

**UNIVERSIDADE FEDERAL FLUMINENSE
FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃO, CIÊNCIAS CONTÁBEIS E TURISMO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO
MESTRADO EM ADMINISTRAÇÃO**

Deise de Jesus Soares Nunes

“Sarados e Precarizados: Contradições no Trabalho de Professores de Educação Física em Academias da Cidade do Rio de Janeiro”.

Orientador: Prof. Dr. Fernando de Oliveira Vieira

**Niterói
2014**

Deise de Jesus Soares Nunes

“SARADOS E PRECARIZADOS: CONTRADIÇÕES NO TRABALHO DE PROFESSORES DE EDUCAÇÃO FÍSICA EM ACADEMIAS DA CIDADE DO RIO DE JANEIRO”.

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal Fluminense como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Administração.
Área de concentração: Estudos das Organizações no Brasil. Linha de Pesquisa: **Administração Brasileira.**

Orientador:
Prof. Dr. Fernando de Oliveira Vieira

Niterói
2014

DEISE DE JESUS SOARES NUNES

“SARADOS E PRECARIZADOS: CONTRADIÇÕES NO TRABALHO DE PROFESSORES DE EDUCAÇÃO FÍSICA EM ACADEMIAS DA CIDADE DO RIO DE JANEIRO”.

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal Fluminense como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Administração.
Área de concentração: Estudos das Organizações no Brasil. Linha de Pesquisa: **Administração Brasileira.**

Aprovada em 30 de Abril de 2014.

BANCA EXAMINADORA:

Prof. Dr. Fernando de Oliveira Vieira (Orientador)
Universidade Federal Fluminense

Prof^ª. Dra. Denise Salles
Universidade Federal Fluminense

Prof^ª. Dra. Lúcia Barbosa de Oliveira
IBEMEC

Este trabalho é dedicado à memória de meu pai, Joaquim Pereira Nunes, que através da sua simplicidade, soube mostrar os verdadeiros valores da vida.

AGRADECIMENTOS

É chegada a hora mais difícil e prazerosa ao mesmo tempo. Difícil para não esquecer as pessoas que, de formas distintas, ajudaram na composição deste estudo. Prazerosa por ter em mãos a certeza da missão cumprida.

Primeiramente, meus agradecimentos são levados a **Deus**. Este que conduz de forma magistral todos os passos de minha vida. Fazendo da caminhada estágios para minha evolução com força, fé e esperança.

À minha família, em especial minha mãe **Maria Alice Soares Nunes** e minhas mães do coração **Palmira Rosa da Conceição** e **Alzira Pinto Soares** que sempre souberam respeitar meus momentos de angústia com uma palavra de conforto ou apenas ouvindo. Amo vocês.

Ao meu amigo e orientador, **Prof. Dr. Fernando Vieira** que aceitou o desafio. Com seu trabalho sério e dedicado me fez acreditar ainda mais, mesmo com todas as adversidades, que só através da Educação posso me transformar e ajudar ao próximo. Querido professor, obrigada pelas palavras de carinho nos momentos de aflição. “Querida”. “Linda”. “Calma, vai dar tudo certo”. Já sinto saudades dos encontros de orientação coletiva.

Aos meus amigos que, mesmo reclamando minha ausência (risos), souberam entender o momento. Obrigada por toda ajuda. **Débora Felicidade, Gustavo Secim, Patrícia Ruiz, Ricardo Perrut e Rita de Cassia Oliveira e Silva**.

Aos professores **Dr^a Denise Salles, Dr. João Batista Ferreira e Dr^a Suzana Canez Cruz Lima** pela contribuição e construção nas avaliações das etapas nessa caminhada.

Aos meus queridos e amados amigos de turma que formaram meu “coletivo de trabalho” (risos), **José Antônio da Silva e Wagner Salles**. Obrigada pelas estratégias de defesa criadas para não “enlouquecer”.

Aos demais **professores, amigos e funcionários** do PPGAd/UFF pelo compromisso profissional e por toda a trajetória de dedicação nestes dois anos de convívio.

A todos os professores de Educação Física que contribuíram para construção desta pesquisa. Em especial, **André Bernardo, Larissa Barranco, Leandro Flores, Mônica Alho e Paulo Albuquerque**. A todos que fizeram parte deste trabalho, meu eterno agradecimento.

RESUMO

O objetivo central desta pesquisa foi investigar como a precarização do trabalho, caracterizada por formas atípicas de contratação, pode afetar os aspectos da saúde física e mental dos professores de Educação Física. Esta pesquisa possui uma metodologia essencialmente quantitativa. Aplicou-se o Protocolo de Riscos Psicossociais do Trabalho - PROART, de forma presencial, individual e em grupo. Os resultados apresentaram as características do contexto de trabalho destes profissionais e sua influência nos aspectos da saúde física e mental dos professores de Educação Física. Todos os resultados da pesquisa apontaram para o desgaste físico desses profissionais. O ritmo de trabalho penoso foi considerado a principal causa dos danos da saúde física dos mesmos.

Palavras Chaves: Precarização do Trabalho, Psicodinâmica do Trabalho, Professor de Educação Física.

ABSTRACT

The main objective of this research was as precarious employment, characterized by atypical forms of employment, may affect the aspects of physical and mental health of teachers of Physical Education. This research has an essentially quantitative methodology. We applied the Protocol Risk Psicossociais Labour - PROART of classroom, individual and group form. The results showed the characteristics of the context for these professionals and their influence on aspects of physical and mental health of teachers of Physical Education. All search results pointed to the physical wear these professionals.

Key Words: Precarious Work, Psychodynamic work, Teacher Physical Education.

LISTA DE SÍMBOLOS E ABREVIATURAS

CAPES - Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior.

CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas.

CREF - Conselho Regional de Educação Física.

DP – Desvio padrão.

DORT – Doenças Osteomusculares Relacionadas ao Trabalho.

EADRT – Escala de Avaliação de Danos Relacionados ao Trabalho.

EOPT – Escala de Organização Prescrita do Trabalho.

ESPT – Escala de Sofrimento Patogênico no Trabalho.

LER – Lesão por Esforço Repetitivo.

OIT - Organização Internacional do Trabalho.

PROART - Protocolo de Avaliação de Riscos Psicossociais no Trabalho.

LISTA DE ESCALAS

Escala 1 – Escala de organização prescrita no trabalho (Fonte: Parâmetros de avaliação para EOPT segundo PROART, 2013).

Escala 2 - Escala de sofrimento patogênico no trabalho (Fonte: Parâmetros de avaliação para ESPT segundo PROART, 2013).

Escala 3 – Escala de avaliação dos danos relacionados ao trabalho (Fonte: Parâmetros de Avaliação para EADRT segundo PROART, 2013).

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Avaliação para o contexto de trabalho (Fonte: Elaboração própria a partir das respostas encontradas no campo).

Gráfico 2 – Avaliação de sofrimento patogênico (Fonte: Elaboração própria a partir das respostas encontradas no campo. Fator Inutilidade).

Gráfico 3 – Avaliação de sofrimento patogênico (Fonte: Elaboração própria a partir das respostas encontradas no campo. Fator Indignidade).

Gráfico 4 – Avaliação de sofrimento patogênico (Fonte: Elaboração própria a partir das respostas encontradas no campo. Fator Desqualificação).

Gráfico 5 – Avaliação dos danos relacionados ao trabalho (Fonte: Elaboração própria a partir das respostas encontradas no campo. Fator Danos Psicológicos).

Gráfico 6 – Avaliação dos danos relacionados ao trabalho (Fonte: Elaboração própria a partir das respostas encontradas no campo. Fator Danos Sociais).

Gráfico 7 – Avaliação dos danos relacionados ao trabalho (Fonte: Elaboração própria a partir das respostas encontradas no campo. Fator Danos Físicos).

Gráfico 8 – Distribuição das respostas frequentemente – Danos Físicos. (Fonte: Elaboração própria a partir das respostas encontradas no campo).

Gráfico 9 - Distribuição das respostas sempre – Danos Físicos. (Fonte: Elaboração própria a partir das respostas encontradas no campo).

Gráfico 10 - Frequência dos professores com danos físicos e com respostas frequentemente e sempre para danos psicológicos e sociais. (Fonte: Elaboração própria a partir das respostas encontradas no campo).

LISTA DE QUADROS

Quadro 1- A Inteligência prática e suas características (Fonte: Elaboração própria com base nas definições de Dejours, 2011a).

Quadro 2 - Férias do trabalhador contratado por tempo parcial (Fonte: Elaboração própria com base nas definições da CLT- Presidência da República- Casa Civil, 2013).

Quadro 3 – Fatores de risco relacionados ao trabalho (Fonte: Elaboração própria com base nas definições do Ministério da Saúde do Brasil, 2001).

Quadro 4 – Classificações das doenças relacionadas ao trabalho (Fonte: Elaboração própria com base nas definições do Ministério da Saúde do Brasil, 2001).

Quadro 5 - Doenças mentais relacionadas às situações difíceis de emprego (Fonte: Elaboração própria com base nas definições do Ministério da Saúde do Brasil, 2001).

Quadro 6 - Roteiro de perguntas abertas do pré-teste e protocolo final (Fonte: Elaboração própria com base no roteiro de perguntas abertas PROART, 2013).

Quadro 7 - Roteiro de dados complementares do pré-teste e protocolo final (Fonte: Elaboração própria com base no roteiro de perguntas abertas PROART, 2013).

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Dados Complementares – Sexo e tempo de exercício profissional (Fonte: Elaboração própria a partir das respostas encontradas no campo).

Tabela 2 – Perguntas abertas (Fonte: Elaboração própria a partir das respostas encontradas no campo).

Tabela 3 – Dados complementares trabalho (Fonte: Elaboração própria a partir das respostas encontradas no campo).

Tabela 4 - Média e desvio padrão da escala de organização prescrita do trabalho (Fonte: Elaboração própria a partir das respostas encontradas no campo).

Tabela 5 - Média e desvio padrão da escala de sofrimento patogênico (Fonte: Elaboração própria a partir das respostas encontradas no campo).

Tabela 6 - Média e desvio padrão da escala de avaliação de danos relacionados ao trabalho (Fonte: Elaboração própria a partir das respostas encontradas no campo).

Tabela 7 - Professores com alto risco psicossociais - Fator Danos Físicos e que apresentavam algum item Fator Psicológico com respostas frequentemente e sempre. (Fonte: Elaboração própria a partir das respostas encontradas no campo).

Tabela 8 - Professores com alto risco psicossociais - Fator Danos Físicos e que apresentavam algum item do Fator Social com respostas frequentemente e sempre. (Fonte: Elaboração própria a partir das respostas encontradas no campo).

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	14
CAPÍTULO I – PSICODINÂMICA DO TRABALHO.....	19
1.1 A Psicodinâmica e a Clínica do Trabalho	19
1.2 Estratégias Defensivas	22
1.3 Sofrimento Criativo.....	23
1.3.1 Inteligência Prática.....	24
1.3.2 Coletivo de Trabalho	25
1.3.3 Reconhecimento.....	27
1.4 Sofrimento Patogênico	28
1.5 Sofrimento Ético.....	30
1.5.1 Sofrimento Ético e Medo	31
1.5.2 O sofrimento Ético e a Ideologia Organizacional	31
2.1 Precarização das Relações Sociais e de Trabalho na Atualidade.....	34
2.2 Trabalho	35
2.3 Precarização do trabalho	37
2.3.1 Organização do Trabalho.....	39
2.3.2 Formas Atípicas de Contratação.....	41
2.3.3 Fatores de Risco para a Saúde e Segurança dos Trabalhadores	44
2.3.4 Doenças Ocupacionais	46
CAPÍTULO III - A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO DOS PROFESSORES DE EDUCAÇÃO FÍSICA.....	50
3.1 O Trajeto Metodológico	50
3.1.1 O PROART.....	51
3.1.2 Pré – Teste	52
3. 2 O Campo.....	55
3.3 Caminhos para a Análise dos Dados	56
3.3.1 Escala de Organização Prescrita no Trabalho	57

3.3.2 Escala de Sofrimento Patogênico no Trabalho	58
3.3.3 Escala de Avaliação dos Danos Relacionados ao Trabalho	58
3.3.4 Análises Qualitativas	59
3.4 Análise dos Dados	62
3.4.1 – Contexto de Trabalho	62
3.4.2 Sofrimento Patogênico.....	66
3.4.2.1 Fator Inutilidade.....	67
3.4.2.2 Fator Indignidade	69
3.4.2.3 Fator Desqualificação	71
3.4.3 Danos Relacionados ao Trabalho	72
3.4.3.1 Danos Psicológicos	72
3.4.3.2 Danos Sociais	73
3.4.3.3 Danos Físicos.....	74
CONCLUSÕES	80
REFERÊNCIAS.....	84
ANEXO	88

INTRODUÇÃO

Transformações importantes têm ocorrido no mundo do trabalho atualmente. Observa-se o desaparecimento de empregos permanentes e, simultaneamente, o aparecimento de novas tecnologias, contratações e formas inovadoras de organização do trabalho.

Segundo Gurgel (2009) a administração científica, fundada por Frederick Winslow Taylor, apresentava um modo de produção de massa. O trabalhador era colocado em seu posto de trabalho, com materiais e condições de trabalho que garantissem o cumprimento das normas. Taylor defendia o planejamento substituindo a improvisação pela técnica, controlava a ação dos trabalhadores acreditando que esse modelo de controle aumentava a produtividade e separava os trabalhadores que planejavam dos que executavam.

No que tange ao modelo fordista, Gurgel (2009) relata que a produção também era de massa, constituindo uma intensificação ou rapidez nos ciclos de produção. A fabricação era em série de automóveis de grande escala e baixo custo, altos salários e com uma organização de trabalho hierarquicamente organizada.

No Brasil, de acordo com Oliveira e Pereira (2011), essas mudanças ocorridas no mundo do trabalho intensificaram-se a partir de 1970 com choque do petróleo. Fato que elevou significativamente os custos de matéria prima, energia e mão de obra. Nos Estados Unidos, os índices de desemprego cresciam e a competitividade das empresas apresentava queda. Em resposta à crise e ao desemprego, surgia um novo padrão de produção que se apresentava em pequenos lotes, com variedades de modelos, qualidade elevada e custos baixos. Surgia o toyotismo um novo modelo de produção de automóveis desenvolvido na fábrica da Toyota no Japão. Esse modelo era baseado na redução do custo por meio da diminuição quase total de estoques.

Neste novo contexto de trabalho, os trabalhadores devem assumir novas competências, responsabilidades e iniciativas, aumentando as exigências sobre os mesmos. Um novo perfil de operário é requisitado, exigindo maior qualificação profissional. Na busca de alternativas para o ingresso no mercado de trabalho uma parte dos trabalhadores pode aderir à economia informal, como autônomos ou se organizando em cooperativas de prestação de serviço e se qualificando para se tornarem capazes de

operar segundo as exigências estabelecidas pelo mercado (OLIVEIRA e PEREIRA, 2011).

Para Antunes (2011), Hirata (2011) e Piccinini (2011) essa conjuntura leva à precarização do trabalho que perde seu caráter permanente, de tempo integral, para assumir formas ditas atípicas¹.

No que tange aos direitos trabalhistas, a situação de flexibilização do trabalho atualmente, embora lícita e formal, elimina parte do sistema de seguridade, reduz sensivelmente a estabilidade dos empregos e, em alguns casos, aumenta a carga de trabalho (ANTUNES, 2011; HIRATA, 2011; PICCININI, 2011).

Diante desse cenário de precarização do trabalho e sob a ótica da psicodinâmica do trabalho, Dejours (1997; 2011a) relata que a organização do trabalho, que deve ser entendida como a divisão dos homens – como as pessoas são divididas para execução da tarefa e a divisão da tarefa - o modo operatório prescrito, cadência, normas e técnicas, também apresentou modificações, fazendo surgir novas atividades que solicitam mais imaginação e criatividade. Essas formas de organização e gestão de trabalho geraram tanto uma desestruturação dos caminhos profissionais como também a degradação da saúde do trabalhador.

Para Merlo e Lapis (2007) a reestruturação produtiva mascarou as rígidas formas de controle do modelo taylorista / fordista. Se antes os que planejavam as tarefas faziam pressão sobre os trabalhadores que as executavam, atualmente, os próprios pares exercem pressões mútuas. Nesse contexto, os próprios trabalhadores criam reações psicológicas de autocontrole. Eles fazem dos valores da empresa seus próprios valores, orgulham-se em fazer parte de determinada organização e escondem a oposição existente entre os interesses dos empregados e patrões, assumindo um clima de pseudoliberalidade.

O ritmo acentuado de trabalho, oriundo das formas atípicas de contratação e organização do trabalho fez eclodir patologias da hipersolicitação. Tais patologias também conhecidas como LER/ DORT (Lesão por Esforço Repetitivo e Distúrbios Osteomusculares relacionados ao Trabalho, respectivamente) tornaram-se expressões de um dos sofrimentos advindos da relação trabalhador-trabalho (MERLO e LAPIS, 2007).

^{1 1} Segundo Antunes (2011), Hirata (2011) e Piccinini (2011) contratações atípicas são os contratos de trabalho por tempo parcial, subcontratado, terceirizado, autônomo, por tarefa, ocasional.

Para Dejours (2011a), não se pode imaginar organizações de trabalho que não façam o trabalhador sofrer. Contudo, foi possível encontrar organizações que facilitam a negociação da superação desse sofrimento. O trabalhador precisa buscar a normalidade, uma negociação entre o sofrimento e as defesas contra o sofrimento que é adquirido, sejam físicas e/ou psíquicas e a aceitação delas através do real do trabalho. O real do trabalho consiste em o trabalhador colocar em prática o que pensa sobre o fazer do trabalho colocando em xeque as prescrições que são feitas, normas e manuais de procedimentos no trabalho. No confronto entre o prescrito e o real do trabalho é que se torna possível conquistar a normalidade.

A busca da normalidade para a psicodinâmica se dá através do sofrimento criativo e se constrói por meio de três dimensões: a inteligência prática, o coletivo de trabalho e o reconhecimento (MENDES, 2010).

A inteligência prática diz respeito às possibilidades que o sujeito tem de usar sua sabedoria, seu saber-fazer, o conhecimento formal, a experiência, a intuição, a engenhosidade e a criatividade. Através do trabalho, a mesma pode desempenhar a realização do trabalhador (DEJOURS, 2011a; MENDES, 2010).

O coletivo de trabalho são regras que implicam a solução de compromissos, pactos feitos entre trabalhadores do mesmo setor a fim de encontrar saídas para adversidades comuns (DEJOURS, 2011a; MENDES, 2010).

O reconhecimento passa pela identidade. Reconhecer requer o olhar do outro como um referencial da identidade no trabalho. Ele pode funcionar de duas maneiras: o reconhecimento de utilidade, chamado de reconhecimento da hierarquia e o da habilidade, de inteligência, de talento pessoal, de originalidade e de beleza, chamado de reconhecimento dos pares (DEJOURS, 2011a; MENDES, 2010).

O novo modelo de organização e gestão de trabalho, fruto da reestruturação produtiva, apresentou modificações que culminaram na precarização do trabalho, ocasionando problemas na saúde física e mental dos trabalhadores. Tal fato fez surgir a questão que foi pesquisada: como o cenário de trabalho dos professores de Educação Física pode afetar os aspectos da saúde física e mental dos mesmos?

Para a construção da problemática deste estudo foi realizada inicialmente uma bibliometria em publicações acadêmicas e periódicos CAPES na busca avançada procurando os termos nos títulos dos trabalhos. Foram lançados os termos com o objetivo de encontrar trabalhos que fizessem referências ao tema desse estudo. Para isso, alguns termos foram usados na pesquisa. Dentre eles estão: “precarização do

trabalho”; referente a esse termo foram encontrados 24 artigos sendo que dois deles apresentavam o mesmo título e o mesmo autor. Nesses 24 trabalhos, seus interesses de estudo versaram sobre as seguintes temáticas: a inserção da mulher no mercado de trabalho, a organização e desregulamentação do trabalho na intensificação do trabalho e precarização do mesmo, falta de qualidade de vida das mulheres, ensino da sociologia nas escolas públicas brasileiras, a saúde mental dos guardas municipais, precarização do trabalho no ensino médio, terceirização e precarização do trabalho, as condições de trabalho e sua possível influência na prática de ensino. Para os termos “precarização do trabalho e psicodinâmica”, “professores de Educação Física e psicodinâmica” não foi encontrado nenhum estudo. Para o termo “professor e psicodinâmica” foi encontrado um estudo relacionado ao stress e a depressão dos professores de Londrina no ensino fundamental. Contudo, nenhum corresponde a este tema.

A partir de então para responder a questão, em seu objetivo geral, a pesquisa buscou investigar como a precarização do trabalho pode afetar os aspectos da saúde física e mental dos professores de Educação Física, com contratações atípicas, em academias da cidade do Rio de Janeiro. Na concepção dos objetivos específicos, buscou-se: analisar a organização do trabalho desses profissionais, investigar como a precarização do trabalho pode gerar sofrimento patogênico a esses professores de Educação Física e investigar se os mesmos sofrem danos psicológicos, sociais e físicos ocasionados pelo seu contexto de trabalho.

Para atingir o objetivo geral desta pesquisa organizou-se a dissertação em três capítulos. O primeiro e o segundo capítulo fizeram parte do referencial teórico a partir de uma revisão bibliográfica. O primeiro capítulo, intitulado Psicodinâmica do Trabalho tratou das características da abordagem da psicodinâmica e clínica do trabalho, tendo como fonte de estudo a organização do trabalho. O segundo capítulo, intitulado a Precarização do Trabalho e sua interface com a Psicodinâmica versou sobre a precarização das relações sociais e do trabalho na atualidade. Nesta seção o estudo buscou fazer uma análise do vocábulo “trabalho” e sua transformação até os dias atuais. Foi possível observar que mudanças também ocorreram na organização e gestão do trabalho. Essas transformações causaram danos à saúde física e mental do trabalhador. O terceiro e último capítulo, intitulado a Precarização do Trabalho dos Professores de Educação Física apontou as características da organização do trabalho dos professores de Educação Física, suas formas de contratação e os danos relacionados à saúde física e mental desses profissionais devido ao seu contexto de trabalho.

Este capítulo apresentou os dados encontrados no campo como também suas análises. Posto isto, algumas observações importantes foram feitas concomitantemente com os dados da pesquisa. Este tipo de abordagem foi escolhido visando uma melhor dinâmica e compreensão do estudo em questão.

Cabe ressaltar que a pesquisa se concentrou na percepção dos aspectos da saúde física e mental dos professores de Educação Física sob a ótica da psicodinâmica do trabalho. O objetivo da pesquisa foi investigar como a precarização do trabalho pode afetar os aspectos da saúde física e mental dos mesmos. O estudo mesmo que possível não pretendeu indicar intervenções clínicas na relação sujeito- trabalho- saúde.

CAPÍTULO I – PSICODINÂMICA DO TRABALHO

Este capítulo tem por objetivo apresentar as principais características da abordagem psicodinâmica do trabalho, tendo como fonte de estudo a organização do trabalho que descreve minuciosamente como cada tarefa deve ser executada e como a atividade é executada (MERLO e LAPIS, 2007).

