

MARCUS BERNARDES
MIRIÃ MALHEIROS
(ORGS.)

A VIDA NAS ORGANIZAÇÕES:

as relações de trabalho no sudoeste
da Bahia



OBSERVATÓRIO UNIC
DO SEMI-ÁRIDO NORDESTINO

A Vida nas Organizações: as relações de trabalho no sudoeste da Bahia



Presidente/ Ânima Educação

Marcelo Battistella Bueno

Reitor

Celso Peixoto Garcia

Diretor Acadêmico do Centro Universitário FG - UniFG

Igor Leon Francelino de Oliveira

Diretor Administrativo do Centro Universitário FG - UniFG

Mauro César Ribeiro

Coordenação do Observatório UniFG do Semiárido Nordestino

Carlos Magno Santos Clemente

Deborah Marques Pereira

Conselho Científico

Carlos Magno Santos Clemente (Observatório UniFG do Semiárido
Nordestino)

Deborah Marques Pereira (Observatório UniFG do Semiárido
Nordestino)

Beatriz de Souza Silva (UniFG)

Ariel David Ferreira (UFSC)

Luciméa Santos Lima (UFBA)

Rafael Santana Gonçalves de Andrade (Museu Nacional - UFRJ)



OBSERVATÓRIO UNIFG
DO SEMIÁRIDO NORDESTINO

ãnima
EDUCAÇÃO

Marcus Bernardes
Miriã Malheiros
(Orgs.)

A Vida nas Organizações: as relações de trabalho no sudoeste da Bahia



OBSERVATÓRIO UNIFC
DO SEMICÍCLIO NORDESTINO

Guanambi - Bahia
2023

Copyright©2023 by Marcus Bernardes e Miriã Malheiros
Direitos para esta edição cedidos ao Observatório UniFG do Semiárido
Nordestino.

Projeto gráfico, capa e editoração eletrônica

Janaina Ezequiel França

Revisão e normatização técnica

Janaina Ezequiel França e Marcus Bernardes

A reprodução não-autorizada desta publicação, por qualquer meio, seja total ou parcial, constitui violação da Lei nº 9.610/98.

V69

A vida nas organizações: as relações de trabalho no sudoeste da Bahia. / (Orgs.) Marcus Bernardes, Miriã Malheiros.- - Vitória da Conquista - Ba: UNIFG, 2023.

104 p.

ISBN: 978-65-993114-1-3.

1.Relações de trabalho. 2. Qualidade de vida no trabalho - Professores. 3. Sertão produtivo - Guanambi. I. Bernardes, Marcus. II. Malheiros, Miriã. III. T.

CDD: 331

Ficha elaborada pela Biblioteca Professora Nice Amaral do Centro Universitário
FG - UniFG

Responsável pela Elaboração - Juliana Teixeira de Assunção CRB 5/1890
(os dados para catalogação foram enviados pelos usuários via formulário eletrônico).



OBSERVATÓRIO UNIFG
DO SEMIÁRIDO NORDESTINO

Guanambi - Bahia
2023

Sumário

Apresentação	09
Qualidade de vida no trabalho de professores de educação básica do Sertão Produtivo: a importância da relação família-escola	21
A canalização das emoções e sentimentos nas atividades trabalhistas dos professores em uma escola pública e privada: motivações e desempenho laboral no Sertão Produtivo da Bahia	33
Liderança, Política Interna e Relações de Poder em um sindicato localizado no Sertão Produtivo da Bahia	53
Saúde Física e Mental: contribuições interdisciplinares de promoção e prevenção ofertadas pela Psicologia Organizacional em empresa ascendente no interior da Bahia	71
Análise das Relações Interpessoais e Conflitos a partir de uma fábrica têxtil no Sudoeste Baiano	91

Apresentação

Uma pergunta simples guia e aglutina os diversos textos que compõem este livro: como as pessoas vivem no trabalho? Desde a mais tenra idade nos é perguntado “o que você quer ser quando crescer?” É uma pergunta ingênua e cruel ao mesmo tempo, mas é uma sentença que diz muito sobre o nosso tempo e as nossas preocupações. Aqui não há espaço para uma longa discussão sobre a conformação ao trabalho no modo de produção e consumo capitalista ao longo da história, porém vamos ficar com um dado importante e evidente: boa parte das nossas vidas são passadas dentro das organizações.

Entendemos por organização um tipo especial de agrupamento humano – formado também por não humanos, plantas, espécies companheiras, objetos etc. – criando um sistema estruturado de atividades para determinados fins: a educação, a reivindicação de direitos sociais e políticos de trabalhadores e trabalhadoras, a produção de peças publicitárias ou tecidos. Os exemplos podem ser outros e com grande variação, mas os citados foram feitos de forma deliberada, eles constituem os tipos de organização que foram pesquisadas e traduzidas em textos que agora você tem em mãos.

As pesquisas foram realizadas por estudantes de Psicologia do Centro Universitário UniFG, localizada no município de Guanambi-Bahia, e que faz parte da organização educacional privada de ensino superior Ânima Educação. Os trabalhos foram orientados pelos professores Marcus Bernardes e Miriã Lima Malheiros através da Unidade Curricular (UC) Aspectos Humanos e Socioculturais durante o semestre de 2022.2.

A UC tem uma potencialidade interessante na medida em que é planejada por uma dupla de professores. A intersubjetividade como um produto emergente desse contato e diálogo é algo que perpassa todas as fases do processo pedagógico antes mesmo de chegar na sala de aula (TOREN, 2005; 2019). Em nosso caso, a UC

Aspectos Humanos e Socioculturais foi marcada por um planejamento, que além de se embasar em metas de compreensão e competências pré-definidos, vislumbrou uma operacionalização sublinhada pelas trajetórias dos professores e suas respectivas áreas de formação: Antropologia (Marcus) e Psicologia (Miriã).

A partir de critérios gerais como “avaliar criticamente as relações estabelecidas entre sociedade e empresas” e “compreender o comportamento humano nas organizações”, enquanto meta máxima de compreensão e competência, respectivamente, desenhamos um cronograma de aulas de modo que esses objetivos fizessem sentido para a realidade local dos estudantes, seguindo sempre nos perguntando de qual modo a Antropologia e a Psicologia contribuem nesse processo.

De forma imediata, a Antropologia é uma área que tem muito a dizer sobre a cultura organizacional. Contudo, essa é uma ideia muito restrita. Em termos pedagógicos e organizacionais, as possibilidades são amplas, mas vamos resumir para três aspectos: etnografia, alteridade e imaginação.

A análise etnográfica, para Christina Toren (2019) não é mera “descrição científica”, é algo que nos leva a questionar os entendimentos fundamentais/consolidados dos seres humanos e do mundo. Uma forma de repensar as categorias analíticas que informam as ciências sociais e o cotidiano das pessoas. A etnografia, portanto, é um experimento ontológico. Como possibilidade didática, a etnografia fornece um vocabulário metodológico (diário de campo, observação participante, cultura, alteridade, diferença, compromisso ontológico) e uma ética de pesquisa crucial para um deslocamento do estudante em considerar novos ângulos de interpretação da realidade social.

Se o intuito é entender a vida das pessoas no trabalho, é substancial levar o outro a sério, ou seja, construir uma relação em que se esteja disposto a aprender, aceitando o desafio de tensionar nossa cosmopercepção de mundo. A observação participante é uma forma de estudar *com* as pessoas (compromisso ontológico), dessa forma, o objetivo primordial da Antropologia não é “apenas” etnográfico, mas também educativo.

Tim Ingold (2019) destaca que é tarefa da Antropologia aprender a maior variedade de abordagens possíveis sobre modos de vida e, por isso, ser uma disciplina em aberto, tal qual a vida social que ela ocupa. A alteridade, dessa forma, é parte integrante de um projeto educativo que, ao comparar modos de pensamento e ação, visa se unir ao diálogo (que em certo sentido é o próprio mundo). Para Ingold (2019), a Antropologia é “*philosophy with the people in*”, ou seja, uma espécie de filosofia com outros povos dentro.

O antropólogo britânico ainda apresenta uma crítica interessante à ciência que se coloca superior a outros saberes. A própria Antropologia é colocada, por muitos antropólogos, como uma área que explica os contextos “sociais” ou “culturais”. Entretanto, a Antropologia sobre os “Outros” deve

compartilhar da sua presença, de aprender com as suas experiências de vida e de aplicar esse conhecimento às nossas próprias concepções de como a vida humana poderia ser, das suas condições e possibilidades futuras. A antropologia, em minha opinião, prospera nesse engajamento da imaginação e da experiência (INGOLD, 2019, p. 12).

Acreditamos que esse espírito tenha animado as pesquisas realizadas pelos estudantes. É importante considerar a imaginação como um processo material de fazer mundo em correspondência com a realidade (INGOLD, 2022). Ao relacionar imaginação e experiência, através de pesquisas de campo, é possível imaginar também outros arranjos organizacionais. Adentrar no mundo do trabalho e das pessoas é afetar e ser afetado por um conjunto de relações.

Isso acontece porque somos sujeitos em interação e as nossas relações funcionam de forma interdependente, o comportamento de um afeta diretamente o comportamento do outro. De acordo a perspectiva sistêmica as relações são percebidas numa perspectiva circular, ou seja, são causas e efeitos ao mesmo tempo. Dessa forma, o ser humano é compreendido no contexto relacional, assim com a família, as organizações são percebidas como sistemas vivos que funcionam de forma interdependente (VASCONCELOS, 2104).

A Psicologia, como ciência que estuda o comportamento humano, contribui com proposições teóricas importantes que nos auxiliam na compreensão de variáveis relacionadas à vida no trabalho, tais como: satisfação, motivação, personalidade, relações interpessoais e outras.

Dessa forma, temos a Psicologia Organizacional que busca aplicar princípios científicos no ambiente do trabalho. O seu desenvolvimento histórico foi marcado por duas divisões: Industrial e Organizacional. Na psicologia industrial, a atuação dos psicólogos é focada nos recursos humanos, recrutamento, seleção e avaliação pessoal. Diante de uma atuação sem perspectiva crítica e da necessidade de ampliar a atuação do psicólogo no campo das organizações, hoje temos uma psicologia mais crítica que assume um papel relevante, não apenas preocupada com o desempenho individual, mas com um olhar voltado para a qualidade de vida no trabalho e nas relações humanas. A psicologia organizacional, atualmente, contempla diversas facetas da vida no trabalho, como por exemplo, as relações humanas, atitudes, estresse e saúde do trabalhador, como também fenômenos externos às organizações (ZANELLI, et al., 2014).

Diante da complexidade que envolve o mundo do trabalho, a psicologia organizacional foi se desenvolvendo a partir de subespecialidades, dentre elas temos: a psicologia pessoal, que foca nas diferenças individuais e desempenho pessoal; comportamento organizacional, que investiga o impacto que indivíduos, grupos e a estrutura organizacional têm sobre o comportamento das pessoas dentro das organizações; a ergonomia que busca compreender a relação humano e máquina; o aconselhamento de carreira vocacional, com o foco na integração do indivíduo e trabalho; o desenvolvimento organizacional que atua na eficiência da organização por meio do diagnóstico, pesquisas de clima e planejamento, além das relações industriais que tem o foco no empregador e empregado (PESCA, 2011).

Vale ressaltar que a atuação da psicologia nas organizações requer uma interface com outros campos do saber, destacamos aqui, a sociologia e antropologia, áreas do conhecimento que se entrelaçam nessa trajetória da UCAs-

pectos Humanos e Socioculturais. A construção desse livro é resultante do diálogo dessas áreas do conhecimento que possibilitaram no decorrer dessa caminhada, análises críticas e complementares sobre a vida nas organizações e nas relações de trabalhos. Esse diálogo entre a psicologia, a sociologia e a antropologia nos fizeram perceber a importância e necessidade de estudos interdisciplinares, capazes de olhar um mesmo fenômeno sob diferentes óticas. Partindo dessa compreensão, os estudantes foram orientados discutir os temas propostos a partir dessa interface.

O processo de pesquisa foi dividido em algumas etapas. A partir dos tópicos geradores e conteúdos relacionados da UC, nós criamos seis temas principais:

1. Saúde física e mental;
2. Sentimentos, emoções e motivação;
3. Qualidade de vida no trabalho;
4. Liderança, poder e política nas organizações;
5. Diferenças individuais, aprendizagem, habilidades e diversidade;
6. Relações interpessoais e conflitos.

Logo na primeira semana de aula a proposta geral foi discutida e formamos seis grupos, sorteando os temas. O primeiro objetivo de cada grupo era a criação de uma pergunta-problema explorando as possibilidades temáticas na medida em que começassem a levantar possíveis organizações para realizar a pesquisa.

As etapas das pesquisas foram se desenvolvendo em consonância com os assuntos abordados nas aulas. Separamos aulas específicas para discutir o andamento e dificuldades da pesquisa de campo, mas na medida em que o trabalho avançava, a própria teoria era discutida com base nas experiências dos estudantes e por iniciativa deles.

A segunda etapa, uma vez que os conceitos iniciais haviam sido debatidos em sala de aula (noções de organização, cultura organizacional, o significado da Pessoa na gestão de recursos humanos, comportamento organizacional, saberes da Psicologia Organizacional etc.) consistiu em visitar uma organização com o obje-

tivo de observar, compreender e analisar o comportamento humano no trabalho. Os estudantes foram orientados sobre o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, além de questões éticas na pesquisa. Firmado o compromisso com a organização e iniciado a pesquisa de campo, os estudantes reformularam suas respectivas questões norteadoras.

Assumimos o desafio de orientar a condução das pesquisas para a criação de artigos com grupos formados por mais ou menos 10 integrantes. Sabemos que não é um número comum para esse tipo de produção textual. Contudo, decidimos seguir com essa experiência, imaginando cada grupo como uma “pequena organização” de pesquisa, com prazos e etapas a cumprir e, principalmente, com uma divisão social de trabalho própria. Nos relatórios entregues à parte do artigo, bem como no que foi percebido durante o semestre, a divisão de trabalho mostrou-se eficaz. Amarrados pelo diálogo, os integrantes se dividiram nas tarefas de contato com a organização, observação participante, construção de questionários ou roteiro de entrevistas, manutenção de um diário de campo para compartilhar as informações com os membros que não conseguiram visitar as organizações, pesquisa bibliográfica, escrita, revisão do artigo e apresentação.

Outra peculiaridade é que temos estudantes de diversas cidades no entorno de Guanambi. Mais uma vez, o que poderia parecer um obstáculo, tornou-se um ingrediente importante para uma leitura comparativa de diferentes tipos de organizações em diversas localidades do sudoeste baiano. Durante a terceira etapa, separamos momentos para o compartilhamento em sala de aula das experiências e para tirar dúvidas sobre o andamento da pesquisa. Paralelo às aulas, recebemos semanalmente e-mails da maioria dos grupos para auxiliar na construção de perguntas para questionários e entrevistas semiestruturadas ou auxílio para o aprofundamento da pesquisa bibliográfica.

A quarta etapa envolveu a realização das entrevistas semiestruturadas ou aplicação de questionários com os trabalhadores e trabalhadoras, elaboradas a partir da questão norteadora ressignificada pela pesquisa de campo em curso, além dos conteúdos trabalhados em sala de aula. A quinta e sexta etapa do trabalho cor-

responderem respectivamente a produção do artigo e desenvolvimento da apresentação em sala de aula.

O livro, além da presente apresentação, possui cinco capítulos. O capítulo **Qualidade de vida no trabalho de professores de educação básica do Sertão Produtivo: a importância da relação família-escola** tem o objetivo de oferecer uma compreensão acerca da qualidade de vida no trabalho de professores e professoras da educação básica em escolas públicas dos municípios de Guanambi, Matina, Iuiu e Mutãs, enfatizando a relação família-escola e respondendo à seguinte questão: quais as representações sociais sobre qualidade de vida de trabalhadores da educação, especificamente professores e professoras da educação básica em escolas públicas?

Seguindo ainda do tema das organizações escolares, o capítulo **A canalização das emoções e sentimentos nas atividades trabalhistas dos professores em uma escola pública e privada: motivações e desempenho laboral no Sertão Produtivo da Bahia** visa atrelar os fenômenos conscientes refletidos em afetos na ambiência escolar para autorregulação das emoções e sentimentos do corpo docente nas redes de ensino pública e privada no sudoeste baiano. Esta pesquisa aborda especificamente como a canalização das emoções e sentimentos nas atividades trabalhistas podem se divergir nesses espaços, tendo em vista os elementos e razões para as motivações dos professores no desempenho laboral. Foi utilizada a abordagem qualitativa, descritiva, explicativa e exploratória interligada à observação participante junto a quatro professoras. Verificou-se que o desenvolvimento de competências socioemocionais são fundamentais para canalização das emoções e sentimentos no desempenho laboral das professoras, evidenciado pelo contraste entre a escola pública e a escola privada.

A partir de uma organização sindical, o capítulo **Liderança, Política Interna e Relações de Poder em um sindicato localizado no Sertão Produtivo da Bahia** buscou analisar as relações que se estabelecem entre trabalhador e sindicato, junto a importância da política interna dessa organização. Desse modo, o trabalho é constituído por uma revisão bibliográfica, além da observação partici-

pante e entrevistas semiestruturadas com as lideranças do sindicato em questão. Dessa maneira, apesar do pouco reconhecimento social e de não contarem com o apoio das gestões do Estado, existe uma grande movimentação, com empenho de seus membros na causa em que acreditam. Sendo assim, através da investigação realizada, evidencia-se a contribuição do sindicato para trazer visibilidade ao movimento em geral e divulgação de suas atividades para um público mais amplo.

O trabalho intitulado **Saúde Física e Mental: contribuições interdisciplinares de promoção e prevenção ofertadas pela Psicologia Organizacional em empresa ascendente no interior da Bahia** explora por meio de pesquisas teóricas e práticas, o trabalho organizacional pautado na saúde do trabalhador, através de visitas institucionais e entrevistas com os profissionais das áreas de Psicologia e Fisioterapia, além dos funcionários de uma empresa de Publicidade localizada no interior da Bahia. Os resultados obtidos demonstraram a preocupação com o bem-estar que a empresa em questão tem com seus funcionários e as investidas para manutenção da saúde mental e física, dentro e fora da instituição empresarial.

O capítulo **Análise das Relações Interpessoais e Conflitos a partir de uma fábrica têxtil no Sudoeste Baiano** contribui com os debates sobre as relações interpessoais que influenciam em ambientes organizacionais e em seus possíveis conflitos. Para a realização desse estudo foi feito um aprofundamento bibliográfico sobre o tema, além da observação participante e entrevistas semiestruturadas com os funcionários dos diversos setores de uma fábrica têxtil na cidade de Caetité, Bahia, no intuito de compreender como funciona o dia a dia dos funcionários, suas relações interpessoais e conflitos. Os resultados apontam para uma interação positiva, no geral, dos funcionários com cada um de seus líderes e com a sua própria ocupação no trabalho. Entretanto, foi percebido que a interação e relacionamento entre os funcionários acaba sendo distante e pouco interativo em função do ambiente ruidoso devido às máquinas e o isolamento laboral, onde cada funcionário realiza sua atividade individualmente, apesar da dependência entre eles.

Ao longo do semestre, no sentido de uma avaliação processual, observamos a participação dos estudantes na construção do trabalho através de dúvidas nas aulas ou por e-mails. Decidimos levar em consideração também os relatórios, pois a partir deles, teríamos uma percepção dos próprios estudantes sobre os seus grupos. Para a publicação do presente livro, após a leitura crítica e atenta dos dois professores e apresentação pública de todos os grupos na sala de aula e dos debates gerados, solicitamos ainda uma nova revisão dos artigos. Embora nenhuma modificação radical tenha sido solicitada, essa última revisão foi importante para deixar os textos mais fluídos, atentos a um público leitor mais amplo. Esperamos que o livro inspire experiências que tragam a pesquisa para dentro da sala de aula e que contribua para a reflexão sobre o trabalho e as organizações no sudoeste baiano.

Marcus Bernardes é coordenador do Núcleo de Pesquisa em Educação e Culturas do Semiárido Nordeste (NUPEC) vinculado ao Observatório UniFG do Semiárido Nordeste. Graduado em Ciências Sociais na modalidade Bacharelado pela Universidade Federal do Recôncavo da Bahia (2014) e mestre em Antropologia Social pela Universidade Federal de Goiás (2016), atualmente é doutorando em Antropologia Social pela Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC). Tem experiência nas áreas de Sociologia e Antropologia, atuando principalmente nos seguintes temas: Antropologia & Educação, História da Antropologia e Culturas Populares. É membro do grupo de estudos Anísio em Movimento (NEAM) e do ARANDU – Laboratório de Estudos em Etnologia, Educação e Sociobiodiversidade, da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC). Foi professor substituto de Ciências Sociais na Universidade Federal do Recôncavo da Bahia no período de 2016 a 2018, lecionando principalmente no Centro de Artes, Humanidades e Letras (CAHL), sediado na cidade histórica de Cachoeira-BA. Foi membro e participou da construção do Laboratório de Ensino de Ciências Sociais (LABECS-UFRB) em 2017, além de ser filiado à Associação

Brasileira de Ensino de Ciências Sociais (ABECS). Desde 2018 é professor de Ciências Sociais no Centro Universitário FG - UniFG, localizado na cidade de Guanambi-BA, lecionando em diversos cursos de graduação.

Miriã Lima Malheiros é Psicóloga - CRP 03/7948, especialista em Saúde Mental e Substâncias Psicoativas pela Faculdade de Medicina da Universidade Federal da Bahia (2012); formação Clínica em Terapia Familiar Sistêmica pelo Instituto Humanitas em Salvador-BA (2017); especialista em Gestão de Pessoas na FAVENI (2021) e mestranda em Psicologia da Saúde pela UFBA. Possui experiência na área de Psicologia Hospitalar, Saúde Mental, Psicologia Social, Gestão de Pessoas, Formação e Treinamento de lideranças e trabalho em grupo e Psicologia Clínica. Foi membro do Grupo de Pesquisa Saúde Mental e Suicídio - GEPS do Centro Universitário FG - UniFG, localizado na cidade de Guanambi-BA. Desde 2015 atua como docente, lecionando em diversos cursos de graduação nas áreas de Psicologia Organizacional, Gestão de Pessoas, Comportamento Organizacional, Saúde Pública, Saúde Mental e Práticas Clínicas Sistêmicas, Psicologia e Políticas de Álcool e Drogas, Psicologia e Gestão em Políticas Públicas, Psicologia Aplicada à Saúde. Atua também como Psicóloga Clínica e psicoterapeuta de casal e família; práticas grupais e palestrante.

