



FACULDADE DE TECNOLOGIA E CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS – FATECS
CURSO: ADMINISTRAÇÃO
LINHA DE PESQUISA: GESTÃO DE PESSOAS
ÁREA: QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

MILENA DA SILVA DE CAMPOS

RA: 21200566

**O RISCO DE ADOECIMENTO DOS PROFESSORES DO CURSO DE
ADMINISTRAÇÃO DE UMA INSTITUIÇÃO DO ENSINO SUPERIOR DE BRASÍLIA**

Brasília
2015

MILENA DA SILVA DE CAMPOS

**O RISCO DE ADOECIMENTO DOS PROFESSORES DO CURSO DE
ADMINISTRAÇÃO DE UMA INSTITUIÇÃO DO ENSINO SUPERIOR DE BRASÍLIA**

Trabalho de Curso (TC) apresentado como um dos requisitos para a conclusão do curso de Administração de Empresas do UniCEUB – Centro Universitário de Brasília.

Orientadora: Érika Costa Vieira Gagliardi

Brasília
2015

MILENA DA SILVA DE CAMPOS

**O RISCO DE ADOECIMENTO DOS PROFESSORES DO CURSO DE
ADMINISTRAÇÃO DE UMA INSTITUIÇÃO DO ENSINO SUPERIOR DE BRASÍLIA**

Trabalho de Curso (TC) apresentado como um dos requisitos para a conclusão do curso de Administração de Empresas do UniCEUB – Centro Universitário de Brasília.

Orientadora: Érika Costa Vieira Gagliardi

Banca Examinadora

Professora Érika Costa Gagliardi
Orientadora

Prof. (a) Examinador (a)

Prof. (a) Examinador (a)

Brasília, _____ de _____ de 2015.

O RISCO DE ADOECIMENTO DOS PROFESSORES DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO DE UMA INSTITUIÇÃO DO ENSINO SUPERIOR DE BRASÍLIA

Milena da Silva de Campos

RESUMO

O trabalho teve como principal objetivo avaliar o risco de adoecimento dos professores do curso de Administração no ensino Superior em uma instituição de ensino em Brasília-DF, com a necessidade de descrever o contexto de trabalho, o sentimento de prazer-sofrimento no trabalho, os custos humanos e a avaliação de danos causados no ambiente de trabalho. O presente estudo foi realizado por meio de um estudo de caso, aplicando-se um questionário fechado, chamado ITRA (Instrumento Auxiliar de Diagnóstico de Indicadores Críticos no Trabalho), feito por Mendes e Ferreira (2007). Concluindo, ao final da pesquisa, que há um baixo risco de adoecimento no trabalho, considerando satisfatórias as condições de trabalho e a relação socioprofissional do trabalho. Entretanto, na parte de custo humano há um desequilíbrio trazendo fatores críticos e um grave comprometimento no custo cognitivo. A relação de prazer-sofrimento e a avaliação de danos causados no trabalho trazem escalas satisfatórias e positivas para o ambiente de trabalho.

Palavras-chaves: 1.Risco de Adoecimento; 2. Professores do Ensino Superior; 3. Condição de Trabalho.

1 INTRODUÇÃO

Em um ambiente de trabalho é importante analisar diversos fatores que estão ligados diretamente ao empregado, entre estes estão: estresse, hábitos, segurança,

liberdade e outra infinidade de elementos. Tais características levam os trabalhadores a buscarem locais de trabalho que satisfazem a sua jornada do dia a dia, levando então as instituições discutirem sobre a Qualidade de vida no trabalho (QVT) tanto dentro do ambiente de trabalho quanto fora. A QVT vem sendo discutida desde os anos 50, fazendo parte de mudanças do qual passam as relações de trabalho em uma sociedade moderna, em uma ágil transformação.

A competência da QVT foi desenvolvida primeiramente na área de saúde, em seguida crescendo e englobando a área da psicologia, sociologia e da administração, é um assunto discutido dentro de um aspecto multidisciplinar humanista. Pode-se definir QVT como sendo o bem-estar de pessoas, grupos, empregados e também a percepção do que pode ser feito para atender a expectativas geradas por gestores como por utilizadores de QVT nas empresas. (FRANÇA, 2003).

É importante dizer que para desempenhar um trabalho é necessária capacitação e competência em um determinado cargo. Existem ações para que isso ocorra. Por exemplo, o recrutamento, seleção, preparação e desenvolvimento na empresa. Outros dois fatores são a motivação e a disposição para que ocorra melhor desempenho dos empregados, sendo principalmente uma atribuição da empresa que proporcionará um ambiente com segurança e satisfação, oferecendo assim maior qualidade de vida. (GIL, 2001).

De acordo com uma pesquisa realizada pelo Conselho Federal de Administração, a formação dos professores em nível de graduação do curso de Administração é bastante diversificada. O Ministério da Educação (MEC) e a Instituição de Ensino Superior (IES) falam que o melhor professor é o que se aperfeiçoa e que possui aprendizagem contínua e ainda assim existe uma parcela significativa de professores do ensino superior que não possuem o título de mestre e de doutor. (FRANÇA, 2003).

Alguns fatores influenciam no risco da profissão de ser professor do ensino superior. Por exemplo, esgotamento físico e mental, levando-se em consideração uma jornada de trabalho excessiva, repetição de movimentos diários, como escrever em quadro, ficar em pé por um longo tempo. É uma profissão muito estressante, principalmente, por estar lidando com jovens, adultos que nem sempre colaboram dentro de sala de aula.

Em compensação tem os fatores de ganho, de prazer em ensinar o próximo, do processo de passar o conhecimento adquirido ao longo da vida para a formação profissional de outras pessoas, contribuindo com o crescimento e amadurecimento do indivíduo. Por ser uma profissão desafiadora, um trabalho docente que está ligado diretamente ao aprendizado de outro ser, que mobilizam seus conhecimentos

pedagógicos ao caminho do ensino e de melhoria contínua das políticas educacionais, justifica-se a relevância e a escolha do tema para a elaboração do presente estudo.

Com isso, o artigo procura estudar o contexto de trabalho dos professores do curso de administração do ensino superior de uma instituição no Distrito Federal, estabelecendo como problema de pesquisa: **Qual o risco de adoecimento dos professores do curso de Administração em uma instituição do Ensino Superior no Distrito Federal?**

Para tal, foi determinado o objetivo geral para a presente pesquisa: **Analisar o risco de adoecimento no trabalho dos professores do curso de administração.**

Com base no objetivo geral, serão traçados os objetivos específicos: 1. Investigar a percepção do Sofrimento e do Prazer dos professores no curso de Administração; 2. Investigar as condições dos professores (local de trabalho, carga horária, remuneração proposta); 3. Analisar o Custo Afetivo, Cognitivo e Físico. (Riscos de Adoecimento); 4. Analisar as condições propostas pela instituição para benefício dos professores.

O trabalho apresenta como primeiro tópico a abordagem de indicadores da QVT e um pouco da psicodinâmica, sendo estas pesquisas bibliográficas. A presente pesquisa descritiva e quantitativa é voltada para um questionário que contribui para diagnosticar fatores críticos do trabalho. A população que representa a pesquisa são os professores do curso de administração do UniCeub, tanto do campus da asa norte quanto de Taguatinga. Por último, os dados coletados da pesquisa foram tabulados, analisados e discutidos, com base na interpretação realizada pelo autor.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)

O tema Qualidade de vida no trabalho (QVT) pode estar ligado desde cuidados médicos determinados pela legislação de segurança e saúde, como até serviços voluntários de empregados e empregadores em áreas de motivação, lazer e outros aspectos. É principalmente um interesse de empresários e administradores pela colaboração que a QVT pode oferecer para satisfazer a produtividade empresarial e trazer o bem-estar dos empregados. (FRANÇA, 2003).

Atualmente, é muito falado sobre Qualidade Total (QT) entendida como um desejo, a preocupação fixa da instituição em produzir produtos de qualidade ou prestar serviços de qualidade. A qualidade não necessariamente precisa ser inferior ou superior, mas necessária e suficiente. (FERNANDES, 1996).

O assunto “Qualidade de Vida no Trabalho” pode ser uma forma de pensamento que envolve pessoas, trabalho, instituições, tendo como principal foco o bem estar do funcionário, conseqüentemente no sucesso organizacional da empresa. O tema QVT tem sido uma preocupação do homem desde o início de sua existência, com outro enredo e com outros títulos, mas sempre focado para facilitar ou trazer prazer e bem estar ao trabalhador na execução de seus deveres. (RODRIGUES, 1994).