A primeira corresponde ao que deve ser feito segundo definições precisas, normas, técnicas; a segunda ao que é efetivamente realizado. Ocorrendo assim, entre a tarefa e a atividade, um ajuste que norteará um reajuste dos objetivos fixados inicialmente. Essa readaptação compõe uma parte mística do trabalho e sua solução fica a critério do trabalhador, para que os objetivos da empresa sejam alcançados (MERLO e LAPIS, 2007).

1.1 A Psicodinâmica e a Clínica do Trabalho

Para melhor compreender a psicodinâmica e a clínica do trabalho tornou-se necessário fazer uma síntese do que propõe a psicopatologia do trabalho.

O vocábulo “psicopatologia do trabalho” foi utilizado pela primeira vez em 1952 por Sivadon e se preocupava em versar como as instituições psiquiátricas tratavam as doenças mentais de forma isolada da realidade histórica e social do sujeito. Para Sivadon (1952; *apud* SILVA, 2013) algumas atividades profissionais tinham correlações com o adoecimento dos indivíduos (SILVA, 2013).

Desta forma, os estudos da psicopatologia do trabalho tinham como cerne de análise as enfermidades mentais ocasionadas pelo trabalho e eram pautadas no conhecimento submetido pela patologia profissional somática consequente de danos físico-químico-biológico no posto de trabalho (DEJOURS, 2011b).

Pesquisas de Le Guillant e colaboradores apontaram que em certas profissões, como as das telefonistas, as atividades laborais afetavam especificamente a saúde mental. Os estudos mostraram que distúrbios mentais ditos de menor importância se apresentavam com frequência. A “fadiga nervosa” das telefonistas tinha como base as cadências ou ritmos intensos de trabalho que demandavam esforços de atenção, precisão e velocidade (SILVA, 2013).

A “fadiga nervosa” apresentava nas trabalhadoras um quadro com sintomas ricos e variados, acompanhado de profundo cansaço e “vazio”. Crise de choro, desmaios, falta

de controle, irritação e agressividade frequentes faziam parte do contexto de vida de algumas telefonistas e foram relacionadas às condições e natureza trabalho (SILVA, 2013).

Dejours (2011b) em suas pesquisas procurava mostrar que trabalhadores que executavam seu trabalho de forma repetitiva, sob a pressão do tempo, acabavam por apresentar uma patologia mental.

As análises causaram surpresas. Os estudos mostraram que os trabalhadores, ao realizarem trabalhos repetitivos, apresentavam menos a existência de doenças mentais tradicionais do que, por exemplo, os trabalhadores da construção civil. Esses profissionais também eram objeto de pesquisa de Dejours. Os trabalhadores da construção civil apresentaram estratégias de defesas para lutar contra o medo e suas consequências, ou seja, esses profissionais, mesmo diante do constrangimento relacionado ao trabalho, eram capazes de se defender (DEJOURS, 2011b).

As pesquisas de Dejours ainda constataram outro feito. As consequências sobre a saúde mental dos trabalhadores não eram as mesmas, apesar de os sujeitos fazerem parte da mesma situação de trabalho. Essa constatação permitiu perceber que o operário, além de reagir e se defender das situações ocasionadas por suas atividades laborais, tinha reações de defesa que estavam vinculadas à função do passado, à história e à estrutura de cada sujeito (DEJOURS, 2011b).

Assim, pode-se dizer que a história do indivíduo se torna de grande valia para que o indivíduo apresente estratégias de defesas para lutar contra o medo e as suas consequências, como também permite que os trabalhadores apresentem reações distintas em virtude de seu labor.

As observações ainda foram capazes de apresentar mais descobertas. Quando em grupo, os trabalhadores elaboravam estratégias de defesas que eram construídas para lutar contra os efeitos desestabilizadores e patogênicos do trabalho. Através de um coletivo, os sujeitos reconstruíam as pressões do trabalho que os faziam sofrer.

Tendo em vista todas essas descobertas, as análises de Dejours revelaram um novo foco. As pressões de trabalho e as defesas, principalmente coletivas, contra os efeitos psicológicos configuraram as pesquisas de Dejours e não mais a relação entre pressão de trabalho e doença individual estudada pela psicopatologia. As pesquisas passam a dar ênfase, agora, a um processo dinâmico específico, no qual o cerne do estudo torna-se as estratégias coletivas e seus ajustamentos (DEJOURS, 2011b).

Destaca-se ainda a partir das descrições da organização do trabalho que é entendida como sendo, segundo Dejours (2011b), (I) divisão de tarefas entre os operadores, repartição e cadência, ou seja, o modo operatório prescrito, (II) divisão dos homens: repartição das responsabilidades, hierarquia, comando e controle que às vezes se apresentava de forma diferenciada das descrições. No hiato entre as descrições e o trabalho realizado se encontrava as maiores pressões para com os trabalhadores. Isso fez com que os estudos passassem a analisar as pressões reais do trabalho, ou seja, a atividade (como o trabalho é de fato realizado) e não só as prescritas aqui colocadas como tarefa (como o trabalho deve ser realizado). Ocorrendo assim uma diferença entre o prescrito e o real do trabalho.

A partir da observação da organização do trabalho, que era fruto de tensão aos trabalhadores, as pesquisas que se apoiavam na psicopatologia e tinham como objeto de análise as doenças mentais divulgam um novo olhar. Dejours propõe como objeto de seu estudo o sofrimento e as defesas contra esse padecimento. O autor começa a estudar a psicodinâmica. Desta forma, suas análises irão se inclinar sobre por que os trabalhadores não adoecem diante de situações precárias de trabalho, sendo a normalidade o foco central de sua pesquisa. Normalidade que o autor estabelece como sendo o resultado de estratégias defensivas intencionais que buscam um equilíbrio, mesmo que instável e precário, entre o sofrimento e as defesas contra o sofrimento. Na análise dinâmica e humana das relações intersubjetivas para a construção de estratégias defensivas e ofensivas contra o sofrimento é encontrada a normalidade e ela ocupa lugar central nas pesquisas de Dejours (2011a).

(...) a normalidade é interpretada como o resultado de uma composição entre sofrimento e a luta (individual e coletiva) contra o sofrimento no trabalho. Portanto, a normalidade não implica ausência de sofrimento, muito pelo contrário. Pode-se propor um conceito de “normalidade sofrente”, sendo, pois a normalidade não o efeito passivo de um condicionamento social de algum conformismo ou de uma “normalização” pejorativa e desprezível, obtida pela “interiorização” da dominação social, e sim o resultado alcançado na dura luta contra desestabilização psíquica provocada pelas pressões do trabalho (DEJOURS, 2006, p.36).

Pode-se dizer que o estudo da psicopatologia do trabalho trata de colocar em evidência doenças mentais que poderiam ser ocasionadas pelo trabalho, enquanto a psicodinâmica estuda a intersubjetividade das relações do homem com o trabalho.

A psicodinâmica versa sobre o estudo da defasagem entre o prescrito (tarefa) e o real (atividade). O trabalhador acaba por criar estratégias de defesas para minimizar o

confronto entre o prescrito e o real. As estratégias de defesas são capazes de permitir ao trabalhador não padecer de sofrimento. Essas estratégias de defesas e sofrimentos mencionados pela psicodinâmica serão detalhadas no decorrer deste estudo.

1.2 Estratégias Defensivas

O conflito entre a organização do trabalho e o funcionamento psíquico pode resultar em sofrimento. Esse sofrimento faz com que o trabalhador apresente estratégias defensivas para não “enlouquecer”. Estas táticas são, em sua maioria, gerenciadas e organizadas de modo coletivo. Nessas estratégias, os trabalhadores criam uma atenuação da percepção da realidade que os fazem sofrer, isto é, as estratégias defensivas minimizam a percepção que os trabalhadores têm das pressões no trabalho (DEJOURS, 2011b).

Moraes (2013) corrobora com as ideias de Dejours ao relatar que as estratégias defensivas se constituem de um artifício elaborado pelos trabalhadores e têm a finalidade de permitir que os mesmos possam lidar com o sofrimento sem adoecer.

O sofrimento, o prazer e a identidade são de cunho individual, sendo o sujeito portador de uma história e que não possui validade fora da ordem singular. Todavia, quando vários sujeitos pertencentes a um grupo possuem histórias de sofrimento, estes são capazes de construir estratégias defensivas coletivas para minimizar as pressões da organização do trabalho.

O funcionamento das estratégias defensivas possui regras e um acordo partilhado e que só se sustentam através de um consenso. Elas podem parar de funcionar a partir do momento em que os trabalhadores não a desejarem. Esses mecanismos, chamados de estratégias defensivas, não devem ser confundidos com os mecanismos individuais de defesa. Os mecanismos individuais de defesa que estão interiorizados no sujeito são capazes de persistirem mesmo sem a presença física, enquanto as estratégias coletivas carecem da presença física dos sujeitos, diferenciando um do outro (DEJOURS, 2011b).

As estratégias defensivas coletivas agem sobre a percepção da realidade fazendo com que o real seja atenuado. A negação do fato e a formação da nova verdade são arquitetadas através de um coletivo ou até mesmo de uma comunidade inteira fazendo assim com que as estratégias defensivas sejam validadas. Já os mecanismos individuais de defesa não possuem a validação de um grupo, uma vez que a nova percepção da realidade é apenas de um único indivíduo (DEJOURS, 2011b).

Contudo, as estratégias defensivas podem fazer com que trabalhadores tornem-se alienados, isto é, podem fazer com que o trabalhador não perceba mais sua real condição de trabalho. Uma vez que esses artifícios agem para estabilizar a relação subjetiva da organização do trabalho, os trabalhadores podem ficar resistentes à mudança acabando por hesitar seu questionamento (DEJOURS, 2011b, p. 130).

O sujeito passa a lutar contra a desestabilização das estratégias de defesa. O sofrimento se torna fruto do enfraquecimento desses artifícios defensivos e não mais do trabalho. O trabalhador na busca da felicidade transforma estratégias de defesa em ideologia defensiva, ocorrendo assim conflitos de poder. As soluções para os efeitos patogênicos das pressões organizacionais não são mais possíveis (DEJOURS, 2011b).

Martins (2010) corrobora com as ideias de Dejours ao relatar que o sofrimento no trabalho é inevitável, uma vez que o trabalho coloca o sujeito frente ao incerto, ao inesperado, ao real conduzindo a uma experiência de fracasso e impotência. Através do sofrimento é que se produz trabalho. Entretanto, o trabalho também pode ser fonte de prazer quando o sofrimento é ressignificado e transformado em realização e satisfação pessoal e quando se resolve problemas e se obtém reconhecimento. Essa ressignificação do trabalho é conseguida através da criatividade do sujeito, chamada pela psicodinâmica de sofrimento criativo.

1.3 Sofrimento Criativo

Segundo Dejours (2011b) o sofrimento criativo se realiza quando o sujeito transforma seu sofrimento em criatividade, ou melhor, quando o indivíduo consegue transformar as pressões do trabalho que o faz sofrer em algo que lhe traga satisfação e prazer. O sofrimento criativo aumenta a resistência do sujeito ao risco de desestabilização psíquica e somática. O trabalho passa a funcionar como um mediador para a saúde.

Para Moraes (2013) o trabalhador ao se deparar com os imprevistos e incidentes ocorridos com o real do trabalho, acaba por vivenciar experiências de fracasso que o faz sofrer. Todavia, através do sofrimento criativo, ou seja, da criatividade, o sujeito consegue transformar essa experiência de fracasso em uma solução para aliviar o sofrimento transformando-o em prazer.

Mendes (2010), pesquisadora na área da psicodinâmica no Brasil, relata que o sofrimento criativo é conseguido através de três dimensões: na inteligência prática (é caracterizado pelo saber fazer do sujeito), no coletivo de trabalho (diz respeito às

normas estabelecidas pelos trabalhadores) e no reconhecimento (a validação da inteligência prática).

Neste sentido, fazendo uma comparação com os professores de Educação Física, que é o objeto de análise deste estudo, pode-se dizer que o sofrimento criativo seria a maneira como esse profissional se utiliza do seu saber-fazer para atenuar imprevistos que podem acontecer durante suas aulas. Para exemplificar, seria o professor substituir a aula prática por uma teórica ao perceber que o aquecedor havia quebrado e que a água estava mais fria do que o habitual dando tempo para ajeitar o aquecedor. Esse professor poderia relatar os benefícios da atividade física para a saúde (exemplo da inteligência prática).

1.3.1 Inteligência Prática

A inteligência prática se dá quando o sujeito em sua atividade laboral consegue por meio não apenas do seu conhecimento formal, mas também através de sua experiência, sua intuição, sua engenhosidade e criatividade usar sua sabedoria, seu saber-fazer, aplicando sua marca pessoal na sua atividade laboral. Essa inteligência permite ainda que o sujeito adquira conforto psicológico, tendo em vista que agindo sobre o real este profissional atende as prescrições do trabalho e soluciona problemas. Neste caso, o sujeito que pensa e age sobre seu fazer está em constante luta pela normalidade, aproximando-se da saúde (MENDES, 2010).

Dejours (2011a) coloca que a inteligência prática (astuciosa) apresenta características, a saber:

Quadro 1 A Inteligência Prática e suas Características

Inteligência Prática
Age no psíquico. O corpo é alertado do que foge ao habitual. Pode ser um barulho, um sinal visual.
Foco no resultado. Bricolagem, improviso, trapaça. Legitimação da ação.
Presente em todas as esferas de trabalho. Manual e intelectual.
Permite ao trabalhador criar. Gera identidade.
A inteligência prática precisa de um corpo saudável. O corpo cansado e doente compromete a inteligência prática.

Fonte: Elaboração própria a partir de: Inteligência prática e sabedoria prática: duas dimensões desconhecidas do trabalho real. In: LANCMAN e SZNELMAR (ORGS). Christophe Dejours: Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. p 381-395.

O quadro 1 propõe uma síntese das características da inteligência prática proporcionando, assim, seu melhor entendimento. No que tange ao ponto de vista psíquico, pode-se dizer que essa característica se apresenta enraizada no corpo do sujeito e se apresenta a partir do momento em que a situação de trabalho em questão foge ao habitual, ao convencional. Pode ser um cheiro, um barulho que chama a atenção do trabalhador.

A segunda característica diz respeito à bricolagem, ao improviso. Nessa situação, a preocupação maior está em alcançar os resultados, não se atendo muito aos caminhos para se conseguir as metas. A experiência nesse caso precede o saber.

A terceira característica revela que a inteligência prática está presente tanto no trabalho manual quanto no intelectual.

Quanto à quarta característica diz respeito à criatividade, ao poder criador do sujeito que gera identidade e faz do trabalhador um ser único que o diferencia de outro trabalhador.

A quinta e última característica diz respeito à necessidade de um corpo saudável para o desenvolvimento da astúcia do trabalhador. Um corpo doente e cansado dificilmente poderá gerar criatividade na sua atividade laboral.

1.3.2 Coletivo de Trabalho

Segundo Mendes (2010) a construção de regras e pactos feitos entre trabalhadores do mesmo setor, a fim de encontrar saídas para adversidades comuns formam o coletivo de trabalho. Esse coletivo é capaz de criar regras constantes em razão das mudanças que correm na organização do trabalho. Para a autora, o coletivo de trabalho passa pela cooperação que não pode ser confundido com coleguismo ou conveniência estratégica. A cooperação implica solução de compromisso. O coletivo se compromete a cumprir as normas e técnicas estabelecidas pelo grupo, como também a negociação das regras que estão em contínua mudança. Através da elaboração de normas o indivíduo é capaz não só de se manter engajado, como também manter o compromisso como seu trabalho. Uma vez que o sofrimento é compartilhado, o coletivo de trabalho se torna uma possibilidade de superação do sofrimento patogênico.

Neste sentido Dejours (2005) relata que ao passo que a inteligência prática permite a solução de problemas, ela também pode ser geradora de conflitos entre trabalhadores de um mesmo grupo, uma vez que esses trabalhadores podem divergir a respeito da estratégia encontrada. Para que os conflitos não ocorram, torna-se necessário colocar os achados técnicos (truques, macetes) à prova de uma discussão. Cabe ao coletivo de trabalho decidir em adotar ou não os truques e macetes e também debater a respeito das vantagens e inconvenientes em adotar, consolidar e incorporar os achados técnicos nas atividades da empresa.

Coadunando com as ideias de Mendes e Dejours, Cruz Lima (2013) relata que a cooperação é construída a partir de três pilares: visibilidade, confiança e espaço de discussão.

A visibilidade de acordo com Cruz Lima (2013) pode ser compreendida como entender bem o trabalho do outro. Para que o trabalho se torne inteligível é necessário falar sobre o real do trabalho. O trabalhador precisa relatar para os seus pares sua astúcia na realização da tarefa, isto é, sua fala revela as transgressões às normas e técnicas na execução do trabalho. Esse fato provoca no trabalhador sentimentos de prazer e culpa. Prazer por sua inteligência prática, culpa por driblar as prescrições do trabalho.

Quando um trabalhador se apreende do saber do trabalho realizado pelo seu par, o mesmo pode gerar julgamento em relação a essa atividade.

O fato de outro trabalhador se aprimorar na atividade realizada pelo seu par pode gerar o julgamento de quem se apropriou do saber do trabalho, entretanto o mesmo pode ser vencido através da confiança (CRUZ LIMA, 2013).

Quando se encontra no grupo de trabalho visibilidade e confiança, Cruz Lima (2013) informa que o espaço de discussão deve ser construído. Esse pode ser realizado em ambientes formais ou informais. Contudo, esses espaços de discussão se tornam um processo difícil e frágil, tendo em vista que precisa reconhecer o direito de cada um no uso da palavra e da escuta.

Ainda nesse contexto, o objetivo da discussão realizada pelo coletivo de trabalho defendido por Dejours (2005) e as decisões devem ter como foco principal a coordenação das atividades e das inteligências singulares na cooperação dos trabalhadores. A discussão efetuada pelo coletivo de trabalho permite não só o progresso nas regras de ofício, como também se torna responsável em eliminar ou estabilizar alguns modos operatórios. Posto isto, pode-se dizer que as arbitragens

(decisões) são uma atividade normativa, ou seja, uma atividade na qual são produzidas as normas de trabalho, que só é possível ser elaborada através da cooperação entre os trabalhadores, sem os quais nenhum coletivo de trabalho pode existir.

Nesse sentido, pode-se dizer que um grupo de professores de Educação Física pode se reunir para estabelecer quais normas de atendimento ao aluno devem ser colocadas em uso para atender as necessidades individuais de um grupo em uma aula de hidroginástica, tendo em vista a heterogeneidade encontrada nesse tipo de atividade. Um exemplo prático seria fazer uma pequena anamnese ao perceber um aluno novo na aula. O professor pode-se utilizar de perguntas como: já praticou esta atividade, qual o principal objetivo ao procurar a atividade física, tem algum problema de saúde, etc.

1.3.3 Reconhecimento

Para que a inteligência prática funcione é necessário que algumas condições sejam estabelecidas. Ela precisa ser validada socialmente no ambiente de trabalho. Para que exista validação da inteligência prática é obrigatório ocorrer o reconhecimento que pode funcionar de duas maneiras: o reconhecimento de utilidade, chamado de reconhecimento da hierarquia, e o da habilidade, de inteligência, de talento pessoal, de originalidade e de beleza, chamado de reconhecimento dos pares (DEJOURS, 2011b).

Para que se possa entender melhor essa validação é dever que se compreenda o significado de reconhecimento de hierarquia e de utilidade. No reconhecimento da hierarquia, ocorre o julgamento da utilidade social, econômica ou técnica do trabalho. Esse reconhecimento é empreendido pelos superiores hierárquicos e também pela diretoria. É feito através de avaliações de trabalho efetuado que pode ser executado por clientes (DEJOURS, 2011a).

No reconhecimento dos pares ocorre o julgamento da utilidade e implica as normas de trabalho, ou seja, esse julgamento se estabelece pelo companheiro de trabalho que realiza a mesma função. O reconhecimento dos pares se manifesta de forma mais rígida (DEJOURS, 2011a). No caso dos professores de Educação Física, esses só devem ser julgados conforme os princípios da profissão e por outros professores de Educação Física. Voltando ao contexto de aula, pode-se dizer que um professor é capaz de julgar se as soluções encontradas por outro professor para um melhor atendimento ao aluno, durante as aulas, foram satisfatórias ou não (exemplo de reconhecimento dos pares).

Cabe ressaltar que o julgamento dos pares contribui para a identidade do sujeito que se apresenta em dois turnos: no primeiro, o sujeito é reconhecido por possuir todas as

qualidades e saber-fazer daqueles que formam seu coletivo de trabalho, a equipe ou comunidade a qual pertence. É o sujeito que tem algo em comum com os outros que formam seu coletivo de trabalho, que faz com que ele pertença a uma classe específica de sujeitos. O segundo diz respeito à diferença em relação ao outro, ou seja, é a originalidade que é reconhecida, é o que leva o sujeito a ser único. O julgamento é direcionado sobre o trabalho que o sujeito realiza, ou seja, pelo saber-fazer (DEJOURS, 2011a).

Mendes (2012) corrobora com as ideias de Dejours ao afirmar que o reconhecimento é a possibilidade de retribuição simbólica pelo trabalho, isto é, quando os desafios colocados pela organização do trabalho fazem sentido para o trabalhador, sendo fundamental para o fortalecimento da identidade e conquista da saúde.

1.4 Sofrimento Patogênico

Quando todas as margens de liberdade na transformação, gestão e aperfeiçoamento da organização do trabalho já foram utilizadas e quando o trabalhador encontra no seu trabalho somente as pressões fixas, rígidas acrescidas de frustrações, repetições, medo e o sentimento de impotência, quer dizer, quando todos os recursos defensivos foram explorados e começam a destruir o aparelho mental e psíquico do sujeito que o empurra de forma lenta, mas brutal para uma descompensação (mental ou psicossomática) e para a doença, estabelece-se o sofrimento patogênico (DEJOURS, 2011b).

Mendes (2010) coaduna com as ideias de Dejours ao relatar que para enfrentar o sofrimento no trabalho o sujeito apresenta estratégias coletivas que negam ou minimizam a percepção da realidade do trabalho. Entretanto, diante do fracasso ou esgotamento das estratégias defensivas, o trabalhador passa a desencadear doenças. Seu sofrimento torna-se, assim, patogênico.

Para Dejours (2011a) as novas patologias relacionadas ao trabalho são “patologias da solidão”, visto que essas patologias são decorrentes da instabilidade no emprego, os altos níveis de desemprego, a precarização das condições de trabalho, a acentuação das desigualdades sociais, associadas ao novo discurso de modelo de gestão que tendem a indicar a solidão como condição predominante nos espaços de trabalho, causando o empobrecimento das possibilidades de troca coletiva.

Para Martins (2010) a prática da violência e o adoecimento tornaram-se habituais em muitas empresas. Essas empresas acabam por menosprezar e tratar com indiferença o sofrimento do trabalhador. Ele continua trabalhando mesmo quando está doente.

Neste cenário, a psicodinâmica passa a analisar as novas patologias do trabalho, são elas: patologias da sobrecarga, patologia pós-traumática e patologias do assédio.