Referências

INGOLD, Tim. **Antropologia: para que serve**. Tradução Beatriz Silveira Castro Filgueiras. Petrópolis: Vozes, 2019.

INGOLD, Tim. **Imagining for Real: essays on Creation, Attention and Correspondence**. Abingdon, Oxon; New York, NY: Routledge, 2022.

PESCA, Andréa Duarte. **Psicologia Organizacional**. Natal: Edunp, 2011.

TOREN, Christina. **Mind, Materiality and History: explorations in Fijian Ethnography**. London and New York: Routledge, 2005.

TOREN, Christina. What Is It to Be Human? A Unified Model Suggests History will Have the Last Word. In: WITTROCK, Björn; RANDERIA, Shalini (org.). **Social Science at the Crossroads**. Leiden; Boston: Brill, 2019.

VASCONCELOS, E. M. J. **Pensamento Sistêmico: o novo paradigma da ciência**. Campinas: Papirus, 2002.

ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE, J.B.; BASTOS, A.V. (Orgs.). **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2014.

CAPÍTULO 1

Qualidade de vida no trabalho de professores da educação básica do Sertão Produtivo: a importância da relação família-escola

Cleiton da Silva Dantas
Eva Kalyne Nogueira Batista
Helena Lima Medrado e Silva
Joelma Donato Oliveira
Lainny Fagundes de Oliveira
Margarete Teixeira Rodrigues
Milena de Souza Oliveira
Rafaela Rodrigues dos Santos
Raniele Rodrigues Paes
Suelane Pereira da Silva

Introdução

É importante salientar as contribuições da Psicologia e das Ciências Sociais para construção da QVT (Qualidade de Vida no Trabalho). Segundo, Ferreira (2013) as ciências psicológicas despertaram o olhar sobre a subjetividade de cada indivíduo dentro do ambiente de trabalho. Assim como, as Ciências Sociais contribuíram para a reflexão sobre a dimensão simbólica do que é construído e compartilhado socialmente, levando em considerações suas implicações nos vários contextos culturais e antropológicos da empresa.

Segundo Castro Crusóé (2014) a teoria das representações sociais desenvolvida pelo psicólogo social francês Serge Moscovici, inspirado em Émile Durkheim, tem como preocupação fundamental a inter-relação entre sujeito e objeto e como ocorre o processo de construção do conhecimento do senso comum. A teoria das representações sociais aponta o papel que a opinião tem na construção do processo científico, na vida social.

Desde os primórdios, o trabalho faz parte da história humana, entretanto as mudanças advindas das revoluções industriais aceleraram as inovações

tecnológicas. Em consequência, houve um aumento na competitividade e o trabalho obteve maior importância. É fundamental considerar o valor da atividade laboral na vida do indivíduo, pois ele passa a maior parte do seu tempo no ambiente de trabalho, sendo assim torna-se essencial que ele se sinta bem nesse ambiente (FERREIRA, 2013).

Desse modo, pode-se definir a Qualidade de Vida no trabalho como o conjunto de ações que a empresa realiza para implantar melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais no ambiente de trabalho (FERREIRA, 2013). O processo de construção da QVT teve início quando as empresas começaram a observar o trabalhador contemplando a dimensão biopsicossocial, onde o indivíduo é compreendido em três níveis: biológico, psicológico e social.

Diante do exposto, o presente artigo visa trazer uma compreensão sobre as principais representações sobre qualidade de vida no trabalho de professores e professoras, da educação básica em escolas públicas dos seguintes municípios do sudoeste baiano: Guanambi, Matina, Iuiú e Mutã, dando ênfase à importância da relação família-escola. A pesquisa tem como objetivos específicos compreender a relação professores e qualidade de vida no trabalho; demonstrar a importância da relação família-escola e verificar os principais desafios e dificuldades que o professor tem enfrentado em seu ambiente de trabalho.

Este artigo buscou responder o seguinte problema: *Quais as representações sobre qualidade de vida no trabalho de trabalhadores da educação, especificamente professores e professoras, da educação básica em escolas públicas?*

Metodologia

O presente estudo trata-se de uma pesquisa bibliográfica e exploratória com abordagem qualitativa. Bibliográfica porque se utiliza de materiais já elaborados, como trabalhos acadêmicos, periódicos, jornais, revistas etc., incluindo principalmente revista e livros, mediante os quais se busca construir um melhor

entendimento ou compreensão acerca do tema abordado (GIL, 2002).

A pesquisa de campo exploratória foi realizada através da coleta e análise de dados para compreensão dos sujeitos em estudo. No caso em questão, pretende-se compreender as principais representações sobre a qualidade de vida no trabalho de professores e professoras, da educação básica em escolas públicas dos seguintes municípios: Guanambi, Matina, Iuiu e Mutãs, dando ênfase à importância da relação família-escola. A abordagem qualitativa buscou compreender as representações sobre qualidade de vida a partir da perspectiva e significados coletados dentro do contexto estudado.

O contexto no qual o estudo foi realizado trata-se de quatro instituições públicas de ensino básico que atuam com ensino fundamental I e fundamental II do ensino médio. Os sujeitos da pesquisa são professores que compõem o quadro de funcionários efetivos. As datas para a realização das entrevistas foram definidas conforme conveniência de tempo, espaço e disponibilidade dos entrevistados. Assim, o fato de a maioria dos professores residirem em outros municípios, escassez de tempo optou-se pela utilização do formulário online, para melhor controle de resultados.

É importante destacar que a Educação Básica compreende o ensino infantil, o ensino fundamental I (turmas de 1º ao 5º ano), o ensino fundamental II (turmas de 6º ao 9º ano) e o ensino médio (LDB, 2020). A escolha por professores da educação básica ocorreu devido à possibilidade dos autores realizarem visitas e observações em suas respectivas cidades e possibilitar a diversidade de representações.

Foram entrevistados 10 professores, sendo 6 mulheres e 4 homens. No entanto, torna-se importante frisar que o pouco tempo disponível para realizar as entrevistas, a resistência e esquivas dos professores resultou em uma amostra pequena. Vale salientar, que essa esquivas pode evidenciar uma lacuna na relação professor e gestão que gera medo e desconfiança, também uma interpretação equivocada dos professores, na qual consideram a pesquisa como uma sondagem individual.

Como instrumento de coleta de dados optou-se por uma entrevista

semiestruturada com roteiro, seguindo à sequência na qual as perguntas foram fixadas. Dessa forma, o roteiro de entrevista foi estruturado contendo 37 questões, a fim de construir uma relação entre os objetivos específicos e as questões definidas a fim de facilitar a análise e compreensão dos resultados. Assim, é importante destacar que as perguntas dispostas neste roteiro foram inspiradas em Ferreira (2013).

Desse modo, buscou-se levantar o perfil dos sujeitos da pesquisa, trazendo questões como idade, sexo, cidade, autodeclaração étnico-racial, conhecer os principais desafios, exigências e dificuldades que o professor tem enfrentado em seu ambiente de trabalho, clima organizacional, motivos de trabalhar na instituição, carga horária de trabalho, aspectos agradáveis e desagradáveis do trabalho, principais insatisfações com o trabalho.

A princípio, foi feito um contato com a gestão da instituição escolar. Nesse momento, foi explicado o motivo do contato, apresentado o TCLE (Termo de Consentimento Livre Esclarecido) foi feita a explanação para o gestor lançar o convite para os professores participarem da pesquisa. Por uma questão de ética, optou-se por não indicar o nome da instituição e não identificar os entrevistados pelos seus nomes, as diversas falas dos professores foram sinalizadas com aspas e em itálico, referente à pesquisa de campo realizada durante o segundo semestre de 2022.

Os dados da pesquisa de campo foram analisados com a articulação dos artigos selecionados no [Repositório Institucional UNESP](#), [Revista de Educação Pública](#) do portal de revistas científica da Universidade Federal de Mato Grosso (UFMT), [Revista Acadêmica Eletrônica Sumaré](#), [Revista de Geografia e Interdisciplinaridade](#), a biblioteca online *Ulife* da [Ânima Educação](#) e o [Google Acadêmico](#), através da utilização dos seguintes descritores de pesquisa: “qualidade de vida e professor”, “professor e educação básica”, “família e escola”, “professor e salário”, “representações e Moscovici”.

Perfil da amostra

Os entrevistados são professores da rede pública de ensino municipal e estadual, sendo 6 da cidade de Matina, 1 de Mutãs, 1 de Guanambi e 2 de Iuiu. A faixa etária está distribuída do seguinte modo: três professores entre 21 e 25 anos, dois entre 26 e 35 anos, três entre 36 e 45 anos e dois acima de 45 anos. Esse grupo é composto por 6 brancos, 3 pardos e 1 indígena, sendo composto por 6 mulheres e 4 homens.

Tabela1.Representação geral da população amostral

Variáveis	Quantidade
Sexo	
Feminino	6
Masculino	4
Autodeclaração étnico-racial	
Brancos	6
Pardos	3
Indígena	1
Faixa etária	
Entre 21 e 25 anos	3
Entre 26 e 35 anos	2
Entre 36 e 45 anos	3
Acima de 45 anos	2
Cidade	
Guanambi	1
Iuiu	2
Matina	6
Mutãs	1
Rede de ensino pública	
Municipal	9
Estadual	1

Fonte: Elaborado pelos autores, 2022.

O artigo está estruturado com uma seção denominada Resultados e discussões, subdividida com três subseções, no qual discorrerá sobre as representações sobre qualidade de vida apresentada pelos professores das cidades de Guanambi, Matina, Iuiu e Mutãs, relação professores e qualidade de vida e a importância da relação família-escola, considerações finais e referências bibliográficas.

Resultados e discussão

Principais representações sobre a qualidade de vida nas escolas

A teoria das representações sociais aponta o papel que a opinião tem na construção do processo científico, na vida social. Segundo de Castro Crusóé (2014), a teoria das representações sociais de Moscovici, não são apenas opiniões ou imagens, mas teorias que possuem sistemas, linguagem, estrutura que se baseiam nos valores e ideias compartilhadas pelos grupos e conduzem as condutas desejáveis e admitidas.

Sendo assim, por exemplo, o problema da indisciplina em sala de aula, por parte do alunado, tem motivado a insatisfação de inúmeros professores, pois gera estresse e comprometimento da aprendizagem. Compreende-se que a partir das representações que os professores e alunos têm sobre o conceito de indisciplina, quando se entende que a insatisfação parte do pressuposto das representações, surge a possibilidade de verificação e compreensão das práticas escolares. Ademais, serão apresentadas as representações encontradas nas escolas das cidades de Guanambi, Matina, Mutãs e Iuiu, a partir da compreensão representativa de cada público.

Por conseguinte, em um colégio estadual, localizado na cidade de Guanambi-Bahia, os professores demonstraram insatisfação com o ambiente de trabalho, tendo as principais dificuldades relacionadas aos alunos, que apresentam indisciplina e falta de compromisso, ao salário insatisfatório e aos materiais insuficientes que quando acabam eles têm de arcar com os gastos da compra, de forma independente. A escola é composta por 42 professores e 30 funcionários, que faltam com constância, na maioria das vezes por motivos de doenças. Os professores não são exatamente suficientes para a grade curricular, pois faltam substitutos.

Em uma escola municipal, localizada na cidade de Matina, Bahia, os professores relatam que atualmente estão satisfeitos com o ambiente de trabalho,

citam que as principais dificuldades são relacionadas aos alunos, devido ao tempo de pandemia, defasagem na leitura, escrita, não interesse de realizar as tarefas enviadas para casa e não participação da família. A escola é composta por 21 professores, que sempre estão presentes, mas quando faltam são por motivos relacionados a adoecimento.

Na cidade de Mutãs, Bahia, a visita foi realizada em uma escola estadual, ao chegar à instituição a vice-diretora estava em uma reunião, com isso, foi solicitado que a aguardasse. Entretanto, foi lançado o convite para participação da reunião acompanhado dos professores e a vice-diretora. Na reunião foi discutido sobre os projetos educacionais que a instituição realizará. Participaram da reunião 6 professores, 1 aluna representante do colegiado da instituição e a vice-diretora. No momento da reunião foi possível perceber que os profissionais que estavam presentes possuem uma boa comunicação, bem como demonstraram ter uma boa relação entre a equipe, respeito e bom entrosamento, pois cada profissional teve seu momento de fala e escuta. Na reunião foi comunicado o que cada professor deverá fazer no dia dos eventos, onde cada profissional trabalhará, executando-o coletivamente, demonstrando companheirismo e incentivo ao trabalho em equipe.

Em um colégio municipal, situado na cidade de Iuiú, Bahia, os professores demonstraram satisfação com o ambiente de trabalho, tendo como principal dificuldade a ausência das famílias no ambiente escolar e a não participação na realização das lições para casa. Ademais, a instituição oferta aos professores materiais como, pincel para quadro branco, apagadores, lousa digital, aparelhos de som, televisão, entre outros recursos. A escola funciona em tempo integral e ainda oferece aos educadores planejamento semanal, reuniões mensais, discussões em grupo de *WhatsApp* que servem como treinamentos possibilitando o desenvolvimento de uma boa comunicação entre a gestão e equipe. A escola é composta por 25 professores, que sempre estão presentes, mas quando faltam são por motivos relacionados a adoecimento ou problemas familiares.

Professores e qualidade de vida no trabalho

A qualidade de vida no trabalho associada aos professores traz a necessidade de uma verificação de como esses profissionais percebem a satisfação no seu ambiente de trabalho, bem-estar profissional e pessoal, saúde e estilo de vida (RÊGO E OLIVEIRA, 2017).

Levando em consideração o exposto, através do levantamento de dados a percepção dos professores entrevistados sobre o ambiente de trabalho envolveram aspectos positivos e negativos, entre os positivos podem-se destacar a *“boa estrutura de trabalho, quadra no espaço escolar”, “boa receptividade e coletividade”, “bons relacionamentos”, “compromisso da gestão e acompanhamento constante da coordenação”, “competência dos gestores e do corpo docente e estrutura física do prédio”, “companheirismo, trabalho coletivo”*. Já os aspectos negativos estão ligados a *“falta de alguns materiais e ausência de sala de recursos tecnológicos”, “falta de recursos e materiais pedagógicos”, “falta de organização, nas atividades realizadas no pátio da escola” e “falta de parceria interação entre todos os funcionários”*,

Entretanto, a qualidade de vida no trabalho dos professores, em especial, os que atuam principalmente na educação básica, tem sido pouco investigada. Segundo Rêgo e Oliveira (2017) as pesquisas sobre a qualidade de vida de professores, demonstram uma escassez e superficialidades sobre esta temática. As condições de trabalho dos professores da educação básica tendem a enfrentar situações de desmotivação, o que implica em uma larga discussão a respeito da qualidade de vida no trabalho desse profissional da educação.

Dentre essas situações de desfavorecimento e desmotivação, as respostas dos professores sobre insatisfação circularam em torno do *“pagamento de salário melhores”, “falta de reconhecimento”, “falta de recursos”, “falta de treinamento”, “sobrecarga de trabalho” e “pressão no ambiente de trabalho”*. Desse modo, fica perceptível que os professores formam uma categoria profissional especialmente exposta a rotina de trabalho de grande desgaste

psicológico devido a fatores como carga horária excessiva, baixos salários, condições degradantes de trabalho e má organização do sistema educacional e das escolas (PEREIRA et al, 2014). A pesquisa constatou que 70% dos professores consideram que se recebessem melhores salários, a qualidade de vida e satisfação com trabalho melhoraria.

É preciso que haja uma visão holística de cada funcionário, considerando os aspectos psicológicos, políticos, econômicos e sociais, além de investir nas pessoas, buscando minimizar os riscos ocupacionais por meio de cuidados com a segurança no ambiente de trabalho e com esforços físicos e mentais em cada atividade.

Segundo Ferreira (2013), quando uma pessoa está satisfeita com o trabalho tende a ser mais comprometida e dedicada, todavia, quando insatisfeita, tende a faltar, a se atrasar, a ter baixo envolvimento. Vale salientar, que a insatisfação no trabalho pode levar ao afastamento, trazer uma série de doenças como estresse, problemas de coração, pressão e úlceras, tudo isso devido a tensão e pressão do ambiente de trabalho.

Vale destacar, que na fala de alguns professores foi perceptível uma satisfação relacionada à *“colaboração com a construção e desenvolvimento integral das crianças”, “cooperação dos estudantes”, “possibilidade de ver o desenvolvimento cognitivo e emocional dos alunos e a reciprocidade com que eles mostram o carinho”*.

Em contraponto, os professores demonstraram insatisfação relacionada à interação família-escola, afirmando que seria importante *“melhorar o diálogo e parceria entre a equipe escolar e família”*, disseram que o ambiente de trabalho poderia ser melhor se houvesse *“mais comprometimento dos pais e demais familiares”* e desenvolvesse *“projeto que busque unir mais família e escola para trabalharem mais equilibrados e juntos”*.

Considerando o exposto, é de suma importância, que no contexto educacional haja uma valorização da relação família-escola para que as necessidades sociais possam ser bem desenvolvidas. Não poucas vezes, ao se

defrontarem com diferenças, que afetam o trabalho em sala de aula, muitos professores atribuem sua causa aos alunos e seus pais. Sendo assim, é notável uma necessidade de maior envolvimento dos pais para melhor compreensão e aproximação da tríade pai, aluno e professor.

Importância da relação família-escola

Resende e Silva (2016) expõem que a relação família-escola tem ganhado importância e notoriedade na sociedade contemporânea, além de significância nos meios de comunicação, nas políticas públicas, projetos pedagógicos das escolas e na pesquisa científica de modo ainda tímido.

A relação família-escola não deve ser compreendida apenas como cooperação ou aproximação, mais também como união e conexão, tal relação pode ser estabelecida dentro de três níveis. Sendo eles, o nível de recebimento de informação, onde os pais são apenas receptores de ligações telefônicas, comunicados, bilhetes, advertências e comparecem a escola apenas quando há uma solicitação.

O segundo nível ocorre quando existe a presença dos pais nos departamentos da gestão da escola, no qual os pais são inclusos como parceiros diretos da instituição escolar. E, por fim, em terceiro nível, os pais apresentam uma relação direta na sala de aula como coadjuvantes na concepção, planificação, execução e avaliação e esta inserção pode ocorrer por meio do colegiado, onde há possibilidade de uma conexão entre diretor, professor, aluno, pais e funcionários e a junção dessa união pode gerar um crescimento e fortalecimento da comunidade escolar. Segundo, Lima (2002) os pais são “*parceiros menores da administração da instituição escolar*” e devem fazer parte dos órgãos da gestão da escola.

O artigo 205 da Constituição Federal do Brasil (BRASIL, 2013a) afirma que a educação é um “*direito de todos e dever do Estado e da família*”. Vale ressaltar, que este artigo não se refere diretamente à relação família-escola, mas ele deixa subentendido que deve existir um equilíbrio entre o Estado e a escola.

Nas instituições públicas, o responsável pelo desempenho educacional é o Estado e o fortalecimento de uma comunidade escolar está intrinsecamente ligado à relação família e escola. O envolvimento da família também pode se dar por meio de associações, conselhos e assembleias.

Sendo assim, a relação família-escola tem como tarefa promover e desenvolver métodos que visem à preparação de crianças e jovens para inserção crítica, participativa na sociedade. A tarefa principal da escola consiste em favorecer a aprendizagem, ampliar as possibilidades de convivência social. Já a família tem a tarefa de estabelecer condições para seu bom desenvolvimento, o que envolve a aprendizagem de comportamentos, atitudes e valores (RESENDE E SILVA, 2016).

Contudo, a escola e família podem ser definidas como agências sociais, que se trabalharem em conexão podem contribuir para melhor engajamento do aluno, aumento da motivação e satisfação dos professores e em consequência a construção de uma comunidade escolar fortalecida e engajada.

Segundo Chalita (2004) a conexão família-escola é de suma importância para construção efetiva e satisfatória do processo educacional. Vale salientar, que a família tem a missão de auxiliar na formação de caráter, educar para os desafios da vida e deixar um legado relacionado aos valores éticos e morais. Estes valores possibilitarão o reconhecimento e valorização da escola como um local comum onde existem regras, direitos e deveres que precisam ser seguidos, sendo a escola um ambiente que auxilia na formação do aluno para o exercício de sua cidadania. Chalita (2004) enfatiza que por melhor que seja a qualidade da escola e do corpo docente que a compõe, a carência de uma família ausente nunca será suprida.

Considerações Finais

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) como foi exposto anteriormente são ações que uma instituição realiza para oferecer melhorias no ambiente de trabalho, seja no aspecto físico/ tecnológico e na dimensão biopsicossocial do

sujeito. Pode ser medida pelo índice de satisfação dos colaboradores em níveis de saúde e bem-estar, ambiente físico, interação social e o crescimento pessoal. Partindo do pressuposto de investigar as representações da QVT dos professores do ensino básico, este estudo se pautou na pesquisa descritivo bibliográfica e exploratória com abordagem qualitativa.

Assim, para elucidar as considerações finais deste estudo, retoma-se o problema de pesquisa que é *“quais as representações sobre qualidade de vida no trabalho de trabalhadores da educação, especificamente professores e professoras, da educação básica em escolas públicas”*?

O estudo demonstrou que a relação professores e qualidade de vida no trabalho são compreendidas de diferentes formas pelos professores contendo pontos positivos e negativos, divergindo de acordo a instituição observada e ainda de professor para professor uma vez que, para alguns há uma boa relação entre professores-coordenação, professores-colegas, boa estrutura física e bons relacionamentos. Mas também apontaram uma falta de recursos, de materiais pedagógicos, de organização, e de parceria/interação entre todos os funcionários.

Também se verificou que os principais desafios e dificuldades que o professor tem enfrentado no seu ambiente de trabalho estão relacionados a carga excessiva de trabalho, baixa valorização, baixo salário, falta de reconhecimento profissional, falta de recurso e não interação dos pais na escola.