Uma das funções da tecnologia de QVT é para que as instituições modifiquem suas formas de organização no trabalho, em que se eleve o nível de satisfação dos empregados e também a produtividade das empresas, ao mesmo tempo, resultando maior participação dos trabalhadores nos processos gerais ao seu trabalho. (FERNANDES, 1996).

Um fato é que a tecnologia da QVT não pode resolver todos os problemas de produtividade das empresas e também da insatisfação do empregado, em qualquer nível. Entretanto, sua aplicação conduz, sem dúvida, a melhores execuções do empregado, ao mesmo tempo, que evita maiores desperdícios, reduzindo os custos operacionais. (FERNANDES, 1996).

A QVT quando implantada dentro de uma organização gera benefícios aos funcionários, podendo dar chance de se expressarem, de interagirem nas decisões propostas pela organização e principalmente reconhecer a inteligência do funcionário, além de suas atividades diárias. Com isso pode haver uma melhoria dos métodos do trabalho, dos produtos, gerando maior produtividade na organização, que também irá se beneficiar. (FERNANDES, 1996).

O assunto QVT está ligado diretamente com a Psicodinâmica do Trabalho, já que este estuda a inteligência e a vontade do trabalhador no meio psíquico e social, como sendo resultado de uma realidade que as solicita. Dejours (2004) afirma que é um procedimento de interação, em que os empregados avaliam suas vivências e os pesquisadores sugerem diversas hipóteses a serem abordadas. (MENDES; ARAUJO, 2012).

2.2 Psicodinâmica no Trabalho

No ano de 1990 teve início a discussão sobre a clínica do trabalho e da ação como preconizada por C. Dejours, que envolvia debates do Seminário Interdisciplinar de Psicopatologia do trabalho, que em 1998 acarretou seus escritos sobre o prazer e sofrimento no trabalho. A relação entre trabalho e trabalhar, com o foco da constituição do sujeito é o objeto fundamental da clínica Psicodinâmica no Trabalho. (MAGNÓLIA;

KOZICZ, 2012).

Para Dejours, a Psicodinâmica no Trabalho é um fundamento clínico, que se sustenta na definição e no conhecimento da ligação entre a saúde mental e o trabalho, e o entendimento teórico, que se empenha em registrar as respostas da investigação clínica da relação articulada de serviço a uma teoria do sujeito, fundamentado, simultaneamente, na teoria social e na Psicanálise. (MAGNÓLIA; KOZICZ, 2012).

A Psicodinâmica tem a obrigação de enfrentar o desafio de revelar ao sujeito o seu exercício psíquico envolvido no trabalho. O Sistema de engajamento na organização do trabalho resulta uma resistência em aprovar o sofrimento fatal do encontro fracassado com o real. Substituindo o sofrer, nascem os sintomas e as repetições, na maioria das vezes representada nas defesas. (MAGNÓLIA; KOZICZ, 2012).

Existem três etapas em uma pesquisa de Psicodinâmica do Trabalho. Começa com a pré-pesquisa, que é denominada pela análise da demanda. Já a segunda etapa é a pesquisa propriamente dita, isto é, a partir do momento em que as relações entre organização do trabalho e as vivências do prazer e de sofrimento são debatidas coletivamente. E por último é a aprovação dos resultados. (MAGNÓLIA; KOZICZ, 2012).

A Psicodinâmica no trabalho aborda a importância da subjetividade hoje e a maneira de como apreendê-la nas instituições do trabalho, ou seja, privilegiar uma determinada ótica, na qual articula sofrimento e a saúde no trabalho. (LANCMAN; UCHIDA, 2003). Engloba o motivo de estados mal adaptados que ocorrem e se repetem, apesar de complicados e ineficazes, e também por que o indivíduo acha difícil, senão impraticável, entrar ou manter um estado mental pretendido. (HOROWITZ, 1990).

Analisar e relatar a condição mental são, em certo ponto, uma tarefa artificial. A experiência real não tem um ponto fixo para mudança, movimentando-se como se fosse um rio com águas agitadas até chegar um estado de quietação. Na maior parte, as transições leves caracterizam uma pessoa flexível que não se encontra em estado de estresse. (HOROWITZ, 1990).

2.2.1 Contexto do Trabalho

O contexto de trabalho está inserido nos fatores material, organizacional e social, onde são realizados os negócios de trabalho, as técnicas individuais e em grupo de mediação, exercido pelos empregados na interação com a realidade de trabalho. (FERREIRA; MENDES, 2008).

O primeiro tópico trata-se da Organização no Trabalho que pode ser considerada "ideias específicas de um conteúdo, procedimentos e a interação entre os cargos, de maneira a satisfazer as condições organizacionais e tecnológicas, e também os requisitos sociais e individuais do ocupante do cargo" (FLEURY, 1980).

É necessário conhecer a organização do trabalho para conectar as vivências do sofrimento e de prazer, os processos de subjetivação, o diagnóstico da doença e a saúde-adoecimento. A organização promove e configura a construção do procedimento de confronto com o real, mas para isso o sujeito precisa identificá-lo como crucial para a análise clínica. (MAGNÓLIA; KOZICZ, 2012).

Operacionalmente, a organização do trabalho é "a divisão do trabalho, o conteúdo da tarefa – à medida que ele dela deriva -, o sistema hierárquico, as modalidades de comando, as relações de poder, as questões de responsabilidade". (DEJOURS, 1987, apud, MENDES; MORRONE, 2002).

O segundo elemento da pesquisa trata sobre as condições de trabalho. A Organização Internacional do Trabalho (OIT) interpretou as condições de trabalho para os professores ao identificar o lugar central que ocupam dentro da sociedade, pois são estes que são os responsáveis pelo preparo do cidadão para a vida (OIT, 1984). Essa circunstância simplesmente busca atingir a meta de um ensino eficiente. (GASPARINI; BARRETO; ASSUNÇÃO, 2005).

Dentre as condições de trabalho em uma instituição de ensino podemos destacar as seguintes: material de consumo dos professores, segurança de trabalho, espaço físico adequado de aula, instrumentos para realização de tarefas, dentre outros. (FERREIRA; MENDES, 2008).

Os empregados se preocupam com a insegurança no trabalho, pois é uma das principais causas do estresse e um dos maiores comprometedores do rendimento e profundidade. A Instituição deve encarar como um fato importante, já que isso garante a produtividade e a qualidade do trabalho de seus empregados. (GIL, 2001).

Um fato constatado é que mais e mais empregados se queixam de uma rotina pesada de trabalho, de uma subutilização de potencialidade e inteligência, e condição inadequada no trabalho. Por conta de problemas de insatisfação no trabalho, pode haver um crescimento de absenteísmo, rotatividade de mão de obra mais elevada, queda de rendimento dos funcionários e até greves numerosas podendo prejudicar a saúde física e mental dos trabalhadores, conseqüentemente na rentabilidade empresarial. (FERNANDES, 1996).

No terceiro tópico de contexto de trabalho estão inseridas as relações socioprofissionais que são de natureza ética e profissional e estão agrupados entre os

diferentes níveis hierárquicos da instituição, que envolve uma dinâmica própria adjacente às relações entre chefias-empregados e entre colegas. Pode resultar numa variação da organização do trabalho, assim podendo transformá-la em objeto de modificação. (MENDES; MORRONE, 2002).

Assim, a organização do trabalho inscreve-se numa intersubjetividade em que o sujeito, com sua história passada, presente e futura, envolve-se com a dinâmica de construção do coletivo de trabalho e da sua identidade social. Esse coletivo de trabalho é construído com base na fala compartilhada sobre organização do trabalho e o possível sofrimento originado no confronto com seus elementos (atividades, processo e relação de trabalho). (MENDES; MORRONE, 2002, p.29).

2.2.2 Custos Humanos do Trabalho: Afetivo, Cognitivo e Físico

O Custo físico está ligado ao nível de exigência sobre o nosso corpo e também se o empregado tem requisitos biológicos para realizar a tarefa proposta a ele. Por exemplo, a utilização da força física e condicionamento físico. (FERREIRA e MENDES, 2007).

O uso repetitivo das mãos pode ser considerado um fator que contribui para o custo físico do trabalhador, este possivelmente relacionado com a realização de serviços frequentes, inadequação ou escassez de equipamentos, dentre outros. (SHIMIZU; CARVALHO JUNIOR, 2012).