Neste contexto, pode-se dizer que a patologia da sobrecarga se caracteriza por um volume de trabalho que excede a capacidade do trabalhador. O trabalhador acaba por assumir o desejo da organização como se fosse seu próprio desejo. Para isso, a organização se utiliza de uma ideologia que visa a excelência e ao desempenho. Dentre as patologias que configuram a da sobrecarga se destaca LER/DORT², distúrbios cognitivos caracterizados por confusão mental, semelhantes aos do mal de Alzheimer e o Karoshi caracterizado pela “morte súbita”. A Karoshi é a mais grave e se apresenta em jovens sem antecedentes cardiovasculares, nem fatores de risco. Esses jovens possuem uma jornada de trabalho de mais de sessenta horas por semana (MARTINS, 2010).

Ferreira (2009) diz que a patologia da sobrecarga é reforçada pela expectativa de reconhecimento, uma vez que o trabalhador pode acabar por aceitar cada vez mais um volume excessivo de trabalho, transformando-se numa busca doentia em minimizar a sensação de desamparo do trabalhador neste modelo capitalista atual.

A servidão voluntária é caracterizada por uma postura servil do trabalhador. O trabalhador usa das estratégias de defesa para garantir o emprego e ascensão hierárquica. Para tal conquista o trabalhador consente práticas que são marcadas pelo sofrimento mostrando-se adaptados, felizes e integrados ao contexto organizacional, substituindo o coletivo de trabalho pela convivência estratégica (MENDES, 2010).

Para corroborar com as ideias de Mendes, Ferreira (2009) coloca que a servidão voluntária é disseminada em empresas que cultivam a ideologia de excelência e de desempenho que estimulam a convivência no ambiente laboral baseada em interesse, ascensão profissional e resultados que, em muitos casos, desrespeita princípios éticos. Configura-se, nesse contexto, o individualismo, o conformismo, o enfraquecimento da confiança e o coletivo de trabalho.

A patologia da violência é caracterizada pela violência contra si, o outro ou o patrimônio. Essa patologia é o resultado da degradação das relações subjetivas com o trabalho. Ocorre quando o trabalho não faz mais sentido para o trabalhador. Esse sofrimento vai além dos “muros” da empresa passando a interferir em todas as esferas

² Segundo o protocolo de investigação, diagnóstico, tratamento e prevenção de LER/DORT – Lesão por esforço repetitivo e distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho (MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2000).

da vida do trabalhador. O assédio moral, o suicídio e o vandalismo são expressões da patologia da violência.

Ferreira (2009) relata que a violência está cada vez mais presente no ambiente social e nas relações de trabalho. A violência passa a ser um grande desafio para os estudos das relações de trabalho atual. A agressão psicológica que se caracteriza pela intimidação e perseguição sem contato físico se apresenta como forma mais grave de violência. Em algumas profissões, o risco de violência ainda é maior, como é o caso dos professores (objeto deste estudo), do trabalho social, da enfermagem, dos bancos e do comércio. Os trabalhadores acabam por suportar as adversidades em nome do corpo viril, mascarando o adoecimento.

As organizações acabam por criar estratégias de autopreservação, visto que, apesar de condenar a violência, no nível do discurso, a imposição de metas, no nível das ações, pode gerar a degradação das relações de trabalho, induzindo a situações de desrespeito, desqualificações, humilhações e violência psicológica. Contudo, a responsabilidade jurídica e moral recaem sobre quem comete a violência, isentando à organização da responsabilidade (FERREIRA, 2009).

Desse modo, cabe analisar o sofrimento ético estudado pela psicodinâmica.

1.5 Sofrimento Ético

Nesta parte do trabalho, o objetivo do estudo consiste em conceituar o sofrimento ético e também colocar em pauta as situações que o sujeito encontra em seu ambiente de trabalho que o levam a mudar suas condutas perante os outros trabalhadores. Muitas vezes, essas condutas são reprováveis pelo próprio sujeito que as pratica.

A partir da reestruturação do capitalismo e da globalização que se apresenta no Brasil nos anos de 1970 com o fim do modelo fordista e taylorista para o toytismo, passa também a se configurar nas empresas um novo modelo de gestão e organização de trabalho (OLIVEIRA e FERREIRA, 2011) levando à precarização do mesmo (ANTUNES, 2011),(HIRATA, 2011) e (PICCININI, 2011) como já relatado anteriormente.

Para Dejours (2006) essa nova situação econômica gera consequências também às condutas humanas, uma vez que os trabalhadores que se apresentam inseridos neste novo modelo de gestão e organização de trabalho passam não somente a consentir a nova lógica do capital, como também a submeter-se a ela, apesar de enjeitá-la. Para o autor, a crise no emprego e o medo do trabalhador em fazer parte dos desempregados é

o fator determinante para a conformidade perante o sofrimento alheio (DEJOURS, 2006).

Quando a estratégia de defesa faz com que o trabalhador se coloque insensível a aquilo que lhe traz sofrimento, e também faz com que suas condutas levem a agir mal com outra pessoa, cometendo um sofrimento a outro trabalhador, passando a experimentar atos que condena moralmente, este sujeito segundo a psicodinâmica passa a sofrer do sofrimento ético (DEJOURS, 2006, p. 20).

Os trabalhadores acabam por acreditar que não existe injustiça para com o outro e sim um fenômeno sistêmico e econômico que não se pode mudar. Esse sistema que separa a adversidade da injustiça é considerado uma estratégia de defesa utilizada pelo trabalhador para com a adversidade social (DEJOURS, 2006).

1.5.1 Sofrimento Ético e Medo

Torna-se importante nesse estudo não apenas entender o sofrimento ético. Cabe, acima de tudo, compreender o que leva o trabalhador a imputar o sofrimento a outrem. Segundo Dejours (2006) o medo de perder o emprego faz com que trabalhadores participem de condutas que reprovam ou se tornam indiferentes a elas. Outro modo de medo exposto por Dejours (2006) diz respeito ao medo do desprezo de seus pares ou ainda ao medo de perder o pertencimento do seu coletivo, levando à insubmissão da ética. O trabalhador passa a ter medo de que seu trabalho não seja mais visto como eficaz e de qualidade. Outro tipo de medo, também relatado pelo autor, diz respeito a perder a virilidade. O homem precisa ser considerado viril. O sujeito tem medo de ser considerado frouxo, covarde e de ser desprezado sexualmente. Por esse motivo, em muitos casos, acabam por infligir um sofrimento a outrem. Em muitas situações, as mulheres são as primeiras vítimas.

1.5.2 O sofrimento Ético e a Ideologia Organizacional

As empresas passam a legitimar suas atitudes desleais, afirmando fazer uma seleção positiva, rigorosa e até científica. O que era ilegítimo passa se configurar como legítimo. As avaliações de desempenho, as revisões de qualificação e os balanços de competências são instrumentos que servem para aumentar o número de demissões. Essas demissões são legitimadas, passando a ser considerado normal fazer a arrumação da empresa, um enxugamento no quadro de funcionários. Os trabalhadores que não fazem parte das listas de demissões começam a desempenhar uma hiperatividade em seus postos de trabalho (DEJOURS, 2006).

Ainda para Dejours (2006) essa autoaceleração do trabalho se apresenta como uma estratégia de defesa, na qual se turva a consciência, sendo substituída pela fadiga.

Rego (2013) corrobora com as ideias de Dejours ao relatar que, além de estratégia de defesa, a autoaceleração pode servir à gestão. Tendo em vista que o sujeito produz cada vez mais, mesmo causando prejuízo para a sua saúde.

A autoaceleração leva o trabalhador a perder o sentido do seu trabalho, visto que para alcançar uma maior produtividade se torna comum não se fixar na execução da tarefa, porém completá-la (REGO, 2013).

Nesta lógica econômica, os trabalhadores foram excluídos porque são frágeis e não aguentam a carga de trabalho. Os trabalhadores que permanecem nas empresas sujeitam-se às relações de dominação da empresa, ao desprezo, à injustiça e ao medo (DEJOURS, 2006).

Dejours (2006) ainda coloca que outras consequências podem ser evidenciadas: as demissões levam à precarização do emprego, as empresas não contratam funcionários para o lugar dos que foram demitidos e recorrerem aos serviços das firmas que empregam trabalhadores temporários. Esses trabalhadores são estrangeiros em situação ilegal, com saúde precária, sem qualificação.

[...] é a defensiva do silêncio, da cegueira e da surdez. “Cada um deve antes de tudo se preocupar em resistir”. Quanto ao sofrimento alheio, “não só não se pode fazer nada”, como também sua própria percepção constitui um constrangimento uma dificuldade subjetiva suplementar, que prejudica os esforços de resistência. Para resistir, é preciso fechar os olhos e os ouvidos ao sofrimento e a injustiça infligida a outrem (DEJOURS, 2006, p.51).

Pode-se dizer que legitimação se dá de maneira cíclica. O medo de perder o emprego, a identidade e o pertencimento do coletivo leva o trabalhador a adotar condutas que são consideradas repugnantes, levando à precarização do emprego. O trabalhador adota novas condutas que geram sofrimento não só a si próprio, como também a outro trabalhador.

[...] banalização do mal não começa por impulsos psicológicos. Começa pela manipulação política da ameaça de precarização e exclusão social. Os impulsos psicológicos defensivos são secundários e são mobilizados por sujeitos que procuram lutar contra seu próprio sofrimento: o medo que sentem, sob o efeito dessa ameaça (DEJOURS, 2006, p.119).

Mais uma vez pode-se constatar, apoiando-se nas ideias da psicodinâmica do trabalho, que a reestruturação do capitalismo fez com que alguns trabalhadores, por

medo do desemprego, aceitassem as novas formas de gestão e organização do trabalho contribuindo para o aparecimento de várias formas de sofrimento. Cabe ressaltar que esses trabalhadores não devem ser tratados como vítimas passivas desse contexto atual. Os mesmos, por vezes, são responsáveis pelo sofrimento no trabalho. A servidão voluntária é um exemplo disto. O trabalhador, mesmo entendendo sua condição de trabalho, acaba por aceitar e contribuir para o sofrimento estudado nesse capítulo e para a precarização do trabalho que é o foco desta pesquisa e será contextualizado no capítulo seguinte.

CAPÍTULO II – PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO E A SUA INTERFACE COM A PSICODINÂMICA

Este capítulo evidenciará a precarização das relações sociais e de trabalho atual mostrando como a organização do trabalho e as formas atípicas de contratações contribuíram para o aparecimento de fatores de risco para saúde e segurança dos trabalhadores e para as doenças ocupacionais.

2.1 Precarização das Relações Sociais e de Trabalho na Atualidade

Para Bauman (2001) não só o mundo do trabalho passou por transformações, mas também a sociedade de um modo geral. Neste corpo social atual algumas relações sociais são consideradas degradantes. Vive-se um momento em que as relações, tanto pessoais quanto as de trabalho, são guiadas pela satisfação do “agora”. Torna-se cada vez mais difícil encontrar relacionamentos de longo prazo. Seja nas relações pessoais, nas de trabalho ou até mesmo nas relações conjugais. As relações sociais que compõem essa sociedade em muitos casos podem ser consideradas descartáveis, isto é, o que não traz satisfação pode ser trocado. Ao passo que muitos relacionamentos são desfeitos sem que haja esforços para a manutenção dos mesmos. A moda de hoje amanhã é satirizada. *“Compromissos do tipo até que a morte nos separe se transformam em contratos do tipo enquanto durar a satisfação”*, afirma Bauman (2001, p. 187).

De acordo com Debord (2003) nesse corpo social a palavra de ordem é o consumo e esse ocupa a vida social do trabalhador. O sujeito produz e busca consumir cada vez mais. As pessoas vivem uma degradação de valores, na qual as relações interpessoais são estabelecidas pelo que as pessoas têm e não pelo que elas são. O sujeito acaba por viver um conjunto de aparências negando a própria vida e, por consequência, o real da vida acaba por se perder.

Sennett (1999) corrobora com as ideias de Bauman e Debord ao relatar que a sociedade moderna acaba por corroer o caráter do sujeito, visto que o caráter é construído na experiência do sujeito em longo prazo, ou melhor, através de experiências emocionais com relações de lealdade, compromisso mútuo que se estabelece a personalidade da pessoa. Torna-se difícil criar relações sociais duradouras em uma sociedade apressada, concentrada no momento instantâneo. A dimensão do tempo do novo capitalismo afeta diretamente a vida emocional das pessoas fora do local de trabalho.

Tendo em vista as transformações ocorridas na sociedade em que as relações sociais se estabelecem pelos preceitos da aparência, do ter e do curto prazo, torna-se necessário compreender como essas alterações influenciaram as relações de trabalho.

As relações de trabalho, de acordo com Liedke (1997) são “como um aglomerado de negociações informais e institucionais que moldam as relações sociais de produção dentro do local de trabalho”.

As novas relações sociais de trabalho fizeram com que os trabalhadores em seus ambientes laborais convivessem com o medo, ansiedades e angústias. Esses sentimentos são vividos de forma isolada, em meio à solidão (BAUMAN, 2001).

Tal fato ocorre devido às formas de exploração advindas da desregulamentação do trabalho e o desenvolvimento de trabalho temporário. Esse tipo de trabalho que se estabelece em curto prazo faz com que as promoções e compromissos mútuos entre empresas e trabalhadores ou entre os próprios trabalhadores não se estabeleçam (BAUMAN, 2001).

Segundo Antunes (2011) esses empregos de curto prazo ou sem contratos de trabalho que acabam por diminuir a seguridade social são chamados de trabalhos precarizados.

Desta maneira torna-se relevante versar sobre essas mudanças no mundo do trabalho atual do professor de Educação Física, visando responder o problema de pesquisa em questão. Para tal esse capítulo irá abordar o conceito de trabalho e precarização do trabalho.

2.2 Trabalho

Trabalho pode ser compreendido como uma energia despendida por seres humanos, animais, máquinas ou objetos movidos por força da inércia que acarreta um esforço físico ou mecânico e tem como resultado tanto a transformação dos elementos em estado de natureza, como também a produção, manutenção e modificação de bens ou serviços necessários à sobrevivência humana (LIEDKE, 1997).

O vocábulo “trabalho” teve sua origem na palavra latina *tripalium* sendo um instrumento de tortura designado para as atividades laboriosas deixadas aos escravos. No decorrer do tempo, o conceito de trabalho sofreu várias transformações. Trabalho, ora era considerado objeto de tortura, ora como atividade necessária de caráter social. Neste sentido, o trabalho apresenta dois lados antagônicos: de um lado ele se apresenta

como fonte de realização humana; de outro pode se apresentar como algo imposto, obrigado, princípio de exploração, sofrimento mutilação e morte (ARAÚJO, 2008).

Dejours (2011a) indica que existem contradições a respeito da definição de trabalho entre a sociologia, economia, ergonomia, psicologia e engenharia. Para algumas disciplinas, trabalho remete a uma relação social tipicamente salarial. Para outras, pode ser tratado como emprego e também pode ser analisado como uma atividade de produção social.

Ferreira (2009) corrobora com os estudos da psicodinâmica ao dizer que o trabalho deve ser compreendido como uma atividade em que laços psicossociais e interpessoais fazem parte da situação de trabalho. Sendo esse elemento da identidade, tanto individual quanto coletiva, necessário ao sujeito e que permite dar sentido à vida em sociedade.

Dejours (2004) diz que trabalhar está além da execução da tarefa. O sujeito, ao trabalhar, coloca na atividade um conjunto de regras e normas de vontade coletiva que pode transformar a realidade do trabalho que causam tensão em algo prazeroso. Esse fato está associado aos gestos, ao saber-fazer, ao engajamento do corpo, à mobilização da inteligência, à capacidade de refletir, de interpretar e de reagir à diferentes situações.

De acordo com Facas *et al* (2012) trabalhar não é somente a execução de uma tarefa, mas também é ação e mobilização subjetiva.

Trabalhar é, portanto, uma práxis, uma ação concreta dos sujeitos, uma produção material que transforma o real e o pensamento. A práxis do trabalhar na abordagem da psicodinâmica do trabalho pode ser concretizada na construção de vontades coletivas, ou seja, na cooperação entre os seres que trabalham em determinado contexto histórico, dentro das contradições deste contexto e nas possibilidades de transformação da realidade que produz tensões, sofrimentos e insatisfações (FREITAS, 2013, p. 459).

Nesse contexto, cabe ressaltar que o trabalho analisado por esse estudo se remete ao sentido de trabalhar, ou melhor, quando o sujeito, a partir do seu labor, consegue transformar sua atividade com o seu saber-fazer em algo criativo, possibilitando assim a construção da sua identidade.

A identidade é uma expressão subjetiva e se refere a tudo aquilo que é vivenciado como eu em resposta à pergunta “quem és”, sendo apreendida através da representação de mesmo (JACQUES, 1997, p.127).

O trabalho vivo corresponde a um processo que é realizado para satisfazer às necessidades humanas e que deveriam apresentar somente valor de uso. Todavia, o sistema capitalista transforma o trabalho em valor de troca. O custo da força de trabalho, que se dá pela quantidade de tempo que o trabalhador gasta para produzir determinada mercadoria, é o que cria valor de troca nos objetos (FREITAS, 2013).

Pode-se colocar em xeque qual o sentido do trabalho para o sujeito que tem seu labor avaliado como objeto de troca.

Nessa acepção, o trabalho vivo realizado pelo sujeito deve proporcionar ao mesmo algo que o torna diferente dos demais. O saber-fazer desse profissional permite que sua identidade seja construída, fazendo do trabalhador um ser único. Faz-se pertinente questionar o sentido do trabalho para o professor de Educação Física.

Segundo Costa (2013) o sentido do trabalho pode ser descrito como uma representação individual e/ou coletiva que transforma o ato de trabalhar através da percepção e reprodução do sentido que o sujeito faz, de acordo com as situações vivenciadas no ambiente de trabalho. Sendo essas situações compostas de elementos organizacionais, políticos, econômicos, culturas e sociais. O sentido do trabalho, em muitos casos, ocorre para satisfação das necessidades humanas.

Ferreira (2009) destaca que quando o trabalho é feito com sentido o sujeito coloca no ato de trabalhar seu sentir, pensar e inventar. As pessoas se reconhecem por meio do ato de trabalhar. Elas apresentam sua marca pessoal no trabalho, mostram sua singularidade, diferenciando-as umas das outras. A essa marca pessoal no trabalho a psicodinâmica chama de escrita da subjetividade.

Ferreira (2009) ainda revela que um trabalho feito com sentido é o que permite a escrita da subjetividade e que precisa ser renovado e reinventado todos os dias. Organizações de trabalho que se apresentam com normas e técnicas prescritas acabam por diminuir ou dificultar os espaços de expressão da subjetividade, levando o sujeito a fazer do seu trabalho algo repetitivo e alienado, isto é, sem sentido. Para o autor, a reinvenção da escrita da subjetividade está enfrentando desafios cada vez maiores devido ao cenário da crise econômica mundial que reflete na precarização do trabalho e emprego.

2.3 Precarização do trabalho

Muitas organizações têm sido classificadas como ambientes precários para se trabalhar, uma vez que o trabalho da atualidade é caracterizado pelo curto prazo e pela

incerteza, como já mencionado anteriormente. Esses ambientes precários são determinados pelo novo modelo de produção que atingiu o mundo do trabalho com maior intensidade, a partir dos anos de 1980, chamado de toyotismo. Esse modelo de produção se estrutura a partir de um número reduzido de trabalhadores, com o aumento de horas extras e de trabalhadores temporários ou subcontratados (ANTUNES, 2011).

Nesse processo de trabalho do capitalismo contemporâneo verificou-se uma diminuição do trabalho industrial, fabril, aumento do trabalho precário e o assalariamento no setor de serviço ocorrendo uma mudança do proletariado. Esse processo de trabalho possui formas de contratação atípicas (parcial, temporário, subcontratado, terceirizado e até mesmo vinculados à economia informal). Os trabalhadores perdem parte da seguridade social e podem não apresentar uma expressão sindical forte (ANTUNES, 2011).

Outro fato que marca o contexto do novo proletariado diz respeito ao aumento da força de trabalho feminina que, segundo Antunes (2009) faz com que aumente o trabalho por tempo parcial, uma vez que a mulher, em muitos casos, precisa dividir seu tempo entre o trabalho e os afazeres domésticos. Essas mulheres se apresentam em condições de trabalhos mais precarizados que os homens e assalariamento menor uma vez comparado à força de trabalho masculino.

O capitalismo da atualidade acaba por excluir jovens e velhos do mercado de trabalho. Os jovens terminam seus estudos e não conseguem inserção no mercado de trabalho. Os velhos, nesse novo contexto de trabalho, apresentam-se com quarenta anos ou mais e acabam fazendo parte dos desempregados. Tanto os jovens quanto os velhos acabam por realizar trabalhos informais, trabalhos parciais, temporários, fazendo aumentar o trabalho precarizado no mundo do trabalho contemporâneo (ANTUNES, 2009).

As empresas atualmente contratam trabalhadores de formas atípicas relatadas por Antunes (2011), Hirata (2011) e Piccinini (2011), visto que o trabalho seguro faz parte do passado, gerando um trabalho precarizado. Torna-se importante pesquisar como os professores de Educação Física estão sendo contratados e de que maneira essas novas formas de contratações atípicas e a organização do trabalho influenciam na saúde desse profissional.

2.3.1 Organização do Trabalho

A expressão organização do trabalho, segundo Anjos (2013), deve ser compreendida como atividade que dá início às bases para o trabalho pelo investimento das ações.

Merlo e Lapis (2007) relatam que organização do trabalho descreve minuciosamente como cada tarefa deve ser executada e como a atividade é executada. A primeira corresponde ao que deve ser feito segundo definições precisas, normas, técnicas; a segunda ao que é efetivamente realizado. Ocorrendo assim, entre a tarefa e a atividade um ajuste que norteará um reajuste dos objetivos fixados inicialmente. Essa readaptação compõe uma parte mística do trabalho, e sua solução fica a critério do trabalhador, para que os objetivos da empresa sejam alcançados.

Dejours (1997) afirma que a organização do trabalho é caracterizada pela divisão do trabalho, pelo conteúdo da tarefa, pelo sistema hierárquico, pelas modalidades de comando do trabalho, pelas relações de poder e pelas questões de responsabilidade. Sendo assim, o confronto entre a vontade e o desejo dos trabalhadores e o comando do patrão é estabelecido por essa organização.

De acordo com Pereira e Oliveira (2011) desde a Idade Média os trabalhadores se organizavam em associações que eram chamadas de Corporações de Ofício. Nessas Corporações de Ofício todos os modos de produção eram centrados em uma única pessoa, o mestre artesão. Esses mestres passavam todo o conhecimento de ofício aos aprendizes que levavam anos em treinamento. Nesse processo de trabalho, o trabalhador detinha o controle sobre a tarefa e o ritmo de trabalho.

Para Merlo e Lapis (2007) a organização do trabalho, na administração científica de Taylor, era decomposto em parcelas cada vez mais elementares e simplificadas. Existia uma separação entre o trabalho manual dos operários e o trabalho intelectual da gerência, sendo a organização do trabalho a principal fonte de agressão à saúde do trabalhador.

Coadunando com as ideias de Merlo e Lapis, Pereira e Oliveira (2011) ainda destacam que a execução da tarefa era controlada por supervisores que visavam garantir a realização da tarefa de acordo com as regras prescritas, ocasionando a redução da utilização das capacidades em termos de habilidade e perícia profissional do trabalhador.