A sobrecarga de trabalho ocorre porque os professores além de cumprir sua carga horária na escola, utiliza seu tempo de lazer para corrigir deveres, preparar aulas, provas e demais atividades. Além disso, os professores trabalham em outras instituições para que recebam um salário melhor, o que acaba gerando uma carga excessiva de trabalho podendo interferir na produtividade e na qualidade de vida desse profissional da educação.

E por fim, foi apresentada a importância da relação família-escola, os professores demonstraram insatisfação relacionada à interação família-escola, afirmando que seria importante melhorar o diálogo e parceria entre a equipe escolar e família, disseram que o ambiente de trabalho poderia ser melhor se houvesse mais

comprometimento dos pais e demais familiares e desenvolvessem projetos que busquem aproximar família e escola para trabalharem mais equilibrados e conectados.

Em suma, sugere-se que seria interessante desenvolver programas de qualidade de vida para os professores visando à promoção de programas de incentivo às atividades físicas, a presença do psicólogo com fins de desenvolver diálogos abertos para construir projetos de qualidade de vida do docente, além da formação continuada para professores, auxílio no preparo de atividades e materiais para educação inclusiva.

Ademais, este estudo apresenta algumas limitações devido ao curto tempo para realização das observações, dificuldades para encontrar a instituição que aceitassem fazer parte da pesquisa e baixa participação dos professores para responder o questionário, que poderiam ser mais bem exploradas se houvesse um número maior de participantes, assim como, uma frequência maior dos pesquisadores na escola para realizar mais observação no campo.

Indica-se que estudos posteriores podem vir a ser realizados com o objetivo de aprofundar a relação família-escola de forma que se compreendam quais fatores estão relacionados com a distância destes pais para com a instituição de ensino e com o educador.

Referências

BARBOSA, A. **Os salários dos professores brasileiros: implicações para o trabalho docente**. 208 f. Tese (doutorado em Educação Escolar) – Universidade Estadual Paulista, 2011. Acesso em: 15 nov. 2022.

CHALITA, G. **Educação: a solução está no afeto**. 12^a ed. São Paulo: Gente, 2004.

DE CASTRO CRUSOÉ, N. M. **A Teoria das Representações Sociais em Moscovici e Sua Importância para a pesquisa em educação**. APRENDER - Caderno De Filosofia E Psicologia Da Educação, Ano II, nº 2, p. 105-114, 2014.

FERREIRA, P. Gestão de Pessoas: Clima Organizacional e Qualidade de Vida no Trabalho. São Paulo: LTC, 2013.

LDB . Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional. – 4. ed. – Brasília, DF: Senado Federal, Coordenação de Edições Técnicas, 2020.

LOURENCETTI, G. C. A baixa remuneração dos professores: algumas repercussões no cotidiano da sala de aula. Revista Educação Pública, v. 23, n° 52, p. 13-32, 2014.

MATUDA, F. G.; MARTINS, A. O que significa valorizar o professor? A visão da sociedade para além do que afirma a legislação. Revista Acadêmica Eletrônica Sumaré, v. 8/9, p. 1-15, 2014.

OLIVEIRA, D. A. Os trabalhadores da educação e a construção política da profissão docente no Brasil. Educar em Revista, Curitiba, Número Especial1, p. 17-35, 2010.

PEREIRA, E.F. et.al. O trabalho docente e a qualidade de vida dos professores na educação básica. Scielo: Revista de Saúde Pública, Florianópolis, 2013.

PEREIRA, J. E. D. Formação de professores, trabalho docente e suas repercussões na escola e na sala de aula. Educação & Linguagem, v. 10, nº 15, p. 82-98, 2007.

RÊGO, A. D. OLIVEIRA, A. Qualidade de vida no trabalho de professores da educação básica: revisão integrativa. InterEspaço: Revista De Geografia e e Interdisciplinaridade, p. 375–388, 2017.

RESENDE, T.F. SILVA, G. F. A relação família-escola na legislação educacional brasileira (1988-2014). Scielo: Avaliação e Políticas Públicas em Educação, 2016.

SOUZA, F. S. Política nacional de formação de professores: análise da implementação do PIBID de Matemática da Universidade Federal Fluminense. 345 f. Tese (doutorado em Educação) – Universidade Federal Fluminense. Niterói, 2016.

CAPÍTULO 2

A canalização das emoções e sentimentos nas atividades trabalhistas dos professores em uma escola pública e privada: motivações e desempenho laboral no Sertão Produtivo da Bahia

Brena Tainá Marques da Silva

Danilo Macena Silva

Ellém de Moura Pitta e Silva

Eduarda dos Santos Alves

Gabriel Viana Fernandes

Gilvanda Victoria Borges Câmara

Hellen Eugênia Borges Mendes Dourado

Ilana Carine Oliveira Alves

Nágela Emanuela Fagundes Brito

Viviane Oliveira Gomes

Introdução

No fim do século XVIII, o Iluminismo inspira a Revolução Francesa, visando reestruturar o pensamento ocidental, uma vez que a fé e a religião eram respaldos intelectuais no regime absolutista, a apologia iluminista remetia à razão como dispositivos das áreas da economia, política e social. Conexo ao contexto histórico da razão, para Kant (1959), pode-se dizer que se alcança o entendimento das substâncias no espaço através das formas de juízos: entendimento, faculdade, geométrico e sensibilidade. Ou seja, a razão instrumentaliza o processo de saber e organização dos fenômenos do tempo-espaço.

Em função disso, nota-se que em leituras técnico-científicas sobre a razão excluíram o que não fosse de teor racional, visando no sistema educativo algo que atendesse às necessidades intelectuais do professor e aluno. Em colisão ao pensamento kantiano, é admissível imprimir que as emoções são indispensáveis no processo da aprendizagem, na canalização das emoções e sentimentos, dos aspectos motivacionais e na atividade laboral de professores tanto em rede pública quanto privada.

Para Heidegger (2005), a consciência é um conteúdo imanente que clarifica

fenômenos constituídos pela experiência no mundo, tendo em vista que não é uma substância, e sim composto por uma essência intencional, ou seja, a consciência é sempre um lançar-se a algo, uma corda que se estica para o indeterminado ou fora da consciência, desde que sempre na relação com o mundo. Em outras palavras, a consciência é sempre pensada “em”, “com”, “sobre” e “de”, em razão desses termos sempre se referir a algo, e não ao próprio pensamento e fenômenos da consciência. Por isso, é cabível atrelar às questões indissociáveis do professor-aluno e professor-objeto, pois a ambiência constitui os fenômenos da consciência do professor que descarrega afetos emocionais e sentimentais, gerando significados com o que sentem, desejam e pensam nessa relação entrelaçada o qual produz subjetividade na atividade laboral.

Em decorrência da mente humana despertar interesses em pesquisas científicas como experimentos de W. Wundt para investigar a experiência sensorial, a psicologia evolucionista das emoções adotou métodos de análises evolutivas das emoções no comportamento humano. Como resultado, consoante a Cosmides e Toody (2000) apud Oliva et al. (2006), observa-se que as emoções possuíam o papel de coadjuvante nas ciências humanas, transformando-se em protagonista na literatura científica. Coeso aos fatos citados, conforme Oliva et al. (2006), cabe acentuar que as emoções organizam as categorias da cognição: a atenção, aprendizagem, memória, inferência, motivações, linguagem e comportamento. Sob essa ótica, o professor pode canalizar uma emoção de medo somado a atenção e percepção na criança ao cuidado onde se posiciona na ambiência educativa.

De acordo com Workman e Reader (2004) apud Oliva et al (2006), as emoções são mecanismos da evolução das espécies e moldadas pela seleção natural, permitindo ao sujeito adaptar frente as mudanças ambientais para resoluções de problemas que implicaram os ancestrais a possuírem aptidões na natureza. Igualmente, a ambiência escolar implica que o docente canalize suas emoções a fim de tornar-se apto diante das exigências do ambiente na sala de aula, pretendendo não só o processo intelectual do aluno, mas também de autorregular as

emoções e sentimentos para o educar.

Anexado ao exposto mencionado, é justificável a escolha da temática decorrente das vivências na sala de aula em que costumeiramente ocorre descontrole emocional devido a conflitos entre alunos e desentendimentos com professores, comprometendo o bem-estar no ambiente e agravando as necessidades intelectuais da turma. Por efeito, resulta na ausência de uma inteligência emocional dos professores para autorregular as próprias emoções e lidarem com as emoções dos alunos, havendo, em projetos escolares, carência nas temáticas sobre as emoções e sentimentos na ambiência educativa. Em decorrência da experiência dos autores da pesquisa, esse problema reproduz mal-estar na sala de aula, gerando a necessidade de ir a campo, debater, provocar reflexões e protagonizar o papel das emoções, sentimentos e motivações do professor, ainda que se mostrem distantes dessas pautas no ensino curricular.

Cabe acentuar a relevância da temática para a Psicologia no campo acadêmico, uma vez que se espera provocar novas pesquisas sobre a temática e a produção de novos saberes que possam, insistentemente, evidenciar o problema. Faz-se necessário a inclusão sobre a canalização das emoções e sentimentos nas grades curriculares da Psicologia para que não só haja pesquisas na atuação dos professores, mas também em ganhos sociais nas organizações que necessitam de pesquisas e discussões com os trabalhadores sobre inteligência emocional e motivações para as atividades laborais.

No que concerne às contribuições da pesquisa, pode-se listar o aprimoramento de técnicas das competências socioemocionais dos professores não só para o educar, e sim reconhecer as próprias origens das emoções e sentimentos para o bem-estar, corroborando em motivações intrínsecas e extrínsecas. Por isso, a partir dos resultados e discussões desta pesquisa, é imprescindível desenvolver novas metodologias de estudos científicos. Logo, o tema implica especificar as razões das motivações dos professores para desempenhar no labor, incluindo identificar os elementos que podem corroborar nessa canalização das emoções e sentimentos.

Metodologia

Para a confecção deste artigo, utilizou a abordagem qualitativa de caráter descritivo, explicativo e de natureza exploratória, visando observar os fenômenos socioemocionais dos professores em redes de ensino pública e privada. Com efeito, foram realizadas pesquisas na literatura científica que favoreceram revisões confiáveis para subsidiar o presente artigo. Destacamos, brevemente, os principais artigos que estabelecemos diálogo, como: *Espaços afetivos, objetos melancólicos: a ruína e a produção de conhecimentos antropológicos*, no qual Navaro-Yashin (2009), esmiúça a fenomenologia dos afetos dos habitantes no norte de Chipre, uma ilha do mediterrâneo, bem como a convivência com objetos nas ruínas deixadas para trás pelos cipriotas gregos, habitadas pelos cipriotas turcos. Para sustentar o presente artigo, foi revisto na plataforma Scielo: *O papel da motivação na prática docente*, posto que Oliveira (2015), enfatiza a necessidade da motivação para desenvolver habilidades sociais em sala de aula, sendo intrínseca, na prática, dependendo de fatores e condições engajados na atividade laboral de lecionar.

Em outra revisão bibliográfica na Revista Pucsp: *As competências socioemocionais de professores: avaliação de habilidades sociais educativas e regulação emocional*, os autores Justo e Andretta (2020) esmiúçam os mecanismos das habilidades pedagógicas e socioemocionais na autorregulação das emoções dos professores para a qualidade da relação professor-aluno. Para engessar o presente artigo, foi pesquisado no site Revista USP: *O tempo de trabalho em sua dimensão subjetiva*, em que Lourenço (2010), destaca que o tempo da jornada de trabalho determina e corrobora com a expressão da subjetividade do trabalhador nos espaços relacionados à experimentação do tempo cíclico e heterogêneo, assim como o tempo linear. Vale ressaltar que os trabalhos supracitados foram escolhidos em função da proximidade sobre a canalização das emoções e sentimentos, e com as discussões propostas, embora outras pesquisas também sejam discutidas no artigo.

Sob o delineamento do local da pesquisa, foram escolhidas duas instituições: o Instituto Educação Criativa da rede privada (nome fictício,

conforme pautado no decorrer nesse artigo e para fins sigilosos), onde foram registradas as observações na sala de aula. Sob outra faceta de rede escolar, foram observados os professores da Instituição Caminhos da Educação da rede pública — nome meramente fictício para análises no artigo — que em ambas as Instituições foram feitos um contato prévio para apresentar o projeto, o tema, a unidade curricular, os orientadores da pesquisa, a equipe de pesquisa e a Instituição Universitária.

Seguidamente, foram realizadas as negociações para a realização da pesquisa: os espaços observados, a quantidade de observadores e observados, o turno, a descrição da estrutura, características socioespaciais, descrição das atividades, a duração das observações, os dias que ocorreram as observações, a frequência na semana, o início e término das observações. Assim, foram negociados os dias de segunda a quarta-feira com duração de 1 hora das 08:00 horas às 09:00 do turno matutino e 13:00 horas às 14:00 horas no turno vespertino, no intervalo de 17/10 a 04/11. Já as observações na escola privada ocorreram na segunda-feira, com duração de 2 horas no turno vespertino, no horário das 14:00 às 16:00 horas, no período de 17/10 a 31/11.

Para sanar a indagação do problema de pesquisa, foram observadas duas professoras na Instituição Caminhos da Educação: Maria, que leciona um grupo de 27 crianças na turma do 1^a ano e Marta, que atua em uma turma composta por 24 crianças do 2^a ano, usando um diário de campo para realizar as anotações — nomes fictícios pautado no sigilo da pesquisa. Pensando em confrontar os dados analisados, foram realizadas observações na Instituição Educação Criativa da professora Ana, que leciona um público de 12 crianças, na turma G3 de educação infantil, enquanto a professora Rute conduz um grupo contendo 16 crianças em uma turma G5 de Educação Infantil. Posto isto, as observações foram feitas individualmente por quatro observadores e registradas através do diário de campo para interpretações das anotações.

A partir das observações das subjetividades desses sujeitos de pesquisa no manejo laboral, pôde-se observar, interpretar, examinar e textualizar as análises

minuciosas realizadas no campo de pesquisa. Por fim, para complementar as observações textualizadas, foi aplicada a entrevista estruturada com um questionário contendo 40 perguntas — recurso na coleta de dados sociodemográficos e competências socioemocionais — na modalidade presencial na rede pública e online na rede privada.

A fenomenologia dos afetos na docência

Para Marx e Engels (2007), o sujeito é histórico e sua consciência não é pura, mas produto das relações sociais de produção para as satisfações das necessidades básicas de sobrevivência, à medida que há a contradição de luta de ideias, luta de classes e colisões políticas como movimento do real que constituem a consciência do trabalhador. Por isso, é agente transformador e transformado pela matéria que configura sua subjetividade no ambiente laboral, atribuindo, ainda, uma rede de significados.

Conforme a análise dialética com respingos na profissão docente em sala de aula, é indubitável a construção da subjetividade do docente a partir de sua subsistência laboral, bem como na formação dos processos psicológicos nas relações sociais em sala de aula devido ao ambiente e estrutura escolar como espaço gerador de afetos, desejos, pensamentos, conforme o mencionado por Ana em sua atuação na Instituição privada:

Eu sinto um enorme carinho pelo espaço onde trabalho, vejo que tudo na minha escola é feito pelos professores com muito cuidado e amor. Do material escolar à decoração da sala de aula, tudo me faz ter um sentimento de cuidado, dedicação e amor. (Ana, 4 de novembro, 2022)

Nota-se que a professora Ana modifica a ambiência e transforma-se a partir de suas relações, em detrimento do afeto pelos materiais da escola que corroboram para o bem-estar profissional. Assim como citado por Marta, professora da rede pública, durante a entrevista presencial que: “todos cuidam e zelam muito bem dos

materiais e considero uma instituição completa”.

Para Thrift apud Navaro-Yashin (2009), o afeto não é apenas uma emoção redutível ou percepções da individualidade, é além da subjetividade ou do eu, refletem através do sujeito, isto é, o afeto é transformador. Somado a isso, não apenas surgem do sujeito, e sim materializa na perspectiva de outras coisas, gerado também pela ambiência. A sério, o ato de ensinar ultrapassa as fronteiras das necessidades intelectuais quando o sistema educacional dá condições favoráveis ao professor e ao ambiente educativo, uma vez que o ambiente possui uma energia descarrega de si para o professor, havendo, também, a relação professor-objeto, as representações existenciais na sala que se entrelaçam na imaginação e interpretação do subjetivo do professor.

Entrelaçado a isso, observado também na escola pública, o ambiente educativo de leituras de poesias, ilustrações de alfabeto e datas, atividades desenvolvidas com músicas e dinâmicas possibilitam um ambiente gerador de afetos tanto positivos quanto negativos ao professor no trabalho, em decorrência das mudanças socioafetivas quando se trata as questões indissociáveis na relação do professor-ambiente e professor-aluno. Sob outra faceta de escola, na rede privada, nota-se que, também, na realização de atividades musicais, painéis decorativos, condições adequadas de iluminação e armários com caixas decorativas que são similarmente aspectos geradores de afetos aos professores no cotidiano trabalhista.

Conforme a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (1996), os sistemas de ensino promoverão a valorização dos profissionais da educação, assegurando-lhes, inclusive nos termos dos estatutos e dos planos de carreira do magistério público. Assim, entende-se que cada sistema (estadual, municipal ou federal) terá como obrigação criar condições adequadas de trabalho aos profissionais como forma de valorização. Entretanto, em algumas situações as condições de trabalho dos docentes no Brasil são marcadas pela precariedade, deterioração física das escolas, baixos salários, aumento de jornada de trabalho, em que estes são fatores extrínsecos que podem desmotivar o professor para o desempenho laboral, quando imprescindivelmente deveria oferecer motivações

exteriores ao docente.

As pautas motivacionais ao lecionar

Na realização da atividade docente é indiscutível a importância da motivação, desde a formação profissional ao ato de lecionar, bem como na vida pessoal. Segundo Barrera (2010), a motivação é responsável pelo início, manutenção e o término de uma ação. Dentre as teorias que tratam sobre a motivação, pode-se destacar a Teoria da Hierarquia das Necessidades, esta que aloca as necessidades (motivações) como fonte de ação para os seres humanos classificadas em extrínseca e intrínseca. Destarte, a motivação extrínseca move o sujeito para realização de ações externas, consoante ao relato de Ana na entrevista:

Eu poderia citar vários fatores, mas gostaria de enfatizar algo que acho muito importante. Por se tratar de um ambiente educacional privado, acredito que a motivação mais importante é o reconhecimento do trabalho realizado por cada professor. Na maioria das vezes, nos esforçamos para oferecer uma educação de qualidade para nossos alunos e o mínimo que esperamos é que nosso esforço e trabalho seja reconhecido. (Ana, 4 de novembro, 2022)

Correlato à entrevista, nota-se que o reconhecimento é uma motivação extrínseca que se materializa em uma realização pessoal do professor para o desempenho laboral, incluindo a predisposição dos alunos a irem à escola, o reconhecimento da Instituição no trabalho do docente e a participação dos pais dos alunos são fatores motivacionais que propõe a continuidade do docente em sala de aula. Nesse ínterim, Maria relata em entrevista sobre a motivação em relação à jornada de trabalho e remuneração:

Eu me sinto motivada em relação à jornada de trabalho, pois tem uma boa jornada e carga horária de AC, que seria um momento destinado para o planejamento, onde os professores escolhem o horário de AC para cumprir em casa. Quanto à remuneração, sinto desmotivada, pois acredito que poderia ser mais. (Maria, 02 de novembro, 2022).

Observa-se a motivação extrínseca da entrevistada quanto à sua jornada de trabalho como um dos fatores fundamentais na permanência na área da alfabetização, visto que fornece uma base de segurança profissional, ainda que se desmotive em relação a remuneração. Sob outra realidade da motivação, Oliveira e Alves (2005) retratam que a motivação intrínseca se relaciona às energias internas do sujeito que o impulsiona a um cumprimento de uma tarefa. Com isso, o sentimento, o desejo pela alfabetização, a escolha pela profissão de lecionar rege uma rede de significados que o professor dá ao trabalho, conforme revela Maria ao relatar: “o amor pela profissão na alfabetização dos alunos”.

Associando tal teoria e conceitos, pode-se analisar a prática docente com a motivação interligada a escolha profissional e a sua permanência nela, ou seja, a escolha do curso de pedagogia e a área profissional. Assim sendo, as pautas motivacionais ao lecionar variam e complementam-se desde as realizações profissionais, pessoais e financeiras; são motivações intrínsecas e extrínsecas que circundam à docência. Desse modo, observando a carreira profissional de um professor, a escolha da profissão pode ser uma realização pessoal, além de ser uma fonte de segurança profissional e financeira.

Em conformidade com as pautas dos professores entrevistados de rede de ensino pública e privada, a satisfação pelo trabalho, o acolhimento dos colegas de profissão no labor, a estrutura escolar, a cooperatividade na empresa, a transparência e satisfação pela jornada de trabalho são elementos que movem o educador na educação para o seu desempenho laboral, tratando das causas citadas como intrínsecas e extrínsecas na docência. Por isso, é indispensável que haja motivações extrínsecas para poder oferecer condições favoráveis ao educador dar continuidade, uma vez que dá acesso, também, ao docente possuir competências socioemocionais na canalização das emoções e sentimentos para lidar com situações em sala de aula.

A canalização das emoções e sentimentos dos professores em rede pública e privada

A diferença entre emoções e sentimentos ocorre a partir do entendimento que as emoções pertencem à satisfação de necessidades orgânicas, relacionadas com as sensações, enquanto os sentimentos correspondem a necessidades culturais e espirituais, que se desenvolvem junto à historicidade da humanidade. Nesse contexto, os sentimentos dependem das condições de vida do homem, de suas relações e necessidades, entretanto, o caráter social não é exclusivo apenas dos sentimentos, pois as emoções, ainda que esteja mais associada a fenômenos orgânicos, são sempre reações de um ser social, ligado às exigências sociais de cada período histórico da humanidade. Para Vigotski, segundo Machado (2011, p. 652):

A historicidade é também uma das qualidades das funções superiores da emoção e do sentimento. Além disso, a historicidade pressupõe o desenvolvimento emocional, uma vez que a história caminha com o desenvolvimento da humanidade e, com isso, modificam-se os significados e sentidos dos sentimentos e emoções.