O Custo Humano pode estar relacionado com a produtividade dentro do local de trabalho, pois as empresas estão cada vez mais competitivas e com isso seus recursos humanos devem mostrar alto nível de produtividade. (GIL, 2001).

Muitos fatores positivos podem ocorrer se a produtividade da empresa estiver na linha correta. Por exemplo, a disposição no trabalho fica melhor, há melhorias no controle interno da empresa, maior comprometimento das pessoas, lealdade à empresa e interesse pelos benefícios. Mas sempre atento às dimensões biológicas, psicológicas e experiências passadas do empregado, para evitar doenças com excesso de trabalho. (FRANÇA, 2004).

O Custo Humano afetivo está voltado para a depressão, para a falta de esperança, falta do significado das coisas, impotência no local de trabalho e ansiedade, e junto desses fatores uma baixa autoestima. (TAMAYO; TRÓCCOLI, 2002).

Essa vivência depressiva no custo afetivo pode extrair de alguma forma os sentimentos de indignidade, de inutilidade e desqualificação. O dominar da depressão

vem pelo cansaço. O cansaço não é só pelo esforço muscular e psicossensorial, mas que tem um resultado acima de tudo no estado dos trabalhadores taylorizados. (DEJOURS, 2003).

Já o custo cognitivo relaciona-se com dificuldade de concentrar, falha da memória, esforço para tomar decisão e alguns sintomas sensório-motores, ou seja, agitação, incapacidade para relaxar, dentre outros. (KAHILL, 1988, apud, TAMAYO; TRÓCCOLI, 2002).

2.2.3 Prazer – Sofrimento no Trabalho

Desde o início da década de 90 são feitas varias pesquisas sobre a organização do trabalho e sua relação com o prazer-sofrimento, dando importância ao papel da organização do trabalho para as vivencias do prazer-sofrimento e para as estratégias de enfrentamento do sofrimento, que são responsáveis pelo desvio do adoecimento no trabalho. (MENDES; MORRONE, 2002).

Com o mundo cada vez mais competitivo nos negócios é exigido altos níveis de motivação das pessoas no trabalho. Os trabalhadores com motivação tendem acarretar melhores resultados, tanto em particular como em grupo no seu ambiente de trabalho. O principal combustível para a produção na empresa é a motivação dos empregados. (GIL, 2001).

Danna; Griffin (1999) fala que a maior parte do tempo na vida das pessoas é no seu local de trabalho, por isso representa uma parte muito significativa para os indivíduos. Por conta disso é importante não só procurar evitar a ocorrência de doenças decorrentes no local de trabalho como também é importante proporcionar o bem-estar das pessoas neste recinto. Tem-se observado que os empregados procuram interesse constante no bem-estar no trabalho, pois é um fato que afeta positivamente o seu desempenho.

O reconhecimento também é um fator de Prazer-Sofrimento dentro do ambiente de trabalho. Dejours (1993, 2009) colaborou para o nosso entendimento do reconhecimento sendo um processo de retribuição simbólica baseado em julgamentos sobre o fazer das pessoas. O tema psicodinâmica tem chamado a atenção para a ligação entre falta de reconhecimento e processos de sofrimento, adoecimento e despersonalização. (BENDASSOLI, 2012).

Lancman e Sznelwar (2004) ressaltaram que existem variadas formas de sofrimento no ambiente de trabalho: medo de ocorrer acidente, angústia de não estar preparado de seguir as cadências ou alcançar limites de tempo impostos, sofrimento proveniente da repetição e do aborrecimento, medo das ofensas provenientes dos

usuários ou dos clientes, receio da dominação e da autoridade exercida pela hierarquia, medo de ser demitido, dentre outras perturbações. (FLACH, 2009).

No entanto, a parte mais dolorosa do sofrimento está no vazio intelectual a que é submetido o empregado, que se desloca sem direção, tomando para si toda a responsabilidade da sua angústia, levando-o com um sentimento permanente de impotência e incapacidade, no qual os conhecimentos reunidos por anos de dedicação são considerados inúteis e descartáveis (Dejours, 1998/1999). (FLACH, 2009).

Uma medida para enfrentar o sofrimento é o uso de estratégias defensivas. Essas defesas visam evitar o aspecto doloroso, muitas vezes inconsciente, que o sofrimento resgata para o empregado, sendo difícil o confronto e a convivência com este sentimento para a manutenção do equilíbrio psíquico, que precisa da proteção do ego contra esse embate que se encontra na base do sofrimento. (MENDES; MORRONE, 2002).

Dejours e Abdoucheli (1990) explicam as estratégias defensivas sendo uma técnica usada por trabalhadores para diminuir ou negar a percepção do fato que faz sofrer. Essas defesas preservam as condições de fora e se sustentam no consenso de um conjunto específico de empregados. (MENDES; MORRONE, 2002).

2.2.4 Avaliação dos Danos Relacionados com o Trabalho

Todo ser humano tem complexo biopsicossocial, ou seja, competência social, psicológico e físico que ao mesmo tempo respondem as condições de vida. Esses três níveis podem apresentar respostas com variadas combinações e intensidades, e apesar desses três níveis serem interdependentes, um deles pode ser mais visível que o outro. (FRANÇA, 2003).

Os atributos físicos herdados estão ligados ao metabolismo, fragilidade dos sistemas ou órgãos. Já o dano psicológico está voltado para o processo de afeto, emoção e de raciocínio, podendo ser inconsciente ou racional, que constituem a personalidade de cada indivíduo e seu jeito de captar e posicionar-se diante das outras pessoas e das circunstâncias que presencia. (FRANÇA, 2003)

O Aspecto Social traz os valores socioeconômicos, as crenças, o papel familiar, cultura e maneiras diferentes de organização social, seja no trabalho ou fora dele, o conjunto de representação e da organização da sociedade que cada indivíduo está inserido e participa. Outras formas de dimensão social são o meio ambiente e a localização geográfica. (FRANÇA, 2003).

Doenças osteomusculares voltadas ao trabalho podem ser consideradas danos físicos que se caracteriza por ser um conjunto de distúrbio pela ocorrência de

sintomas, por exemplo, dor, dormência, formigamento, sensação de peso ou fadiga, que ocorrem geralmente em membros superiores. (PINHEIRO; TRÓCCOLI; PAZ, 2002).

Nos dias de hoje é considerada como DORT (Distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho) as tendinites, síndrome tensional do pescoço, dentre outros. A dor é o principal sintoma da doença, ocasionada por movimento, mudança de temperatura e estresse no local de trabalho. Com isso pode ocorrer incapacidade temporária ou permanente para o trabalho. (PINHEIRO; TRÓCCOLI; PAZ, 2002).

Como um dano psicológico podemos citar o estresse, que é uma resposta do corpo à pressão, isto ocorre quando o organismo responde com a mente, com o nosso corpo e com o coração ao temperamento inadequado de vida de uma maneira contínua ou intensa. Podendo ter como consequência exaustão emocional, depressão e uma avaliação negativa própria. (FRANÇA, 2003).

Como manifestações sociais podemos citar questões com clientes, colegas de trabalho, superior ou inferior (Maslach, 1978). A característica mais frequente é a diminuição da relação com os clientes. Outro ponto é a interferência dos problemas no contexto de trabalho com a vida pessoal, podendo gerar conflitos interpessoais com o cônjuge ou com os próprios filhos. (TAMAYO; TROCCOLI, 2002).

2.2.5 Tendência do adoecimento dos professores no Ensino Superior

Um estudo realizado pela psicóloga Marisa A.Elias (2014) diz respeito ao adoecimento dos professores do ensino superior cada vez mais frequente e sua causa que pode estar relacionada ao exercício de sua função. A pesquisadora garante que os problemas de saúde e adoecimentos de ordem psíquica podem estar ligados com a precariedade do trabalho, resultado do desenvolvimento rápido das instituições.

No primeiro instante a psicóloga identificou que os professores falavam que não tinham nenhum problema de saúde. Mas, à medida que a entrevista acontecia, os próprios professores se assustaram ao notar que possuíam vários problemas não reconhecidos e banalizados. As pessoas entrevistadas admitiram que sentiam dor de cabeça frequente; dores em todo corpo; utilização de medicamentos para problemas como refluxo, gastrite, alergias, insônia e rouquidão ocasional. Avaliados esses possíveis sintomas, a pesquisadora alerta que podem estar ligados ao estresse e possivelmente julgado como adoecimento psicossomático.