O processo de organização do trabalho foi desenvolvido também por Ford, criando a esteira rolante. Trabalhadores eram colocados, lado a lado, à frente de uma esteira

rolante. O produto do seu trabalho era percorrido através da esteira. Dessa maneira, a organização do trabalho também controlava o ritmo da tarefa realizada pelo trabalhador (ANJOS, 2013).

Para Larangeira (1997) no processo de produção fordista, homens e máquinas faziam parte de um só trabalho através do uso da esteira rolante. Homens eram incorporados às máquinas. O trabalhador acabava por perder suas qualificações.

No fordismo não só a organização do trabalho foi controlada. A vida particular dos trabalhadores da Ford também foi objeto de controle. Não muito raro ocorriam inquéritos nos quais as famílias dos operários informavam sobre sua vida íntima. Esse novo método de trabalho apresentou comando para além dos muros das fábricas. Tornando-se inseparáveis os métodos de trabalho e o modo específico de viver, pensar e sentir a vida (PEREIRA e OLIVEIRA, 2011).

Se no fordismo a meta era produzir o máximo em grandes séries, o novo sistema de trabalho visa a flexibilização do processo produtivo e da organização do trabalho. Os trabalhadores assumem novas responsabilidades e desafios. A busca pela qualidade e soluções de problemas passa a ser responsabilidade dos trabalhadores (PEREIRA e OLIVEIRA, 2011).

Nos modos de produção Toyotista, os trabalhadores contemporâneos são divididos em equipes com variadas funções, visando atender às necessidades do mercado consumidor. Se no passado a organização do trabalho era controlada devido à desqualificação do trabalhador, hoje o que impacta na organização do trabalho é o sujeito qualificado e polivalente. Porém, tanto nos modos Tayloristas e Fordistas de produção quanto nos modos atuais, o trabalhador passa a maior parte do tempo no trabalho. Portanto, a organização do trabalho acaba por afetar a vida dos trabalhadores (ANJOS, 2013).

Assim, a organização do trabalho pode gerar sofrimento e prazer. Sendo que um não exclui o outro. A organização do trabalho contribui para vivências de sofrimento patogênico quando está desconectada das necessidades e desejos dos trabalhadores, ocorrendo uma redução da capacidade de mobilização subjetiva de criação levando os mesmos a executarem de maneira minuciosa o prescrito do trabalho, isto é, as normas, regras e técnicas (FERREIRA, 2013).

Contudo, quando a organização do trabalho permite que a atividade do trabalhador, ou seja, o real do trabalho seja realizado de modo a mudar o que foi prescrito,

estabelecendo desafios à compreensão e ao fazer humano, o trabalho torna-se gerador de prazer, promovendo a saúde (FERREIRA, 2013).

Posto isto, a organização do trabalho dos professores de Educação Física pode permitir ao mesmo tempo vivências de sofrimento e prazer, como já mencionado no capítulo 1 e retratado por esses autores acima mencionados.

Quando o professor de Educação Física possui uma organização de trabalho que são impostas de modo minucioso as normas, regras e técnicas para que sejam executadas, não permitindo a escrita da subjetividade do sujeito, transformando o trabalho em algo alienado, repetitivo, sem sentido, o professor pode apresentar vivências de sofrimento patogênico.

2.3.2 Formas Atípicas de Contratação

Nesta seção serão abordadas as formas de contratações atípicas que, segundo Antunes (2011), Hirata (2011), Piccinini (2011), são caracterizadas por trabalhos terceirizados, subcontratados e de tempo parcial e fazem parte do novo modelo de produção da atualidade.

Segundo Pinheiro (1999) existe uma grande confusão ao se utilizar os termos terceirização e subcontratação. Um critério utilizado para distinguir os dois termos é pautado na atividade fim e meio da empresa. A atividade fim seria a atividade principal da empresa. No caso específico dos professores de Educação Física, são as atividades relacionadas ao fitness, por exemplo. As atividades fim são as atividades de aula dentro de uma academia, ou melhor, ginástica, natação, alongamento, etc. Já as atividades meio seriam as atividades secundárias. São as atividades de limpeza, manutenção, recepção, etc. Contudo, o autor relata que estudiosos no assunto ainda não chegaram a um consenso a respeito do termo.

Tal fato não é a principal questão do estudo. O que se torna relevante é identificar o que esses tipos de contrato ocasionam na vida fora e dentro do trabalho para o sujeito que tem sua vida profissional atrelada a esses tipos de contratação.

A terceirização é uma estratégia de gestão que visa formar vários grupos de empresas especialistas em atividades que são suas atividades fins (SCAVASSA, 2013). Assim, uma empresa pode contratar outras empresas para realizar atividades meio, ou melhor, atividades que não são as principais da empresa. As principais vantagens na terceirização das atividades secundárias estão na redução de custos e na não obrigação de efetuar novos investimentos em instalações e equipamentos, adaptando maior

flexibilidade no atendimento da demanda, inserindo novas tecnologias, além de manter o cerne do negócio na atividade principal.

A terceirização divide o trabalhador em duas categorias distintas: trabalhadores centrais e periféricos. Os trabalhadores centrais são aqueles que fazem parte do quadro de funcionários da empresa. Já os trabalhadores periféricos são os que trabalham na empresa, todavia pertencem ao quadro funcional de outra empresa. Essa divisão leva o trabalhador a ter sentimentos de silêncio, instabilidade e perda da identidade (DIAS, 2012).

A terceirização permite que empresas absorvam força de trabalho temporário e quando estão em crise podem dispensar os serviços temporários, ficando apenas com os trabalhadores permanentes. Os salários dos funcionários que não fazem parte do quadro permanente da empresa são geralmente mais baixos do que os que fazem. A falta de um plano de carreira dos trabalhadores que são terceirizados também se torna mais um indício de precarização (DIAS, 2012).

Tornar-se terceirizado constitui uma experiência marcada, principalmente, pela discriminação, pela baixa remuneração e pelas representações, muitas vezes enunciadas de que ser terceirizado é ser subempregado e, conseqüentemente, precarizado (DIAS, 2012, p. 221).

Um exemplo relacionado aos professores de Educação Física são as empresas que contratam academias para ministrar aulas de ginástica laboral.

Não cabe nesse estudo aprofundar os conceitos desses termos uma vez que a finalidade se consiste na percepção de que trabalhadores, sejam eles terceirizados ou subcontratados, apresentam uma precarização do trabalho. Esses trabalhadores apresentam não só salários mais baixos, perda da seguridade social (direitos trabalhistas), como também uma diminuição da expressão sindical.

Ao lado desses profissionais terceirizados e subcontratados, encontram-se os trabalhadores que possuem seus contratos de trabalho de regime parcial. Segundo a Consolidação das Leis Trabalhistas, os trabalhadores de regime de trabalho por tempo parcial apresentam algumas características próprias.

Segundo a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), o contrato de trabalho de regime parcial é definido por um labor que não pode exceder vinte e cinco horas semanais. Nesse tipo de ofício, o horário de atividade deve ser especificado por dia, por

semana em comparação ao tempo de trabalho completo (PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA- CASA CIVIL, 2013).

Quanto às férias, essas serão proporcionais à quantidade de horas por semana. São distribuídas da seguinte maneira:

Quadro 2 Férias do trabalhador contratado por tempo parcial

Horas por semana de trabalho	Quantidade de dias de férias
De 22 a 25 h	18 dias
De 20 a 22 h	16 dias
De 15 a 20 h	14 dias
De 10 a 15 h	12 dias
De 5 a 10 h	10 dias
Até 5 h	8 dias

Fonte: Elaboração própria com base na CLT (PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA- CASA CIVIL, 2013).

Cabe ainda ressaltar que o trabalhador de regime parcial que durante o período aquisitivo apresentar mais de sete dias de faltas injustificadas terá suas férias reduzidas pela metade (PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA- CASA CIVIL, 2013).

Devido ao fato de a pesquisa em questão se tratar de professores de Educação Física que trabalham em uma ou mais academias é importante considerar os tipos de contratos que um único profissional pode apresentar em seu labor.

Desse modo, expor algumas das especificidades do regime de trabalho por tempo parcial ajudará a compreender o cenário de trabalho do professor de Educação Física.

O trabalhador que tem seu contrato de trabalho como terceirizados, subcontratados e em tempo parcial perdem a parte da seguridade social. Em alguns casos, trabalhadores terceirizados e subcontratados fazem parte de um mesmo grupo de trabalho, realizam as mesmas atividades, mas por não fazerem parte do quadro funcional da empresa que contrata os serviços de terceirização e subcontratação, não têm sua remuneração em igual valor dos profissionais permanentes da empresa. São contratados e demitidos de acordo com a necessidade da empresa. Tal fato leva o trabalhador a um sentimento de diminuição e instabilidade, de acordo com Dias (2012), Pinheiro (1999) e Scavassa, (2013).

A reestruturação produtiva fez com que os trabalhadores aderissem a formas de contrato de trabalho atípicas. As empresas desempregam, terceirizam, pagam salários mais baixos, enquanto que os trabalhadores, por medo do desemprego e da precarização do trabalho, adotam planos de demissão voluntária e novos planos de assistência perdendo direitos e benefícios (MARTINS *ET AL*, 2010).

Nesse novo cenário, os trabalhadores são submetidos a constantes avaliações. Tal fato leva o sujeito a imprimir um ritmo de trabalho acentuado em prol de manter os objetivos da empresa e também de estar à altura dela. As organizações por sua vez mantêm o discurso de que nesse sistema econômico capitalista o contexto de trabalho não pode ser de outra forma. O trabalhador, então, por medo do desemprego, passa a desenvolver um comportamento de servidão, submetendo-se as regras do “jogo” (MARTINS *ET AL*, 2010).

Cabe assim, analisar como as formas de contratações atípicas e organização do trabalho influenciam na saúde física e mental dos trabalhadores.

2.3.3 Fatores de Risco para a Saúde e Segurança dos Trabalhadores

Segundo O Manual de Procedimentos para os Serviços da Saúde do Ministério da Saúde do Brasil (2001), o trabalho pode ser considerado um fator de risco, ou seja, uma condição ou manifestação que pode aumentar a possibilidade de doenças. Esses fatores não são necessariamente causais. As causas das doenças são de natureza epidemiológica e são observadas em grupos ocupacionais ou profissionais através de estudos do ambiente e das condições de trabalho.

Ainda de acordo com dados do Manual de Procedimentos para os Serviços da Saúde do Ministério da Saúde do Brasil (2001), esses fatores de risco relacionados ao trabalho podem ser divididos em cinco grupos: físicos, químicos, biológicos, ergonômicos e psicossociais, mecânicos e de acidentes.

Quadro 3 Fatores de risco relacionados ao trabalho

Físicos	Ruído, vibração, radiação ionizante e não ionizante, temperaturas extremas (calor e frio), pressão atmosférica.
Químicos	Agentes e substâncias químicas, sejam elas líquidas, gasosas ou de partículas, poeiras minerais e vegetais.
Biológicos	Vírus, bactérias e parasitas.

Ergonômicos e psicossociais	Decorrentes da organização e gestão do trabalho.
Mecânicos ou de acidentes	Referente à proteção das máquinas, limpeza do ambiente de trabalho, sinalização, rotulagem de produtos.

Fonte: Elaboração própria com base no Manual de Procedimentos para os Serviços da Saúde (Ministério da Saúde do Brasil, 2001).

No que tange aos fatores de risco ergonômicos e psicossociais, pode-se destacar: os de utilização de equipamentos, como máquinas e mobiliário inadequados que proporcionam uma postura errônea; ambientes com má iluminação, ventilação e conforto para os trabalhadores; trabalho em turnos distintos e noturnos; ritmos de trabalho intenso ou monótonos; relações de trabalho autoritárias e exigências de produtividade (Ministério da Saúde do Brasil, 2001). Esses fatores de risco foram destacados visto que são derivados da organização e gestão do trabalho.

Nesse sentido ainda cabe destacar que a investigação da relação saúde-trabalho-doença deve levar em consideração a escuta do trabalhador visto que, em muitos casos, os trabalhadores relatam o real do trabalho, ou seja, as condições, circunstâncias e imprevistos no dia a dia capaz de explicar o adoecimento, chamada na literatura em questão de anamnese ocupacional (MINISTÉRIO DA SAÚDE DO BRASIL, 2001). Coadunando com as ideias da psicodinâmica do trabalho, estudado no capítulo 1, a escuta do trabalhador, tanto individual quanto coletiva, torna-se um instrumento importante para a análise do adoecimento.

A anamnese ocupacional consiste em um instrumento para a investigação saúde-trabalho-doença com o objetivo de analisar corretamente o dano para a saúde e a relação causal com o trabalho. Sua forma é de questionário e deve ser incluída à entrevista clínica e algumas perguntas básicas devem ser postas, tais como: o que faz? Como faz? Com que produtos e instrumentos? Em que condições? Há quanto tempo? Com que produtos e instrumentos? Quando faz? Onde? Como se sente e o que pensa sobre o seu trabalho? Conhece outros trabalhadores com problemas semelhantes ao seu? Essas perguntas proporcionarão uma ideia das condições de trabalho e sua influência na saúde do trabalhador.

Ouvir o trabalhador falando de seu trabalho, de suas impressões e sentimentos em relação ao trabalho, de como seu corpo reage no trabalho e fora dele, é de fundamental importância para a identificação das relações saúde trabalho doença. É a tradução prática da recomendação feita em 1700 pelo médico italiano, Bernardino Ramazzini de que todos os médicos deveriam perguntar a seus

pacientes: Qual a sua profissão?”(MINISTÉRIO DA SAÚDE DO BRASIL, 2001).

Cabe esclarecer que esse estudo não tem a intenção de efetuar uma anamnese ocupacional, tendo em vista que esse instrumento deve ser realizado por médicos. Entretanto, algumas perguntas podem ser utilizadas para analisar e compreender a organização do trabalho dos professores de Educação Física, tornando-se parte constituinte do estudo da precarização do trabalho dos mesmos.

2.3.4 Doenças Ocupacionais

Como já mencionado nesse estudo não existe trabalho sem sofrimento, pois os imprevistos com os quais os trabalhadores se deparam em seus ambientes laborais os fazem sofrer. Contudo, as organizações podem atenuar esse sofrimento permitindo que o trabalhador diante dos problemas coloque em prática seus truques, macetes, sua astúcia para solucioná-los.

A reestruturação produtiva ocasionou um novo modelo de organização e gestão de trabalho que fez surgir novas patologias na saúde física e mental dos trabalhadores. Esse fato é confirmado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) ao apresentar dados estatísticos que impressionam. Essas informações dizem respeito às atividades assalariadas, formais e informais (ARAÚJO, 2008).

Publicações da OIT referentes ao ano de 2005 indicam que os acidentes e mortes no ambiente de trabalho ainda são em grandes proporções. A cada ano ocorrem 270 milhões de acidentes de trabalho com cerca de dois milhões de mortes resultantes de acidentes ou doenças adquiridas no trabalho (ARAÚJO, 2008).

No Brasil, as publicações da OIT relativo ao ano de 2003 apresentam os seguintes dados: ocorreram 390.180 acidentes de trabalho, com 2.753 óbitos, dados que representam uma média de sete a oito mortes por dia e a incapacitação permanente de 12.038 trabalhadores.

Dados recentes da OIT calcularam que cerca de 2,33 milhões de pessoas morrem em decorrência do trabalho. Tal dado estipula que, em média, a cada 15 segundos ocorre uma morte. Sendo que 321 mil são decorrentes de acidentes fatais. Os 2,02 restantes estão associados à morte por doenças que tem relação com o trabalho. A análise ainda evidenciou que, em um ano, podem ocorrer cerca de 160 milhões de doenças não fatais alusivo ao trabalho e 317 milhões de acidentes não fatais concernentes ao mesmo. A

cada 15 segundos em média 151 trabalhadores estão sofrendo acidentes pertinentes ao trabalho (FACAS, 2013).

O quadro 4 apresenta de forma simplificada a classificação das doenças e sua correlação com o trabalho, uma vez que trabalhadores podem adoecer devido ao trabalho que desempenham durante sua vida profissional. As doenças ocupacionais são divididas em três grupos, são elas:

Quadro 4 Classificação das doenças relacionadas ao trabalho

Doenças em que o trabalho é a causa necessária.	Doenças causadas por intoxicações, doenças profissionais legalmente reconhecidas.
Doenças em que o trabalho contribui, porém não necessariamente é a causa.	Doenças coronarianas, varizes de membros inferiores, câncer, doenças do aparelho locomotor.
Doenças em que o trabalho é um agravador de doença já estabelecida ou provocador de um distúrbio subentendido.	Bronquite, asma, doenças mentais.

Fonte: Elaboração própria com base no Manual de Procedimentos para os Serviços da Saúde (Ministério da Saúde do Brasil, 2001).

De acordo com o Manual de Procedimentos para os Serviços da Saúde (MINISTÉRIO DA SAÚDE DO BRASIL, 2001) algumas doenças mentais estão relacionadas às situações difíceis de emprego, são elas:

Quadro 5 Doenças mentais relacionadas às situações difíceis de emprego.

Alcoolismo	Má adaptação ao trabalho.
Relações de stress grave e transtorno de adaptação	Reações pós-traumáticas relacionadas à acidentes graves ou assaltos no trabalho.
Neurose profissional	Desemprego, mudança de emprego, ameaça de perda de emprego, ritmo de trabalho penoso, desacordo com patrão e colegas de trabalho.
Transtorno do ciclo vigília-sono	Má adaptação à organização do horário de trabalho.
Síndrome de “ <i>burnout</i> ” (síndrome do esgotamento profissional).	Ritmo de trabalho penoso.

Fonte: Elaboração própria com base no Manual de Procedimentos para os Serviços da Saúde (Ministério da Saúde do Brasil, 2001).

Os distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho (DORT) também conhecidos como LER (lesões por esforço repetitivo), de acordo com Merlo e Lapis (2007), estão em direta associação com as transformações na organização do trabalho e

com a introdução de novas tecnologias que demandam por um ritmo de trabalho mais rápido (ROSSI e MENDES, 2012).

Rossi e Mendes (2012) ainda relatam que a falta de uma razão expressamente definida dificulta o diagnóstico da LER. Os princípios dessa lesão física precisa da queixa do paciente e, em muitos casos, essa doença começa com a invisibilidade da dor. A LER pode gerar doenças psíquicas que provocam o reaparecimento dos sintomas e o comprometimento das estratégias de defesa contra o sofrimento. Essas doenças psíquicas geradas pela LER são desconsideradas pelo INSS.

Nesse contexto, o Protocolo de Investigação, Diagnóstico, Tratamento e Prevenção de Lesão por Esforços Repetitivos (MINISTÉRIO DA SAÚDE- SECRETARIA DE POLÍTICAS DA SAÚDE, 2000) afirma que dados do Instituto Nacional do Seguro Social (1997) evidenciou que as doenças ocupacionais associadas ao LER /DORT são as que se apresentam de forma prevalente em relação às demais doenças ocupacionais.

Nesse caso, a LER/DORT se configura como uma patologia da sobrecarga. Ela é definida por Ferreira (2009) como uma patologia reforçada pela expectativa de reconhecimento do trabalhador, levando-o à aceitação de um volume de trabalho excessivo.

Gbisleni e Merlo (2005) corroboram com as ideias de Ferreira ao dizer que as doenças ocupacionais ocasionadas por LER/DORT estão concatenadas às condições de trabalho, tornando-se uma epidemia a partir da reestruturação produtiva, da acumulação flexível e da terceirização.

A síndrome de *Burnout* é caracterizada como a síndrome de exaustão emocional, despersonalização e redução da realização pessoal. A síndrome de *Burnout* ocorre em indivíduos que trabalham em uma relação de atenção direta, contínua e altamente emocional. A exaustão emocional remete-se à sensação de estar emocionalmente sobrecarregados que deriva do contato com outras pessoas. A despersonalização refere-se a uma resposta insensível para com as pessoas que recebe o serviço ou o atendimento. A redução da realização pessoal evidencia-se com o declínio de sentimentos de competência e sucesso (MASLACH e JACKSON, 1984).

A gravidade de *Burnout* entre profissionais de educação, atualmente, supera a dos profissionais da saúde. Tal fato faz com que o magistério fique como uma profissão de alto risco (CARLOTTO, 2002).

Cabe destacar que os trabalhadores não são vítimas passivas dessa situação de trabalho. Esses profissionais, em muitos casos, podem apresentar uma servidão

voluntária, coadunando com os ideais de empresas que visam a excelência e o desempenho (FERREIRA, 2009).

Araújo (2008) relata que os trabalhadores não se apresentam sempre pacíficos à exploração dos seus chefes. Os quilombos é um exemplo de resistência do trabalhador que, ao longo do tempo, também se modificou. Se atualmente as formas de repressão ao trabalhador se fazem de maneira sutil ou explícita, as formas de representação dos trabalhadores, como os sindicatos, manifestam-se cada vez mais enfraquecidas.

Nessa seção foram abordadas as doenças relacionadas ao trabalho advindo das práticas de gestão contemporânea. Esse estudo não pretende abordar a violência sofrida ou praticada por trabalhadores em seu ambiente de trabalho.

CAPÍTULO III - A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO DOS PROFESSORES DE EDUCAÇÃO FÍSICA

Este capítulo teve a finalidade de expor as particularidades teórico- metodológicas que contribuíram para a investigação do estudo em questão, destacando a essência da pesquisa, o método, o instrumento utilizado para a coleta e análise de dados e, por fim, o produto logrado com a aplicação em campo.

3.1 O Trajeto Metodológico

Essa pesquisa foi caracterizada essencialmente de forma quantitativa. Para a coleta dos dados utilizou-se um protocolo (Protocolo de Avaliação de Riscos Psicossociais no Trabalho – PROART) com questões fechadas e abertas que tinham o propósito de responder a problemática do estudo em questão. Esses protocolos foram estruturados em escalas e codificados em categorias numéricas podendo ser visualizados em gráficos e tabelas que revelaram a precarização do professor de Educação Física em academias da cidade do Rio de Janeiro.

O PROART tem como finalidade principal mapear os riscos psicossociais no trabalho, envolvendo a relação trabalhador e organização do trabalho. Busca investigar as características da organização do trabalho, avaliar os estilos de gestão, levantar os riscos de sofrimento patogênico no trabalho, identificar os danos físicos, sociais e psicológicos decorrentes do trabalho, comparar a relação das dimensões analisadas do trabalho com diferentes grupos demográficos e também elaboração de saúde ocupacional. Esse protocolo foi desenvolvido no curso de doutorado em Psicologia da Universidade Federal de Brasília, por Emílio Peres Facas, que cedeu gentilmente o presente protocolo. Tal instrumento está em fase de validação. Nesse caso, verificou-se que a pesquisa em questão comprometeu-se em entender como a precarização do trabalho dos professores de Educação Física poderiam afetar os aspectos da saúde física e mental dos mesmos. Não pretendeu fazer nenhuma elaboração de saúde ocupacional. A utilização do PROART também ajudou no seu processo de validação. Sendo ainda possível indicar a necessidade de outras pesquisas.

Para a coleta de dados, a proposta foi à aplicação do PROART com os professores de Educação Física que trabalhassem em academias da cidade do Rio de Janeiro e apresentassem formas atípicas de contratação.

Tendo em vista que esse protocolo está em fase de validação, todas as perguntas foram mantidas. Dessa forma, todas as respostas foram tabuladas. Contudo, alguns aspectos não foram analisados. Nas perguntas fechadas, os estilos de Gestão não foram explorados, uma vez que não faz parte do referencial teórico dessa pesquisa.