Coeso ao exposto, observa-se que tanto os sentimentos quanto as emoções se desenvolvem e se modificam, interligado aos constituintes da personalidade e permeados pela vivência e história. Nesse sentido, conforme a teoria Histórico-Cultural, o humano age na realidade e reage a ela, ou seja, a maneira de reagir do humano perante as coisas, os acontecimentos e as pessoas são definidos por emoções e sentimentos. Assim sendo, consistem em uma atitude subjetiva de sentir do humano, que se origina a partir da realidade objetiva e das relações estabelecidas na realidade objetiva com outros homens.

Logo, as emoções e os sentimentos são, simultaneamente, subjetivos para aquele que sente e objetivos em sua gênese. Nessa perspectiva, nem tudo na realidade objetiva provoca uma reação, isso só acontece segundo o significado dos objetos que motivam o sujeito, os quais dependem dos fenômenos e das atividades que este desenvolve para cumprir as exigências sociais às quais deve responder,

tem-se a variação de intensidade das emoções e dos sentimentos.

Sob outra perspectiva, entrelaçando emoções e sentimentos na importância do trabalho docente, o papel da linguagem organiza as emoções e a forma de como expressá-la, conectando planos fisiológicos e psicológicos. Portanto, mesmo o caráter biológico das emoções não é permanente, pois se concebe o sistema nervoso em constante transformação. Para Vigotski (2010), a correlação entre o cognitivo e o emotivo, conectadas ao contexto da aprendizagem, estão diretamente interligadas com as normas e valores culturais, em outras palavras, a manifestação fisiológica das emoções também é determinada socialmente.

Assim sendo, na docência não difere, com base no desenrolar-se da pós-modernidade, observa-se um mal-estar docente, no qual é um fenômeno que apresenta crescente porcentagem com relação ao passado, visto que antigamente os professores não apresentavam índices mais elevados de insatisfação, estresse ou exaustão do que outros profissionais. Nesse sentido, o mal-estar na docência é um fenômeno atual, relacionado com as mudanças sociais que ocorreram nas últimas décadas, com implicações no comportamento dos alunos. A partir dessa análise, segundo a visão de Mosquera (1979, p. 255) apud Timm (2010, p. 872):

A negação das emoções e sentimentos, hipocrisia que continuamente nos rodeia, parecem ser culpáveis do vazio no qual nos encontramos, e isto tem consequências trágicas para o processo de autorrealização, pois, os seres humanos só se realizam quando conseguem expandir seus sentimentos, colocar suas emoções e encontrar um universo que, no mínimo, dê algumas respostas às angústias da vida. Cremos que a autorrealização se tornará mais difícil enquanto esqueçamos a pessoa na sua totalidade e parece que a tendência atual é mais para o esquecimento do que a valorização.

Em razão disso, em algumas situações o sistema educativo não oferece condições e mecanismos para que o docente desenvolva as próprias competências da inteligência emocional na canalização de suas emoções e sentimentos, provocando a internalização das angústias, medo, raiva, estresse e determinados sentimentos e emoções negativas em sala de aula. Para haver possibilidades de o

professor desenvolver as habilidades emocionais dos seus alunos, primeiramente, é necessário que ele próprio saiba regular suas emoções, verificando, identificando e lidando com as questões socioemocionais que devem punir ou acolher.

Com base nesse contexto, a partir das observações realizadas em campo, identificou-se que a Instituição Educação Criativa, rede privada, apresentou os requisitos explanados acima, conforme a observação: *Rute demonstrou alegria e entusiasmo durante o período da observação, bem como as crianças também demonstraram o afeto com a educadora. Durante a atividade realizada, a professora cantou uma música com as crianças alegremente. Após cantar a música, trouxe uma atividade seguida de uma breve conversa com a turma. Nesse diálogo, ela ouviu cada aluno sorridentemente, havendo canalização das emoções e sentimentos positivos, expressadas à turma. No momento apresentado, a professora sempre esteve atenta aos alunos, com respostas e elogios aos discentes ao mostrarem a atividade.* Em outra ocasião, observa-se: *Rute verbalizou nitidamente a tonalidade vocal adequada, e quando alguém não compreendia, elevava um pouco o tom, trazendo uma postura não autoritária em sala de aula.* Percebe-se que a linguagem, emoções, sentimentos e processos cognitivos estão entrelaçados e presentes na canalização e competências socioemocionais da professora ao lecionar a turma, na apresentação da atividade e na percepção dos alunos em se tratando de um tema incompreendido.

Consoante a Justo e Andretta (2020), existem comportamentos educativos verbais e não verbais, que caracterizam as habilidades sociais educativas dos professores, como, por exemplo: o primeiro (1º) consiste na organização do contexto físico, material ou social, os quais proporcionam um ambiente de maior interação educativa; o segundo (2º) aspecto está relacionado aos comportamentos de habilidades sociais, tanto maneira informal ou formal que ocorrem na interação; o terceiro (3º) implica em impor limites e disciplina, e o quarto (4º) refere-se ao entendimento em monitorar comportamentos que apresentam consequências reforçadoras e desejadas, além de estabelecer melhores informações de comportamentos passados.

Assim sendo, todas as professoras observadas apresentaram o primeiro (1º) item: “Ana apresentou ter um domínio plausível em relação aos objetos presentes na sala, sabendo onde se encontram e articulação adequada ao uso e atenção à sala”. Correlato a isso, nota-se também que: “Rute demonstrou maestria em manipular todos os objetos presentes na ambiência educativa, havendo organização com os itens sobre a mesa, atividades e material didático”. *“A relação da professora com os alunos é harmoniosa”*. Esses aspectos também foram presentes em outra observação: *“Maria apresenta manipulação plausível dos objetos, recordando onde os materiais educativos se posicionam, bem como detectando um lápis perdido na sala e quem usa o material, demonstrando familiarização do objeto e possuidor”*.

Com relação ao segundo (2º) aspecto, foi relatado na observação no Instituto Educação Criativa que: *“durante toda a aula, a professora manteve um tom mediano na vocalização, enquanto a turma compreendeu-a. Quando alguns alunos falavam simultaneamente, a professora verbalizou que ouvira atentamente cada um, canalizando um sentimento de empatia à turma se acalmar e organizar-se”*. Cabe enfatizar que ocorre também em outra situação: “a professora transmite uma mensagem com tonalidade mediana à sala, apesar de haver elevação da voz dos alunos, a professora indaga para silenciar educadamente e retornar a fala: pode gritar?”. Isso evidencia uma inteligência emocional em canalizar, isto é, identificar em suas próprias emoções um descontentamento ao perceber o desinteresse da turma pela fala da docente, usando a tonalidade média para regular as emoções para lidar com os alunos.

Prosseguindo, em relação ao estabelecimento de regras e normas, presentes no aspecto (3), a Instituição Caminhos da Educação, apresentou as seguintes palavras: “sempre que necessário, a professora corrige determinado comportamento dos alunos e instrui a fazer silêncio.” Além disso, *“(…) a diretora chamou todas as turmas para uma aula coletiva onde houve reclamações referentes à sujeira das paredes do pátio e correria das crianças na qual estava gerando acidentes entre os coleguinhas. Também foi chamada a atenção dos alunos em*

relação ao bullying, fazendo-se contingências necessárias para desenvolver o senso de valores e condutas.”

Em concordância com o quarto (4º) fator, o professor que sabe manejar os comportamentos indesejáveis, ao obter a resposta desejada do aluno, fará com que o comportamento se emita igual com relação a outros alunos, haja vista, na instituição pública, observou-se que: *“em determinada situação, a aluna PCD (Pessoa com deficiência) sai com a monitora, e a professora justifica aos alunos que a mesma está nervosa devido à apresentação de leitura, para que a turma colabore com a apresentação da colega”*. Tal incitamento demonstra que a professora identificou um sentimento de empatia pela criança com deficiência, canalizando e transmitido para a turma, a fim de que haja respeito, modificação do comportamento verbal e não verbal dos alunos, em razão das competências socioemocionais também estão presentes no processo intelectual, comportamental e bem-estar no ambiente educativo.

Outrossim, correlato a canalizar uma emoção primária de tristeza e secundária de descontentamento, foi presente também que: *“a professora chamou a atenção das crianças, tendo em vista o uso frequente de palavras”*. Por isso, se tratando de um repúdio ao comportamento não verbal, as emoções apresentadas são recursos também no ato de lecionar, pois reforça uma ação de repreensão de negatividade expressada, enquanto as crianças identificam a emoção negativa para se corrigirem.

Discussões e Resultados

Em decorrência dos resultados obtidos nas observações e aplicação do questionário, foi verificado que a gestão da escola pública oferece competências socioemocionais para os professores, uma vez que a rede objetiva promover a ambiência plausível e afetivo, bem como observado na qualidade do relacionamento entre professores. Conforme o contato com o campo, foi

observado que os docentes têm atendimento com profissionais da saúde de forma quinzenal, dentre eles, acompanhamento psicológico, a fim de desenvolverem competências socioemocionais para canalizarem suas emoções e sentimentos no labor, havendo motivações externas. Isto é, a Instituição oferece dispositivos e reconhecimento para o empenho, assim como ocorre a motivação interna do professor para continuidade do trabalho.

Em se tratando do contraste dos resultados coletados, nota-se que na Instituição privada, os professores possuem o tempo prolongado em sala de aula, devido à faixa etária das crianças serem inferiores à escola pública, resultando em mais atenção. Por isso, na rede privada de ensino — diferentemente da escola pública — faltam condições espaciais de caráter particular e suporte psicológico, pois não há espaços particulares, em razão da proximidade acentuada aos alunos e alimentação em um único espaço. Com efeito, conforme as observações e respostas no questionário online, os professores da escola privada apenas possuem a motivação interna, isto é, automotiva para se desempenharem na atividade laboral, bem como as competências socioemocionais são advindas do próprio professor, diferentemente a escola pública que oferece aparatos para que o professor reconheça suas próprias emoções e sentimentos para lidar com a demanda em sala de aula.

Diante das limitações das respostas do questionário, pode-se mencionar que devido o tempo do professor com as crianças no trabalho está acentuado, foi optado pelo questionário online em que houve limitações nas respostas. Em contraste a isso, pode-se dizer que os professores da rede pública tiveram disponibilidade do tempo na entrevista presencial, uma vez que foi acrescentado pontuações sobre competências socioemocionais, jornada de trabalho e remuneração além das perguntas objetivas. Assim, a entrevista estruturada de questões predefinidas proporcionou a prontidão das respostas, tendo em vista na redução da duração do tempo, pois a natureza dessa entrevista foi adequada no que ressoa ao tempo e objetividade.

Considerações Finais

Neste artigo, buscou-se compreender de que maneira a canalização das emoções e sentimentos dos professores nas atividades trabalhistas em uma escola pública e privada se divergem, tendo em vista os elementos e razões que colaboram para canalização e motivação para o desempenho laboral.

Verificou-se através das entrevistas, a concordância unânime quanto a necessidade da escola oferecer técnicas para regulação das emoções e sentimentos, assim como o reconhecimento da profissão pelas redes de ensino como pontos que podem colaborar para o desenvolvimento de habilidades socioemocionais. Em vista que na rede de ensino pública os docentes compartilham os descontentamentos com a própria gestão, solidificando o sentimento de pertencimento no que ressoa à ambiência escolar. Diferentemente da rede de ensino privada em que não há partilha entre os professores e a gestão, inviabilizando aspectos que poderiam fortalecer as habilidades socioemocionais, conseqüentemente, lidar com as emoções e sentimentos, e as motivações para o desempenho no labor.

É imprescindível que as redes de ensino reconheçam os docentes não só como detentores do saber, mas como profissionais que precisam ter o conhecimento das competências emocionais para se autorregular em diante das adversidades no âmbito escolar. Isso significa que a gestão escolar deveria, necessariamente, promover atividades voltadas a esse público no sentido de motivá-los e desenvolverem habilidades. Levando-se em conta todos os aspectos analisados, confere-se a necessidade de mais estudos desenvolvidos sobre as emoções, sentimentos e motivações para o desempenho laboral, à medida que reflita a atividade docente como uma prática profissional interligada aos fenômenos da consciência humana geradora de afetos atrelados a ambiência escolar.

Referências

AYRES, L. M. S. S.; PEREIRA, F. D.; NOVELLO, T. P. Sentimentos e Emoções na docência: Entendimentos da comunidade científica. **Revista De Educação Da Universidade Federal Do Vale Do São Francisco**. Pernambuco, 2022.

BARRERA, S. D. Teorias cognitivas da motivação e sua relação com o desempenho escolar. **Revista Poíesis Pedagógica**, São Paulo, v.8, n.2, p.159-175, 2010.

FARIAS, P. M. F.; CAMARGO, D. Emoções docentes em relação ao processo de inclusão escolar. **Educar em Revista**, v. 37, 2021.

FREIRE, I. et al. A Dimensão Emocional da Docência: Contributo para a Formação de Professores. **Revista Portuguesa de Pedagogia**, Lisboa, v.46-2, pp. 151-171, 2012.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6.ed. São Paulo: Atlas, 1999.

HASHIZUME, C. M. **A fenomenologia dos afetos da docência**. São Paulo: Instituto de Psicologia, 2010.

HEIDEGGER, M. **Ser e tempo**. 15. ed. Petrópolis: Editora Vozes, 2005. INS. 4º Inquérito Nacional de Saúde, 2005/2006. Lisboa: INE e INSA, 2009.

JESUS, S. N. et al. Modelo interativo de teorias cognitivistas da motivação: Uma investigação realizada com professores. **Universidade do Algarve**, Portugal, 2009.

KANT, Immanuel. **Crítica da razão pura**. 4. ed. Petrópolis: Editora Vozes. São Paulo, 2015.

- MACHADO, L. V.; FACCI, M. G. D.; BARROCO, S. M. S. Teoria das emoções em Vigotski. **Psicologia em Estudo**, Maringá, v. 16, n. 4, p. 647-657, 2011.
- MARX, K; ENGELS, F. **A ideologia alemã**: crítica da mais recente filosofia alemã em seus representantes Feuerbach, B. Bauer e Stirner, e do socialismo alemão em seus diferentes profetas. 1. Ed. São Paulo: Boitempo Editorial, 2007.
- MEIRELES, C. D. **O papel da motivação na prática docente**. 2015. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado de Psicopedagogia) - Centro de Educação da Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2015.
- MOUSINHO, S. L. A dimensão emocional no contexto educacional. **Revista Educação Pública**. Rio de Janeiro, 2017.
- NAVARO-YASHIN, Yael. Affective spaces, melancholic objects: ruination and the production of anthropological knowledge. In: **Journal of the Royal Anthropological Institute** 15: 1-18, 2009.
- OLIVA, A. D. et al. Razão, emoção e ação em cena: a mente humana sob o olhar evolucionista. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, Rio de Janeiro, v. 22, n. 1, pp. 053-062, jan-abr. 2006.
- TIMM, E. Z; MOSQUERA, J. J. M; STOBAUS, C. D. O mal-estar na docência em tempos líquidos de modernidade. **Revista Mal-estar e Subjetividade**. Universidade de Fortaleza, Brasil. v. 10, n. 3, setembro, pp. 865-885, 2010.

CAPÍTULO 3

Liderança, Política Interna e Relações de Poder em um sindicato localizado no Sertão Produtivo da Bahia

Anne Beatriz Santos Teixeira
Ellis Vitória Barbosa Silveira
Fernanda Normanha Souza
Franciele dos Santos Pereira
Iago Rhavelle B. dos Santos
Rômulo Oliveira dos Santos
Rozilda Laranjeira Baleeiro
Sabrina Barros Feitosa
Sara Almeida Guimarães

Introdução

A investigação trata da organização da política interna, relações de poder e liderança em um sindicato do alto sertão produtivo da Bahia, sendo relevante pelo fato desta temática ser pouco abordada socialmente. Não só isso, mas, por existir um estereótipo social a respeito do significado do termo “política”, que correlaciona apenas aos períodos eleitorais.

Corroborando com isso, a política possui importância para o meio onde o sujeito está inserido, pois capacita e favorece questões individuais e coletivas, ditando o funcionamento e estratégias que favoreçam esse ambiente. Desse modo, a tomada de decisão que parte desse pressuposto é estruturada para a otimização dos resultados (JACOBSEN; DA CRUZ JUNIOR; MORETT NETO, 2006).

Já Tomaz (2018), ressalta a importância de trazer esse debate para o meio coletivo, tendo em vista que a competição individual poderia ser a causa pelo baixo salário do trabalhador, por meio da lei da oferta e procura, para baixar o

salário em ambiente com grande demanda de trabalhadores disponíveis. Com isso, esse fato poderia ser utilizado para conseguir mão de obra barata.

Desse modo, ressalta-se a criação dos sindicatos para serem defensores dos direitos, fiscais de leis trabalhistas, auxiliares de demandas e para conduzir acordos para melhores condições de trabalho. Sendo assim, a criação dos sindicatos tentaria unificar as diferenças dos trabalhadores, possibilitando uma união política em prol da defesa da população (JACOBSEN; DA CRUZ JUNIOR; MORETT NETO, 2006). A partir desse contexto, cita-se a psicopedagoga Edna Bertoldo (2016), que traz uma reflexão sobre Marx e suas obras, a respeito do advento da luta de classes. Tal luta decorre do antagonismo entre Capital x Trabalho. Dessa forma, restaria aos empregados dispor de sua força de trabalho (sem controle dos meios de produção), de modo que, para se expressar, deve utilizar da coletividade, a fim de ser ouvido.

Além disso, no percurso percorrido até o que se conhece atualmente como organização sindical no Brasil, houveram repreensões por parte até do Estado em frente as primeiras movimentações desse grupo. Nesse período, fazia-se uso da estratégia de utilizar o sindicato como moeda de troca, para manter o controle sobre os trabalhadores. Com isso, cita-se o governo Vargas, no período de 1930 – 1934, que passou pelo processo de troca das entidades de classe, onde tradicionalmente representava o trabalhador à frente do Estado, para o chamado sindicato oficial, que era vinculado ao MTIC (Ministério do trabalho, indústria e comércio). Entretanto, o objetivo do sindicato oficial era servir de interlocutor dos trabalhadores dentro do Estado, diante do fato de que o sindicato era submetido às diretrizes e instâncias governamentais (MATTOS, 2009).

Entretanto, a nova constituição de 1988 possibilitou a organização do trabalhador por meio das centrais sindicais, sem a intervenção do ministério do trabalho. Até então, os sindicatos eram vinculados ao Estado, como forma de controle e sem representação de uma liderança que lutasse em defesa dos direitos do povo. Partindo dessa evolução, os sindicatos conseguiram garantir

novos direitos trabalhistas, como a jornada de trabalho por turno e a redução da mesma, licença maternidade, repouso semanal remunerado, dentre outros direitos assegurados por lei devido a CLT (MATTOS, 2009).

Com base neste cenário, o presente estudo visou identificar e analisar a correlação entre liderança, poder e política no sindicato, utilizando-se da seguinte pergunta: quais as estratégias de organização de um sindicato localizado no Sertão Produtivo da Bahia, ou seja, como funcionam a política interna, as relações de poder e liderança dessa instituição? Para responder tal questionamento, definiu-se como objetivo geral investigar quais as estratégias de organização de um sindicato no Sertão Produtivo da Bahia, bem como funcionam sua política interna, relações de poder e liderança. Já os objetivos específicos que orientaram a pesquisa do tema são: a compreensão do funcionamento interno do sindicato; como se organiza sua política interna; a influência que a liderança possui na organização e como se estabelecem suas reivindicações.

O presente estudo justifica-se para entender as contribuições do trabalho do sindicato, a fim de desvendar como ocorre seu processo de reivindicação e quais as dificuldades que enfrentam no decorrer de sua atuação. Por fim, a partir disso espera-se viabilizar e debater os pontos fortes e fracos, as suas limitações e processos de melhorias, com ênfase no diálogo entre as lideranças e associados.

Metodologia

A execução desse artigo se deu a partir de uma pesquisa de campo realizada no sindicato em questão, junto a revisão bibliográfica utilizada para embasar as informações coletadas. Para que tal pesquisa pudesse ser realizada em campo, foi necessária uma autorização da diretoria da organização. Por isso, primeiramente comunicou-se a presidente quais eram os objetivos e tema, bem como a necessidade de realizar observações e entrevistas com alguns integrantes. Com isso, ela relatou a diretoria a respeito de tal pesquisa que foi autorizada para a realização das visitas e entrevistas para construção do artigo. Para que todo o processo fosse feito,

também foi entregue um termo de consentimento livre e esclarecido, assinado pelos entrevistados e estudantes que fizeram a visita, para assegurar o compromisso com o sigilo e coleta de informações apenas para fins de estudo. Dessa forma, optou-se, pelo grupo, por não expor o nome do sindicato, bem como a categoria que está inserido a fim de assegurar o sigilo de pesquisa.

Ademais, a coleta de dados ocorreu em duas etapas, inicialmente com a pesquisa de campo, realizada de forma presencial e posteriormente com a coleta de artigos para revisão bibliográfica, utilizando descritores acerca do tema central da pesquisa. Além disso, foi feito um arquivo para diário de campo, compartilhado com todos os integrantes do grupo de pesquisa, no qual cada membro que foi a visitação deveria relatar suas impressões acerca do que foi feito, para assim ter um controle do que estava sendo feito e para que os demais pudessem acompanhar a partir disso.

Com isso, as entrevistas ocorreram somente com a presidente, e as duas vice-presidentes, e os demais integrantes não aceitaram participar quando lhes foi proposto, argumentando que seriam contemplados com as respostas dadas pelas lideranças. A presidente foi quem recepcionou as visitas, bem como apresentou a estrutura da sede do sindicato, na qual foram feitas as observações e entrevistas, ao longo de uma visita por semana, no período que compreende mais de 1 mês. Para a mesma, foi entregue um formulário impresso, no dia 11/10/2022, sendo uma entrevista estruturada que respondeu por escrito e devolveu na semana seguinte, dia 21/10/2022. Para além disso, ainda no dia 21/10/2022, ocorreu uma entrevista semiestruturada com a presidente, cuja mesma foi gravada com sua autorização, firmada por escrito, para ser transcrita posteriormente e facilitar a coleta das informações. Quanto às vice-presidentes, não foi possível encontrá-las pessoalmente no sindicato, por isso, foi enviado um formulário do *Google forms*, preenchido na modalidade online e posteriormente enviados para os quais deu-se um prazo de 15 dias para a devolutiva de resposta. A partir disso, cita-se que todos os questionamentos feitos por meio da entrevista e observações, foram realizados com base nos objetivos, que foram utilizados para guiar essa pesquisa.