O tema da medicina psicossomática, conforme seu campo epistemológico, é um estudo entre mente e corpo com destaque na explicação da patologia somática, uma

ideia de assistência integral e uma reprodução para a linguagem da psicologia com base nos sintomas corporais. (Ekstermam, 1992, p.77).

A patologia vem sendo cada vez mais comum em locais laborais. Entende-se que as patologias sejam pioradas em relação à intensificação e a precarização no ambiente de trabalho, conduzidas, na maioria das vezes, pela ideologia gerencialista. O termo gerencialismo, descrito por Siqueira e Calgaro (2008, 2010), tem acabado com os coletivos e modificado os valores em um ambiente de trabalho. Isso é decorrente de atitudes de médicos que não estão preparados para fazer diagnósticos precoces. A falta de um grupo encaminha-se a uma crise individual, geralmente sinal de sofrimento coletivo que se gera patogênico. (MENDES; ARAUJO, 2012).

3. MÉTODO DE PESQUISA

3.1 Tipo de Pesquisa

A pesquisa realizada no trabalho foi quantitativa que descreve tanto nas modalidades de coleta de informação quanto no método de técnicas estatísticas. O método quantitativo, supostamente, garante a precisão de resultados, evita a distorção de análise e interpretação, proporcionando segurança em relação aos resultados. (RICHARDSON, 1999).

3.2 Empresa

O Instrumento foi aplicado no UniCeub (Centro Universitário de Brasília) no curso de Administração. A instituição é um dos pioneiros de ensino no Distrito Federal, primeiramente chamado de Centro de Ensino Unificado de Brasília no ano de 1968, em seguida o primeiro centro universitário da região na década de 90. Com isso passou a se chamar Centro Universitário de Brasília.

O curso de Administração foi construído com base nos mais altos padrões de universidades de renome no exterior, e com isso oferece o melhor para os estudantes da área. O curso apresenta muitas atividades práticas desde o primeiro semestre, isso faz com que o aluno vá se familiarizando e ganhando conhecimento desde o início da sua formação.

O curso proporciona estágios para vários perfis dos alunos, existem 1.200 empresas conveniadas para estágio, dando oportunidade da entrada no mercado de trabalho. Outra opção é a Casulo – Incubadora de Empresas, esta estimula a criação de pequenas e microempresas oferecendo infraestrutura e orientação mercadológica.

E como grande oportunidade proporcionada pela Empresa Junior, o aluno adquire conhecimento de gestão de empresas e empreendedorismo e coloca em prática todo seu aprendizado ao longo do curso.

3.3 Participantes

A população da pesquisa abrange os professores do curso de Administração do UniCeub no campus da Asa Norte contendo 32 professores e em Taguatinga aplicado com 10 professores.

3.4 Instrumento

O instrumento foi elaborado por Ana Magnólia Mendes e Mário César Ferreira (2007), chama-se ITRA (Instrumento Auxiliar de Diagnóstico de Indicadores Críticos no Trabalho). É um questionário com 124 fatores distribuídos em quatro grupos de pesquisa, para os professores do curso de Administração relacionarem um número correspondente à sua percepção daquele fator ao trabalho exercido na instituição. O primeiro grupo é o contexto do trabalho, com três fatores: Organização do Trabalho com índice de confiabilidade de 0,72; Condições de Trabalho com índice de confiabilidade de 0,89; e Relações Socioprofissionais com índice de confiabilidade de 0,87.

O segundo grupo é o Custo Humano, com três fatores: Custo Físico com índice de confiabilidade de 0,91; Custo Cognitivo com índice de confiabilidade de 0,86; e Custo Afetivo com índice de confiabilidade de 0,84.

O terceiro grupo é a escala de Prazer – Sofrimento no Trabalho com quatro fatores: Realização Profissional com índice de confiabilidade de 0,93; Liberdade de Expressão com índice de confiabilidade de 0,80; Vivência de Sofrimento com índice de confiabilidade de 0,89; e Falta de Reconhecimento com índice de confiabilidade de 0,87.

O quarto e último grupo são os Danos Relacionados ao Trabalho com três fatores: Danos Físicos com índice de confiabilidade de 0,88; Danos Psicológicos com índice de confiabilidade de 0,93; e Danos Sociais com índice de confiabilidade de 0,89.

3.5 Procedimento de Coleta e Análise

Como medida de segurança para aplicar o questionário dentro da Instituição de Ensino, foi solicitada ao coordenador geral do curso de Administração a autorização da aplicação dos questionários. A aplicação com os professores do curso duraram três semanas, compreendendo entre os dias 12 e 31 de agosto de 2015, no período da manhã as 09:40h e a noite 20:40h, momento dos intervalos entre as aulas.

A análise dos dados foi feita no Excel reunindo todos os dados dos questionários, aplicando gráficos para deixar claro as respostas e a interpretação com base na teoria apresentada.

4 APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DE RESULTADOS

Observando as variáveis de contexto de trabalho pode-se notar que sua média encontra-se em um nível satisfatório, ou seja, há um baixo risco de adoecimento no local de trabalho. A avaliação satisfatória está inserida na escala de 0 até 2,29, já a moderada e crítica está entre 2,29 e 3,69 e acima de 3,69 encontra-se um resultado negativo, tornando grave o risco de adoecimento.

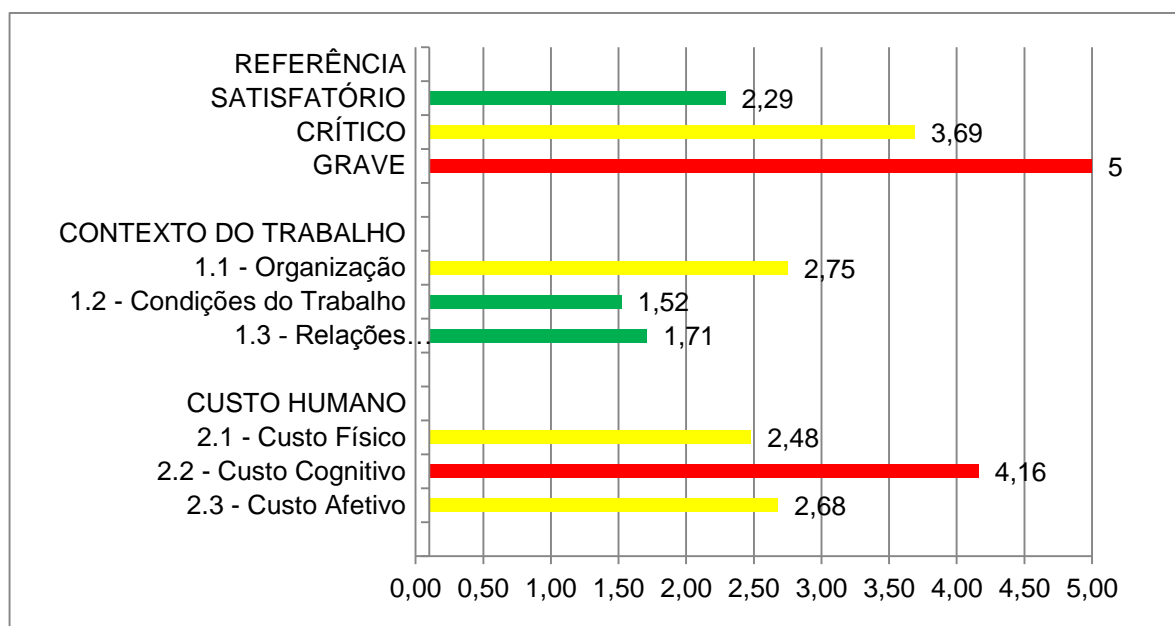


Tabela 1 – Custo Humano e Contexto do trabalho – Fonte: Produzido pela autora (2015)

Dentro do contexto de trabalho foi analisada a organização do trabalho, onde há o controle das tarefas, sendo sua avaliação considerada crítica (2,75). Os únicos considerados satisfatórios foram “os resultados esperados estão fora da realidade” (1,73) e “as tarefas executadas sofrem descontinuidade” (2,15). Ou seja, os professores consideram que isso raramente ocorre.