3.1.1 O PROART

- * Possui perguntas fechadas e abertas;
- * O protocolo pode ser realizado de modo presencial ou eletrônico;
- * Pode ser aplicado em grupo ou individualmente;
- * Pode ser utilizado como instrumento principal ou complementar de outras pesquisas;
- * Deve ter uma amostra superior a 50 trabalhadores;
- * As perguntas fechadas apresentam respostas do tipo múltipla escolha a partir da escala de *Likert* que se apresenta da seguinte forma: nunca (1), raramente (2), às vezes (3), frequentemente (4), sempre (5).
- * Apresenta quatro escalas de avaliação de riscos psicossociais no trabalho, são elas: escala de organização prescrita no trabalho, escala de estilos de gestão, escala de sofrimento patogênico no trabalho e escala de avaliação de danos relacionados ao trabalho. Mostrando assim uma estreita ligação com os objetivos específicos da pesquisa.
- * A escala de organização prescrita do trabalho apresenta-se de forma unifatorial, isto é, o único fator que compõe a escala é a organização prescrita do trabalho;
- * A escala de estilos de gestão apresenta-se de forma multifatorial, ou seja, são organizadas em quatro fatores, entre eles: individualista, normativo, coletivista e realizador;
- * A escala de avaliação de sofrimento patogênico também se apresenta de forma multifatorial, ou seja, é composta de três fatores, a saber: inutilidade, indignidade e desqualificação;
- * A escala de avaliação de danos relacionados ao trabalho apresenta-se de forma multifatorial, sendo composta de três fatores, são eles: danos psicológicos, sociais e físicos;
- * A avaliação das escalas apresenta graduação de resultados: risco baixo, risco médio, risco alto e é encontrada a partir da média constatada em cada fator;

* Suas análises são descritivas, ou seja, procuram apresentar, sumarizar e descrever os aspectos relevantes num conjunto de dados. São utilizados média aritmética, desvio padrão e frequência.

* A média geral fornecerá uma visão global de quanto um determinado fator apresenta um risco à saúde do trabalhador. O desvio padrão será analisado da seguinte forma: menor ou igual a 1,00 indica que não houve muita dissipação nas respostas. Quando maior que 1,00 o desvio padrão apresenta dissipação das respostas.

*A frequência permitirá fazer uma leitura de quantos sujeitos apresentam riscos baixos, médios e altos em relação a cada escala de avaliação;

* As escalas de sofrimento patogênico no trabalho e danos relacionados ao trabalho deverão ser analisadas de duas formas, são elas: a primeira forma, por fator através da média e desvio padrão e frequência. A segunda forma, risco global alto se dois fatores apresentarem riscos altos e os demais médios; risco global médio quando três fatores forem avaliados como risco médio, dois fatores como médios e um como baixo; risco global baixo quando os três fatores forem considerados baixo ou quando dois fatores forem considerados riscos baixos e um médio.

* O protocolo contém perguntas abertas e dados complementares originais. Entretanto, o mesmo permite que outras perguntas e dados sejam inseridos no protocolo, visando uma melhor adequabilidade a pesquisa em questão.

* Valendo-se dessa prerrogativa, nesse protocolo, algumas perguntas foram incluídas. Tais questionamentos foram marcados para que se possa diferenciá-los das perguntas originais.

* Quanto aos dados demográficos do respondente também podem ser incluídos outros itens, caso necessário. Deve-se tomar cuidado para a não identificação do entrevistado, sendo garantido a ele o sigilo. A participação deve ser voluntária. Os dados demográficos são tratados em conjunto, não ocasionando o cruzamento das informações. Sendo assim, o leitor não conseguirá saber quem deu as respostas.

3.1.2 Pré – Teste

Fez parte do trajeto metodológico a aplicação do PROART em fase de pré-teste objetivando averiguar se as perguntas abertas e fechadas estavam de acordo com a necessidade de investigação da pesquisa.

Na fase de pré-teste as perguntas fechadas foram mantidas e perguntas abertas foram incluídas ao protocolo. Ainda nesta fase, foi aplicado o PROART a quatro

professores de Educação Física. Foi constatado que algumas perguntas abertas apresentavam muitas interpretações e que o assunto CREF (Conselho Regional de Educação Física) deveria ser retirado do inventário e testado em pesquisas futuras.

Após a validação do pré-teste algumas perguntas abertas foram substituídas por outras, tendo em vista a melhor adequação ao estudo. Alguns dados complementares também foram incluídos, visando assim uma melhor observação a respeito da precarização do trabalho dos professores de Educação Física, conforme quadro 6:

Quadro 6 Roteiro de perguntas abertas do pré-teste e protocolo final

Perguntas abertas Pré-teste	Perguntas abertas fase final
Deseja fazer algum comentário sobre os itens respondidos?	Deseja fazer algum comentário sobre os itens respondidos?
Quais as principais dificuldades que enfrenta no seu trabalho?	Quais as principais dificuldades que enfrenta no seu trabalho?
Como faz para lidar com essas dificuldades?	Como faz para lidar com essas dificuldades?
Como você avalia o seu trabalho?	Você escolheria novamente seu trabalho? Por quê?
Quais as vantagens e desvantagens da sua profissão?	Em que medida a estética, o culto ao corpo “sarado” do professor, pode contribuir para a precarização do trabalho do mesmo?
Quanto à sua carreira, existe alguma remuneração diferenciada (tempo de serviço, cursos de aperfeiçoamento, etc.)?	Quanto à sua carreira, existe alguma remuneração diferenciada (tempo de serviço, cursos de aperfeiçoamento, etc.) ?
Em relação ao CREF, como o conselho ajuda no exercício da sua profissão?	Você acredita que a atividade física promove a saúde o e o bem estar? () Sim () não
	Você pratica atividade física? Com que frequência?

Fonte: Elaboração própria com base no roteiro de perguntas abertas PROART (FACAS, 2013).

Quanto aos dados complementares, nenhum item foi retirado do pré-teste. Para o instrumento final foi acrescentada apenas uma pergunta referente ao tipo de academia que o professor trabalha e sua localização. Tal modificação ocorreu a partir de uma suposição de que o tipo de academia e sua localização pudessem alterar os resultados encontrados no campo conforme quadro 7:

Quadro 7 Roteiro de dados complementares do pré-teste e protocolo final

Dados complementares – Pré-Teste	Dados complementares – Protocolo Final
Idade	Idade
Sexo	Sexo
Tempo de profissão	Tempo de profissão
Escolaridade: superior completo, pós- graduação, mestrado, doutorado.	Escolaridade : superior completo, pós- graduação, mestrado, doutorado.
Estado civil: solteiro, casado/ união estável, divorciado/separado, viúvo.	Estado civil: solteiro, casado/ união estável, divorciado/separado, viúvo.
Cargos atuais.	Cargos atuais.
Lotação, n de academias que trabalha. Horas de trabalho diário e semanal.	Lotação, n de academias que trabalha. Horas de trabalho diário e semanal.
Tempo de serviço na instituição que responde ao questionário.	Tempo de serviço na instituição que responde ao questionário.
Tempo de serviço no cargo atual.	Tempo de serviço no cargo atual.
Tipo de contrato de trabalho: Efetivo –CLT, terceirizado ou subcontratado, estagiário, outros:	Tipo de contrato de trabalho: Efetivo –CLT, terceirizado ou subcontratado, estagiário, outros:
Número de problemas de saúde relacionados ao trabalho no ultimo ano? Qual? Nenhum, 1 ou 2, 3 ou mais.	Número de problemas de saúde relacionados ao trabalho no ultimo ano? Qual? Nenhum, 1 ou 2, 3 ou mais.
Faixa salarial global, caso trabalhe em mais de uma empresa ou como autônomo. Até 1.000,00; de 1000,00 à 2.000.00; de 2.000,00 a 3.000,00; de 3.000,00 a 4.000,00; mais de 4.000,00.	Faixa salarial global, caso trabalhe em mais de uma empresa ou como autônomo. Até 1.000,00; de 1000,00 à 2.000.00; de 2.000,00 a 3.000,00; de 3.000,00 a 4.000,00; mais de 4.000,00.
Em seu contrato de trabalho, o valor salarial corresponde ao que de fato você recebe? Sim, não, em alguns casos.	Em seu contrato de trabalho, o valor salarial corresponde ao que de fato você recebe? Sim, não, em alguns casos.
	Tipo de academia: pequeno porte, médio porte, rede de academias. Localização.

Fonte: Elaboração própria com base nos dados complementares do PROART (FACAS, 2013).

3.2 O Campo

A amostra foi de 115 professores atingindo a meta estabelecida pelo mecanismo de pesquisa, visto que segundo protocolo, a mesma deveria ser superior a cinquenta. A amostra se apresentou da seguinte forma, conforme tabela 1:

Tabela 1- Dados Demográficos – Sexo e Tempo de Exercício Profissional

Tempo Exercício profissional em porcentagem.	De zero a quatro anos.	De cinco a dez anos.	De onze a quinze anos	De dezesseis a vinte anos	Acima de vinte anos.
Homem	26%	22%	6%	3.5%	0%
Mulher	18%	18%	3.5%	2 %	1%

Fonte: Elaboração própria a partir das respostas encontradas no campo.

A partir da tabela 1 observou-se que a amostra foi de 57.5 % de homens e 42.5% de mulheres. Atentou-se também para o fato de que 44% dos professores de Educação Física possuíam de zero a quatro anos de exercício profissional e que 40 % de cinco a dez anos. Ao juntar esses dados verificou-se que 84% desses profissionais apresentavam até dez anos de profissão. Tal fato sugere que esses profissionais não permanecem muito tempo trabalhando em academias.

Tendo em vista que esse protocolo está em fase de validação, todas as perguntas foram mantidas. Dessa forma, todas as respostas foram tabuladas. Contudo, alguns aspectos não foram analisados. Nas perguntas fechadas, os estilos de Gestão não foram explorados, uma vez que não faz parte do referencial teórico dessa pesquisa.

Sua aplicação poderia ser feita através de modo presencial ou eletrônico. Nesse estudo o modo eletrônico não foi utilizado.

O protocolo foi aplicado individualmente, ou seja, cada professor respondia seu próprio questionário. Ora os sujeitos da pesquisa estavam sozinhos, ora compartilhavam o local de aplicação do questionário com outros respondentes. A todos os respondentes era explicado que não existiam respostas certas ou erradas, e sim a percepção de cada trabalhador a respeito de cada item. Foi dada a cada professor a permissão de desistir de responder a qualquer momento e também deixar perguntas em branco, caso não entendesse ou se sentisse constrangido ao responder.

Procurou-se por espaços confortáveis, nos quais chefes e supervisores não se faziam presentes, pois poderiam causar constrangimentos ao pesquisado. Aos que responderam coletivamente foi pedido que evitassem conversas paralelas entre os

entrevistados, não permitindo assim que um professor influenciasse na resposta do outro. Nesse contexto, observou-se que todas as diretrizes para a aplicação do PROART foram realizadas, seguindo de modo fidedigno as orientações do referido protocolo.

Para a aplicação coletiva, a pesquisa foi realizada em três cursos de pós-graduação, situados na cidade do Rio de Janeiro. Dois cursos pertencentes à instituição privada e uma pública. Esse tipo de aplicação permitiu um grande número de questionários respondidos em pouco tempo.

Os professores que responderam de forma individual recebiam o primeiro contato por telefone, e-mail ou presencialmente. A eles era passado o conteúdo da pesquisa. Logo após era marcado data, hora e local para a aplicação do PROART.

Alguns professores ao perceber o tamanho do questionário, devolveram ou respondeu de forma incompleta, o que gerou a invalidação dos mesmos. Essa circunstância mostrou uma limitação do instrumento.

Dos duzentos questionários impressos, 115 foram validados. Os 85 restantes foram invalidados por estarem incompletos ou por esses profissionais não trabalharem em academias da cidade do Rio de Janeiro.

Os professores de Educação Física que se prontificaram a participar da pesquisa, acreditando na importância da mesma para a melhoria da profissão apresentavam várias falas durante a aplicação do questionário, entre elas:

[...] como é bom saber que alguém esta pensando em nós. [...] nunca parei para pensar nessas perguntas em relação ao meu trabalho. [...] estou de alguma forma sendo ouvido, posso mostrar minha indignação, já que no meu trabalho não tenho esse espaço. [...] Estou pensando no meu chefe.

Os professores, ao responderem ao questionário, acreditavam que esse poderia ser de alguma forma um espaço de “escuta” do trabalhador. Espaço este que se torna difícil e frágil, uma vez que precisa de visibilidade e confiança entre o coletivo de trabalho. Tendo ainda cada trabalhador de reconhecer o direito de cada um no uso da palavra e da escuta (CRUZ LIMA, 2013).

3.3 Caminhos para a Análise dos Dados

O primeiro passo para a análise dos dados foi a tabulação. Os protocolos foram numerados de 1 até 115. Posto isto, todos os professores podiam ser identificados em

todas as tabelas feitas para a composição da análise dos dados. Desta forma, era possível identificar todas as respostas dadas por cada professor.

O passo seguinte, para efeito de melhor compreensão do instrumento de pesquisa, foi à análise do PROART de duas diferentes formas, a saber: na primeira parte do protocolo, no qual foram feitas análises quantitativas, encontram-se as perguntas fechadas sobre o escala de organização prescrita do trabalho (EOPT), escala de estilos de gestão (EEG), escala de sofrimento patogênico no trabalho (ESPT) e escala de avaliação dos danos relacionados ao trabalho (EADRT). Foram realizadas análises descritivas dos itens acima mencionados com o objetivo de apresentar e descrever os aspectos relevantes do conjunto de dados encontrados no campo. Para tal procedimento foram trabalhados três tipos de informações diferentes: média, desvio padrão e frequência.

Para cada escala do protocolo, a partir da média, desvio padrão e frequência era apresentada uma tabela com graduação de resultados, sendo: risco alto, risco médio e risco baixo.

3.3.1 Escala de Organização Prescrita no Trabalho

1,00	2,30	3,70	5,00
Risco Alto	Risco Médio	Risco Baixo	
Resultado negativo. Representa altos riscos psicossociais. Demanda intervenções imediatas nas causas, visando eliminá-las e/ ou atenuá-las.	Resultado mediano. Representa um estado de alerta / situação limite para os riscos psicossociais no trabalho. Demanda intervenções a curto e médio prazo.	Resultado positivo. Representa baixos riscos psicossociais. Aspectos a serem mantidos, consolidados e potencializados na organização do trabalho.	

Fonte: Parâmetros de avaliação para o EOPT segundo PROART (FACAS, 2013).

A Escala de Avaliação Prescrita no Trabalho apresenta uma escala unifatorial, ou seja, apenas o fator “Organização Prescrita do Trabalho” é considerado. Tal fato se explica uma vez que, apesar de conceitualmente separar o contexto de trabalho em divisão dos homens e divisão das tarefas, a organização experimentada pelo trabalhador não é percebida com essa divisão (FACAS, 2013).

3.3.2 Escala de Sofrimento Patogênico no Trabalho

1,00	2,30	3,70	5,00
Risco Alto	Risco Médio	Risco Baixo	
Resultado positivo. Representa baixos riscos psicossociais.	Resultado Mediano. Apresenta um estado de alerta/ situação limite para os riscos psicossociais no trabalho. Demanda intervenção a curto e médio prazo.	Resultado Negativo. Representa altos riscos psicossociais. Demanda intervenções imediatas nas causas, visando eliminá-las ou atenuá-las.	

Fonte: Parâmetros de avaliação para a ESPT segundo PROART (FACAS, 2013).

Nesse tipo de avaliação construiu-se uma escala multifatorial. A escala de Sofrimento Patogênico no Trabalho se apresenta subdividida em três fatores: inutilidade, indignidade e desqualificação (FACAS, 2013).

O fator inutilidade se caracteriza por sentimentos de desvalorização ao fazer o trabalho. O trabalho torna-se sem sentido para o trabalhador, organização e sociedade (FACAS, 2013).

O fator indignidade é determinado pelo sentimento de injustiça, desânimo, insatisfação e desgaste com o trabalho (FACAS, 2013).

O fator desqualificação é estabelecido por sentimentos de não aceitação e /ou admiração por colegas (seus pares) ou chefias. Nessa situação, o trabalhador se encontra sem liberdade de expressar o que pensa e o que sente em relação ao seu trabalho (FACAS, 2013).

3.3.3 Escala de Avaliação dos Danos Relacionados ao Trabalho

1,00	2,30	3,70	5,00
Risco Alto	Risco Médio	Risco Baixo	
Resultado positivo. Representa baixos riscos psicossociais.	Resultado Mediano. Apresenta um estado de alerta/ situação limite para os riscos psicossociais no trabalho. Demanda intervenção a curto e médio prazo.	Resultado Negativo. Representa altos riscos psicossociais. Demanda intervenções imediatas nas causas, visando eliminá-las ou atenuá-las.	

Fonte: Parâmetros de avaliação para a EADRT segundo PROART (FACAS, 2013).

Nesse tipo de avaliação construiu-se uma escala multifatorial, ou seja, a escala de Avaliação dos Danos Relacionados ao Trabalho se apresenta subdividida em três fatores: danos psicológicos, sociais e físicos (FACAS, 2013).

No que tange aos danos psicológicos, as características apresentam-se com sentimentos negativos em relação a si mesmo e a vida em geral. Quanto aos danos sociais, podem-se ressaltar as dificuldades que o trabalhador encontra nas relações familiares e sociais, apresentando isolamento. Já os danos físicos são marcados por dores no corpo e distúrbios biológicos (FACAS, 2013).

3.3.4 Análises Qualitativas

Na segunda parte do protocolo encontram-se as perguntas abertas e os dados complementares. Foi realizada uma análise das respostas dadas através da contagem da frequência para quantificar o manifesto na comunicação ou mensagem, ou seja, a partir das respostas encontradas no campo para cada pergunta foi feita uma categorização de respostas, cada uma delas com uma numeração. Posto isso, para cada resposta dada ao bloco de perguntas abertas e dados complementares foi possível estabelecer a frequência com que cada resposta foi dada pelos participantes da pesquisa (RIZZINI *ET AL*,1999). As tabelas 2 e 3 apresentam as respostas encontradas no campo, respectivamente.

Através de uma filtragem foi possível estabelecer uma visão global de todas as respostas dadas pelos 115 professores de Educação Física participantes da pesquisa.

Tabela 2 Perguntas Abertas dos Professores de Educação Física

PERGUNTA	RESPOSTA	IDENTIFICAÇÃO	FREQUÊNCIA
1 Deseja fazer algum comentário sobre os itens respondidos?	Não	1	89%
	Avaliações interessantes sobre o cotidiano e o mercado de trabalho do professor, o corpo e a mente as vezes pedem socorro	2	3%
	Falta de valorização por parte da chefia, gerando desmotivação	3	3%
	Os professores procuram fazer das dificuldades um desafio	4	3%
	A relação entre empregado e empregador, como também o trato com o público é bem difícil	5	2%
	2 Quais são as principais dificuldades que você enfrenta em seu trabalho ?	Remuneração, Falta de plano de carreira	1
Falta de reconhecimento por parte da chefia e alunos.		2	12%
Diálogo difícil entre chefia e funcionário. Demora na solução de problemas. Pouco comprometimento da equipe gestão pouco qualificada e pouca autonomia.		3	23%
Carga horária grande, desgast físico, falta de tempo para vida pessoal		4	17%
Falta de material, poucos funcionários.		5	10%
Outros (falta de rotina, burocracia política, auto estima dos alunos)		6	11%
3 Como faz para lidar com essas dificuldades?	Muda de emprego, procura fidelização de clientes, busca aumento salarial, trabalha mais horas, procura se destacar no emprego , busca alunos individualizados	1	30%
	Diálogo	2	17%
	Aceita a determinação da chefia, tenta resolver sozinho o que o aflige, uso da criatividade	3	21%
	Ignora principios de qualidade de vida, procura alongar e sentar um pouco durante a jornada de trabalho, divide o tempo	4	9%
	Outros (Conversa mais, se utiliza de despertador e etc)	5	11%
	Não sabe dizer	6	6%
	Apenas ignora	7	6%

PERGUNTA	RESPOSTA	IDENTIFICAÇÃO	FREQUÊNCIA
4	*1 Você escolheria novamente o seu trabalho? Porque?		
	Sim, gosto da profissão, é prazeroso proporcionar saúde e lidar com as pessoas	1	62%
	Não, não existe reconhecimento da chefia	2	4%
	Não, devido a falta de plano de carreira, pouca remuneração e poucas condições de trabalho e segurança, desmotivante e cansativo.	3	26%
	Não sabe, tem dúvida	4	3%
	Sim, existe oportunidade de carreira e boa remuneração	5	4%
5	* Quanto a sua carreira, existe alguma remuneração diferenciada (tempo de serviço, cursos de		
	Não	1	60%
	Sim, tempo de serviço	2	15%
	Sim, curso de aperfeiçoamento	3	7%
	Sim, número de alunos	4	2%
	Sim, porém não sabe qual	5	17%
6	* Em que medida a estética, o culto ao corpo "sarado" do professor, pode contribuir para a precarização do		
	Não, são coisas distintas	1	23%
	Sim, o aluno tem o professor como espelho. O professor se vê obrigado a treinar na busca de mais alunos.	2	34%
	Sim, o professor de corpo sarado se preocupa com o corpo e esquece o estudo	3	15%
	Sim, pois o corpo sarado ajuda na manutenção do emprego	4	12%
	Não sabem dizer	5	16%
7	* Você acredita que a atividade física promove a saúde e o bem estar ?		
	SIM	1	100%
	NÃO	2	0%
8.1	* Você pratica atividade física?		
	SIM	1	97%
	NÃO	2	3%
8.2	Com que frequência?		
	Nunca	1	2%
	Raramente	2	0%
	Às vezes	3	20%
	Frequentemente	4	33%
	Sempre	5	45%

Fonte: Elaboração própria a partir das respostas encontradas no campo.