Já tratando-se da revisão bibliográfica, foram utilizados 5 descritores, pesquisados na plataforma de dados Scielo. Os mesmos obtiveram resultados de seleções e exclusões por títulos, sendo respectivamente: Liderança nas organizações: 9 / 65; Relações de poder e sindicato: 0 /15; Sindicatos dos professores: 3 / 12; Política nas organizações do sindicato: 1 / 3; Rede de Ensino e Sindicato: 2 / 1.

Desse modo, apesar de alguns descritores revelarem muitos artigos sobre o tema, poucos se enquadraram no tópico da pesquisa, evidenciando assim uma baixa produção científica no campo de interesse deste artigo.

Sendo assim, a coleta de informações realizada por meio das observações participantes e entrevistas, foram relacionadas aos artigos selecionados, tendo como produção os resultados e discussões, que estão divididos em 4 tópicos, sendo eles: Constituição de 1988 e o sindicato; Liderança; Política e Poder.

Resultados e Discussões

Constituição de 1988 e o sindicato

O período que antecedeu o estabelecimento da Constituição Federal de 1988 foi caracterizado por uma ditadura empresarial-militar, que se instalou com base na opressão e autoritarismo contra direitos básicos e fundamentais dos seres humanos. Após o término desse período, foi instaurada a Constituição de 1988. Ela é um conjunto de deveres e direitos que garantem dignidade a todos os cidadãos brasileiros, e leva a data de 1988 por esse ter sido o ano em que foi promulgada. A partir dela, dentre outros direitos, assegurou-se aos indivíduos que pudessem se associar para compor os chamados sindicatos, ou seja, a liberdade sindical, para se tornar um associado, fundador, ou mesmo para administrar essa organização. Desse modo, nota-se a relevância desta constituição para que essas organizações pudessem finalmente atuar de modo livre e sem opressão. Isso pode ser evidenciado pela fala da presidente do sindical do Alto Sertão da Bahia, que afirma o início das

reuniões sindicais da organização em questão somente após a promulgação da Constituição citada, a partir de 1990, pois foi ela que assegurou que pudessem se organizar sem serem penalizados por isso. Conforme cita o art.8º: é livre a associação profissional ou sindical, contanto que respeite as demais normas estabelecidas nessa mesma diretriz. Ademais, a fundadora do sindicato em questão pontua que seu objetivo é lutar pelos direitos e garantias constitucionais aprovadas.

A respeito da história de origem de tal organização, cita-se que inicialmente, as reuniões eram realizadas no antigo Mercado do Produtor, onde está o atual Centro de Cultura da cidade, quando este ainda funcionava como tal. O espaço, segundo relata a fundadora, era precário e dispunha de uma máquina de datilografia, uma mesa, um banco, um armário, sendo todos esses objetos emprestados. Posteriormente, houve a doação do terreno pela prefeitura municipal, e através das contribuições dos próprios sindicalizados, foi possível construir e reformar a sede, em 1999 e 2017, respectivamente. Atualmente, a sede localiza-se em um bairro afastado do centro da cidade, o prédio é amplo, com divisões delimitadas e dispõe de um andar. Neste, ao adentrar a porta, que é acessada através de uma escada lateral, percebe-se um corredor largo e portas, o piso é branco, bem como as paredes. Nota-se à esquerda a sala de recepção, que é composta por um balcão ao fundo, na parte posterior há um computador e uma cadeira, onde fica sentada a secretária. A esquerda deste cômodo, vê-se a sala da presidente, nela observou-se uma mesa, cadeira e estante com arquivo. Já à direita da recepção, outra porta dá acesso ao arquivo, recém-formado, do sindicato, onde há grandes estantes e pastas com atas e documentos do local. Saindo da sala de recepção, a direita desta, há a sala do jurídico, a única observada com ar condicionado. Esta é razoavelmente pequena, também branca, possui uma mesa de escritório ao centro, uma cadeira ao fundo, onde fica o advogado do grupo, e duas cadeiras a frente da mesa, para que os sindicalizados possam se sentar quando vão ao local. Saindo e voltando ao corredor, as portas seguintes dão acesso aos banheiros, feminino e masculino respectivamente, passado destas, encontra-se uma copa, bem equipada, com eletrodomésticos básicos, como geladeira e micro-ondas, e uma mesa de quatro

lugares ao centro. A última porta dá acesso a sala de reuniões, esta é ampla, retangular, possui uma mesa redonda ao centro onde dispõe de 14 cadeiras ao redor, há uma janela ao fundo, que é direcionada a rua. Dessa forma, no primeiro andar consta a recepção, a sala da presidência, do jurídico e de reuniões, os banheiros, a copa e a recente sala de arquivo. Já no térreo, pode-se observar, um espaço destinado a eventos, cantina, copa, almoxarifado, e uma sala que visa o atendimento de pessoas com deficiência.

Por outro lado, o térreo do prédio se trata de um espaço amplo e largo, retangular, com uma cobertura de zinco sobre o mesmo, não havendo janelas e apenas a porta de entrada. Devido a falta de aberturas e presença do telhado de zinco, o espaço possui uma temperatura elevada e por isso, caracteriza-se com clima quente e abafado. Assim que se passa pela porta há um corredor a direita e seguindo reto, adentra-se no espaço já citado, que possui também banheiros masculino e feminino. Já o corredor, possui duas portas, sendo uma delas a que dá acesso a uma cantina, que possui diversas caixas espalhadas pelo chão, bem como outros objetos. Ainda ao fim desse corredor, há outra porta, que dá acesso ao almoxarifado, que possui também diversas caixas e objetos espalhados pelo chão e empilhados. Esse local era utilizado para realização de eventos da própria organização, mas diante da reclamação de vizinhos a respeito de ruídos destes eventos, deixaram de realizar tais confraternizações.

Dentre as pautas relevantes citadas, menciona-se a reintegração de servidores demitidos, asseguarações de direitos em documentos, definição do salário mínimo em determinadas categorias, entre outros.

Liderança

Comumente, o conceito de liderança confunde-se a cargos de gestão empresarial, portanto, entende-se o líder como alguém que influencia os subordinados, numa lógica capitalista, a fim de garantir lucros à empresa. Entretanto, compreende-se também que “de certa forma Chefia é um cargo

hierárquico e formal; Líder poderá ser até a escolha informal do grupo de trabalho” (SANTOS; ALMEIDA; COSTA, 2021, p. 220). Dessa forma, no sindicato pesquisado, percebe-se que a figura de liderança é antes de tudo alguém que se identifica e vive as causas reivindicadas, além de impulsionar e incentivar a participação dos membros nos movimentos, corroborando com o conceito de que “define-se liderança como o processo de influenciar os outros com o intuito de alcançar objetivos coletivos” (NORTHHOUSE, 2004 apud BESEN; TECCHIO; FIALHO, 2017, p.8).

Dentro deste contexto, percebe-se a então presidente do sindicato como alguém que exerce a liderança carismática e compartilhada. Visto que as decisões não são impostas e o processo de decidir envolve votações, seja entre a diretoria, ou nas assembleias. Pois, as relações são horizontais, e apesar de haver delimitações entre as funções, todos possuem espaço de fala e poder de decisão, evidenciando a coletividade presente. Fato observado quando, ao ser questionado os cargos de liderança, citou-se todos os cargos presentes na diretoria. Ademais, a entrevistada também reafirma este local ao conceituar liderança como “as ideias de uma coletividade”, fato também observado entre a vice presidente que a conceitua como “o elo entre os representantes e os representados de uma determinada organização para o alcance dos objetivos almejados”.

Outro aspecto importante é a própria percepção de liderança, onde obteve-se como resposta “mesmo se eu não estivesse aqui como presidente, me considero uma líder. Estou no sindicato há mais de trinta anos, trabalhando também em outras funções e sempre estive junto aos colegas em defesa de uma categoria, de uma classe. Então, nesse sentido, me considero um líder”, complementando que essa trajetória inicia-se desde a época escolar, na participação do grêmio estudantil e demais movimentos, mas também em situações pessoais onde era necessário assumir responsabilidades, reafirmando que “as capacidades associadas à liderança não são inatas na maioria dos indivíduos, mas sim aprendidas e aperfeiçoadas ao longo do tempo” (SANTOS;

ALMEIDA; COSTA, 2021, p. 219) apesar da concepção de inato compreendido pela presidente. Ademais, nota-se a constante ênfase nas pautas levantadas e não no indivíduo que ocupa tal cargo, mostrando que a responsabilidade assumida independe da função ocupada. Tal ponto pode ser observado tanto na fala da vice presidente ao afirmar que “não vejo muita diferença entre a atuação anterior, de presidente, para a atuação atual de Vice- presidente, pois o compromisso independente do cargo que ocupo.” Ou nas observações em campo, onde, ao dialogar com os sindicalizados em uma assembleia, a então presidente utiliza diversas vezes a palavra “luta” e recapitula conquistas, avanços e negociações mal sucedidas, estimulando a participação destes. Outrossim, os direitos negados unem tais sujeitos ao ponto de, por vezes, trabalharem sem a devida remuneração, e sem dispor de horários adequados para tal, visto que alguns membros executam suas atividades sindicais no período noturno.

Em síntese, através da pesquisa, reconhece-se a importância da liderança sindical, principalmente quando esta se identifica e vivencia o contexto de negação de direitos e busca os meios para reivindicá-los. Além disso, a relevância de tais movimentos, pois garantiu-se direitos mínimos como a determinação de salários padronizados para determinados cargos, e continua a lutar para que lhe sejam garantidos o que é aprovado pela Constituição vigente. Para isso, o sindicato, tanto quanto organização, quanto estrutura, se torna um espaço pertinente e essencial, principalmente para a conscientização da classe e da sociedade.

Política

Quando trata-se de política, esse termo é comumente reduzido a uma única utilização: referir-se às atividades de governar o Estado de uma nação. Mas, quando trata-se de sua prática, possui diversas outras utilizações, como no âmbito organizacional, ou seja, a política interna. Esta política interna de uma instituição, pode ser conceituada como um conjunto de métodos, regras e normas,

confirmando que dedicam o máximo de seu potencial à causa defendida por essa instituição. Isso porque, diferente do mecanicista, não há subordinação inquestionável ou imposições feitas pela presidente, pelo contrário, percebe-se uma produção de discussões, que eram um senso de coletividade e cooperação entre as pastas, não deixando de cumprir sua função ou agindo individualmente, mas assumindo responsabilidades de seu cargo, enquanto contribui para efetividade da organização.

Desse modo, nota-se uma hierarquia, mas que não é burocrática ou limitante, mas colaborativa e aberta à produção de discussões, sem divisão entre chefes e subordinados. Isso porque, no contexto hierárquico, a presidente e a diretoria ocupam apenas o lugar de representatividade do sindicato, além de fazer a mediação entre os sindicalizados e a organização durante as assembleias realizadas, e ainda, são aquelas que recepcionam e recebem as demandas da categoria em primeira instância na organização.

Essa política interna é instituída através do estatuto e regulamentos, que indicam quais normas devem ser seguidas e guiam o funcionamento da organização. Ela estabelece a ocorrência de assembleias 1 vez por mês, na qual a categoria pode levar sugestões de reivindicações, que serão avaliadas e acolhidas, a fim de elaborar uma pauta de negociação de suas exigências. Já para se associar ao sindicato, é preciso que este atenda a categoria que compõe o sindicato, sendo concursado, de modo a contribuir com 3% de seu salário, que será descontado direto da folha de pagamento. Para área jurídica, os advogados também estarão presentes a cada 15 dias na organização, para serem consultados acerca do que for necessário sobre as ações legais cabíveis que podem ser tomadas com base na pauta levantada.

Ainda no seu estatuto e regulamento, estabeleceu-se a elaboração de um documento, a ata, que deve conter aquilo que foi discutido durante a assembleia e é feita para cada reunião. Já para comunicar quais serão as ações tomadas a partir do que foi discutido, são enviados ofícios às escolas, comunicando o que será feito. Isso demonstra que a política interna da instituição possui métodos e

que são estabelecidas e tem como objetivo guiar as ações de seus integrantes. Pode ser compreendida também como aquilo que rege o modo como se organiza, ou seja, seus princípios de funcionamento e maneira como esta organização atua a partir disso. Com isso, cita-se o pensamento de Burns (1964), a respeito da existência de dois sistemas que predominam no ambiente de uma organização, sendo eles o sistema mecânico ou orgânico. Desse modo, o mecanicista é caracterizado por burocracia, hierarquia e funções fixas para cada membro, dividindo-os entre superiores e subordinados. Enquanto isso, o orgânico pode ser definido por

Maior ênfase à necessidade de que o indivíduo se sinta amplamente empenhado na execução de qualquer tarefa que surja em seu horizonte, comprometido que está não apenas com o exercício de uma função específica, mas com o próprio sucesso das iniciativas e empreendimentos da companhia[...]. (BURNS, 1964, p. 4)

Assim, observa-se que o contexto do sindicato até apresenta uma divisão de funções entre seus integrantes, mas não parte do princípio de subordinação. Com isso, vale citar essa repartição dos cargos, que são: um presidente e dois vice-presidentes, uma diretoria composta por 14 sindicalizados, dois tesoureiros, a área jurídica, com presença de dois advogados, secretário, diretor de esporte, diretor social, diretor de divulgação e imprensa, diretor de patrimônio, diretor de formação e conselho fiscal. Cada uma das posições citadas, são assumidas mediante eleição entre todos os membros da organização, sejam eles já eleitos ou fazendo parte do corpo de sindicalizados, ou seja, os associados ao sindicato. Retornando ao pensamento de Burns (1964), o sistema mecanicista limita aquilo que o funcionário pode ou não fazer, ou seja, aquilo que compete ou não a ele, e o orgânico flexibiliza isso. Por isso, a política interna do sindicato é caracterizada pelo orgânico, pois apesar de cada colaborador possuir sua função e assumir sua pasta, ele foi escolhido de forma democrática após indicar interesse no cargo e o faz com pretensão de contribuir para o sucesso da organização. Este fato também é notório, pela ausência de remuneração aos seus integrantes, ou seja, atuam de forma voluntária,

procedimentos definidos para sua atuação, mas que se instaura de forma democrática e participativa, e não como um sistema autoritário.

Poder

Ademais, além das funções de política e liderança exercidas, “(...) o líder estará em outro papel: o do intermediário entre o poder e o grupo” (GALERY; 2017, p. 196), visto que, o líder é o responsável por tentar mediar a situação do grupo com a gestão, em prol de melhorias para esse coletivo. Porém, ainda segundo Augusto Dutra Galery (2017, p. 197), “o líder só poderá se colocar nesse lugar senorial se existir no grupo esse espaço, o que significa dizer que o grupo admite a existência do líder e a ele transfere sua própria potência (...)” e isso pode ser observado, no sindicato em questão, no fato de que os membros não somente reconhecem que o líder detém esse poder, concedendo assim, o papel de representá-los. Porém, faz-se necessário atentar-se para o fato, constatado por meio das observações realizadas, que tudo no sindicato ocorre através da eleição, ou seja, o poder é transferido, de modo coletivo, para diferentes pessoas, visando uma atuação democrática e evitando ideais de tirania, por exemplo, o que pode ser reafirmado por Galery (2017), onde esse papel não é estático, e o modelo democrático representativo cria condições para que o poder possa ser destituído sem que ocorra uma crise.

Outrossim, as relações de poder tem a ver com como os indivíduos se relacionam dentro da organização, e, no sindicato em questão, conforme as observações de campo, não existe uma “hierarquia opressora”. Isso corrobora com Lopes (2018, p. 423), que cita a seguinte afirmativa de William Shakespeare: “o mal da grandeza é quando ela separa a consciência do poder” e por esse motivo, não existe uma função que tenha maior influência sobre as demais, pois todos atuam de forma coletiva. Tal coletividade pode ser vista na fala da presidente que durante a entrevista semiestruturada, ao ser questionada se todos estariam no mesmo par de igualdade em quesito influência, poder e decisões, afirma que “eu digo que estamos no mesmo pé de igualdade, porque

ninguém é melhor que ninguém. (...) cada um assume a sua pasta (...) não é “cada um faz a sua parte e o resto que se dane”, todos se envolvem”. Ainda que a presidente, por exemplo, tenha esse cargo e ele seja “superior”, o mesmo parecer ser mais de cunho representativo da organização do que de “exercer poder sobre essas pessoas”, isso pode ser reafirmado pela seguinte fala da presidente, durante a entrevista, “(...) então eu aqui estou representando as categorias e, após “eu”, tem uma diretoria, para eu fazer qualquer coisa a gente faz uma deliberação da diretoria”.

É evidente que a presidente do sindicato tem a sua função para com a liderança, de possuir essa responsabilidade de guiar, falar em nome das demais pessoas representando as pautas e etc., porém, cada membro sabe qual é a sua função dentro do sindicato e não há necessidade da líder ficar lembrando constantemente essas pessoas do que elas precisam ou não fazer. Além disso, não existe uma relação de poder unilateral e unânime, do tipo “fulano manda e os outros obedecem”, ao invés disso, as decisões são realizadas de forma conjunta, durante as assembleias, e a própria presidente trouxe ainda, durante sua entrevista, que “a gente trabalha assim, realizando reuniões, a presidência não faz nada sem antes estar tendo consenso dos demais diretores”.

Portanto, segundo as observações e entrevistas realizadas, bem como o material analisado, é possível concluir que não há grandes atritos ou discordâncias entre os membros nesse quesito, visto que, é como se houvesse um acordo mútuo entre os mesmos para que cada um cumpra com seu papel, já delimitado, e todos possuem espaço e abertura para oferecerem suas próprias sugestões e expressar suas opiniões em relação ao que for necessário, como foi expresso pela própria presidente, ao dizer que “(...) Eles não têm autonomia para chegar e fazer o que quiser. Mas se ele tiver uma ideia ou sugestão (...) ele pode apresentar para a presidente ou (...) para toda diretoria no dia da reunião, por isso temos uma reunião mensal. Cada um pode falar e apresentar o que tiver”.

Considerações Finais

Tendo em vista os aspectos analisados e observados, nota-se que os sindicatos são associações que tem a função de reivindicar as melhorias de trabalho para seus associados. Desse modo, através das pesquisas teóricas e análises em campo, foi observado a estruturação da política interna da organização sindical, bem como sua relações de poder e lideranças.

A partir disso, cita-se que, segundo Aristóteles (1998), somos animais políticos, logo, seres sociais que necessitam das relações e organizações para sobreviver e desenvolver suas potencialidades. Com isso, percebe-se que as relações sociais influenciam as organizações, já que são necessárias tais interações para estabelecer uma relação entre o coletivo, para agrupamento e composição das organizações. Não só isso, como também é necessário basear-se administração de questões individuais e coletivas, a fim de obter resultados e crescimento em função de um objetivo comum.

Dessa forma, ao compreender as relações políticas da organização sindical, é notável a liderança como uma função e habilidade essencial para inspirar sujeitos. Assim, com base nas investigações, evidencia-se que a liderança estabelecida no sindicato é carismática e transformacional, pois o líder se expressa de forma acolhedora, motivadora e compreende a subjetividade do sujeito, auxiliando o mesmo a desenvolver seu potencial, junto ao compreensão dos limites destes.

Ademais, com base nas entrevistas em campo com a líder sindical, seus argumentos são expressos reforçando o empoderamento e práticas igualitárias, ressaltando a importância da coletividade e a contribuição de todos para construção da organização. Isso porque, nesse contexto, a colaboração, decisões, sugestões e contribuições de todos são essenciais para fortalecimento e desenvolvimento da organização.

Já as reivindicações do sindicato, dependem das demandas do coletivo e associados, pois são levadas para as assembleias, e, assim, são discutidos os

interesses e as formulações de pautas que visam a luta pelos direitos e melhorias no campo social. Desse modo, ao visitar o local, foi possível obter uma perspectiva de como se estabelece sua organização e por meio dessas análises, concluiu-se que há uma movimentação bastante ativa da parte dos membros. Isso demonstra o empenho destes para estarem envolvidos na causa, posicionando-se em defesa de seus direitos e do coletivo. Como exemplo, essa dedicação evidencia-se por meio de muitos integrantes que atuam no sindicato, e trabalham durante outros períodos do dia e ainda assim, se fazem presentes, colaborando com a organização, se abdicando de um tempo que poderia ser usado em seus interesses pessoais. Junto a isso, vale ressaltar ainda, não há remuneração financeira para aqueles que exercem algum cargo dentro dessa organização, ou seja, trabalham voluntariamente. A partir disso, observa-se o interesse dos seus colaboradores, por estarem se dedicando para buscar, em conjunto, as mudanças.

Outro aspecto relevante relaciona-se a gestão municipal, que não demonstra interesse em contribuir com o avanço das reivindicações e conquistas sindicais, fazendo o contrário, visto que a mesma se coloca num lugar de oposição às lutas e objetivos do sindicato, de forma a não dar espaço ou lugar de fala para o movimento.

Além disso, o sindicato e suas lutas não são reconhecidos ou valorizados, não sendo vistas ou acompanhadas socialmente. Apesar do esforço mútuo dos sindicalizados para o desenvolvimento de suas pautas e reivindicações, a sociedade não tem conhecimento da real importância dos movimentos sindicais e relevante papel dessa organização. Fato esse que inclusive, foi evidenciado pela própria presidente do sindicato, que durante uma das entrevistas, se emocionou ao relatar o quanto é desgastante a situação e como estava sendo difícil em relação às últimas pautas levantadas no município, exemplificando o desgaste que sofre diante a desvalorização social e da gestão.

A partir disso, pôde-se observar que esse processo de luta e repressão vivenciados pelos membros sindicais são fatores que impactam sua saúde

mental, pois são indivíduos expostos a sofrimento e desgaste, tais como a falta de valorização, ausência de reconhecimento social, carência em apoio e as constantes repressões por parte da gestão municipal, prejudicando o desenvolvimento de suas reivindicações. A partir disso, torna-se necessária uma reflexão crítica a respeito deste cenário, junto ao desenvolvimento de pesquisas e debates que tratem desse tema futuramente com maior profundidade.