Em seguida vêm as condições de trabalho, que são voltadas para o espaço físico e materiais disponíveis, alcançando a média de (1,52), sendo assim pouquíssima chance de risco de adoecimento. São dez tópicos avaliados dentro de

condição de trabalhos, que foram considerados satisfatórios. O que ficou com maior média foi “existe muito barulho no ambiente de trabalho” (2,07).

O último fator de contexto de trabalho é a relação socioprofissional do trabalho, que retrata o relacionamento e a interação entre diversos profissionais, que mantem o nível satisfatório e positivo (1,71). O tópico que se destacou foi o “existem disputas profissionais no local de trabalho” com índice de 2,11.

Segundo os autores Ferreira e Mendes (2003) o índice indicado como satisfatório representa um resultado positivo e produtor de prazer no trabalho, que deve ser mantido e consolidado no ambiente organizacional. O índice crítico sinaliza um estado de alerta, tendo que solicitar medidas imediatas de curto e médio prazo. A instituição nesse caso só deve estar em alerta para possíveis doenças, já que não houve nenhum índice grave.

Prosseguindo no contexto de trabalho, os fatores são na maioria satisfatórios, com a única exceção a “organização no trabalho” sendo este crítico. Ferreira e Mendes (2003) por ser grande parte satisfatória há uma baixa tensão de risco de adoecimento, podendo então capturar uma real dimensão sobre o grupo de professores dentro do contexto de trabalho na instituição.

No estudo do custo humano, temos o fator físico que é o primeiro a ser analisado, sendo uma exigência do nosso corpo durante o trabalho. É considerado um aspecto crítico (2,48), destacando-se como maiores índices os itens “ser obrigado a ficar em pé” (3,92) e “usar pernas de forma continua” (3,74). Seguindo a ideia tem-se o custo cognitivo (4,16) considerado grave, onde é preciso usar o aprendizado adquirido para executar a tarefa e resolver problemas. Usar a memória é o mais grave (4,59) dentro do custo cognitivo. O custo afetivo que está voltado para o sentimento e para estados de humor do individuo tem um índice de (2,68), sendo considerado crítico.

Avaliando os fatores que envolvem o custo afetivo, é possível perceber que os professores em seu local de trabalho tem um compromisso em estar sorrindo sempre (2,37), obrigado a ter um bom humor diariamente (2,88), ser bonzinho com os outros (2,55); todos caracterizam um índice crítico. Mas, quando se fala em controle das emoções (4,18) passa a ser um índice grave, podendo acarretar um risco grande para o adoecimento.

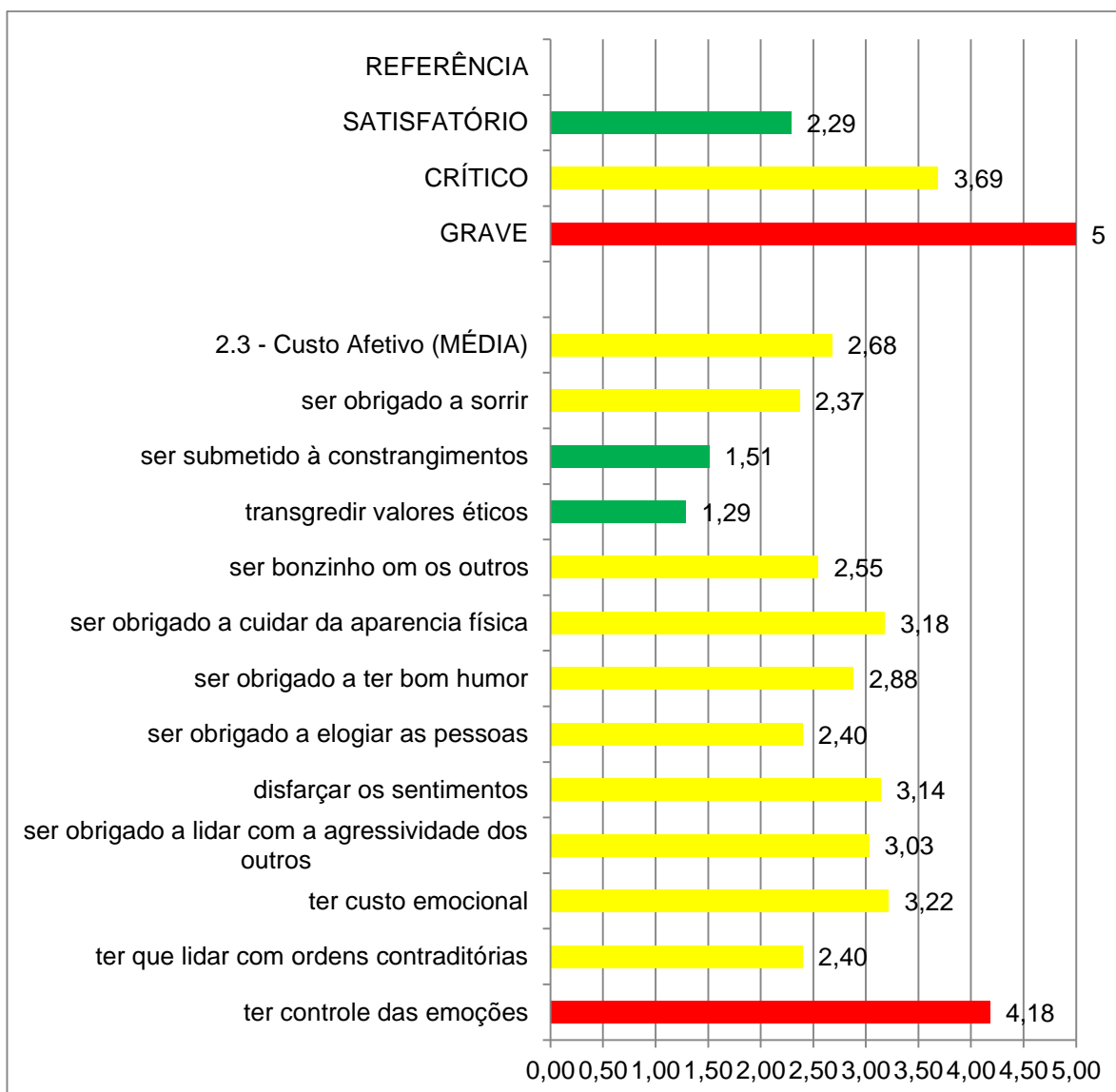


Tabela 2 – Custo Afetivo – Fonte: Produzido pela autora (2015)

Essa exaustão emocional trata-se de sentimentos de cansaço e esgotamento no trabalho. O indivíduo passa a se sentir exigido em seus recursos emotivos. Esse aspecto reflete na dimensão de estresse individual de Burnout (esgotamento profissional). A síndrome de Burnout trata da perda da motivação, associado a sintomas com caráter psíquico e físico. (TAMAYO; TRÓCCOLI, 2002).

Analisado a escala de prazer no trabalho, encontra-se a realização profissional com índice de (5,16) identificado como satisfatório. Dentro da realização existem dois tópicos que se destacam “orgulho pelo que faço” (5,59) com a maior média e também “identificação com minhas tarefas” (5,37). A liberdade de expressão foi outro ponto que foi avaliado (5,18) continuando a ideia de satisfatório.

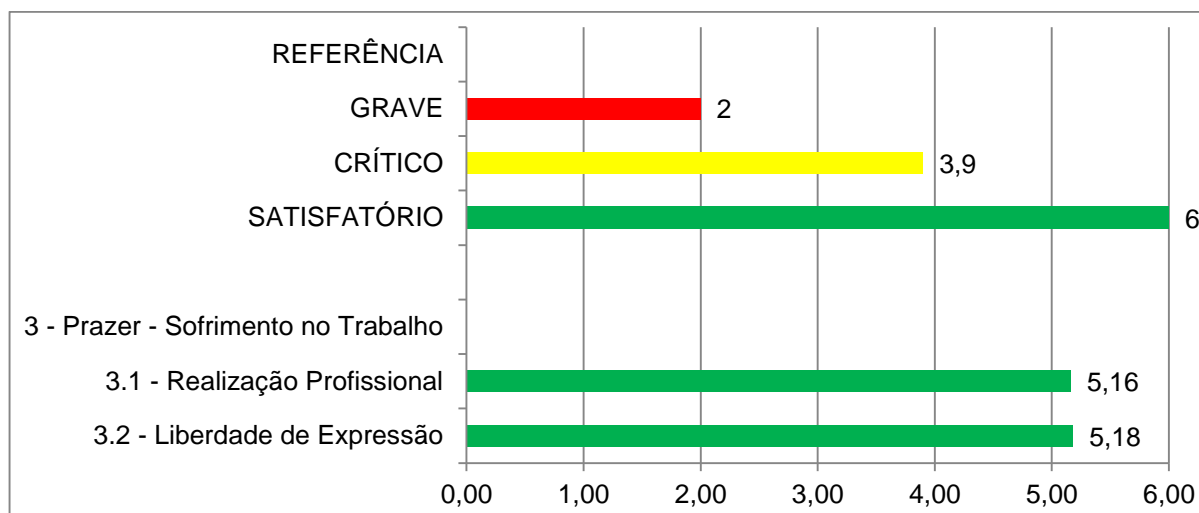


Tabela 3 – Prazer – Sofrimento no trabalho 1 – Fonte: Produzido pela autora (2015)

Ao mesmo tempo em que o trabalho pode ser uma fonte de prazer, este pode trazer sofrimento, implicando uma contradição, que é encaminhado por um movimento de esforço do indivíduo para buscar sempre o prazer e evitar o sofrimento, com o objetivo de ter equilíbrio psíquico. (MENDES; MORRONE, 2002).