Tabela 3 Dados Complementares dos Professores de Educação Física

PERGUNTA	RESPOSTA	IDENTIFICAÇÃO	FREQUÊNCIA
1	IDADE		
	Até 25 anos	1	19%
	De 26 à 30 anos	2	42%
	De 31 à 35 anos	3	25%
	De 36 à 40 anos	4	9%
	Acima de 40 anos	5	5%
2	SEXO		
	Masculino	1	58%
	Feminino	2	42%
3	TEMPO DE PROFISSÃO		
	Até 4 anos	1	44%
	De 5 à 10 anos	2	40%
	De 11 à 15 anos	3	10%
	De 16 à 20 anos	4	5%
	Acima de 20 anos	5	1%
4	ESCOLARIDADE		
	Superior	1	33%
	Pós Graduação / Cursando	2	64%
	Mestrado	3	3%
	Doutorado	4	0%
5	ESTADO CIVIL		
	Solteiro	1	57%
	Casado / União estável	2	34%
	Divorciado/separado	3	3%
	Vívuo	4	0%
	Não informado	5	6%

PERGUNTA	RESPOSTA	IDENTIFICAÇÃO	FREQUÊNCIA
6	CARGOS ATUAIS		
	Musculação	1	24%
	Musculação e Personal	2	23%
	Musculação e Atividades Coletivas	3	9%
	Atividades Coletivas e Personal	4	7%
	Atividades Coletivas	5	13%
	Atividades Aquáticas	6	7%
	Não Específica	7	16%
	Atividades Coletivas e Atividades Aquáticas	8	1%
7.1	*LOTAÇÃO / *NÚMERO DE ACADEMIAS QUE TRABALHA		
	Uma	1	42%
	Duas	2	34%
	Três	3	16%
	Quatro	4	6%
	Cinco ou mais	5	3%
7.2	TEMPO MÉDIO DE TRABALHO SEMANAL (HORAS TRABALHADAS)		
	De 10 à 20 horas	1	13%
	De 21 à 30 horas	2	21%
	De 31 à 40 horas	3	24%
	De 41 à 50 horas	4	18%
	Acima de 50 horas	5	23%
8	TEMPO DE SERVIÇO NA INSTITUIÇÃO QUE RESPONDE AO QUESTIONÁRIO (ANOS / MESES)		
	Até 1 ano	1	35%
	De 2 à 3 anos	2	27%
	De 4 à 5 anos	3	13%
	De 6 à 7 anos	4	11%
	Acima de 7 anos	5	14%
9	TEMPO DE SERVIÇO NO CARGO ATUAL		
	Até 1 ano	1	45%
	De 2 à 3 anos	2	25%
	De 4 à 5 anos	3	10%
	De 6 à 7 anos	4	10%
	Acima de 7 anos	5	9%

PERGUNTA	RESPOSTA	IDENTIFICAÇÃO	FREQUÊNCIA
10	TIPO DE CONTRATO DE TRABALHO		
	Efetivo - CLT	1	83%
	Terceirizado	2	6%
	Estagiário	3	0%
	Outros (Contrato, autônomo)	4	10%
11	NÚMERO DE PROBLEMAS DE SAÚDE RELACIONADOS AO TRABALHO NO ÚLTIMO ANO		
	Nenhum	1	58%
	1 ou 2	2	37%
	3 ou mais	3	4%
12	*FAIXA SALARIAL GLOBAL, CASO TRABALHE EM MAIS DE UMA EMPRESA, OU COMO AUTÔNOMO		
	Até R\$ 1 000,00	1	9%
	De R\$ 1 000,00 à R\$ 2000,00	2	23%
	De R\$ 2000,00 à R\$ 3000,00	3	30%
	De R\$ 3000,00 à R\$ 4000,00	4	17%
	Acima de R\$ 4000,00	5	20%
13	*EM SEUS CONTRATOS DE TRABALHO, O VALOR SALARIAL CORRESPONDE AO QUE DE FATO VOCÊ RECEBE		
	Sim	1	30%
	Não	2	54%
	Em alguns casos	3	17%
14	TIPO DE ACADEMIA		
	Pequeno Porte	1	17%
	Médio Porte	2	52%
	Rede	3	31%
15	LOCALIZAÇÃO		
	Zona Norte	1	42%
	Zona Sul	2	50%
	Zona Oeste	3	6%
	Centro	4	2%

Fonte: Elaboração própria a partir das respostas encontradas no campo.

3.4 Análise dos Dados

3.4.1 – Contexto de Trabalho

A primeira análise realizada nesse estudo diz respeito ao contexto de trabalho do professor de Educação Física. Essas observações foram feitas a partir das respostas dadas por esses profissionais, tendo como referência a Escala de Organização Prescrita do Trabalho. Nesse assunto, segundo Dejours (2011b) foram apreciados (I) a divisão das tarefas entre os trabalhadores, ou seja, o modo operatório prescrito, (II) a divisão dos homens: distribuição de responsabilidades, hierarquia comando e controle.

Partindo do pressuposto que o contexto de trabalho do professor de Educação Física poderia mudar de acordo com o tipo de academia que o mesmo trabalhava, as observações foram feitas da seguinte forma: contexto de trabalho global, academias de pequeno porte, médio porte e rede de academias. Sendo apresentados os seguintes resultados, conforme tabela 4:

Tabela 4 Média e desvio padrão da escala de organização prescrita do trabalho

Contexto de trabalho	Média	Desvio padrão	Amostragem
Global	3.54	1.08	115
Pequeno Porte	3.54	1.14	19
Médio Porte	3.52	1.10	60
Rede de academias	3.58	1.04	36

Fonte: Elaboração própria a partir das respostas encontradas no campo.

Tal fato não se concretizou. As médias foram praticamente as mesmas dentro da classificação de riscos psicossociais. O contexto de trabalho apresentou para todos os tipos de análises um estado de alerta e demanda intervenções de curto e médio prazo.

Em relação ao desvio padrão foram apresentados resultados muito parecidos. Segundo o protocolo, desvios padrões acima de 1 sugere que os respondentes da pesquisa têm respostas diversificadas em relação a um determinado assunto. Neste caso, a Organização Prescrita do Trabalho. As demais observações foram feitas partindo de um único pressuposto a Organização Prescrita do Trabalho, ou seja, não houve separação para academias de pequeno porte, médio porte e rede de academias. Desta maneira, a Organização Prescrita do Trabalho foi mensurada de acordo com o gráfico 1:



Gráfico 1 – Avaliação para o contexto de trabalho. A partir das respostas encontradas no campo.

Verificou-se que os professores de Educação Física, na pesquisa em questão para esta escala, apresentaram risco médio de adoecimento. Dos 115 analisados, 39% apresentaram risco baixo, 57% risco médio e 4% risco alto.

Valendo-se desta faculdade foram feitas análises referentes à frequência em que as respostas foram dadas para cada item do bloco que compõe a Organização Prescrita do Trabalho.

Pôde-se observar que em relação a recursos, espaço físico e equipamentos para a realização da tarefa os números foram satisfatórios. Isto é, poucos são os professores que afirmaram não possuir ou raramente possuir condições adequadas de espaço e equipamentos para a realização de seu labor. Fato este que também foi observado nas perguntas abertas. Ao perguntar ao professor sua maior dificuldade em relação ao trabalho, 10% dos participantes da pesquisa apontaram este fator como dificuldade para sua atividade laboral.

No que tange a clareza, distribuição das tarefas e prazo para realização das mesmas os dados também indicaram que poucos são os professores que não possuem índices satisfatórios aos itens acima mencionados.

Quanto ao número de profissionais para execução da tarefa, a flexibilidade das normas, as orientações das tarefas e a variação das mesmas, uma proporção um pouco maior que dos itens anteriores, cerca de 20% apresentaram quadros insatisfatórios.

Embora não seja um número alarmante, organizações que apresentaram essas características acima mencionadas podem estar contribuindo para a diminuição da

expressão da subjetividade do sujeito. Estes profissionais permanecem presos às normas e prescrições técnicas estabelecidas pela academia. Normas e padrões técnicos não levam em consideração os incidentes e imprevistos ocorridos no dia a dia do trabalhador e podem acabar por não permitir que objetivo da academia seja alcançado.

Nesse enredo, Ferreira (2009) afirma que a escrita da subjetividade que faz com que as pessoas através do ato de trabalhar se reconheçam, exibindo sua marca pessoal está passando por desafios cada vez maiores devido ao cenário econômico refletindo a precarização do trabalho.

No que diz respeito às decisões sobre o trabalho 40% dos professores afirmaram não fazer parte das decisões da academia. A falta de autonomia também se fez presente nas perguntas abertas. Dos professores participantes da pesquisa 23% afirmaram que este fator se torna a principal causa das dificuldades encontradas em seu trabalho. Tal fato incute que uma grande parte dos professores de Educação Física em seus ambientes laborais não apresentam espaços de discussão a respeito do trabalho a ser realizado.

De acordo com Cruz Lima (2013) estes espaços de discussão devem ser construídos. Contudo, para tal torna-se necessário à confiança e a cooperação entre os trabalhadores.

Para Dejours (2005) as decisões devem ter como foco principal a coordenação das atividades e das inteligências singulares na cooperação dos mesmos, fato que permite não só o progresso nas regras de ofício, como também pode eliminar ou estabilizar alguns modos operatórios.

Quanto ao ritmo de trabalho, 25% dos respondentes afirmaram ser inadequado. Este item se concretizou ao observar que nas perguntas abertas do questionário, cerca de 20% dos professores que o ritmo de trabalho correspondia a maior dificuldade encontrada na sua profissão.

Ainda pôde-se observar na pesquisa que dos 115 professores participantes 25% trabalhavam mais de cinquenta horas semanais. Nesse contexto, pôde-se dizer que já são encontradas, nos professores de Educação Física, patologias de sobrecarga de trabalho. As patologias de sobrecarga caracterizam-se por um volume excessivo de trabalho, excedendo a capacidade do trabalhador (Martins, 2010).

Para Ferreira (2009) a patologia da sobrecarga é reforçada pela expectativa de reconhecimento, pois o trabalhador acaba por aceitar cada vez mais trabalho excessivo, transformando-o numa busca doentia, minimizando a sensação de desamparo do mesmo neste modelo capitalista atual.

Segundo Antunes (2011), Hirata (2011) e Piccinini (2011) outro fator relatado pelos professores e que faz aumentar o ritmo de trabalho está relacionado ao tipo de contratação. Estes profissionais com contratações atípicas têm em sua maioria carteira assinada pela Consolidação das Leis Trabalhistas, totalizando 83% com contratações de tempo parcial, 10% autônomos e 3% terceirizados. Dos 115 professores que fizeram parte da pesquisa, 54% afirmaram que em seus contratos de trabalho recebiam um valor menor do que realmente ganhavam. Tornando-se comum o por “fora”.

A pouca remuneração da atividade exercida, acompanhada da falta de paridade entre os valores de salários do que está em carteira e o que realmente é recebido por estes profissionais fizeram com que 26% desses profissionais pensassem em mudar de profissão.

Acompanhado destes fatores acima mencionados ainda foi relatado pelo grupo pesquisado que 60% desses profissionais não recebiam salário diferenciado por tempo de serviço, curso de aperfeiçoamento ou produtividade. Ou seja, a falta de plano de carreira também se apresentava como um obstáculo para a permanência na profissão. Todavia, 64% da amostra apresentavam ou estavam cursando pós – graduação e 3% apresentavam mestrado.

Esta é uma característica dos empregos da atualidade. O professor precisa ser qualificado e polivalente para concorrer no mercado de trabalho. Todavia, sua qualificação e polivalência não dá ao mesmo uma renda diferenciada.

Entretanto, os trabalhadores não são sujeitos passivos deste ambiente organizacional. Estes professores de Educação Física participantes da pesquisa podem apresentar o que é chamado de servidão voluntária. A mesma é caracterizada por uma postura servil do trabalhador. Os trabalhadores se utilizam de estratégias de defesa para garantir o emprego e a ascensão hierárquica. Para alcançar essas conquistas os trabalhadores consentem práticas que são marcadas pelo sofrimento. Porém, os mesmos se mostram adaptados, felizes e integrados ao contexto organizacional. Nestes ambientes o coletivo de trabalho se torna frágil, enfraquecendo a confiança entre os trabalhadores. Sendo o coletivo de trabalho substituído pela convivência estratégia (FERREIRA, 2009; MENDES, 2010).

Ter em seus contratos de trabalho um valor diferenciado do que se ganha de fato pode ser considerado por parte desses trabalhadores algo banalizado. Segundo a psicodinâmica do trabalho a banalização do mal pode ser gerada pelo medo do

desemprego e a exclusão social. O sujeito acaba por criar impulsos psicológicos defensivos lutando contra seu próprio sofrimento (DEJOURS,2006).

Em relação à avaliação dada ao trabalho do professor, que também foi fonte de alerta na pesquisa, 21% desses profissionais entrevistados afirmaram que suas tarefas não possuem avaliações além de suas produções. Sugere-se, então, que boa parte desses profissionais não consegue enxergar no seu trabalho reconhecimento por parte da chefia. Esse dado também apareceu quando foi perguntado ao professor sobre as suas maiores dificuldades em relação à sua profissão, nas perguntas abertas. Dos 115 professores entrevistados, 12% atestaram ser a falta de reconhecimento por parte da chefia.

Por conseguinte, uma boa parcela desses professores não veem julgamento de utilidade social, econômica ou técnica em seu trabalho. Este julgamento é chamado pela psicodinâmica de julgamento de hierarquia.

O reconhecimento é a possibilidade de retribuição simbólica pelo trabalho, ou seja, o trabalhador precisa que os desafios colocados pela organização do trabalho façam sentido para ele (MENDES, 2010).

Quando os desafios colocados pela organização do trabalho não fazem mais sentido para o trabalhador, fazendo com que o sujeito não perceba uma retribuição simbólica pela atividade realizada, o fortalecimento da identidade e a conquista da saúde podem ficar enfraquecidos (MENDES, 2010).

3.4.2 Sofrimento Patogênico

Nesta seção as abordagens foram pautadas nas respostas dadas à Escala de Sofrimento Patogênico no Trabalho. Esta escala se apresenta de modo multifatorial, sendo composta por três fatores: inutilidade, indignidade e desqualificação (FACAS, 2013).

O fator inutilidade foi compreendido com características de sentimentos de desvalorização e falta de sentido no trabalho pelos próprios trabalhadores. Os mesmos acreditam que seu trabalho não possui significado para a organização (FACAS, 2013).

O fator indignidade foi determinado pelo sentimento de injustiça, desânimo, insatisfação e desgaste com o trabalho (FACAS, 2013).

No que tange ao fator desqualificação, ocorreu entre os trabalhadores um sentimento de não aceitação e / ou admiração por parte da chefia e colegas. Os mesmos

se sentiam sem liberdade de expressar o que pensavam e sentiam em relação ao seu labor (FACAS, 2013).

Para análise do sofrimento patogênico mais uma vez foram feitas observações referentes às médias e desvio padrão de um modo global e separadamente de acordo com os tipos de academias. Verificou-se que as médias não apresentavam diferenças que pudessem diferenciar as análises acima mencionadas. Quanto ao desvio padrão o mesmo também pode ser concluído. Sendo assim, optou-se em analisar os valores referentes à análise global. Esses dados podem ser vistos na tabela 2:

Tabela 5 Média e desvio padrão da escala de sofrimento patogênico.

		Inutilidade	Indignidade	Desqualificação
Análise global	Média	1.65	2.45	1,90
	Desvio padrão	0.99	1.32	1.27
Pequeno Porte	Média	1.58	2.57	2.09
	Desvio padrão	0.91	1.42	1.88
Médio Porte	Média	1.61	2.43	1.86
	Desvio padrão	0.97	1.29	1.13
Rede de Academias	Média	1.75	2.41	1.85
	Desvio padrão	0.99	1,33	1,06

Fonte: Elaboração própria a partir das respostas encontradas no campo.

3.4.2.1 Fator Inutilidade

No que tange ao fator inutilidade, de acordo com os resultados encontrados em campo, a média foi de 1.65, mostrando que esses profissionais têm baixos riscos psicossociais.

Já o desvio padrão, mostrou que as respostas do grupo da pesquisa não apresentaram muitas variações, uma vez que apresentou valor inferior a 1.

Esses professores não se sentem improdutivos ou inúteis em relação ao seu trabalho. O que pôde ser verificado no gráfico 2:



Gráfico 2 – Avaliação de sofrimento patogênico a partir das respostas encontradas no campo. Fator Inutilidade.

Os professores participantes desta pesquisa acreditam que seu trabalho tem sentido e são importantes para a sociedade. Tal fato se torna mais expressivo quando verificada a baixa frequência das respostas em relação aos sentimentos de inutilidade que são na média de 10%. Como também pelas respostas dadas em relação às perguntas abertas. Dos 115 professores de Educação Física que formaram esta amostra 62% professores afirmaram que escolheria novamente esta profissão, pois a mesma é capaz de trazer benefícios ao próximo, proporcionando saúde e bem estar.

Verificou-se que os professores de Educação Física colocavam no dia a dia de trabalho seu sentir, pensar e inventar. Acreditavam que seu trabalho era feito com sentido.

Nesse caso, o professor foi capaz de transformar as adversidades encontradas no trabalho em algo criativo, capaz de lhe trazer contento e prazer. Esse poder de transformação é conseguido através do seu saber-fazer e construído não apenas pelo conhecimento formal, mas também pela experiência, intuição e criatividade. O profissional é capaz de aplicar ao trabalho sua marca pessoal. Esse processo é chamado pela psicodinâmica de inteligência prática (MENDES, 2010).

Mendes (2010) ainda relata que a inteligência prática é eficaz a ponto de fazer com que o trabalhador adquira conforto psicológico. Esse fato se comprovou na pesquisa em questão, visto que, apesar dos descontentamentos em relação à profissão, os professores de Educação Física apresentaram um índice baixo para o fator inutilidade. Esse processo levou os mesmos à manutenção da saúde, afastando-os do adoecimento.

Utilizando-se de seu sofrimento criativo, o professor conseguiu transformar as pressões do trabalho em algo que traga satisfação, aumentando a resistência do trabalhador ao risco de desestabilização psíquica e somática (DEJOURS, 2011b).

Posto isto, Mendes (2010) ainda relata que o sofrimento criativo é conseguido através de três dimensões: a inteligência prática (caracterizada pelo saber fazer do trabalhador), coletivo de trabalho (normas estabelecidas pelos mesmos) e reconhecimento (validação da inteligência prática).

Não se pôde descartar, todavia, a possibilidade de que este sentimento seja uma estratégia defensiva utilizada pelos professores de Educação Física, visando atenuar as pressões impostas no trabalho.

As estratégias defensivas fazem com que os trabalhadores criem atenuações da percepção da realidade das pressões do trabalho que os fazem sofrer (DEJOURS, 2011b).

3.4.2.2 Fator Indignidade

Quanto ao fator indignidade, os resultados coletados em campo apresentaram média de 2,45. Esse dado indicou, segundo PROART, um risco médio de riscos psicossociais. Como mostra o gráfico 3:



Gráfico 3 – Avaliação de sofrimento patogênico a partir das respostas encontradas no campo. Fator indignidade.

O fator indignidade era composto por perguntas constituídas por sentimentos de desgaste físico, cansaço, sobrecarga, revolta, falta de oportunidade, insatisfação, entre outros. Como mostrou o gráfico, esse foi o fator que apresentou a maior percentagem de riscos psicossociais alto. Nesse contexto, foram encontrados 41% professores com risco baixo, 52% com risco médio e 7% com risco alto.

Após análise na frequência das respostas constatou-se que os itens desgaste físico, cansaço e sobrecarga foram os que apresentaram o maior número de professores com respostas frequentemente e sempre da escala de *Likert*. Posto isto, cerca de 50% desses professores afirmaram que seu trabalho era desgastante, cansativo e sobrecarregava os mesmos.

A partir de então se buscou fazer uma análise global dos professores que apresentaram respostas frequentemente e sempre para os itens cansaço, desgaste físico e sobrecarga. Foram encontrados cinco professores que apresentaram as seguintes características: quanto à idade, todos variavam de menos de 25 até mais de 40 anos; quanto ao tempo de atuação profissional também variou de até 4 anos até 20 anos.

Dos cinco professores que apresentaram respostas frequentemente e sempre para os itens cansaço, desgaste físico e sobrecarga quatro deles afirmavam trabalhar mais de cinquenta horas por semana e apenas um entre quarenta e cinquenta horas semanais. Esse dado mostrou que a sobrecarga de trabalho é um fator importante na precarização do trabalho dos professores de Educação Física.

Esses profissionais exerciam suas funções como professores de musculação, aulas coletivas e atividades aquáticas. Concomitante a elas trabalhavam como treinadores personalizados. Esse fato fez sugerir que, em alguns casos, os professores preferem trabalhar sem os direitos trabalhistas (férias, décimo terceiro) em prol de uma remuneração mais atrativa.

Acompanhado deste dado, estes professores de educação física ainda se sentiam pressionados a praticar atividade física, não somente para a manutenção da saúde. O principal motivo para a prática da atividade física era a necessidade de manter um corpo “sarado”, ou seja, magro e musculoso. O corpo de aparência saudável era capaz de manter a empregabilidade uma vez que o aluno se espelhava no professor.

Constatou-se que tanto na avaliação para o contexto de trabalho, quanto na avaliação de sofrimento patogênico as maiores queixas dos professores de educação física que participaram desta pesquisa versavam sobre a sobrecarga de trabalho.

Uma vez que o corpo se apresenta como um ativo importante no trabalho dos professores de educação física, não é de se estranhar que os mesmos apresentem relatos de cansaço e desgaste físico. Contudo, o cansaço e o desgaste físico são acompanhados de uma sobrecarga de trabalho em busca de uma remuneração mais atrativa.

3.4.2.3 Fator Desqualificação

No que diz respeito ao fator desqualificação, a média e o desvio padrão obtidos através das respostas em campo foram de 1.90 e 1.27, respectivamente. Esses dados indicaram que os resultados foram positivos, tendo em vista o valor da média, apresentando baixos riscos psicossociais. Como também indicou respostas bem variadas tendo como fonte o valor do desvio padrão acima de 1. Como apresenta o gráfico 4:

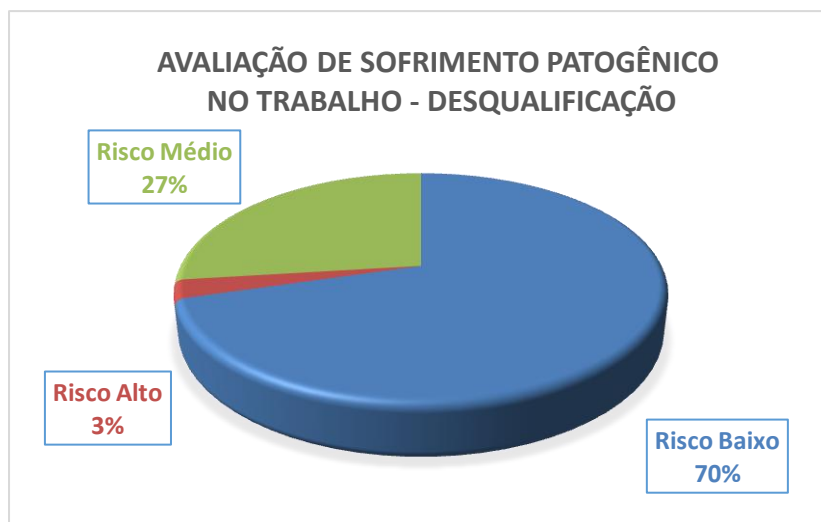


Gráfico 4 - Avaliação de sofrimento patogênico a partir das respostas encontradas no campo. Fator Desqualificação.

Nesse fator, os itens com maiores índices de respostas frequentemente e sempre versavam sobre a falta de liberdade para expressar o que pensa em relação ao trabalho, a falta de liberdade em dialogar com a chefia e a desconfiança entre chefia e subordinados. A amostragem ficou dividida da seguinte forma: 70% apresentam risco baixo, 27% risco médio e 3% risco alto.

Neste enredo, embora os professores de educação física, de acordo com os resultados encontrados, consigam margens para transformar seu trabalho, permitindo que não se estabeleça o sofrimento patogênico, os mesmos ainda se queixam das normas impostas pela chefia, como constatado na escala de organização prescrita do trabalho.

Após a interpretação e análise de cada fator, como já mencionado anteriormente, foi preciso fazer uma comparação entre os três possibilitando, assim, a leitura da escala de sofrimento patogênico. Tendo em vista que os dois fatores apresentaram risco baixo e um risco médio, a escala se apresenta com riscos psicossociais baixos.