Assim, apesar de não terem apoio da gestão ou reconhecimento social, existe uma movimentação ativa, estruturada, com dedicação e empenho dos envolvidos. Desse modo, evidencia-se a contribuição da investigação realizada para maior visibilidade do movimento e dos esforços de seus membros. De tal maneira, que consiga propagar conhecimento à sociedade, colaborando para que haja percepção do trabalho realizado nas organizações sindicais e de sua pauta em defesa aos direitos do trabalhador.

Durante o processo de construção do artigo e busca por arcabouço teórico, dentre os temas investigados, notou-se significativa escassez de estudos e de produção científica que abordassem a temática das relações de poder, política, e liderança dentro das organizações, principalmente quando relacionou-se estes tópicos às associações sindicais. Tal impasse resultou em pouquíssimos artigos que pudessem contribuir com esta pesquisa, evidenciando o que não há uma valorização do sindicato, mesmo no meio investigativo, junto a consequente falta de informação no senso comum.

Com base no que foi citado, torna-se necessário maior investimento em investigações e pesquisas para elaboração de material científico dentro desse campo e que atendam a essas demandas. Portanto, esse artigo contribui para aumentar o escasso acervo de estudos do tema em questão.

Referências

ARISTÓTELES. Política: A natureza da cidade. [S. l.]: VEGA, 1998.

BERTOLDO, Edna. Marxismo, luta de classes e opressões: a educação em questão. *Germinal: Marxismo e Educação em Debate*, v. 8, n. 1, p. 73-90, 2016. Disponível em : <https://periodicos.ufba.br/index.php/revistagerminal/article/view/17030/11672>. Acesso em 15 de novembro de 2022.

BESSEN, Fabiana; TECCHIO, Edivandro; FIALHO, Francisco Antônio. Liderança autêntica e a gestão do conhecimento. *Gest. Prod.*, São Carlos, v. 24, n. 1, p. 2 - 14, 2017. Disponível em : <https://www.scielo.br/j/gp/a/9BJBHPCqQRmyfMs6TQtymLv/?lang=pt>. Acesso em 10 de novembro de 2022.

BETHLEM, Agrícola. Os conceitos de política estratégica. *Revista de administração de empresas*: Ed. 21, Mar de 1981. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rae/a/C3FtHiZb6jpJfW87tmpZ4vnN/>. Acesso em 14 de novembro de 2022.

BRASIL. Constituição (1988). [Constituição da República Federativa do Brasil](#). Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988. Disponível em: https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/518231/CF88_Livro_EC91_2016.pdf. Acesso em 15 de novembro de 2022.

BURNS, Tom. Política interna e patologia da organização. *Revista de administração de empresas*: Ed. 4, Jun de 1964. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rae/a/ZRkGzvsfKW6MfhWZZsHJ9Mb/>. Acesso em 11 de novembro de 2022.

GALERY, Augusto Dutra. O representante eleito como intermediário entre o grupo e o poder. *Psicologia USP*. São Paulo, 2017. Volume 28, n.2, p.196-205. Disponível em : <https://www.scielo.br/j/pusp/a/Ord84Gq3GZ6GsvHtgqYTWrS/abstract/?lang=pt#>. <https://www.conteudojuridico.com.br/consulta/artigos/34515/a-constituicao-federal-de-1988-e-o-poder-sindical-brasileiro> https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em 18 de novembro de 2022.

JACOBSEN, Alessandra Linhares; DA CRUZ JUNIOR; João Benjamim; MORETT NETO, Luis. Administração (Introdução e teorias) Florianópolis : S E a D / U F S C , 2 0 0 6 . p . 1 4 1 - 1 7 2 . Disponível em : http://arquivos.eadadm.ufsc.br/somente-leitura/EaDADM/PP1_2007_1/Modulo_1/Administracao_introducao_e_teorias/Material_didatico/Introducao_a_Administracao.pdf. Acesso em: 16 nov. 2022.

LOPES, Carlos. **Mais de 1001 palavras que você deveria conhecer antes de ser um líder**. São Paulo. Clube dos autores, 28 de junho 2018.

MAQUIAVEL, Nicolau. **O príncipe**. São Paulo: Penguin Classics. Companhia das Letras, 2010.

MATTOS, Marcelo Badaró. **Trabalhadores e sindicatos no Brasil**. Editora Expressão Popular, 2009. Disponível em : <https://estudossindicais.files.wordpress.com/2016/11/trabalhadores-e-sindicatos-no-brasil-marcelo-badaro-mattos.pdf>. Acesso em 17 de novembro de 2022.

SANTOS, Iorrison Silva dos. **A Constituição Federal de 1988 e o poder sindical brasileiro**.

Conteúdo Jurídico, Abril de 2013. Disponível em : <https://conteudojuridico.com.br/consulta/Artigos/34515/a-constituicao-federal-de-1988-e-o-poder-sindical-brasileiro>. Acesso em 13 de novembro de 2022.

SANTOS, M; ALMEIDA, A; COSTA, T. Tipos de liderança e repercussões para a saúde ocupacional. **Revista Portuguesa de Saúde Ocupacional online**, vol. 12, dezembro de 2021, pág. 216–226. Disponível em : http://www.scielo.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2183-84532021000200216&lang=pt. Acesso em 12 de novembro de 2022.

TOMAZ, Frederico Bruno Barbosa. **A construção das estruturas sindicais no Brasil: uma análise historiográfica dos sindicatos brasileiros**. VI seminário C E T R O S , 2 0 1 8 . Disponível em : https://www.uece.br/eventos/seminariocetros/anais/trabalhos_completos/425-51427-18072018-154708.pdf&ved=2ahukewjogkrzpn17ahxoglkghz7-b5mqfnoecbqqaq&usg=aovvaw139xusqotsh5_jvdwy5qyx. Acesso em: 15 nov. 2022.

CAPÍTULO 4

Saúde Física e Mental: contribuições interdisciplinares de promoção e prevenção ofertadas pela Psicologia Organizacional em empresa ascendente no interior da Bahia

Ardyanne Keveny M. Neves

Camila Cardoso

Geilton Badaró

Graziele Cardoso Cezario

Joseane Muniz Duarte

Maria Luisa Rocha

Maria Vitória N. Soares

Natália Souza

Rebeca Machado Gomes

Introdução

O presente artigo debruça-se na análise de como a psicologia e a fisioterapia intervém na saúde física e mental dos colaboradores, bem como a investigação de fatores de risco que podem levar ao adoecimento físico e mental no ambiente laboral de trabalhadores em uma empresa de publicidade ascendente no interior da Bahia. O exercício em prol da promoção da qualidade do trabalho, o fortalecimento da produção, o relacionamento interpessoal na organização e a identificação das mudanças no ambiente de trabalho são proporcionadas pelas estratégias de saúde efetuadas pelas áreas da psicologia e fisioterapia.

Para compreensão do campo de pesquisa, segundo Brush et al. (2009) empresas em ascensão conceituam-se como aquelas que denotam crescimento em variáveis aspectos, o principal é o investimento interno nas práticas e competências. Com o intuito de identificar a relação do colaborador frente às políticas pautadas na interdisciplinaridade dos profissionais da área da saúde, busca-se destrinchar as medidas adotadas pela empresa para compreendê-las em

seu funcionamento.

Em consonância com a psicologia organizacional do trabalho, Heloani e Capitão (2003) consideram a produtividade do colaborador relacionada à sua subjetividade de modo que, enquanto produto social, torna-se capaz de interferir na saúde mental e física influenciando possíveis laços afetivos ou individualismo no ambiente laboral.

Para além do contexto organizacional, a diversidade do cotidiano do colaborador é de elementar reflexão, não só enviesado pelo bem-estar e relacionamento interpessoal como também pela percepção do tempo. Hassard (1996) citado por Lourenço (2010) defende que através de concepções ontológicas, epistemológicas e metodológicas compreende-se a perspectiva do tempo, podendo ser cíclico ou linear.

Este estudo tem como objetivos: analisar como a psicologia pode contribuir na prevenção da saúde física e mental do trabalhador; além de verificar a relação entre trabalho e saúde mental; investigar fatores de risco que levam ao adoecimento mental e físico do colaborador e identificar mudanças no ambiente de trabalho proporcionadas pela psicologia.

Tendo em vista o destaque às questões que envolvem o tema Saúde Mental na atualidade e o acréscimo de notícias pelas mídias sobre o aumento do uso de medicamentos pela população e a busca por soluções rápidas para o sofrimento, é necessário cada vez mais estudos e pesquisas significativas nesta área, sobretudo no que diz respeito ao ambiente de trabalho.

Para a Organização Mundial da Saúde (OMS) a conceituação de saúde mental é definida como “um estado de completo bem-estar físico, mental e social e não simplesmente a ausência de doença ou enfermidade” (OMS, 1958, p. 45). Embora essa definição de saúde seja tida como inatingível, Guimarães (2004) aborda a contribuição do trabalho, tanto para a saúde como para a doença, além de desenvolver a identidade e a autorrealização e a autoestima do colaborador.

Tendo em vista a concepção da melhor qualidade de vida no trabalho estar relacionada a produção, Da Silva Maia (2014) cita Teixeira et al. (2009) e Lacaz

(2000) os quais discutem sobre a vantagem de uma força de trabalho preparada, saudável e motivada, além da dificuldade da empresa atender a demanda de seus funcionários quanto às questões relacionadas à saúde. Desse modo, vê-se a necessidade do fisioterapeuta do trabalho que apresenta qualificações técnicas para possibilitar uma atuação adequada e confortável do sujeito no manejo com o ambiente de trabalho, ampliando assim o rendimento dos colaboradores no contexto laboral e prevenindo lesões.

Além da introdução, esse trabalho é seguido por uma seção de metodologia que trata da análise de dois formulários encaminhados aos colaboradores da empresa pesquisada, sendo o primeiro a ser abordado sobre a saúde mental e o desenvolvimento das práticas do psicólogo dentro da empresa e o segundo, posteriormente, sobre saúde física encaminhado para os funcionários que participaram da intervenção realizada com fisioterapeuta da mesma empresa, buscando compreender o público pesquisado e questionar sobre os serviços de psicologia e fisioterapia ofertados no contexto laboral. Outro tópicos que compõem o desenvolvimento do capítulo são: POT: Trajetória e adaptação à contemporaneidade; Compreensão do tempo flexível enquanto política organizacional; Influências do contexto laboral na saúde mental e física; e as considerações finais.

Metodologia

O presente artigo caracteriza-se como pesquisa descritiva qualitativa, buscando compreender fenômenos sociais que colaboradores vivenciam em seu cotidiano. Entende-se este tipo de pesquisa relacionada às vertentes sociais em conjunto da subjetividade humana. Acresce também, algumas características marcantes ao realizar a construção de cunho qualitativa, segundo Godoy (1995, p. 62):

o ambiente natural como fonte direta de dados e o pesquisador como instrumento fundamental; (2) o caráter descritivo; (3) o significado que as pessoas dão às coisas e à sua vida como

O estudo fundamenta-se através de pesquisas em base de dados Scielo e Google Acadêmico, juntamente com orientações feitas pelos orientadores Marcus Bernardes e Miriã Malheiros, da presente temática, considerando a busca pelas expressões: “saúde mental; empresas em ascensão; saúde física e mental; colaboradores; psicologia organizacional; adoecimento no âmbito laboral”, para filtragem de estudos interligados entre Contexto Organizacional e Psicologia, fator determinante para contribuição de saúde física e mental como ambiência social no trabalho.

Após levantamento bibliográfico foi realizada uma pesquisa de campo com o objetivo de observar como a psicologia intervém na saúde física e mental do colaborador, após realização de coleta de dados em uma empresa ascendente no ramo de publicidade, contando com 13 (treze) colaboradores, 1 (um) profissional de Fisioterapia e 1 (um) profissional de Psicologia. Dentre as técnicas foram adotadas: a observação participante e as entrevistas semiestruturadas com aplicação através de formulário on- line.

Deste modo, faz-se necessário salientar que a metodologia aplicada se sucedeu a partir do levantamento da problemática, atendendo a necessidade de estabelecer a seletividade ao observar. Tratando-se, portanto, de analisar como o psicólogo atua na promoção da qualidade de vida para o colaborador no contexto organizacional, a observação participante é aplicada no decorrer da realização de 3 (três) visitas ao campo – empresa de publicidade no interior da Bahia.

Através de um aplicativo de mensagens, o contato com a empresa iniciou-se em seis de setembro de 2022 (06/09/2022), com o psicólogo atuante da organização, momento este destinado a sanar dúvidas e realizar agendamentos. A gestão concedeu permissão para pesquisa em campo bem como, a coleta de dados, na qual, a mesma aconteceu de forma tranquila e acolhedora, onde o psicólogo demonstrou interesse ao ver o artigo finalizado e que o mesmo fique com a empresa também. A priori, dia trinta de setembro de 2022 (30/09/2022),

o termo de consentimento foi acordado entre ambas as partes. Durante o segundo momento, houve a apresentação do espaço físico, onde foi observado que a empresa dispõe de um ambiente climatizado, com luzes azuis que possuem capacidade de transmitir relaxamento e promover sensação de bem-estar e tranquilidade, há também lugares reservados para cada função desempenhada, uma copa onde é dividida entre cozinha e área de descanso a qual está em adaptação para ser colocado um projetor, um sofá cama; fazendo assim uma área reservada para o descanso do colaborador e a cozinha local exclusiva para o lanche com suprimentos diversos.

Em comprometimento à fidedignidade da pesquisa, utilizou-se mais um de instrumento: a entrevista semiestruturada, visto que essa técnica, segundo Triviños (1987, p. 152), “favorece não só a descrição dos fenômenos sociais, mas também sua explicação e a compreensão de sua totalidade” além de manter a presença consciente e atuante do pesquisador no processo de coleta de informações.

Diante do exposto, foi aplicada entrevista semiestruturada por meio de dois formulários via internet, *Google Forms*, sendo um aplicado a todos os colaboradores da empresa, incluindo psicólogo e o CEO; e outro aplicado apenas para os colaboradores que participaram da intervenção com o fisioterapeuta. O formulário tem o intuito de compreender a atuação do psicólogo enquanto agente transformador no contexto do trabalho, para isso contém questões de modalidade mista, sendo: discursiva e múltipla escolhas. Ao total no formulário sobre a saúde mental e o trabalho da psicologia dentro da empresa foram elaboradas 27 (vinte e sete) questões para levantamento da satisfação dos colaboradores frente às políticas preventivas e grau de satisfação, 25 (vinte e cinco) questões múltiplas escolhas e 2 (duas) abertas sobre saúde mental e, mantendo o mesmo procedimento com o segundo formulário sobre a qualidade de saúde física durante a atividade laboral. Ao total, foram elaboradas 13 (treze) questões para o levantamento sobre a satisfação dos colaboradores frente às políticas preventivas e o grau de satisfação com base no trabalho do fisioterapeuta da empresa, 10 (dez)

questões de múltiplas escolhas e 3 (três) questões abertas baseadas na distribuição do tempo do colaborador dentro do âmbito de trabalho e sobre os efeitos da prática do fisioterapeuta. Vale ainda salientar, que o termo “colaborador” utilizado no presente artigo, se deve ao fato de ser uma categoria utilizada pela própria empresa, justificada no reconhecimento de que os seus funcionários não são somente trabalhadores, mas aqueles que colaboram em prol do crescimento e desenvolvimento da organização.

Resultados

Para fins de identificação do público pesquisado, a tabela a seguir, demonstra o perfil dos participantes da pesquisa.

Faixa Etária	Gênero	Orientação sexual	Nível de escolaridade
18 a 25 anos – 64,3%	Feminino – 50,0%	Bissexual - 50,0%	Ensino médio incompleto – 14,3%
26 a 35 anos – 28,6%	Masculino - 42,9%	Heterossexual – 28,6%	Ensino médio completo – 14,3%
46 a 55 anos – 7,1%	Prefere não responder – 7,1%	Lésbica – 7,1%	Graduação incompleta – 35,7%
		Gay – 7,1%	Graduação completa – 7,1%
		Prefere não responder – 7,1%	Pós-graduação completa – 21,4%
			Prefere não responder - 7,1%

A empresa tem a predominância de 64,3% de colaboradores na faixa etária de 18 a 25 anos. Em contraponto, ressalta-se que 26,8% de colaboradores têm de 26 a 35 anos e 7,1% possuem de 46 a 55 anos. Destes, 21,4% possuem pós-doutorado, 35,7% graduação incompleta, 14,3% ensino médio completo, 14,3% ensino médio incompleto e 7,1% preferiram não responder. O público descrito identifica-se de cor ou raça/etnia branca obtendo 42,9%, pardo 28,6%, preto 14,3% e aqueles que não sabem ou preferem não responder 7,1% dos entrevistados.

O resultado consecutivo dos formulários se deve a verificação da relação entre trabalho e saúde mental, investigação de fatores de risco que levam ao adoecimento, tanto mental quanto física através das questões voltadas para o trabalho da fisioterapia e psicologia, identificação de mudanças no ambiente de trabalho proporcionadas pela psicologia; e sobre a distribuição do tempo do colaborador dentro do âmbito laboral, dando ênfase na existência ou não de uma flexibilidade desse tempo e a que grau em que ela é posta. Importante ressaltar que o preenchimento do formulário se caracterizou pela não identificação dos participantes, reafirmando o compromisso ético ao sigilo, ademais, os resultados foram analisados a partir dos feedbacks dos colaboradores diante os efeitos da Psicologia e da fisioterapia no seu ambiente laboral, além da observação feita através desse retorno, para a identificação de possíveis causas que levariam o funcionário a passar por sofrimentos físicos e psíquicos dentro do seu local de trabalho.

POT: Trajetória e adaptação à contemporaneidade

Ao analisar a atuação da psicologia organizacional, ainda é frequente a dicotomia de pensamentos entre autores, enquanto alguns associam sua prática às demandas dos trabalhadores, outros a conceituam pela busca de estratégias. Partindo da fundamentação, segundo Yamamoto, Costa e Lima (2011) a psicologia organizacional se originou de três fases: Psicologia Industrial, Psicologia Organizacional e a mais recente Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT).

Estudos nos mostram indícios do nascimento da Psicologia Industrial em meados de 1930, fortemente designada para o exercício de seleção e definição de profissionais nas indústrias. Em segundo momento, a psicologia, agora denominada organizacional, passa por transições se distinguindo pelas práticas de interações grupais com enfoque à produtividade beneficiadora para empresas. Na sequência, a psicologia abrange a subjetividade como produto social e histórico

capaz de intervir diretamente na saúde mental e física do trabalhador, configurando-se a chamada Psicologia Organizacional e do Trabalho. (YAMAMOTO, COSTA e LIMA, 2011, p.22 *apud* TOMANIK, VERONESE, 2003).

Segundo Borges e Yamamoto (2004), o surgimento do capitalismo abriu espaço para uma mudança mais visível na reflexão sobre o trabalho, visto que, havendo uma grande massa de trabalhadores dedicando-se em prol da laboração de um mesmo produto de forma mecanizada e liderados pelo mesmo sistema capitalista, conseqüentemente acarretaria uma espécie de alienação, uma vez que o trabalhador perderia a capacidade de se identificar com o produto fabricado por ele. Desta forma, notou-se a necessidade de criar várias medidas para auxiliar nessas questões trazidas pelo capitalismo.

Sendo assim, pode-se ressaltar que anteriormente, a Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) era fortemente influenciada pelo capitalismo, voltando suas práticas para o estímulo de uma maior produtividade em massa através do aumento de carga horária e da fragmentação, desqualificando assim o trabalho. Entretanto, devido ao aumento dos movimentos sindicais e da busca por direitos trabalhistas, a POT foi levada a olhar por uma perspectiva mais ampliada, passando a analisar o fazer laboral de forma grupal e organizacional. Essa nova visão foi nomeada como “Enfoque político” por Martín Baró (1996), devido à sua necessidade de tratar o comportamento considerando as questões políticas públicas de trabalho e emprego e as organizacionais. Sendo assim, o trabalho nessa nova visão é um conjunto de indivíduo e sistema, onde o psicólogo deve trabalhar para a manutenção do trabalhador que influencia o meio e para o meio que intervém no indivíduo (YAMAMOTO, COSTA e LIMA, 2011).

Dessa forma, os dados encontrados na literatura corroboram com as conclusões da pesquisa de campo, na qual, observou-se que a prática do psicólogo atuante na empresa fundamenta-se tanto no atendimento individual, como na análise do sistema de funcionamento laboral, assim, o profissional realiza atendimentos individuais a cada 15 dias tratando das demandas recorrentes do

trabalho. E a partir disto, é feita uma comparação das questões que influenciam negativamente no ambiente e são desenvolvidas estratégias para que haja melhorias e avanços. Dentre as práticas citadas acima sobre o exercício desses profissionais para a melhoria do desempenho dos colaboradores e para a criação de um clima organizacional favorável dentro do ambiente laboral, pode-se mencionar também a flexibilização do uniforme e horário de saída, a política igualitária e de inclusão para com as pessoas LGBTQIA+, as 2 horas de horário de almoço e a disponibilidade do serviço de fisioterapia para o cuidado da saúde física.

Compreensão do tempo flexível enquanto política organizacional

O enfoque político de Martín Baró abre portas para a reflexão da utilização do tempo em uma empresa ascendente no mercado e sua possível relação com a qualidade de vida ofertada aos seus colaboradores. Para considerar a ascensão de empresas, os autores citam a mensuração de vertentes variadas, como: crescimento quantitativo no aumento de lucros, filiais e número de funcionários, já o qualitativo podemos considerar o investimento em desenvolvimento interno de práticas e competências. (BRUSH *et al.*, 2009 *apud* MACHADO, 2018).