É possível perceber que no grupo de liberdade de expressão todos os tópicos são considerados satisfatórios, com uma característica baseada em colegas, chefias, e relacionamento entre estes. Todos os índices são acima de 4,0, dando importância a “liberdade para falar sobre meu trabalho com os colegas” (5,51). Ou seja, há um companheirismo no local em que os professores dão aula. Como menor índice beirando a escala de 5,0, tem-se “liberdade com a chefia para negociar o que precisa” (4,88). Isso representa que existe dificuldade em lidar com os chefes para resolver algum problema de trabalho, mesmo sendo um índice satisfatório.

Em relação ao sofrimento (1,98) é considerado um índice satisfatório, mas está muito próximo do crítico. Avalia-se que o nível de estresse é o maior com (2,96) sendo esse um aspecto crítico. Na maioria das vezes está ligado à sensação de desconforto no local de trabalho, podendo, também, ser gerado por acontecimentos alegres. (STACCIARINI; TRÓCCOLI, 2002).

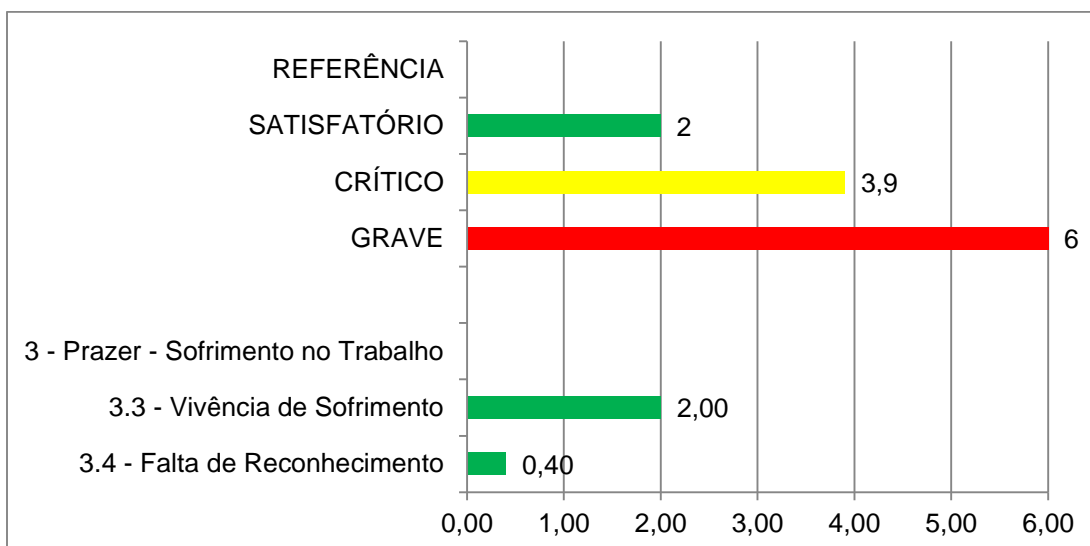


Tabela 4 – Prazer – Sofrimento no trabalho 2 – Fonte: Produzido pela autora (2015)

Além do estresse, destacam-se na “vivência de sofrimento” a sobrecarga de trabalho (2,85) e o esgotamento emocional (2,70) sendo os três considerados críticos. O estresse pode ser visto como um estado intenso de excitação, emoção (tristeza, raiva, medo e culpa) que pode abalar o equilíbrio dos trabalhadores. (HOROWITZ, 1990). Nesse contexto, não há nenhum índice grave, mas é possível perceber que nos elementos descritos acima há um sofrimento demonstrando risco de adoecimento com os professores.

No elemento de “falta de reconhecimento” foi avaliado o índice de 0,40, ou seja, significa que os professores se sentem reconhecidos. O reconhecimento é um sentimento tanto de ser aceito e admirado no local de trabalho quanto de libertação para poder manifestar sua individualidade. (MENDES; MORRONE, 2002). A pesquisa analisada mostra que todos os índices estão em um nível satisfatório, trazendo a ideia de que os professores são reconhecidos pelo esforço e desempenho que colocam em prática no dia a dia.

O último elemento a ser tratado é a “avaliação de danos causados no trabalho” que trata dos danos físicos, psicológicos e sociais, caracterizando uma situação satisfatória em todos estes.

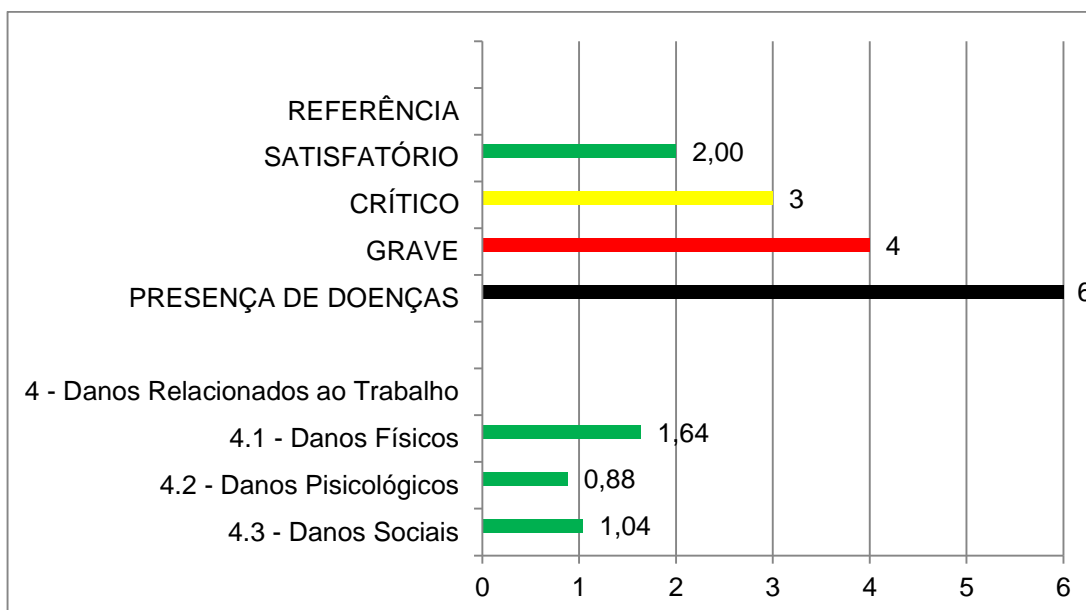


Tabela 5 – Danos voltados ao trabalho – Fonte: Produzido pela autora (2015)

Dentre os danos físicos tem-se uma média de 1,64 que se refere ao índice satisfatório. Analisando cada índice é visível que eles variam entre satisfatório e crítico, não estando nenhum no patamar grave ou com uma possível presença de doença. Em relação aos índices críticos estão “dores no corpo” (2,85), “alteração de sono” (2,74), “dores nas costas” (2,70), “dores na perna” (2,62) e “dores de cabeça” (2,07).