3.4.3 Danos Relacionados ao Trabalho

Nesta seção, as abordagens foram pautadas nas respostas dadas à Escala de Avaliação de Danos Relacionados ao trabalho (EADRT). Segundo PROART, esta escala se apresenta de modo multifatorial, ou seja, ela é composta por três fatores: danos psicológicos, danos sociais e danos físicos.

O fator danos psicológicos foi entendido, segundo o protocolo, como sentimentos negativos em relação a si mesmo e a vida em geral. Já os danos sociais foram definidos como dificuldades nas relações familiares e sociais e a tendência ao isolamento. Os danos físicos diziam respeito às dores no corpo e distúrbios biológicos.

Para análise dos danos relacionados ao trabalho mais uma vez foram feitas apreciações referentes às médias e desvio padrão de um modo global e separadamente de acordo com os tipos de academias. Verificou-se que as médias não apresentavam diferenças que pudessem diferenciar as análises acima mencionadas. Quanto ao desvio padrão o mesmo também pode ser concluído. Assim, optou-se em analisar os valores referentes à análise global. Esses dados podem ser vistos na tabela 5:

Tabela 5 Média e desvio padrão da escala de avaliação de danos relacionados ao Trabalho.

		Danos psicológicos	Danos sociais	Danos físicos
Análise global	Média	1.88	1.90	2.50
	Desvio padrão	1.03	1.01	1.53
Pequeno Porte	Média	2.02	1.92	2.83
	Desvio padrão	1,03	1,08	1.17
Médio Porte	Média	1.79	1.79	2.34
	Desvio padrão	1,01	1.01	1.73
Rede de Academias	Média	1.96	2.08	2.60
	Desvio padrão	1,06	1.02	1.29

Fonte: Elaboração própria a partir das respostas encontradas no campo.

3.4.3.1 Danos Psicológicos

No que tange ao fator danos psicológicos, de acordo com os resultados encontrados em campo, a média foi de 1.88 mostrando que esses profissionais têm baixos riscos psicossociais para este fator.

Já o desvio padrão mostrou que as respostas do grupo da pesquisa apresentaram variações, uma vez que apresentou valor superior a 1.03.

Os danos psicológicos apresentaram baixos riscos psicossociais. Os itens vontade de desistir de tudo e mau-humor foram os que apresentaram maiores índices de frequentemente e sempre. Esses fatores apresentaram uma média de 13% das respostas dadas.

A amostragem ficou dividida da seguinte forma: 76% professores apresentaram riscos baixos, 22% riscos psicossociais médios e 2% riscos psicossociais altos, conforme gráfico 5:



Gráfico 5 – Avaliação de danos relacionados ao trabalho a partir das respostas encontradas no campo. Fator Danos Psicológicos.

3.4.3.2 Danos Sociais

No que tange ao fator danos sociais, de acordo com os resultados encontrados em campo, a média foi de 1.90 mostrando que esses profissionais têm baixos riscos psicossociais.

Já o desvio padrão mostrou que as respostas do grupo da pesquisa apresentaram variações, uma vez que apresentou valor superior a 1.

Os danos sociais apresentaram baixos riscos psicossociais. Os itens que apresentaram maiores índices de frequentemente e sempre foram vontade de ficar sozinho e impaciência com as pessoas em geral com médias de 9% e 14% das respostas dadas, respectivamente.

A amostragem ficou dividida da seguinte forma: 75% professores apresentaram risco baixo, 24% risco médio e 1% risco alto, conforme gráfico 6:



Gráfico 6 - Avaliação de danos relacionados ao trabalho a partir das respostas encontradas no campo. Fator Danos Sociais.

3.4.3.3 Danos Físicos

No que tange ao fator danos físicos, de acordo com os resultados encontrados em campo, a média foi de 2.50 mostrando que esses profissionais têm médios riscos psicossociais.

Já o desvio padrão mostrou que as respostas do grupo da pesquisa apresentaram muitas variações, uma vez que apresentou valor de 1.53.

Esse fator foi o que apresentou o maior número de professores com alto risco de danos relacionados ao trabalho.

A amostragem ficou dividida da seguinte forma: 39% professores apresentaram risco baixo, 54% médio e 7% risco psicossocial alto.



Gráfico 7 Avaliação de danos relacionados ao trabalho a partir das respostas encontradas no campo. Fator Danos Físicos.

Mais uma vez, através das respostas encontradas em campo, constatou-se que o maior dano relacionado ao trabalho do professor de Educação física estava atrelado ao corpo.

Os danos relacionados ao trabalho - Fator Danos Físicos - foram os que apresentaram a maior percentagem de riscos psicossociais alto. Por conseguinte, a pesquisa procurou fazer uma leitura mais detalhada ao que se refere a esse fator.

Foi grande o número de professores de Educação Física que em suas respostas afirmavam sentir frequentemente ou sempre danos físicos. Tal fato evidenciou-se nos gráficos 8 e 9, a seguir:

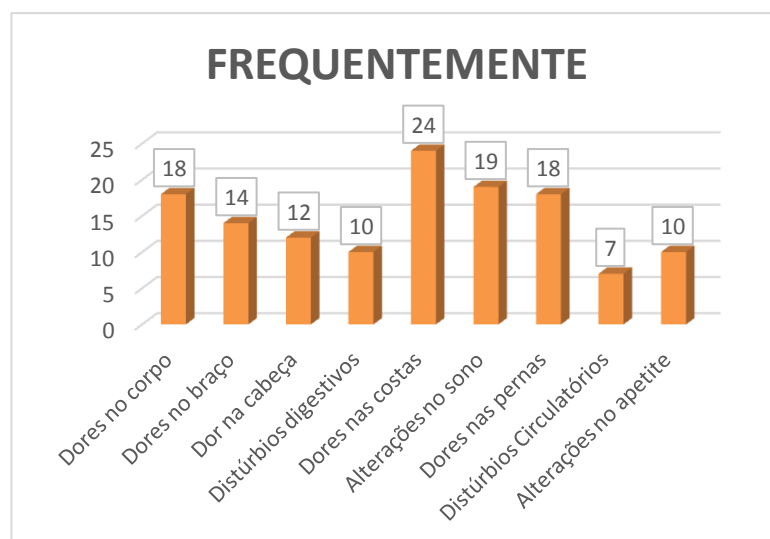


Gráfico 8 Distribuição de respostas frequentemente encontrada no campo - Danos Físicos.

Após análise dos dados do gráfico 8 verificou-se que itens dores nas costas, alterações no sono, dores nas pernas e dores no corpo foram os que apresentaram o maior número de professores que afirmavam sentir frequentemente tais danos.

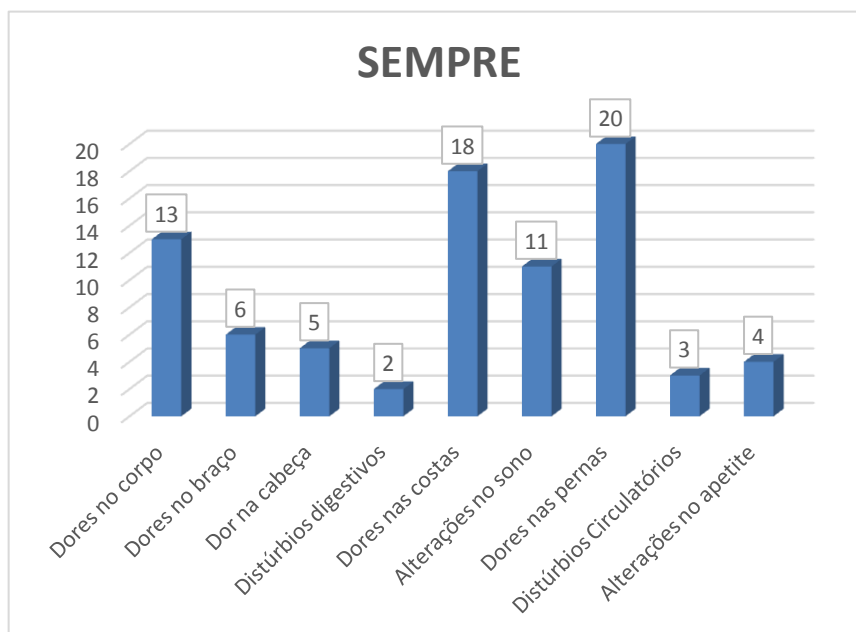


Gráfico 9 Distribuição das respostas sempre encontradas no campo – Danos Físicos.

Ao observar o gráfico 9 percebeu-se que os itens dores nas pernas, dores nas costas, dores no corpo e alterações no sono também foram os que apresentaram a maior frequência de respostas dos professores de Educação Física. A única diferença foi a ordem dos itens, uma vez que estavam de acordo com a quantidade de professores.

Ao analisar os gráficos 8 e 9 juntos observou-se que 42 professores afirmavam ter dores nas costas, 38 dores nas pernas, 31 dores no corpo e 30 alterações no sono.

Para uma melhor compreensão dos danos físicos encontrados nos professores de Educação Física participantes da pesquisa realizou-se uma filtragem nos dados para identificar quantos apresentavam respostas frequentemente e sempre para os itens dores nas costas, dores no corpo, dores nas pernas e alterações no sono. Foram observados os seguintes resultados, conforme gráfico 10:

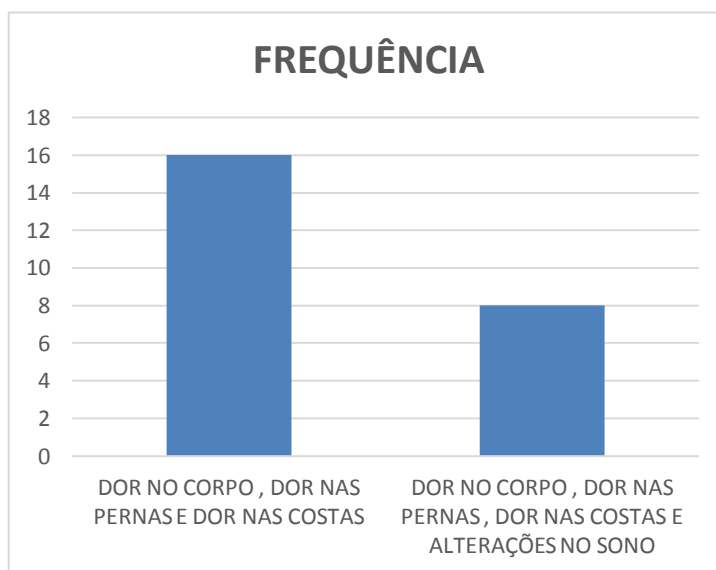


Gráfico 10 Frequência de professores que possuem 3 ou 4 itens com respostas frequentemente e sempre encontradas no campo – Danos Físicos.

Atentou-se, a partir da análise do gráfico 10, que 16 professores apresentaram respostas frequentemente e sempre para os itens: dor no corpo, dor na perna e dor nas costas.

Notou-se também que da amostra de 115 professores de Educação Física participantes da pesquisa 08 apresentaram respostas frequentemente e sempre para os itens: dor no corpo, dor nas costas, dor na perna e alterações no sono.

Esses professores de corpos sarados, com aparência saudável, vivem seu cotidiano com dores musculares, fruto de uma carga horária excessiva de trabalho que, em grande parte dos entrevistados, apresentou-se com mais de 50 horas semanais. Esse contexto se tornou de certo modo um paradoxo. Profissionais que em suas atividades laborais proporcionam saúde e bem-estar ao próximo, não conseguem fazer disto uma prática para si.

Esses dados se apoiam nas pesquisas de Gbisleni e Merlo (2005) que afirmam que o ritmo de trabalho acentuado, oriundos da reestruturação produtiva com formas de trabalho atípicas, fez aparecer patologias da hipersolicitação. Conhecidas como LER/DORT (Lesão por Esforço Repetitivo e Distúrbios Osteomusculares relacionados ao Trabalho, respectivamente).

Segundo dados do Instituto Nacional do Seguro Social (1997) tais patologias são as que aparecem com maior frequência em relação às demais doenças ocupacionais.

A LER, em muitos casos, torna-se difícil de ser diagnosticada, pois às vezes começa com a invisibilidade da dor. A mesma pode gerar doenças psíquicas que

comprometem as estratégias de defesa do trabalhador contra o sofrimento (ROSSI e MENDES, 2012).

Estratégias de defesa que são definidas por Dejours (2011b) como atenuações da percepção da realidade que faz com que o trabalhador sofra.

Procurou-se fazer uma análise mais detalhada sobre oito professores que apresentaram respostas frequentemente e sempre para os quatro itens do fator danos físicos.

Desses oito profissionais, sete apresentaram 1 ou 2 itens do fator danos psicológicos com respostas frequentemente e sempre, conforme tabela 4:

Tabela 6 Professores com alto risco psicossociais - Fator Danos Físicos e que apresentavam algum item Fator Psicológico com respostas frequentemente e sempre.

DANOS PSICOLÓGICOS	NÚMERO DE PROFESSORES
Amargura	UM
Sensação de vazio	Dois
Mau- humor	Seis
Vontade de desistir de tudo	Dois
Tristeza	Um
Perda da autoconfiança	Um
Solidão	Nenhum

Fonte: Elaboração própria a partir das respostas encontradas no campo.

No que se refere aos dados sociais também se observou que esses oito professores citados anteriormente, sete apresentaram 1 ou 2 itens para os danos sociais com respostas frequentemente e sempre.

Tabela 7 Professores com alto risco psicossociais - Fator Danos Físicos e que apresentavam algum item do Fator Social com respostas frequentemente e sempre.

DANOS SOCIAIS	NUMERO DE PROFESSORES
Insensibilidade em relação aos colegas	Um
Dificuldades de relação fora do trabalho	Dois
Vontade de ficar sozinho	Dois
Conflito nas reações familiares	Dois

Agressividade com os outros	Dois
Dificuldades com os amigos	Dois
Impaciência com as pessoas em geral	Dois

Fonte: Elaboração própria a partir das respostas encontradas no campo.

Cabe ressaltar que esses professores de Educação Física que apresentaram riscos psicossociais baixos nos fatores danos sociais e psicológicos futuramente podem desenvolver riscos mais elevados em virtude dos danos físicos. Essa ocorrência foi observada a partir das análises feitas nas tabelas 4 e 5 desta pesquisa.

De acordo com o Manual de procedimento para saúde no trabalho (2001) doenças mentais como: síndrome de *Burnout*, transtorno e neurose profissional têm relações com situações difíceis de emprego. O ritmo de trabalho penoso é uma delas.

Vale lembrar que esse professor não pode ser considerado uma vítima passiva desse contexto de trabalho, pois apresenta uma servidão voluntária que é retratada por Ferreira (2009) e Mendes (2010) como uma postura servil do trabalhador. Os trabalhadores acabam usando de estratégias de defesa para garantir o emprego e ascensão. Eles se mostram adeptos e felizes ao contexto organizacional e substituem o coletivo de trabalho por conveniência estratégica.

No entanto, ao analisar de forma global os danos relacionados ao trabalho do professor de Educação Física da pesquisa em questão, concluiu-se que esses profissionais apresentam danos psicossociais de risco baixo. Tendo em vista que os itens danos psicológicos e danos sociais se apresentam com riscos psicossociais baixo e os físicos com risco médio.

Alguns dados revelados a partir das perguntas abertas que versavam sobre o culto ao corpo “sarado” e a prática da atividade física, embora não pertencente à escala de danos relacionados ao trabalho, principalmente no fator danos físicos, ajudou a compor o cenário e as consequências desse no cotidiano do professor de Educação física pertencente à pesquisa.

CONCLUSÕES

O objetivo principal dessa dissertação foi investigar como o atual cenário de trabalho precarizado poderia afetar os aspectos da saúde física e mental dos professores de Educação Física.

Tendo em vista essa finalidade foram traçados alguns objetivos específicos que iriam compor o objetivo geral, entre eles: descrever a organização do trabalho desses profissionais, investigar como a precarização do trabalho pode gerar sofrimento patogênico a esses profissionais e investigar se os professores de Educação Física sofrem danos físicos, psicológicos e sociais ocasionados pelo seu contexto de trabalho.

Para responder ao primeiro objetivo específico, foi analisada a Escala de Organização Prescrita do Trabalho e também as respostas dadas as perguntas abertas e aos dados complementares. Verificou-se que a Escala de Organização Prescrita do Trabalho apresentou riscos psicossociais médios.

Os itens que versavam sobre as decisões do trabalho nas academias foram os que apresentaram os maiores índices de respostas nunca e raramente. Estes dados mostraram que parte das academias em que esses professores trabalham não permite que os mesmos possam expor seu saber fazer para uma melhor eficácia e alcance dos objetivos propostos. Estes profissionais precisam de ambientes de trabalho que permitam espaços de discussão permanente sobre as normas e regras.

Outro dado que mostrou uma percentagem significativa de respostas nunca e raramente se complementa aos itens anteriores e ponderou sobre a flexibilidade das normas e técnicas e também a variação das tarefas. Em alguns casos os professores desta pesquisa acreditavam que seu trabalho era repetitivo.

Ora, se nestes ambientes não ocorrem espaços de discussão sobre normas e técnicas não é de se estranhar que atualmente exista em algumas academias uma divisão entre os que planejam e os que executam.

Na busca de reconhecimento, uma boa parcela desses profissionais que fizeram parte da pesquisa imprime um ritmo de trabalho excessivo excedendo sua capacidade de trabalho.

Contudo, a baixa remuneração e a falta de expectativa de um plano de carreira também fizeram com que os professores de Educação Física imprimissem um ritmo de trabalho penoso.

Para ter um salário mais atrativo boa parte desses profissionais atuava como treinador personalizado. Em contrapartida abriam mão de direitos trabalhistas, como férias e décimo terceiro.

Os dados da pesquisa apresentaram riscos psicossociais médio para a escala de organização prescrita do trabalho e riscos psicossociais baixos para a escala de Sofrimento Patogênico e para a escala de avaliação de danos relacionados ao trabalho, não podendo evidenciar uma precarização do trabalho por parte desses profissionais.

Acredita-se que o cansaço e o desgaste físico que se apresentou de forma destacada na pesquisa, nas três escalas de avaliação do PROART são resultados de um trabalho que exige um desgaste do corpo. Este desgaste pode ser aumentado devido a quantidade de horas que parte desses profissionais imprimem em busca de uma remuneração mais atrativa. Acompanhado deste fator ainda destacou-se a necessidade que o professor de Educação física tem em manter seu corpo “sarado”, ou seja, magro e musculoso. Neste aspecto os participantes da pesquisa afirmaram que mesmo cansados praticavam atividade física não só para a manutenção da saúde. A prática da atividade física, a estética e o culto ao corpo “sarado” são sinônimos de empregabilidade. Tal fato de dá tendo em vista que o aluno se espelha no professor.

Sendo assim, embora o estudo não tenha apresentado uma precarização do trabalho por parte desses profissionais nos resultados das escalas que compunham o instrumento de investigação, a parte qualitativa do estudo apresentou dados que sugerem um descontentamento dos mesmos em relação ao desgaste físico, a falta de plano de carreira, a pouca remuneração e a falta de paridade entre o salário de contrato e o que realmente se recebe.

Esta situação se torna intrigante. Esses professores de Educação Física que participaram da pesquisa podem estar desenvolvendo uma banalização do mal, ou seja, os mesmos podem estar desenvolvendo estratégias defensivas se tornando insensível a aquilo que lhes trazem sofrimento.

Esta análise se torna mais contundente ao analisar a escala de sofrimento patogênico. Nesta escala, o fator indignidade foi o que apresentou os maiores índices e versavam sobre a carga horária de trabalho, o desgaste físico e o cansaço apresentando risco médio. Mais uma vez sugere-se que o tipo de trabalho exercido por esses profissionais mesmo sendo de natureza desgastante pode ser aumentado devido ao ritmo de trabalho penoso.

O fator inutilidade, que buscou avaliar se os professores da pesquisa apresentavam sentimentos de desvalorização, não apresentando sentido para si, foi o que apresentou o menor índice de alto risco, isto é, apenas 1% da totalidade da pesquisa apresenta risco de adoecimento. Eles acreditam que seu trabalho é importante para sociedade.

Todavia, ao analisar o fator desqualificação, que investigou a respeito da não aceitação por colegas e chefia, obteve-se um percentual maior. As respostas com frequência e sempre, embora poucas, na totalidade eram referentes à chefia.

Esse acontecimento coadunado com o encontrado na escala de organização prescrita do trabalho mostrou que mesmo não sendo um dado alarmante em algumas academias o professor não vê reconhecimento por parte da chefia. Em contrapartida o professor acredita que seu trabalho é feito com sentido e seu coletivo o reconhece.

O fator inutilidade tornou-se o ponto chave da pesquisa. Apesar das adversidades encontradas no que se refere a pouca remuneração, falta de plano de carreira e carga horária excessiva, estes professores faziam o que gostavam, proporcionando prazer. Acreditavam que eram capazes de influenciar na qualidade de vida do próximo. Seus trabalhos apresentavam sentido. Valiam-se deste sentido no trabalho como estratégia defensiva para atenuar a percepção da realidade. Essas estratégias defensivas fizeram com que esses profissionais se apresentem adeptos e felizes junto ao contexto organizacional.

Torna-se importante, para pesquisas futuras, analisar o coletivo de trabalho desses profissionais e avaliar como eles criam normas e procedimentos para alcançar os objetivos almejados.

A observação feita em relação aos danos relacionados ao trabalho, o fator danos psicológicos apresentou risco baixo, contudo o fator mau humor e vontade de desistir de tudo já se fez presente.

Em relação aos danos sociais, os valores foram praticamente os mesmos do fator psicológico e era pautado na dificuldade de relação com amigos e família.

No que tange aos danos relacionados à saúde física do trabalhador, observou-se que estes são os que apresentaram maiores índices. Dos 115 professores da amostra, 42 afirmavam ter dores nas costas, 38 dores nas pernas, dores no corpo e 30 alterações no sono.

Não só o ritmo de trabalho penoso, como também a natureza do trabalho gerou consequências desagradáveis à saúde física do professor de Educação Física desta

pesquisa. Um grande número desses profissionais se queixou de dores no corpo no seu cotidiano de trabalho.

Não se pode esquecer que esses professores não são vítimas passivas desse contexto de trabalho. Mesmo sabendo das consequências do ritmo de trabalho exaustivo para a saúde, esses profissionais continuam trabalhando com dores e se mostram adeptos e felizes ao contexto organizacional.

Os professores de Educação Física que fizeram parte da pesquisa, na grande maioria, proporcionam saúde e bem estar ao próximo e zelam para que seu aluno conquiste um corpo saudável, sendo este o principal aspecto que produz sentido ao trabalho dos mesmos.

Posto isto, os fatores inutilidade e desqualificação da escala de sofrimento patogênico quanto os fatores psicológicos e sociais da escala de avaliação de danos relacionados ao trabalho foram determinantes para os resultados positivos da pesquisa.

Vale lembrar que o sentido no trabalho pode ter agido como uma estratégia defensiva que ocasionou conforto psicológico a esses trabalhadores, fazendo com que os mesmos apresentem uma manutenção da saúde afastando-os do adoecimento.

Contudo, o ritmo de trabalho penoso fez surgir patologias de sobrecarga que são sentidas no cotidiano desses profissionais.