Contudo, a participação do empreendedor em estimular a motivação, intenção e expectativas para ascender, é fundamental na promoção do crescimento da organização (Lasch *et al.*, 2007; RASMUSSEM *et al.*, 2016 *apud* MACHADO, 2008). Buscando compreender ambas perspectivas, os formulários aplicados fizeram o levantamento da satisfação dos colaboradores em relação ao êxito das políticas igualitárias, preventivas e a qualidade do clima organizacional, o resultado apurado consta que cerca de 14,7% consideram como bom e 85,7% consideram o ambiente excelente. Ao partimos para compreensão do psicólogo nesse contexto, ele afirma:

A organização é composta por seres humanos, organismos vivos que possuem saúde mental e, são afetados a todo momento por contingências da vida e acontecimentos que marcam o corpo,

marcam o sujeito e, afetam o trabalho e que, por conseguinte afetam o desenvolvimento da organização. Então a organização também tem a sua saúde mental, clima organizacional e tem cultura organizacional. E, para que isso seja desenvolvido de maneira saudável, é extremamente importante que se tenha um profissional adequado e capacitado sobre saúde mental dentro da organização. (Psicólogo, entrevista concedida no dia 23 de novembro de 2022 via gravação de áudio).

Durante o tempo observado, é notório o comprometimento da liderança em pautas voltadas à qualidade e bem-estar, além da presença do profissional de psicologia, a corporação conta com um fisioterapeuta organizacional para compor o time de agentes capacitados para assegurar a qualidade física. Ademais, outro fator destacado é referente a flexibilidade adotada ao concluir as demandas antes do expediente findar. Assim é permitido ao colaborador a opção de ir embora ou permanecer, ficando à preferência de cada um. O mesmo ocorre a respeito da padronização da farda exigindo apenas a logo, ficando por tanto, sob liberdade de escolha as demais vestimentas.

Partindo do pressuposto de Richard Sennett (2000) a criação de instituições mais flexíveis seriam um meio de destruir os males da rotina. Visto isso, a questão do tempo no meio industrial é levantada para reflexão onde, segundo Hassard (1996) citado por Lourenço (2010), para compreender a questão do tempo no meio industrial seria preciso contemplá-lo através de três concepções: ontológica, epistemológica e metodológica. O autor ainda propõe duas perspectivas sobre o tempo, sendo: cíclico e linear.

Para Hassard (1996) *apud* Lourenço (2010) o tempo cíclico pode se caracterizar pela subjetividade, podendo ser considerado pela diversidade do cotidiano do colaborador onde a percepção do tempo é sentida de forma singular e não homogênea. Diante disso, o autor clareia o pensamento ao concluir que, o tempo cíclico se difere do linear ao se compreender que este último seria limitado por um tempo rígido, em que o empregado venderia o seu tempo como bem material, consumido de forma controlada.

De acordo dados levantados por meio das entrevista semiestruturada e a visita ao campo, os colaboradores da empresa em questão experimentam seu tempo de trabalho de modo proveitoso, deste modo, durante a realização das funções as quais lhes foram destinadas, conseguem ter algumas pausas para realizar atividades como se alimentar, uma pausa para o café e um momento voltado para a realização de cuidados físicos com o auxílio de um fisioterapeuta semanalmente, tendo como efeito, uma maior produtividade. Para além, apesar de aspectos como a opção dos trabalhadores encerraram o expediente após a conclusão de suas funções e a compreensão que há com relação a faltas justificadas, entende-se que, o tempo de trabalho na organização é o linear, visto que, existe uma gestão de horário para a chegada dos trabalhadores na empresa, bem como metas a serem cumpridas.

No que tange a respeito da identificação da organização de compreender seus funcionários como sujeitos colaboradores ativos que transformam o contexto e atuam juntos em prol do progresso da empresa, salienta-se o que esse termo pode ocultar, visto que, por se tratar de uma das empresas de publicidade mais requisitadas do interior da Bahia, que conta com uma filial, além de estender seu trabalho para fora do país, é notório a existência de uma alta demanda de serviço, e por meio disso, o termo “colaborador” pode estar deixando algo sobre os efeitos dessa maleabilidade de tempo subentendido, ou utilizando-a para a amenização da pressão gerada através da demanda da organização.

Entretanto, observou-se que essa flexibilidade existente nesta empresa, quanto aos horários, não deixa de refletir diretamente tanto na saúde física, quanto mental, sendo esta última, estimulada pela redução da pressão sofrida pelo colaborador para o alcance de metas e a diminuição dos reflexos negativos da rotina laboral, fazendo com que a pressão do cumprimento de uma carga horária rotineira seja limitada e reduza as possibilidades de um adoecimento psíquico. Tendo em vista a utilização do termo “colaborador” utilizado pelo psicólogo desta empresa, a gestão entende que os sujeitos que lá trabalham colaboram com a organização, no seu desenvolvimento e crescimento; os mesmos não só

trabalham, mas são sujeitos ativos que transformam o contexto, da mesma forma que são afetados por ele.

Por fim, com base em formulário respondido pelos funcionários pela plataforma digital *Google Forms*, ressalta-se que no que tange a promoção e prevenção da saúde física e mental da equipe, o colaborador fica propício a vivenciar uma sensação de pertencimento dentro do ambiente laboral, tendo como circunstância a satisfação em realizar executar as atividades que lhes foram direcionadas.

Influências do contexto laboral na saúde mental e física

Para Heloani e Capitão (2003), o trabalho é essencial para a subjetividade humana, uma vez que, a partir do momento que a produtividade suprime o sujeito o ambiente de trabalho se torna hostil, já que passa a existir falta de empatia entre os trabalhadores, pouca estrutura psíquica para lidar com humilhações, além de que, com o rompimento de laços afetivos têm-se o aumento do individualismo no ambiente laboral.

Entretanto, observa-se uma ampliação da atenção à saúde/doença mental no trabalho desde as últimas décadas do século XX. Sendo o sofrimento psíquico associado ao contexto laboral, visto a dificuldade de se identificar de forma objetiva sofrimentos de ordem psíquica - como estresse, exaustão emocional - por não serem diretamente palpáveis ou visíveis, não sendo assim possível distinguir ou reconhecer a doença como relacionada ao trabalho, já que muitas vezes o trabalhador não a caracteriza dessa forma por não perceber alterações na sua vida laboral ou por não atribuir valor necessário o impedindo, desse modo, de ter acesso a amparo e direitos legais (BORSOI 2005; 2007).

O trabalho pode ser entendido tanto como fonte de sofrimento para o sujeito, quanto como contribuinte para sua qualidade de vida. Jornadas excessivas de trabalho, além das condições em que este trabalho é realizado, ele influencia não só a saúde física, como também a saúde mental do trabalhador (HELOANI E

CAPITÃO, 2003). Conforme Guimarães (2004) aponta, atualmente há um destaque às questões que envolvem o tema Saúde Mental e um acréscimo de notícias pelas mídias sobre o aumento do uso de medicamentos pela população, além da busca por soluções rápidas para o sofrimento, porém ainda se tem poucos estudos e pesquisas significativas nesta área, sobretudo, no que diz respeito ao ambiente de trabalho.

O fato descrito acima pode ser comprovado nesta pesquisa a partir da aplicação do formulário. Foi solicitado aos funcionários que respondessem o seguinte questionamento: “O que pode ser apontado no contexto de trabalho como fator de risco para a saúde mental? ”, onde obteve-se respostas como: falta de empatia e de comunicação, problemas relacionados à convivência; quando erros não são assumidos, além de excesso de pressão e demanda.

A partir das respostas adquiridas por meio do formulário, pode-se pensar na inclusão da teoria da Inteligência Emocional para toda a corporação como forma de promoção da saúde mental, porque de acordo com a teoria: a inteligência emocional trata da capacidade pessoal de ser autoconsciente ao estado afetivo, ser capaz de detectar emoções nos outros, além de administrar pistas e informações transmitidas pelas emoções, fatos destacados nas competências emocionais compreendidas por Goleman (2002). Desta forma, torna-se possível o uso das competências emocionais citadas acima - como habilidades adquiridas, apreendidas e desenvolvidas ao longo da vida – substituídas pelo autor por cinco dimensões: auto percepção, auto regulação, motivação, empatia e aptidões sociais – como estratégia para a construção de um melhor ambiente corporativo, onde os colaboradores poderão aperfeiçoar suas relações interpessoais, mediante a compreensão de atitudes e ações um dos outros e da manutenção do bom relacionamento, desde a liderança aos colaboradores. Levando a um maior vínculo de confiança que colabora para a motivação e bem-estar do trabalhador, atitude esta que refletirá também na produção e qualidade de trabalho elevando o lucro da empresa.

No que tange ao bem-estar físico do colaborador, Da Silva Maia (2014) pontua que está em expansão o entendimento no meio organizacional a adesão da fisioterapia do trabalho, a qual visa possibilitar uma interatividade apropriada, com ênfase no conforto do sujeito com os instrumentos que maneja e com o ambiente laboral, acrescentando a atuação do trabalhador. Da Silva Maia (2014) cita Zapparoli e Marziali (2006), os quais mencionam riscos ergonômicos na saúde do trabalhador, caracterizados por esforço físico, levantamento de peso, postura inadequada, controle rígido de produtividade, situação de estresse, trabalhos em período noturno, jornada de trabalho prolongada, monotonia e repetitividade, além de imposição de rotina intensa; atividades estas que levam à saúde do colaborador complicações de postura, fadiga, hérnias, fraturas, torções, contusões, lombalgias e varizes

Diante das visitas e observações realizadas por integrantes desta pesquisa, foi possível identificar a preocupação que a gestão da empresa pesquisada apresenta para com a qualidade de vida dos funcionários no ambiente laboral.

A partir da visita e entrevista realizada com o fisioterapeuta da empresa pesquisada, foi possível identificar a atenção da liderança com a saúde física dos colaboradores. Em seu relato, o fisioterapeuta afirmou que com seu trabalho busca contribuir na “prevenção de lesões, já que os colaboradores trabalham a maior parte do tempo sentados movimentando apenas a parte superior do corpo.” Afirma também que a partir da facilitação neuromuscular proprioceptiva, técnica pensada no ambiente organizacional da respectiva empresa, podendo trabalhar o centro motor, mobilidade e estabilidade corporal, através da atividade física.

Apesar de não ter tido um acompanhamento das atividades físicas realizadas pelo fisioterapeuta no ambiente organizacional, o mesmo ainda relata proporcionar, além da possibilidade de muitos dos trabalhadores que não realizam atividade física com frequência poderem estar sendo motivados, também busca fornecer um momento de distração para a equipe, voltando para o trabalho com o corpo mais ativo e os pensamentos desanuviados, favorecendo tanto a qualidade de vida dentro e fora do trabalho, como também a produtividade. Questões essas

confirmadas pela maioria dos colaboradores, os quais afirmam positivamente e satisfatoriamente ao serem questionados em um dos formulários se percebiam diferença sobre os efeitos das condutas adotadas pelos profissionais da psicologia e fisioterapia e por meio do relato de um colaborador enviando pelo fisioterapeuta a respeito dos efeitos benéficos das práticas propostas pelo profissional na sua vida:

A fisioterapia do trabalho foi meio que um alerta para a inflamação que eu estava no joelho, há uns dias estava sentindo uma dorzinha no joelho após um treino no qual eu aumentei muito o peso e após um jogo de bola (porque eu treino) enfim, até tinha parado uma semana pra ver se a dor passava e nada, daí então relatei pro meu fisioterapeuta do trabalho aqui da empresa e ele fez alguns testes e descobrimos a inflamação, diante disso fizemos algumas atividades preventivas o quanto antes para que não se transformasse em algo pior. (Colaborador - áudio enviado pelo fisioterapeuta no dia 08 de novembro de 2022)

Isto posto, é possível identificar a significância e o peso de dispor de profissionais qualificados e que atendam a demanda da equipe, transformando tanto o clima do ambiente laboral, quanto a saúde física e mental dos colaboradores, dentro e fora deste contexto.

Considerações Finais

Visto que o presente estudo tem como objetivo analisar de que modo a psicologia e a fisioterapia inseridas no contexto organizacional podem contribuir para a promoção e prevenção de saúde física e mental dos funcionários, deve-se ressaltar que a empresa de publicidade em questão, demonstra imensa preocupação para com o bem-estar dos colaboradores, a exemplo disso, é plausível ressaltar que, a instituição conta com uma estrutura totalmente climatizada e projetada para proporcionar um local de trabalho mais agradável para seus funcionários. Para além, destaca-se que a organização conta também com profissionais da psicologia e da fisioterapia que são responsáveis pela

elaboração e execução de estratégias para a melhoria da saúde no que tange ao contexto laboral.

Desta forma, o psicólogo realiza atividades como a implementação igualitária e inclusiva com pessoas LGBTQIA+, destacando a necessidade da contratação de um profissional da fisioterapia que execute atendimentos particulares nos quais além de promover o acolhimento do sujeito no que se refere ao funcionamento das demandas do trabalho, ele consegue colher dados e definir quais as melhorias devem ser implantadas, dentre outros. Já o fisioterapeuta, foca suas estratégias na prevenção de lesões dentro e fora da organização, visto que, por ser uma empresa de publicidade, os trabalhos realizados exigem que seus executores permaneçam sentados por um longo período e movimentando com maior frequência os membros superiores, com isso, ele realiza palestras e intervenções através da facilitação neuromuscular proprioceptiva, para além, firmou parceria com a empresa e realiza atendimentos aos colaboradores em sua clínica, quando necessário.

Contudo, sabe-se que este tipo de investimento, em pessoas, embora seja uma prática mais incisiva da contemporaneidade, ainda está distante da realidade de muitas empresas, mesmo com diversos estudos comprovando que o investimento em saúde mental numa equipe representa um diferencial e constitui vantagem competitiva das organizações tendo em vista que a equipe se tornará mais apta a superar os desafios impostos pelo mundo corporativo.

Assim, entende-se que o trabalho atua na promoção de saúde quando as práticas no ambiente organizacional, buscam inovação viabilizando uma reorganização positiva da identidade ampliando a promoção de métodos para que os colaboradores possam lidar com o desequilíbrio psíquico e corporal, portanto, colaborando com o equilíbrio entre prazer e sofrimento na organização do trabalho a partir das ações proporcionadas ou não pelo modelo organizacional fundamentado em relações subjetivas e de poder.

É preciso considerar, entretanto, que o sofrimento mental do colaborador é resultado da organização a qual faz parte, a partir da temática das tarefas, de como

ocorre a divisão do trabalho, do sistema hierárquico, das relações de poder, autocontrole, formas de apreensão e reflexão do que gera e executa.

Desta forma, a POT é uma ferramenta de gestão com alto impacto na promoção da saúde mental. A atuação do profissional de Psicologia dentro da organização, seja realizando atendimento coletivo ou individual, ou ainda promovendo ações educativas, altera positivamente o clima organizacional, a forma como a empresa vê o colaborador e por conseguinte, como o colaborador vê a empresa, como pode ser constatado nesta pesquisa realizada na empresa de publicidade. A contratação tanto do Psicólogo, como por sugestão deste, do Fisioterapeuta, alterou de maneira positiva a relação vertical e horizontal das relações dentro da empresa, melhorou a qualidade do clima organizacional e promoveu saúde mental para os colaboradores.

Por fim, diante de todo o composto formativo que se fez na elaboração deste capítulo e dos dados coletados em pesquisa, é possível inferir que o caminho da promoção de saúde nas organizações, ainda é longo, mas sem dúvidas, ele passa pela atuação da Psicologia Organizacional e da fisioterapia do trabalho.

Referências

AMARANTE, P. **Saúde Mental e atenção psicossocial** [online]. 4nd ed. Rio de Janeiro: Fiocruz, 2013. Disponível em: <https://doi.org/10.7476/9788575413685>. Acesso em 22 nov. 2022

BORSOI, Izabel Cristina Ferreira. Da relação entre trabalho e saúde à relação entre trabalho e saúde mental. **Psicologia & Sociedade**, v. 19, p. 103-111, 2007. Acesso em 20 ago. 2022.

COELHO-LIMA, Fellipe; COSTA, Ana Ludmila Freire; YAMAMOTO, Oswaldo Hajime. O exercício profissional do psicólogo do trabalho e das organizações: uma revisão da produção científica. **Rev. Psicol., Organ. Trab.**,

Florianópolis , v. 11, n. 2, p. 21-35, dez. 2011 . Disponível em [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext & pid=S1984-66572011000200003 & lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572011000200003&lng=pt&nrm=iso). Acesso em 22 nov. 2022.

FERREIRA, Mara Aguiar; MACIEL, Regina Heloisa Mattei de Oliveira. Psicologia e promoção da saúde do trabalhador: estudo sobre as práticas de psicólogos no Ceará. **Psicologia Argumento**, v.33, n.81. 2017. Disponível em: <https://doi.org/10.7213/psicol.argum.33.081.AO04>. Acesso em 22 nov. 2022

GOLEMAN, Daniel; BOYATZIS, Richard; MCKEE, Annie. **O poder da inteligência emocional**. Rio de Janeiro: Campus, 2002.

GUIMARÃES, Liliana Andolpho Magalhães; GRUBITS, Sónia. **Saúde mental e trabalho**. Voll. III. São Paulo: casa do psicólogo, 2004 . https://dlwqtxts1xzle7.cloudfront.net/60674667/saude_mental_e_trabalho20190922-122485-1noe7wr-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1667485035&Signature=NljDyb39aPJHaPMkisZXkcwYq-WZTOYb1iZVfaK9adNCYQMj8~X1ZaznO9iUIA~OojgPIXvK2BeEFXhQbVtVL-xSGaKsO8oYIm9n6Zxzl5Ay1lj4G8g~tg8K4~16lviqdzeOcOP9~pWWS0a9CRbiQLt_Ja7Win6GHVG80CVB7TSPvhoYyoewJXPv9k47tSFFo2-ik40rDImh5VPPrFvkAq7ORSaK10XlQ7J3ODYDINKA4BAHeUySImm2zchfdjxObLE_NdJR7-kgkA0ch0hpZavl1uwuHhnNyVPEJWHRjTI~L-WOrLl6E8pxLpeJGtTja1kOzmNUVxEB6FZ1xelaYhg__&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA. Acesso em 20 ago. 2022.

HELOANI, José Roberto; CAPITÃO, Cláudio Garcia. Saúde mental e psicologia do trabalho. **São Paulo em perspectiva**, v. 17, p. 102-108, 2003. Acesso em: <https://doi.org/10.1590/S0102-88392003000200011> Acesso em 20 ago. 2022.

OLIVEIRA, Valéria, et. al.. **Abrindo Portas para a Psicologia Organizacional. 15º Encontro Científico Cultural Interinstitucional e 1º Encontro Internacional [anaís]** – 2017. Disponível em: < <https://www.fag.edu.br/mvc/assets/pdfs/anaís-2017/MARCELO%20LIPIENSKI-marcelo.lipienki@gmail.com-1.pdf>> Acesso em 22 nov. 2022.

RIBEIRO, Ana Cláudia de Araújo et al. Resiliência no trabalho contemporâneo: promoção e/ou desgaste da saúde mental. **Psicologia em Estudo**. 2011, v. 16, n. 4, p.623-633. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/pe/a/prVsx9C8B4Z564mKMCgnzng/?lang=pt#ModalArticles>. Acesso em: nov.2022.

SATO, Leny; HESPANHOL BERNARDO, Marcia; OLIVEIRA, Fábio de. Psicologia social do trabalho e cotidiano: a vivência de trabalhadores em diferentes contextos micropolíticos. **Psicol. Am. Lat.**, México , n. 15, dez. 2008 . Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-350X2008000400010&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em 22 nov. 2022.

SOUZA, Bárbara. **Recrutamento e Seleção: um desafio ao psicólogo organizacional**. Monografia (Especialização Psicologia Organizacional): Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre: Rio Grande do Sul. 2013. Disponível em: <<https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/70053/000875617.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Acesso em 22 nov. 2022.

MAIA, Francisco Eudison da Silva. Fisioterapia do trabalho, uma conquista para a fisioterapia e a saúde do trabalhador: uma revisão de literatura. In: **Revista Urutágua**, n. 30, 2014. Disponível em:

[<Vista do Fisioterapia do trabalho, uma conquista para a fisioterapia e a saúde do trabalhador: uma revisão de literatura \(uem.br\)>](#) Acesso em 27 de nov. de 2022.

BORGES, Livia de Oliveira; YAMAMOTO, Oswaldo Hajime. O mundo do trabalho. In: ZANELLI, José Carlos; BASTOS, Antonio Virgílio Bittencourt; BORGES- ANDRADE, Jairo Eduardo. In: **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2004, p. 24-62.

TRIVIÑOS, A. N. S. **Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação**. São Paulo: Atlas, 1987, p. 152.

CAPÍTULO 5

Análise das Relações Interpessoais e Conflitos a partir de uma fábrica têxtil no Sudoeste Baiano

Charline Hatsumi Noguchi

Debora Aparecida Gonçalves Dias

Dulce Souza Santos

Edilaine Fernandes da Silva

Ellen Nani de Souza Oliveira Benevides

Joelma Menezes

Feitosa, Joyce Donato Fraga

Karen Mainã Guimarães Pereira

Karolayne Matos de Souza

Vitoria Alves Fernandes

Introdução

O presente trabalho aborda sobre as relações interpessoais e conflitos no ambiente de trabalho, no qual “os relacionamentos interpessoais podem ser vistos como processo de interação social, entre duas ou mais pessoas e que provocam mudanças no comportamento dos indivíduos envolvidos” (DANTAS E HENRIQUES, 2020, p.03). As relações interpessoais podem ocorrer entre uma pessoa e outra, entre membros de um grupo e entre grupos em uma organização. Este tema é de relevância para as organizações, pois envolve características do crescimento pessoal, interpessoal e profissional. Boas relações interpessoais geram chances de criar vínculos verdadeiros com as pessoas com as quais temos contato.

Nas organizações dialogam com as pessoas diferentes, com diversas responsabilidades, que sentem necessidade de interação com o outro em seu ambiente de trabalho. Minicucci (1992, p.219) diz que “todo homem é

é normalmente social, deseja o convívio, forma amizades, torna-se infeliz quando isolado por muito tempo.” De certa forma, os indivíduos passam a maior parte de suas vidas dentro de ambientes de trabalho, sendo necessário, assim, conviver com os variados tipos de pessoas. A convivência em uma sociedade diversa pode ser desafiante, as pessoas possuem diferentes culturas, crenças, opiniões, gostos, entre outros, ocasionando até mesmo reações comportamentais e conflitos. No entanto, para obtenção de bons resultados nas produções da empresa em que estiver inserido é necessário um agradável relacionamento interpessoal.