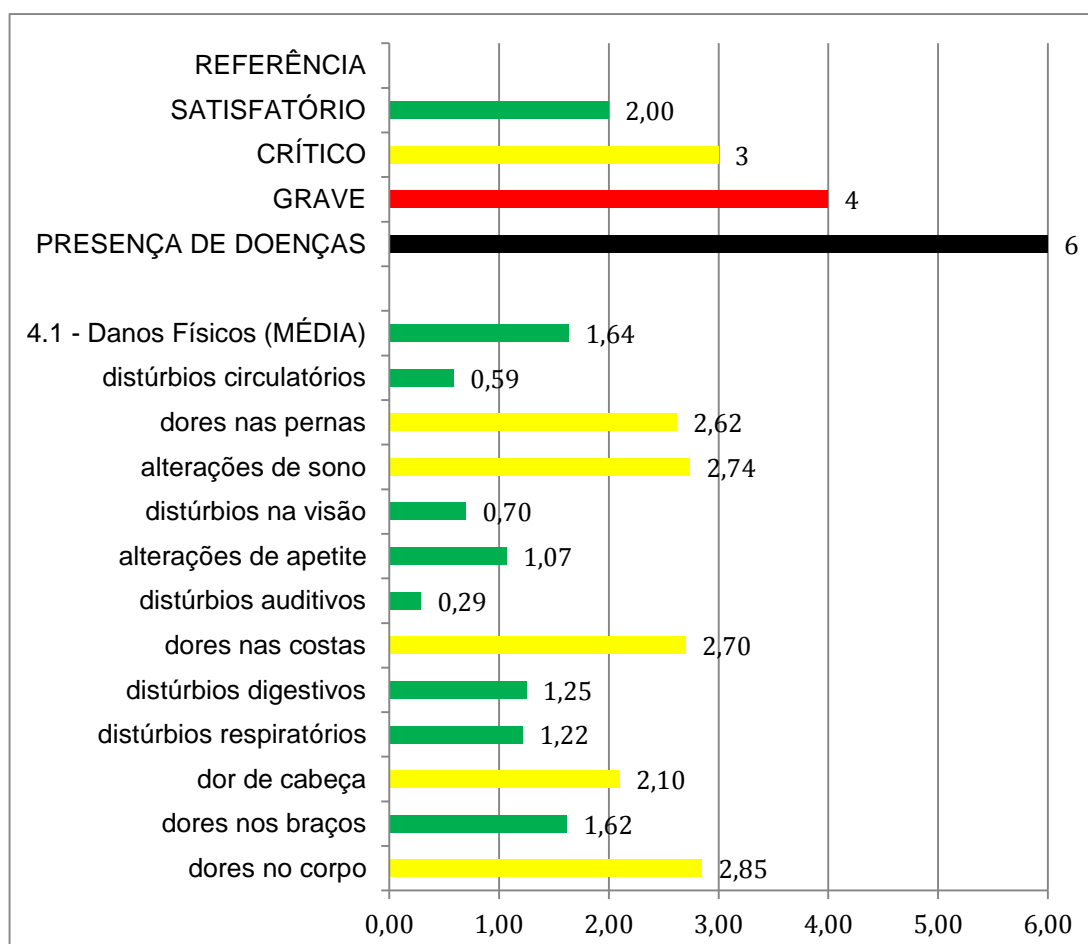


Tabela 6 – Danos Físicos – Fonte: Produzido pela autora (2015)

Os danos psicológicos envolvem sentimentos negativos em relação a si mesmo e também na vida geral do indivíduo representando índice satisfatório (0,88). Por último, tem-se os danos sociais ligados ao isolamento e à dificuldade com relação social e familiar, mantendo o caminho de satisfatório (1,04). Verifica-se então que não há aparições de risco de adoecimento envolvendo os danos citados acima, já que representam um índice satisfatório.

Observa-se que nos danos psicológicos e sociais não há manifestações de índices críticos e graves, mas não significa que não haverá doenças, devendo-se levar em conta os outros aspectos discutidos acima.

Dessa maneira é possível concluir que na escala de “prazer-sofrimento no trabalho” e na “avaliação de danos causados no trabalho” os índices são considerados satisfatórios. Ou seja, resultado positivo com alto nível de prazer no trabalho, sendo um elemento a ser mantido. Há um alto índice na escala de “custo humano” sendo grave o custo cognitivo que traz exigências no dia-a-dia do professor, como, por exemplo, usar a memória para passar o conteúdo em sala de aula, trazendo assim um risco maior de adoecimento. Por último, o “contexto do trabalho”, trazendo apenas um índice crítico (organização no trabalho), deve manter a Instituição em estado de alerta para que não se eleve a um estado grave no futuro, acarretando problemas de saúde.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao terminar este estudo, verifica-se que o trabalho cumpriu seu objetivo de responder à questão inicial: “Qual o risco de adoecimento dos professores do curso de Administração em uma instituição do ensino superior?” A resposta obtida foi a de que existe um baixo risco de adoecimento. Essa conclusão foi obtida levando-se em consideração os resultados finais da pesquisa que abordou quatro fatores: Contexto do Trabalho, Custo Humano, Prazer-sofrimento no Trabalho e Avaliação de Danos Causados no Trabalho. De maneira geral, todos esses aspectos foram considerados satisfatórios. Devem ser destacados como pontos de principal atenção, o “custo cognitivo” (Fator Custo Humano), considerado grave; e os pontos “organização do trabalho” (Fator Contexto do Trabalho) e “custo afetivo e físico” (Fator Custo Humano), avaliados como críticos.

É notável que os profissionais cada vez mais procuram ambientes para trabalhar que lhes tragam maior conforto, atividades que promovem satisfação e saúde, principalmente. A QVT existe exatamente para proporcionar isso aos indivíduos no ambiente de trabalho e conseqüentemente uma qualidade de vida pessoal melhor.

A QVT pode ser uma fonte de grande valor tanto para a organização como para a vida pessoal do indivíduo a fim de promover e satisfazer as necessidades cada dia mais dos funcionários e assim colocando em prática o objetivo estabelecido pela organização.

A pesquisadora no início de sua pesquisa tinha como objetivo fazer a comparação entre faculdades particulares no Distrito Federal voltado para o curso de administração. Portanto, como não foi autorizada a pesquisa em outra faculdade, o segundo objetivo foi comparar na mesma instituição dois cursos diferentes, mas a amostra foi insignificativa.

Para um trabalho futuro sugere-se pesquisa com maior amplitude, fazendo com diversas universidades distribuídas pelo Distrito Federal, aplicando a pesquisa com professores de diversos cursos para que haja uma comparação no resultado final. É importante essa comparação para demonstrar o impacto que o risco de adoecimento pode acarretar na vida de um professor do ensino superior.

REFERÊNCIAS

BENDASSOLLI, Pedro F. Reconhecimento no trabalho: perspectivas e questões contemporâneas. **Psicologia em Estudo**, v. 17, n. 1, p. 37-46, 2012.

CERCHIARI, Ednéia Albino Nunes. Psicossomática um estudo histórico e epistemológico. **Psicol. cienc. prof.**, Brasília, v. 20, n. 4, p. 64-79, Dec. 2000.

DANNA, K.; GRIFFIN, R. Health and well being in the work place: a review and synthesis of the literature. *Journal of Management*, v.25, p.357-384,1999.

DEJOURS, Christophe. *A Loucura do Trabalho*. 1. ed. São Paulo, SP: Oboré Editorial, 1987.

DEJOURS, Christophe. *O Fator Humano*. 4. ed. Rio de Janeiro, RJ: Editora Fundação Getúlio Vargas, 2003.

FERNANDES, Eda. *Qualidade de Vida no Trabalho: Como medir para melhorar*.3. ed. Salvador, BA: Casa da Qualidade, 1996.

FERREIRA, Mário César e MENDES, Ana Magnólia. Contexto de trabalho. In: SIQUEIRA, M.M.M. (Org.) Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão. Porto Alegre: ARTMED, 2008.

FERREIRA, Mário César e MENDES, Ana Magnólia. *Psicodinâmica do Trabalho: Teoria, Método e Pesquisas*. 1. ed. São Paulo, SP: Casa do Psicólogo, 2007.

FERREIRA, Mário César e MENDES, Ana Magnólia. *Trabalho e Riscos de adoecimento: O Caso dos Auditores Fiscais da Previdência Social Brasileira*. 1. ed. Brasília, DF: Ler, Pensar e Agir, 2003.

FLACH, Leonardo et al. Sofrimento psíquico no trabalho contemporâneo: analisando uma revista de negócios. **Psicologia & Sociedade**, v. 21, n. 2, p. 193-202, 2009.