Concluiu-se assim que os professores de Educação Física participantes da pesquisa apresentaram riscos psicossociais baixos de sofrimento patogênico, como também de danos relacionados ao trabalho.

Todavia não se pode esquecer que a principal queixa desses profissionais foi em relação ao desgaste físico, ao cansaço e a carga horária de trabalho exaustivo. Fatos que ocorrem devido a um somatório de situações: natureza do trabalho, ritmo de trabalho penoso, uma remuneração baixa com poucas possibilidades crescimento profissional e por uma solicitação para o corpo “sarado”.

Propõe-se para pesquisas futuras que se faça uma investigação referente a atuação do CREF no que tange a fiscalização dos contratos de trabalho, remuneração e, principalmente, a falta de paridade entre o salário em contrato e o que efetivamente é recebido pelo professor.

Torna-se importante também, para pesquisas futuras, analisar o coletivo de trabalho desses profissionais e avaliar como eles criam normas e procedimentos para alcançar os objetivos almejados.

REFERÊNCIAS

ANJOS, F. B. Organização do Trabalho. In: Vieira, F.O. *et al* (orgs). **Dicionário Crítico de Gestão e Psicodinâmica do Trabalho**. Curitiba: Juruá. 2013, p.267-273.

ANTUNES, R. **Os Sentidos do Trabalho**. Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 2 ed.São Paulo. Boitempo, 2009.

_____. **Adeus ao trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 15 ed. São Paulo: Cortez, 2011.

ARAÚJO, I.N.G. Entre servidão e Sedução do Trabalhador: Uma Secular Insistência do Capital. In: Mendes. A. M.(org.). **Trabalho e Saúde: O sujeito entre a emancipação e a servidão**. Curitiba: Juruá, 2008.

BAUMAN, Z. **Modernidade Líquida**. Rio de Janeiro. Jorge Zahar Ed., 2001.

CARLOTTO, M. S. **A síndrome de Burnout e o Trabalho Docente**. Psicologia em Estudo, Maringá, v.7, n.1, Jan/Jun 2002, p. 21- 27.

COSTA, S.H.B. Sentido do trabalho. In: Vieira, F.O.(org). **Dicionário Crítico de Gestão e Psicodinâmica do Trabalho**. Curitiba: Juruá, 2013.

DIAS, A. P. O Trabalhador Terceirizado da Caixa Econômica Federal: O Bancário sem “Filiação”. In: BORGES. L. O. *et al* (Orgs). **Ser bancário: viver o esplendor social ou o trabalho precário?** Curitiba: CRV, 2012, p. 213-222.

DEBORD, G. **A sociedade do Espetáculo**. www.geocities.com/periferia. 2003.

DEJOURS, C. **A banalização da Injustiça Social**. 7 ed. Rio de Janeiro: FGV, 2006.

_____. *Addendum Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho*. In: LANCMAN, S. e SZNELWAR, L. I. (orgs). **Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho**. 3 ed. Rio de Janeiro: Fiocruz, 2011a, p. 57-123.

_____. **A Loucura do trabalho: Estudo da psicopatologia do trabalho**. 5ed. São Paulo: Cortez, 1997.

_____. **O Fator Humano**. 5 ed.Rio de Janeiro: FGV, 2005.

_____. Para uma clínica da mediação entre psicanálise e política: A psicodinâmica do trabalho. In: LANCMAN, S. e SZNELWAR, L. I. (orgs). **Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho**. 3 ed. Rio de Janeiro: Fiocruz, 2011a, p. 217-251.

_____. Inteligência prática e sabedoria prática: Duas dimensões desconhecidas do trabalho real. In: LANCMAN, S. e SZNELWAR, L. I. (orgs). **Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho**. 3 ed. Rio de Janeiro: Fiocruz, 2011a, p. 381-407.

_____. **Psicodinâmica do Trabalho:** contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho. São Paulo: Atlas, 2011b.

_____. **Subjetividade, Trabalho e ação.** Revista produção, v.14, n 3, set/dez, 2004, p 27-34.

FACAS, E. P. **Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho –** Contribuições da Psicodinâmica do trabalho. Tese de Doutorado, Brasília, 2013.

FACAS, E. P; SILVA, L. M; ARAÚJO, M. A. S. Trabalhar. In: Vieira, F.O. *et al* (orgs). **Dicionário Crítico de Gestão e Psicodinâmica do Trabalho.** Curitiba: Juruá. 2013, p 461-465.

FERREIRA, J. B. **Perdi um jeito de sorrir que eu tinha:** Violência, assédio moral e servidão voluntária no trabalho.1 ed.Rio de Janeiro: 7 letras, 2009.

_____. Real do Trabalho. In: Vieira, F. O. (org). **Dicionário Crítico de Gestão e Psicodinâmica do Trabalho.** Curitiba: Juruá.2013, p. 443-450.

FREITAS, L. G. Teoria da Ação. In: Vieira, F. O. (org). **Dicionário Crítico de Gestão e Psicodinâmica do Trabalho.** Curitiba: Juruá.2013, p. 457-460.

FREITAS, L. G. Trabalho Vivo. In: Vieira, F. O. (org). **Dicionário Crítico de Gestão e Psicodinâmica do Trabalho.** Curitiba: Juruá.2013, p. 473-476.

GBESLINI, A. P.; MERLO, A. R. **Trabalhador Contemporâneo e Patologias por Hipersolicitação.** Psicologia, Reflexão e Crítica, 18(2), 2005, p.171-176.

GURGEL, C. R. M. **Administração:** Elementos Essenciais para a Gestão das Organizações. São Paulo: Atlas, 2009.

INSTITUTO NACIONAL DO SEGURO NACIONAL. In: **Protocolo de investigação, diagnóstico, tratamento e prevenção de lesão por esforços repetitivos:** distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho. Secretaria de Políticas de Saúde: Ministério da Saúde. Brasília, 2000.

JACQUES, M. G. Identidade e Trabalho. In: CATTANI, A.D.(org) **Trabalho e Tecnologia:** Dicionário Crítico. Porto Alegre: Petrópolis: Vozes: Ed. Universidade, 1997, p. 127-131.

LARANGEIRA, S. M. G. Fordismo e Pós- Fordismo. In: CATTANI, A.D. (org.) **Trabalho e Tecnologia:** Dicionário Crítico. Porto Alegre: Petrópolis: Vozes: Ed. Universidade, 1997, p. 89-94.

LIEDKE, E. R. Trabalho. In: CATTANI, A.D. (org.). **Trabalho e Tecnologia:** Dicionário Crítico. Porto Alegre: Petrópolis: Vozes: Ed. Universidade, 1997, p. 268-274.

MASHACH. C; JACKSON. S. **Burnout in Organizational Setting.** In: Oskamp (ed.), Applied Social Psychology Annual, v.5, Beverly Hills, CA: Sage, 1984, p.133-163.

MARTINS, S.R. MORAES, R. D. LIMA, S. C. C. Sofrimento, defesa e patologia: O olhar da psicodinâmica sobre a violência no trabalho. *In: MENDES, A. M. (Org.). **Perspectivas da psicodinâmica, da ergonomia e sociologia clínica.*** São Paulo: Universidade Presbiteriana Mackenzie, 2010, p.19-39.

MENDES, A. M. ARAUJO, L. K. R. Violência e sofrimento ético: contribuição da psicodinâmica do trabalho. *In: MENDES, A. M. (Org.). **Perspectivas da psicodinâmica, da ergonomia e sociologia clínica.*** São Paulo: Universidade Presbiteriana Mackenzie, 2010, p.91-106.

MENDES, A. M. DUARTE, F. S. Mobilização Subjetiva. *In: Vieira, F. O. (org.). **Dicionário Crítico de Gestão e Psicodinâmica do Trabalho.*** Curitiba: Juruá. 2013, p. 259-262.

MERLO, A. R. C. LAPIS, N. L. **Saúde no processo de trabalho capitalismo:** Reflexões na interface da Psicodinâmica do Trabalho. *Psicol. Soc.* v, 19 n.1. Porto Alegre. Jan/ Abril. 2007.

MINISTÉRIO DA SAÚDE DO BRASIL. **Organização Pan- Americana da Saúde no Brasil. Doenças Relacionadas ao Trabalho:** Manual de Procedimentos para os Serviços da Saúde, 2001.

MORAES, R. S. Estratégias Defensivas. *In: Vieira, F. O. (org.). **Dicionário Crítico de Gestão e Psicodinâmica do Trabalho.*** Curitiba: Juruá. 2013, p. 153-157.

MORAES, R. S. Sofrimento Criativo e Patogênico. *In: Vieira, F. O. (org.). **Dicionário Crítico de Gestão e Psicodinâmica do Trabalho.*** Curitiba: Juruá. 2013, p. 415-419.

OLIVEIRA, S. R.; PEREIRA, R. M. Práticas Contemporâneas de produção e gestão do trabalho. *In: Piccinini, V. C. (org.). **Sociologia e Administração: Relações Sociais nas organizações.*** Rio de Janeiro: Elsevier, 2011, p. 259-273.

PEREIRA, R. M.; OLIVEIRA, S. R. Taylorismo e Fordismo: A racionalidade Técnica na organização. *In: Piccinini, V. C. (org.). **Sociologia e Administração: Relações Sociais nas organizações.*** Rio de Janeiro: Elsevier, 2011, p.239-256.

PICINNINI, V. C. Sociedade salarial e flexibilização do trabalho. *In: Piccinini, V. C. (org.). **Sociologia e Administração: Relações Sociais nas organizações.*** Rio de Janeiro: Elsevier, 2011, p. 275-290.

PINHEIRO, I. A. **A externalização de Atividades:** Fundamentos e Experiências no Setor de Autopeças Gaúcho. *RAC*, v.3, n.2, Mai/ Ago. 1999, p. 137-165.

REGO, V. B. Aceleração. *In: Vieira, F.O. (org.). **Dicionário Crítico de Gestão e Psicodinâmica do Trabalho.*** Curitiba: Juruá. 2013, p. 33-37.

RIZZINI, I. (org.). **Pesquisando:** guias de metodologias de pesquisa para programas sociais: Rio de Janeiro: USU Ed. Universitária,1999.

ROSSI, E. Z. M.; MENDES, A.M; Análise Psicodinâmica do Processo de Reabilitação Física e da Reinserção no Trabalho de Bancários Acometidos Por LER/DORT. In: BORGES, L. (Org.). **Ser bancário: viver o esplendor social ou o trabalho precário?** Curitiba: CRV, 2012, p. 145-162.

SCAVASSA, J. C. **Os aspectos financeiros na terceirização das atividades secundárias.** Revista Especialize On- Line IPOG. Goiânia. 5 ed. V.1.n.5, Jul, 2013.

SENNETT, R. **A corrosão do Caráter .** Consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo. Rio de Janeiro. São Paulo: Record, 1999.

VASCONCELOS, A. C. L. Inteligência Prática. In: Vieira, F. O. (org.). **Dicionário Crítico de Gestão e Psicodinâmica do Trabalho.** Curitiba: Juruá. 2013, p. 237-242.

VIEIRA, F. O. NOGUEIRA, M. G. Eufemismos das relações de trabalho. In: Vieira, F. O.(org.). **Dicionário Crítico de Gestão e Psicodinâmica do Trabalho.** Curitiba: Juruá. 2013, p.159-170.

www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452compilado.htm. Acesso em 04 de setembro de 2013.

ANEXO

PROTOCOLO DE AVALIAÇÃO DOS RISCOS PSICOSSOCIAIS NO TRABALHO - PROART

Essa pesquisa tem por objetivo coletar informações sobre as dimensões do trabalho que constituem fatores de riscos psicossociais no trabalho e está sob a responsabilidade técnico-científica do “Laboratório de Psicodinâmica e Clínica do Trabalho” da Universidade de Brasília – UnB.

Não existem respostas certas ou erradas - responda de acordo com a avaliação que você faz referente ao seu trabalho. As **informações prestadas** por você são **sigilosas** e serão analisadas em conjunto com as informações fornecidas por seus colegas. É um questionário composto de quatro instrumentos e algumas questões abertas. Ao responder o questionário, fique atento para as instruções de respostas.

Sua participação é fundamental

Equipe da UnB

Caro Professor,

Esta pesquisa tem por objetivo investigar o cenário de trabalho na atualidade dos professores de Educação Física, como também analisar os efeitos deste contexto na vida do trabalhador. Este estudo faz parte de uma Dissertação de Mestrado em Administração da Universidade Federal Fluminense.

Para a responder ao questionário alguns dados demográficos serão perguntados. Contudo será assegurado o sigilo das respostas. As respostas não permitirão em hipótese alguma que sua identidade seja revelada.

Professor responda ao PROART pautando-se em apenas uma academia que trabalhe, caso trabalhe em mais de uma. Algumas perguntas referentes à carga horária e faixa salarial deverão ser respondidas com base em todos os empregos que possui.

As respostas devem ser dadas a partir da escala de Likert e se apresenta da seguinte forma: nunca (1), raramente (2), às vezes (3), frequentemente (4), sempre (5).

Leia os itens abaixo e escolha a alternativa que melhor corresponde à **avaliação** que você faz do seu **contexto de trabalho**.

1 Nunca	2 Raramente	3 Às vezes	4 Frequentemente	5 Sempre	
O número de trabalhadores é suficiente para a execução das tarefas	1	2	3	4	5
Os recursos de trabalho são em número suficiente para a realização das tarefas	1	2	3	4	5
O espaço físico disponível para a realização do trabalho é adequado	1	2	3	4	5
Os equipamentos são adequados para a realização das tarefas	1	2	3	4	5
Há clareza na definição das tarefas	1	2	3	4	5
Há justiça na distribuição das tarefas	1	2	3	4	5
Os funcionários participam das decisões sobre o trabalho	1	2	3	4	5
A comunicação entre chefe e subordinado é adequada	1	2	3	4	5
Tenho autonomia para realizar as tarefas como julgo melhor	1	2	3	4	5
Há qualidade na comunicação entre os funcionários	1	2	3	4	5
As informações de que preciso para executar minhas tarefas são claras	1	2	3	4	5
O ritmo de trabalho é adequado	1	2	3	4	5
Os prazos para a realização das tarefas são flexíveis	1	2	3	4	5
A avaliação do meu trabalho inclui aspectos além da minha produção	1	2	3	4	5
Há flexibilidade nas normas para a execução das tarefas	1	2	3	4	5
As orientações que me são passadas para realizar as tarefas são coerentes entre si	1	2	3	4	5
As tarefas que executo em meu trabalho são variadas	1	2	3	4	5
Tenho liberdade para opinar sobre o meu trabalho	1	2	3	4	5
Possuo condições adequadas para alcançar os resultados esperados do meu trabalho	1	2	3	4	5

Leia os itens abaixo e escolha a alternativa que melhor corresponde à **avaliação** que você faz sobre **a forma de gestão utilizada na sua organização.**

1 Nunca	2 Raramente	3 Às vezes	4 Frequentemente	5 Sempre
------------	----------------	---------------	---------------------	-------------

Em meu trabalho, incentiva-se a idolatria dos chefes	1	2	3	4	5
Os gestores desta organização se consideram insubstituíveis	1	2	3	4	5
Aqui os gestores preferem trabalhar individualmente	1	2	3	4	5

1 Nunca	2 Raramente	3 Às vezes	4 Frequentemente	5 Sempre
------------	----------------	---------------	---------------------	-------------

Nesta organização os gestores se consideram o centro do mundo	1	2	3	4	5
Os gestores desta organização fazem qualquer coisa para chamar a atenção	1	2	3	4	5
É creditada grande importância para as regras nesta organização	1	2	3	4	5

A hierarquia é valorizada nesta organização	1	2	3	4	5
Os laços afetivos são fracos entre as pessoas desta organização	1	2	3	4	5
Há forte controle do trabalho	1	2	3	4	5
O ambiente de trabalho se desorganiza com mudanças	1	2	3	4	5
Existe rigoroso planejamento das ações	1	2	3	4	5
Os gestores são intolerantes com o individualismo	1	2	3	4	5
As pessoas são comprometidos com a organização mesmo quando não há retorno adequado	1	2	3	4	5
O mérito das conquistas na empresa é de todos	1	2	3	4	5
O trabalho coletivo é valorizado pelos gestores	1	2	3	4	5
Para esta organização, o resultado do trabalho é visto como uma realização do grupo	1	2	3	4	5
As decisões nesta organização são tomadas em grupo	1	2	3	4	5
Somos incentivados pelos gestores a buscar novos desafios	1	2	3	4	5
Os gestores favorecem o trabalho interativo de profissionais de diferentes áreas.	1	2	3	4	5
A competência dos trabalhadores é valorizada pela gestão	1	2	3	4	5
Existe oportunidades semelhante de ascensão para todas as pessoas	1	2	3	4	5
Os gestores se preocupam com o bem estar dos trabalhadores	1	2	3	4	5
A inovação é valorizada nesta organização	1	2	3	4	5

Leia os itens abaixo e escolha a alternativa que melhor corresponde à ***avaliação*** que você faz das suas ***vivências em relação ao seu trabalho atual***.

1 Nunca	2 Raramente	3 Às vezes	4 Frequentemente	5 Sempre
------------	----------------	---------------	---------------------	-------------

Meu trabalho é desvalorizado pela organização	1	2	3	4	5
Sinto-me inútil em meu trabalho	1	2	3	4	5
Considero minhas tarefas insignificantes	1	2	3	4	5
Sinto-me improdutivo no meu trabalho	1	2	3	4	5

1 Nunca	2 Raramente	3 Às vezes	4 Frequentemente	5 Sempre
------------	----------------	---------------	---------------------	-------------

A identificação com minhas tarefas é inexistente	1	2	3	4	5
Sinto-me desmotivado para realizar minhas tarefas	1	2	3	4	5
Meu trabalho é irrelevante para o desenvolvimento da sociedade	1	2	3	4	5
Meu trabalho é sem sentido	1	2	3	4	5
Minhas tarefas são banais	1	2	3	4	5
Meu trabalho é cansativo	1	2	3	4	5
Meu trabalho é desgastante	1	2	3	4	5
Meu trabalho me frustra	1	2	3	4	5
Meu trabalho me sobrecarrega	1	2	3	4	5
Meu trabalho me desanima	1	2	3	4	5

Submeter meu trabalho a decisões políticas é fonte de revolta	1	2	3	4	5
Meu trabalho me faz sofrer	1	2	3	4	5
A submissão do meu chefe à ordens superiores me causa revolta	1	2	3	4	5
Permaneço neste emprego por falta de oportunidade no mercado trabalho	1	2	3	4	5
Meu trabalho me causa insatisfação	1	2	3	4	5
Meus colegas desvalorizam meu trabalho	1	2	3	4	5
Falta-me liberdade para dizer o que penso sobre meu trabalho	1	2	3	4	5
Meus colegas são indiferentes comigo	1	2	3	4	5
Sou excluído do planejamento de minhas próprias tarefas	1	2	3	4	5
Minha chefia trata meu trabalho com indiferença	1	2	3	4	5
É difícil a convivência com meus colegas	1	2	3	4	5
O trabalho que realizo é desqualificado pela chefia	1	2	3	4	5
Falta-me liberdade para dialogar com minha chefia	1	2	3	4	5
Há desconfiança na relação entre chefia e subordinado	1	2	3	4	5

Os itens, a seguir, tratam dos tipos de ***problemas físicos, psicológicos e sociais que você avalia como causados, essencialmente, pelo seu trabalho***. Marque o número que melhor corresponde à freqüência com a qual eles estiveram presentes na sua vida nos **últimos seis meses**.

1	2	3	4	5
Nunca	Raramente	Às vezes	Frequentemente	Sempre

Amargura	1	2	3	4	5
Sensação de vazio	1	2	3	4	5

1	2	3	4	5
Nunca	Raramente	Às vezes	Frequentemente	Sempre

Mau-Humor	1	2	3	4	5
Vontade de Desistir de Tudo	1	2	3	4	5
Tristeza	1	2	3	4	5
Perda da auto-confiança	1	2	3	4	5
Solidão	1	2	3	4	5
Insensibilidade em relação aos colegas	1	2	3	4	5
Dificuldades nas relações fora do trabalho	1	2	3	4	5
Vontade de ficar sozinho	1	2	3	4	5
Conflitos nas relações familiares	1	2	3	4	5
Agressividade com os outros	1	2	3	4	5
Dificuldade com os amigos	1	2	3	4	5
Impaciência com as pessoas em geral	1	2	3	4	5
Dores no corpo	1	2	3	4	5
Dores no braço	1	2	3	4	5
Dor de cabeça	1	2	3	4	5
Distúrbios digestivos	1	2	3	4	5

Dores nas costas	1	2	3	4	5
Alterações no sono	1	2	3	4	5
Dores nas pernas	1	2	3	4	5
Distúrbios Circulatórios	1	2	3	4	5
Alterações no apetite	1	2	3	4	5

Deseja fazer algum comentário sobre os itens respondidos?

Quais são as principais dificuldades que você enfrenta em seu trabalho?

Como faz para lidar com essas dificuldades?

***³Você escolheria novamente o seu trabalho? Por quê?**

*** Quanto a sua carreira, existe alguma remuneração diferenciada (tempo de serviço, cursos de aperfeiçoamento, etc ?**

***Em que medida a estética, o culto ao corpo "sarado" do professor, pode contribuir para a precarização do trabalho do mesmo ?**

***Você acredita que a atividade física promove a saúde e o bem estar?**

() Sim () Não

***Você pratica atividade física? Com que frequência ?**

() Sim () Não

() Nunca () Raramente () Às vezes () Frequentemente () Sempre

Para finalizar, preencha os seguintes dados complementares:

Idade: _____ anos

Sexo: () Masculino () Feminino

³ Todas as perguntas marcadas por * foram incluídas ao instrumento original. Tal fato visa a necessidade de adaptar o protocolo a pesquisa em questão.

Tempo de profissão: _____

Escolaridade

- () Superior Completo
 () Pós-Graduação
 () Mestrado
 () Doutorado

Estado Civil

- () Solteiro
 () Casado/União Estável
 () Divorciado/Separado
 () Viúvo

Cargos Atuais

***Lotação, número academias que trabalha. E tempo médio de trabalho semanal e diário (horas trabalhadas)**

—

Tempo de Serviço na Instituição que responde ao questionário.

_____ ano(s) e _____ mês(es)

Tempo de Serviço no Cargo Atual

_____ ano(s) e _____ mês(es)

Tipo de Contrato de Trabalho

- () Efetivo - CLT
 () Terceirizado ou subcontratado
 () Estagiário
 () Outro: _____

Número de problemas de saúde relacionados ao trabalho no último ano. Qual?

- () Nenhum
 () 1 ou 2
 () 3 ou mais

***Faixa salarial global, caso trabalhe em mais de uma empresa, ou como autônomo.**

- () até 1.000,00
 () de 1.000,00 à 2.000,00
 () de 2.000,00 à 3.000,00
 () de 3.000,00 à 4.000,00
 () mais de 4.000,00

***Em seus contratos de trabalho, o valor salarial corresponde ao que de fato você recebe?**

- () sim
 () não
 () em alguns casos (caso trabalhe em mais de uma empresa.

Tipo de academia

Pequeno Porte ()

Médio Porte ()

Rede de academias ()

Localização (Bairro ou onde se localiza o trabalho):*

Não é necessário informar o nome do local de trabalho.