Essas diferenças pessoais que os indivíduos possuem podem dificultar a comunicação, ocasionando em uma percepção inadequada da outra pessoa. O conflito se faz presente na maioria dos relacionamentos. Apesar disso, ele nem sempre é destrutivo, dependendo da situação, da personalidade ou do próprio relacionamento, ele pode ser construtivo (HINDE, 1997).

“O conflito é definido como a existência, real ou suposta, de opiniões, comportamentos ou interesses antagônicos que podem entrar em choque. Indica a existência de forças vitais e dinâmicas que se chocam” (VENTORINI E GARCIA, 2004, p. 124.) Ainda segundo Griffin (2007, p. 450), o “conflito é o desentendimento entre dois ou mais indivíduos, grupos ou empresas”, que pode causar discórdias ou quando a presença de um líder habilidoso nesse processo, através do conflito é capaz de motivar um aprendizado e buscar novos desafios.

Para se desenvolver bem no ambiente de trabalho é necessário possuir não apenas competências técnicas, mas também competências emocionais. Nas organizações as pessoas dependem uma das outras para realizarem suas atividades, e se uma parte falha, pode afetar a parte do outro indivíduo, gerando de certa forma uma situação conflitante. No senso comum, o conflito é visto como algo prejudicial no ambiente de trabalho, no entanto, atualmente ele desempenha um importante papel para o crescimento das organizações, quando bem administrado pelas partes envolvidas. O conflito construtivo desenvolve, de certa forma, uma transformação, no entanto, o conflito destrutivo pode provocar desgaste nos relacionamentos, prejudicar o bem-estar e a satisfação dos envolvidos na organização.

O conflito pode estar presente em todos os locais, o importante é aprender a administrá-los, transformando o que tem de negativo no conflito em uma experiência construtiva. Evidente também a importância de propor a harmonia e o amadurecimento entre as pessoas segundo Malakowsky e Kassick (2014).

A base para um bom relacionamento é o respeito, independente da raça, cultura ou cor. Entretanto, a maioria das pessoas, ainda possuem preconceito diante daquilo que se apresenta diferente. “A tese central é a de que o racismo é sempre estrutural, ou seja, de que ele é um elemento que integra a organização econômica e política da sociedade” (ALMEIDA, 2019, p. 16). Desse modo, pode-se encontrar também dentro das organizações estes conflitos, seja entre funcionários ou de patrão para funcionário, relacionados a subjetividade do indivíduo, demonstrado através de insultos ou até mesmo violência verbal, física, ou emocional, desestabilizando os funcionários emocionalmente. Acarretando consequências que farão com que o sujeito obtenha péssimos rendimentos no ambiente de trabalho que por vezes são gerados por mal-entendidos por coisas simples e que tornam problemas de relações em proporções maiores como “pequenas ações são as sementes dos grandes resultados” (ALBUQUERQUE, 2012, p. 85).

Para o desenvolvimento desta pesquisa foi considerado o seguinte problema: até que ponto as relações interpessoais afetam os colaboradores de forma positiva e negativa dentro das organizações e em seus possíveis conflitos. Diante de tais motivações, o objetivo deste trabalho é entender como o respeito, às características individuais, quer sejam físicas ou biológicas de cada indivíduo, a compreensão da subjetividade de cada um, se estabelecem dentro da organização. Além disso, de que maneira a liderança atua diante dos relacionamentos, interação com cada um de seus liderados e como lida com as críticas ou questionamentos levantados frente a uma situação que exija tomada de decisão.

O tema da investigação se justifica relevante, pois se trata de entender sobre relações interpessoais vivenciadas internamente nas empresas entre colegas e líderes, buscando compreender como são gerados os conflitos. E quando surgem os conflitos como a gestão lida, apresentando a importância de observar e

identificá-los na organização a fim de transformá-los em construtivos. Pois a presença de um bom relacionamento interpessoal em uma organização gera um ambiente harmonioso, trazendo benefícios para produção, crescimento da empresa e qualidade de vida para o colaborador. Dessa forma, a disseminação dessas informações, apresenta a importância de ter o conhecimento sobre relações interpessoais e conflitos para uma melhor gestão das organizações e que a comunidade tenha conhecimento de como funciona o ambiente de trabalho.

Metodologia

Para a realização desta pesquisa foram utilizadas a revisão de literatura sobre o tema, a observação participante e entrevistas em uma fábrica têxtil, com sede na cidade de Caetité, Bahia. Esta organização conta com uma média de 115 a 130 funcionários, todos com registro e direitos trabalhistas e trabalhos semanais. Distribuídos nos seguintes cargos: encarregados do setor de produção, reposição, costura, dobra, coordenação e entre outros.

Nesta empresa são produzidas somente roupas masculinas, camisa polo e ternos, as peças são exportadas para Belo Horizonte após prontas. Possui setores de armazenamento, corte e aplicação de peças menores e corte de peças grandes, costura de camisas polo, costura de ternos, uma caldeira de gás que é uma sala onde máquinas produzem calor para o funcionamento de máquinas a vapor e os ferros de passar. Uma vez que as peças produzidas são passadas antes de serem embaladas, material necessário para o funcionamento das máquinas.

Conhecendo um pouco mais da fábrica, no primeiro andar tem muitas divisões, na sala principal fica armazenado todo o material da produção (rolo de malha) e tem uma parte reservada para o corte das partes menores das peças, como, por exemplo, colarinho e punhos. . Nesta sala ainda tem um maquinário utilizado para a colagem e dobra destas mesmas peças pequenas que são encaminhadas para a sala 3. No segundo andar ficam o maquinário também de corte, mas lá são cortadas as partes grandes das peças, o trabalho é feito por homens devido ao peso das

máquinas. Ainda nesta sala na direção contrária são confeccionadas as camisas polo. Cada costureiro (a) faz uma parte, sendo assim um depende do trabalho do outro para a finalizar uma peça, lembrando ainda que cada máquina é própria para costurar uma parte específica.

No terceiro andar são confeccionados os ternos no mesmo esquema das camisas, cada funcionário faz uma parte até que a peça fique pronta. Voltando para o térreo em uma outra parte tem a caldeira de gás, neste local é produzido todo o calor necessário para o funcionamento das máquinas a vapor e dos ferros de passar, em uma área, mas afastada tem um estoque de gás para ir repondo a caldeira pois a fábrica precisa do gás para o funcionamento. Depois de prontas as peças são etiquetadas, bordadas e encaminhadas para o setor de passar, mas antes as peças são conferidas uma a uma e retirada todos os fios de linha soltos aí são passados e pendurados para esfriar, logo em seguida são dobradas e embaladas para serem exportadas.

Antes de todo este processo tem o responsável pelo design, que dá origem ao modelo das peças, neste local a máquina de risco é conectada aos computadores dando origem aos moldes em tamanho real para dar início a produção. Em cada sala tem uma pequena copa com uma mesa, cadeiras e um armário individual para os funcionários fazerem suas refeições e guardarem seus pertences, o horário do café é das 8:00 às 9:00 horas, vão indo aos poucos para não parar a produção, cada um tem 10 minutos para o café, o horário de trabalho é das 7:00 às 11:00 com parada para o almoço e retorno das 13:00 às 17:30.

Desta forma é na interação com o outro que a percepção da realidade e das suas variáveis serão introjetadas, pois “educa-se através do trabalho, através da convivialidade, do relacionamento informal das pessoas entre si” (SAVIANI, 1994, p.158). A demanda para realização deste trabalho é advinda da necessidade de se observar dentro da empresa os relacionamentos e competências interpessoais, de líderes e liderados, entendendo seus papéis sociais diante de suas relações que impactam o trabalho exercido. Para a coleta de dados foi realizada inicialmente uma visita a empresa para poder conhecer conhecer a fábrica, setores,

salas e o local, tudo referente ao objetivo, entendendo a realidade de cada setor e como é desenvolvido o trabalho, bem como entender o comportamento dos funcionários diante da visitação.

A observação participante é um dos pilares da pesquisa de campo, permitindo alcançar melhores resultados em uma investigação comportamental por meio da convivência com os trabalhadores e das relações construídas entre eles (FERREIRA E MOUSQUER, 2004). Mestre, Moser e Amorim (1998) ressaltam que a importância da observação e do registro sistemático do comportamento está no quanto a sociedade pode se beneficiar com a descrição minuciosa do comportamento, pois ela permite que profissionais de diferentes áreas possam se comunicar acerca de um fenômeno observado a partir de suas principais características.

Ao final de todo processo foi produzida e aplicada uma entrevista semiestruturada com funcionários de diferentes setores, na sua maioria foram mulheres de 30 a 50 anos de idade. A entrevista tem um importante papel dentro da organização a fim de adquirir dados que auxilie o psicólogo a avaliar e fazer um plano, que tem o objetivo de alcançar uma qualidade de vida dos colaboradores e uma melhor produtividade por meio de um bom relacionamento interpessoal. Importante o que Dejours (1994, p.136) diz que é necessário abrir um espaço público interno de discussão que vá além do conhecimento técnico e da divisão de trabalho, “onde o trabalhador possa discutir as regras de consenso para trabalhar em conjunto e a elaboração das relações de confiança entre trabalhadores”.

Os dados advindos da entrevista e da observação foram obtidos e coletados no dia 31 de outubro de 2022. Foram realizadas por alunas do curso de graduação em Psicologia da UniFG, participantes do grupo, com o objetivo de entender como o respeito, às características individuais, quer sejam físicas ou biológicas de cada indivíduo, a compreensão da subjetividade de cada um, se estabelecem dentro da organização.

Devido ao constante crescimento da Psicologia Organizacional aumentaram também as literaturas sobre, porém a respeito do tema abordado sobre

relacionamento interpessoal e conflitos foram encontradas poucas referências no Scielo e em outras plataformas como: Google acadêmico e Medline. O investimento neste tema poderá contribuir de maneira a garantir um melhor desenvolvimento tanto profissional, quanto pessoal dentro das organizações.

Resultados e Discussões

A pesquisa é baseada em Relações interpessoais e conflitos trabalhistas, foi realizada uma visita e entrevistas em uma empresa, com o intuito de entender o dia a dia dos funcionários, em suas relações pessoais, assim, observando se ocorre algum conflito interpessoal durante a jornada de trabalho e como lidam com qualquer adversidade mediante a conflitos entre os trabalhadores. Acredita-se, que durante os dias ou ao longo de anos de trabalho vínculos são criados, que podem ajudar ou degradar algumas relações no trabalho, seja elas com colegas ou superiores, tendo como base discutir e entender como lidar com as indiferenças e saber em como a empresa resolve as questões de seus funcionários, compreendendo a percepção de cada funcionário e poder assim abranger a melhor a sapiência para promover um entendimento sobre as relações dentro da fábrica.

Nossos achados sugerem que a empresa apresenta uma boa qualidade na área de trabalho para os funcionários. Neste estudo, examinamos essa eficácia para entender como funciona o meio desses indivíduos. Nossos resultados apontam para interação positiva com cada um de seus líderes, com a sua própria ocupação de trabalho e como lidam com as críticas ou problemáticas levando frente as situações que exijam decisões, mediante aos dados coletados 100% dos funcionários entrevistados apontam que o convívio diário dentro da empresa não causam conflitos e qualquer empecilho surgido a gerência consegue administrar, para que dessa forma não haja inconvenientes que desagradem o bem-estar dos funcionários, foram entrevistados então em média 6 funcionários tanto do sexo masculino quanto feminino, se autodeclaram brancos, negros e pardos, atuando nas funções de costura e corte, com idade entre 20 a 50 anos, os mesmos deram o

mesmo *feedback* positivo da empresa.

Foi percebido pela equipe através da observação e entrevista coletada, que a interação e relacionamento entre os funcionários acaba sendo distante e pouco interativo, apesar de necessitarem um do outro para o bom desempenho da produção, a comunicação no horário de trabalho se torna escassa, pois, além de necessitarem de produzir em quantidade e qualidade, a fábrica possui máquinas utilizadas para a execução do trabalho muito barulhentas, são máquinas industriais e cada máquina é própria para aquele tipo de costura, bordado ou arremate. Por exemplo, as máquinas de pregar a manga só faz isso, a de zíper só faz isso e assim com todas as outras partes, dessa forma a minimizar os danos, eles utilizam protetores auriculares por conta do barulho das máquinas onde possivelmente dificulta a comunicação entre os colaboradores, necessitando um do outro para realização do trabalho, até o produto.

Salienta-se ainda que, por ser um trabalho que demanda um nível de produtividade muito grande, um exemplo é que a fábrica só recebe encomendas acima de 30 peças, tendo um tempo para cumprir o prazo estabelecido, o qual não nos foi informado, e pode acarretar no funcionário um sintoma de estresse a partir dessa demanda. Gadon (1984) diz que a qualidade de vida no trabalho tem por objetivo o aumento da produtividade, de maneira a gerar recursos, fazendo com que a organização se sinta estimulada a investir em melhorias. Para tanto, a integração e harmonização para a melhoria da qualidade de vida no trabalho e o aumento da produtividade precisam ser demonstrados como forma de obter a adesão do corpo de diretores e administradores, sempre preocupados com a necessidade permanente de valorização do capital, o que é comum no meio empresarial. O fato da melhoria da qualidade de vida no trabalho depender muito mais de uma vontade política dos dirigentes das organizações do que do investimento de recursos financeiros é sem dúvida um fator facilitador que deve ser explorado, segundo Fernandes & Becker (1988). Dessa maneira, quando o corpo e mente estão carregados pode comprometer na qualidade do trabalho, bem como a possibilidade de manter um bom relacionamento com os colegas.

É válido ressaltar a compreensão frente a entrevista realizada com os funcionários, sendo um questionário de 10 perguntas, situadas nos anexos, foi entendido então na 2ª pergunta “No seu local de trabalho é um local que se sente à vontade para expressar suas opiniões? Ou somente seus superiores são ouvidos?”, indo de encontro a 4ª pergunta “Sobre tomada de decisões? É feito apenas pelo líder ou a opinião dos funcionários é solicitada?”, dessa forma fica evidente uma contradição nas respostas, pois ao dizer que todas as partes são ouvidas e todas as opiniões são válidas, principalmente por que um depende do trabalho do outro, entende-se que são ouvidos em quaisquer circunstâncias, porém para a tomada de decisões os líderes tomam as decisões juntamente com os supervisores de produção, que repassa as informações para os demais, ou seja, apenas os superiores se responsabilizam por decisões, escolhas e os funcionários apenas recebem as ordens, invalidando a escuta de suas opiniões.

Ao observar a 9ª pergunta “O que te motiva a vir trabalhar?” é pensado de acordo as respostas até que ponto a motivação para o trabalho está associada ao bom relacionamento, a condição de proporcionar uma qualidade de vida e de educação para os filhos, ter o trabalho como distração e ser capaz de tornar os problemas mais leves. As longas amizades construídas no ambiente de trabalho, por estarem muitos anos dentro da empresa, como, por exemplo, um dos funcionários mais velhos possui quase 30 anos de trabalho e boa parte dos entrevistados se conhecerem dentro e fora da empresa, como ressaltam ser uma segunda família, dando a entender que o ambiente de trabalho é agradável e atende as expectativas esperadas pelos funcionários, mas cabe a reflexão sobre até que ponto isto se torna utópico ou um grande interesse no capital, relacionado ao que geralmente se vê dentro das empresas e se sabe sobre o ser humano.

O capitalismo se tornou inimigo do trabalho. Não só porque o explora, mas porque o descarta. Primeiro espiritualmente, com o desencanto, depois materialmente, com a tecnologia. A racionalização nos levou à servidão da máquina, ao sem sentido do esforço produtivo ao fim da "...inclinação para o trabalho ...que deve ser determinada tanto por um forte auto interesse no resultado,

quanto por coação direta ou indireta". A motivação baseada em valores abstratos (religiosos) se perdeu quando não mais se pode identificar o trabalho com o seu resultado material ou espiritual. (THIRY-CHERQUES, 2009 p. 911).

Notou-se que a maioria dos funcionários respondeu de maneira muito parecida em todos os questionamentos, como algo totalmente “ensaiado” ao comparar, após as entrevistas, as respostas dos funcionários e serem todas muito semelhantes, por compreender a fábrica como isenta de conflitos e com relações interpessoais que funcionam de maneira excelente. Apesar de entender que o bom convívio e ambiente de trabalho faz total diferença no dia a dia da produção, na maioria das vezes, os conflitos acontecem em razão desta rotina exaustiva, repetitiva e de alta cobrança.

Desse modo, os indivíduos dialogam menos e acabam deixando os problemas e as dificuldades se acumularem. Outrossim, não há empresa perfeita, sendo importante ter um olhar crítico sobre as organizações. Ações como estas ajudam a conhecer, um pouco mais sobre a cultura das companhias. Porém é necessário a produção de novos estudos, a partir de pesquisas de campo mais prolongadas, no sentido de compreender de forma holística e em diferentes nuances a fábrica e seus trabalhadores.

Considerações Finais

As organizações exercem um papel com notoriedade na vida dos colaboradores, sendo que passam grande tempo nestas empresas e possuir uma boa relação interpessoal no ambiente de trabalho faz total diferença no ambiente, propiciando qualidade de vida dos colaboradores e uma boa produtividade, uma vez que as organizações são lotadas de colaboradores com sua subjetividade, costumes e cultura e são levados a se relacionarem.

Segundo Dantas e Henriques (2020) as relações interpessoais no ambiente de trabalho devem ser vistas como processo que promove a interação social entre os membros da equipe de trabalho. Assim, é esperado que por meio dessa interação

haja harmonia nas relações, favorecendo então as demandas da organização e o bem-estar no trabalho.

Portanto, é necessário que haja maiores conhecimentos sobre a importância da temática, uma vez que a cultura organizacional pode afetar de forma direta no cotidiano e vida pessoal dos colaboradores de uma empresa. Assim, os indivíduos que zelam por esse bom relacionamento, motivação e bem-estar auxiliam no aumento da produtividade, satisfação profissional de acordo a Beserra e Macedo (2020).

Desse modo, conclui-se que o clima organizacional e as relações interpessoais refletem na interação entre as pessoas. Assim, a empresa têxtil em que a pesquisa foi realizada, percebe-se diante das discussões a relevância das relações e afastamento de conflitos dentro desta organização, apesar de os entrevistados afirmarem possuir bons relacionamentos, levanta-se também uma reflexão crítica, pois aonde há pessoas há diferenças de opiniões, uma vez que deve haver respeito com todos os cargos e respeito com a hierarquia, promovendo assim um espaço de trabalho satisfatório para que todos os colaboradores possam se expressar e tenham voz ativa em sua experiência e atuação de setor. Desse modo, fica evidente que de acordo a entrevista a empresa estudada possui responsabilidade com o clima organizacional e as relações interpessoais praticadas no ambiente de trabalho.

Referências

ALMEIDA, Silvio. **Racismo Estrutural**. São Paulo: Pólen, 2019.

BUQUERQUE, J. **A arte de lidar com pessoas: a inteligência interpessoal aplicada**. 2. ed. São Paulo: Planeta, 2012.

DANTAS, Andrezza Aleixandre; HENRIQUES, Fabiana Regina. Relacionamento interpessoal no ambiente de trabalho. In: **Revista Científica Integrada**, v. 4, n. 5,

p. 113, 2020. Disponível em: <https://www.unaerp.br/revista-cientifica-integrada/edicoesanteriores/volume-4-edicao-5/4171-rci-relacionamento-interpessoal-122020/file>. Acesso em: 12 nov. 2022.

GRIFFIN, Ricky W. **Introdução à Administração**. São Paulo: Ática, 2007.

LEITÃO, Sergio Proença; FORTUNATO, Graziela; FREITAS, Angilberto Sabino de. Relacionamentos interpessoais e emoções nas organizações: uma visão biológica. **Revista de Administração Pública**, [S.L.], v. 40, n. 5, p. 883-907, out. 2006. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/s0034-76122006000500007>.

LOPES, Helyssa Luana; ANDRADE, Paula Ramos Oliveira; SOUSA, Valéria Moraes da Silveira; COSTA, Maria Teresa Pires. Atuação do psicólogo em saúde do trabalhador na perspectiva psicossociológica. In: **Fractal: Revista de Psicologia**, [S.L.], v. 32, n. 1, p. 72-81, 2 mar. 2020. Pro Reitoria de Pesquisa, Pós Graduação e Inovação - UFF. <http://dx.doi.org/10.22409/1984-0292/v32i1/5694>.

MALAKOWSKY, Halana Franciela; KASSICK, Cristine. O conflito no ambiente de trabalho: um estudo sobre causas e consequências nas relações interpessoais. **Gestão e Desenvolvimento**, v. 11, n. 1, p. 113-128, 2014. Disponível em: https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:Iy_A5CdklLEJ:https://p_____e_____r_____i_____odicos.feevale.br/seer/index.php/revistagestaoedesenvolvimento/article/view/74/71&cd=2&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br. Acesso em: 12 nov. 2022.

MARTINS-SILVA, Priscilla de Oliveira; SILVA JUNIOR, Annor da; LIBARDI, Mayra Barcelos Amado de Oliveira. Psicologia Organizacional e do Trabalho: relato de experiência em estágio supervisionado. **Psicologia: Ciência e Profissão**, [S.L.], v. 35, n. 4, p. 1327-1339, dez. 2015. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/1982-3703000722014>.

MINICUCCI, Agostinho. Relações Humanas: psicologia das relações interpessoais. PEREIRA, Geruza Oliveira de Aquino. Psicologia organizacional e do trabalho - retrato da produção científica na última década. In: **Psicologia: Ciência e Profissão**, [S.L.], v. 31, n. 4, p. 702-717, 2011. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/s1414-98932011000400004>.

THIRY-CHERQUES, Hermano Roberto. Max Weber: o processo de racionalização e o desencantamento do trabalho nas organizações contemporâneas. In: **Revista de Administração Pública**, [S.L.], v. 43, n. 4, p. 897-918, ago. 2009. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/s0034-76122009000400007>.

VENTORINI, Beatriz; GARCIA, Agnaldo. Relacionamento interpessoal: da obra de Robert Hinde à gestão de pessoas. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, v. 4, n. 2, p. 117-143, 2004. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1984665720040002000006&lng=es&nrm=iso. Acesso em: 12 nov. 2022.



OBSERVATÓRIO UNIFC
DO SEMIÁRIDO NORDESTE

ISBN: 978-65-993114-1-3.