FLEURY, Afonso Carlos Correa. Produtividade e organização do trabalho na indústria. *Rev. adm. empres.*, São Paulo, v. 20, n. 3, p. 19-28, Sept. 1980.

FRANÇA, Ana Cristina Limongi. *Qualidade de Vida no Trabalho: Conceitos e Práticas nas Empresas da Sociedade Pós Industrial*. 1. ed. São Paulo, SP: Atlas, 2003.

GASPARINI, Sandra Maria; BARRETO, Sandhi Maria; ASSUNÇÃO, Ada A. O professor, as condições de trabalho e os efeitos sobre sua saúde. **Educação e Pesquisa**, v. 31, n. 2, p. 189-199, 2005.

GIL, Antônio Carlos. *Gestão de Pessoas: Enfoque nos Papéis Profissionais*. 1. ed. São Paulo, SP: Atlas, 2001.

HOROWITZ, Mardi J. Introdução à psicodinâmica: uma nova síntese. Porto Alegre: Artes Médicas, 1990.

LANCMAN, Selma; UCHIDA, Seiji. Trabalho e subjetividade: o olhar da psicodinâmica do trabalho. **Cad. psicol. soc. trab.**, São Paulo, v. 6, dez. 2003.

MENDES, Ana Magnólia; ARAUJO, Luciane Koziez Reis. *Clínica Psicodinâmica do Trabalho: o sujeito em ação*. Curitiba: Jaruá, 2012.

MENDES, Ana Magnólia; BORGES, Livia de Oliveira; FERREIRA, Mário César. Trabalho em transição, saúde em risco. Brasília: Editora Universidade de Brasília, 2002.

RICHARDSON, Roberto Jarry; e colaboradores. Pesquisa social: **métodos e técnicas**. São Paulo: Atlas, 1985.

RODRIGUES, M. V. C. Qualidade de vida no trabalho – Evolução e Análise no nível gerencial. Rio de Janeiro: Vozes, 1994.

SHIMIZU, Helena Eri; CARVALHO JUNIOR, DA de. O processo de trabalho na Estratégia Saúde da Família e suas repercussões no processo saúde-doença. **Cien. Saúde Colet.**, v. 17, n. 9, p. 2405-2414, 2012.

STELLA, Rita. Psicóloga identifica adoecimento de professores do ensino superior. São Paulo: Universidade de São Paulo, 2014. Disponível em: <<http://www5.usp.br/44370/psicologa-identifica-adoecimento-de-professores-do-ensino-superior/>>. Acesso em: 15/09/2015.

ANEXOS

ITRA – Instrumento Auxiliar de Diagnóstico de Indicadores Críticos no Trabalho

Fonte: FERREIRA e MENDES, 2007

Responda com o número relacionado à frequência da atividade descrita:

- (1) Nunca
- (2) Raramente
- (3) Às Vezes
- (4) Frequentemente
- (5) Sempre

Contexto do Trabalho:

1 – Organização do Trabalho

- () o ritmo do trabalho é excessivo
- () as tarefas são cumpridas sob pressão de prazos
- () existe forte cobrança por resultados
- () as normas para execução das tarefas são rígidas
- () existe fiscalização do desempenho
- () o número de pessoas é insuficiente para realizar as tarefas
- () os resultados esperados estão fora da realidade
- () existe divisão entre quem planeja e quem executa
- () as tarefas são repetitivas
- () falta tempo para realizar pausa para descanso no trabalho
- () as tarefas executadas sofrem descontinuidade

2 – Condições do Trabalho

- () as condições de trabalho são precárias
- () o ambiente físico é desconfortável
- () existe muito barulho no ambiente de trabalho
- () o mobiliário existente no local de trabalho é inadequado
- () os instrumentos de trabalho são insuficientes para realizar as tarefas
- () o posto / estação de trabalho é inadequado para a realização das tarefas
- () os equipamentos necessários para a realização das tarefas são precários
- () o espaço físico para realizar o trabalho é inadequado
- () as condições de trabalho oferecem risco à segurança das pessoas
- () o material de consumo é insuficiente

3 – Relações Socioprofissionais do Trabalho

- () as tarefas não estão claramente definidas
- () a autonomia é inexistente
- () a distribuição das tarefas é injusta
- () os funcionários são excluídos das decisões
- () existem dificuldades na comunicação entre chefia e subordinados
- () existem disputas profissionais no local de trabalho
- () falta integração no ambiente de trabalho
- () a comunicação entre funcionários é insatisfatória
- () falta apoio das chefias para o meu desenvolvimento profissional
- () as informações que preciso para executar minhas tarefas são de difícil acesso

Custo Humano

1 – Custo Físico

- () usar a força física
- () usar os braços de forma contínua
- () ficar em posição curvada
- () caminhar

- ser obrigado a ficar em pé
- ter que manusear objetos pesados
- fazer esforço físico
- usar as pernas de forma contínua
- usar as mãos de forma repetida
- subir e descer escadas

2 – Custo Cognitivo

- desenvolver macetes
- ter que resolver problemas
- ser obrigado a lidar com imprevistos
- fazer previsão dos acontecimentos
- usar a visão de forma contínua
- usar a memória
- ter desafios intelectuais
- fazer esforço mental
- ter concentração mental
- usar a criatividade

3 – Custo Afetivo

- ter controle das emoções
- ter que lidar com ordens contraditórias
- ter custo emocional
- ser obrigado a lidar com a agressividade dos outros
- disfarçar os sentimentos
- ser obrigado a elogiar as pessoas
- ser obrigado a ter bom humor
- ser obrigado a cuidar da aparência física
- ser bonzinho com os outros
- transgredir valores éticos
- ser submetido a constrangimentos
- ser obrigado a sorrir

Responda a próxima escala com a quantidade de vezes que o sentimento ou evento descrito ocorreu, tendo como memória os **últimos 06 (seis) meses**, ou seja, desde abril, quantas vezes você lembra ter sentido *satisfação* em seu trabalho?

- (0) nenhuma
- (1) uma vez
- (2) duas vezes
- (3) três vezes
- (4) quatro vezes
- (5) cinco vezes
- (6) seis vezes ou mais

Prazer – Sofrimento no Trabalho

1 – Realização Profissional

- satisfação
- motivação
- orgulho pelo que faço
- bem-estar
- realização profissional
- valorização
- reconhecimento
- identificação com minhas tarefas
- gratificação pessoal com minhas atividades

2 – Liberdade

- liberdade com a chefia para negociar o que precisa
- liberdade para falar sobre o meu trabalho com os colegas

- solidariedade com os colegas
- confiança entre os colegas
- liberdade para expressar minhas opiniões no local de trabalho
- liberdade para usar minha criatividade
- liberdade para falar sobre o meu trabalho com as chefias
- cooperação entre os colegas

3 – Sofrimento

- esgotamento emocional
- estresse
- insatisfação
- sobrecarga
- frustração
- insegurança
- medo

4 – Falta de Reconhecimento

- falta de reconhecimento do meu esforço
- falta de reconhecimento do meu desempenho
- desvalorização
- indignação
- inutilidade
- desqualificação
- injustiça
- discriminação

Responda a próxima escala com a quantidade de vezes que o sentimento ou evento descrito ocorreu, tendo como memória os **últimos 03 (três) meses**, ou seja, desde julho, quantas vezes você lembra ter sentido *dores no corpo* em consequência das atividades diárias?

- (0) nenhuma
- (1) uma vez
- (2) duas vezes
- (3) três vezes
- (4) quatro vezes
- (5) cinco vezes
- (6) seis vezes ou mais

Avaliação de Danos Causados no Trabalho

1 – Danos Físicos

- dores no corpo
- dores nos braços
- dor de cabeça
- distúrbios respiratórios
- distúrbios digestivos
- dores nas costas
- distúrbios auditivos
- alterações de apetite
- distúrbios na visão
- alterações de sono
- dores nas pernas
- distúrbios circulatórios

2 – Danos Psicológicos

- amargura
- sensação de vazio
- sentimento de desamparo
- mau-humor
- vontade de desistir de tudo
- tristeza

- () irritação com tudo
- () sensação de abandono
- () dúvida sobre a capacidade de fazer as tarefas
- () solidão

3 – Danos Sociais

- () insensibilidade em relação aos colegas
- () dificuldades nas relações fora do trabalho
- () vontade de ficar sozinho
- () conflitos nas relações familiares
- () agressividade com os outros
- () dificuldade com os amigos
- () impaciência com as pessoas em geral