

O ESTUDO DA DISCIPLINA “PSICOLOGIA APLICADA AO TRABALHO” NAS ENGENHARIAS DO CEFET / RJ.

Sheyla M^a. R. Moreira. -

M Sc. – Professora dos Cursos de Engenharia do CEFET-RJ

sheylaed@yahoo.com.br

Resumo: Este artigo levanta informações sobre o estudo da disciplina Psicologia do Trabalho nos cursos de engenharia do CEFET/RJ. Após considerações, junto aos alunos, sobre o trabalho no contexto histórico e suas implicações nas relações humanas, procuramos saber como a disciplina está colaborando na formação dos futuros engenheiros, e se os assuntos do conteúdo são importantes, esclarecendo e tornando-o facilitador da rotina de trabalho. Por fim, se a metodologia do professor facilita o aprendizado e a participação do estudante que deve sugerir a inclusão de novos temas à disciplina considerando ser a escola uma agente de formação para o trabalho.

Palavras chave: Trabalho, Relações Humanas, Interdisciplinaridade.

1. INTRODUÇÃO

“O trabalho: a base e a essência da sociedade humana”.
Karl Marx e Frederich Engels, 1887.

Marx e Engels realizaram uma análise profunda e geral da vida social nas suas transformações materiais ou espirituais, a partir da atividade do trabalho para o homem, que se modificou e progrediu no plano histórico, exercendo influências complexas uns sobre os outros. Ambos chegaram à conclusão que a vida tem como base o trabalho humano. Marx concebe o trabalho como “o processo que se concretiza entre o homem e a natureza, no qual o homem com sua atividade materializada regulam e controlam a troca de substâncias entre si e a natureza”. E é nessa forma de regulação que ele altera a natureza e a si próprio, aperfeiçoando as suas relações com os seus pares. Portanto, o homem e a sociedade desenvolvem-se com base no trabalho transformando seu entorno para atender as suas necessidades.

Para realizar as várias ações, que requerem a criação de coisas e objetos, os homens usam sua consciência e inteligência, tendo que interagir com outros ao seu redor, e assim, iniciam as primeiras normas de organização do trabalho. Ao se unirem e dividirem as tarefas se estabelece as primeiras relações, no, e para o trabalho conjunto.

1.1 Consciência Social

A capacidade de o homem relacionar-se na sociedade para transformá-la depende, fundamentalmente, de dois fatores básicos: sua sensibilidade e sua racionalidade. O que acontece ao nosso redor nos provoca sentimentos, emoções e variações de estado de ânimo, a partir dos nossos princípios de normas e condutas, individual ou coletiva. Esse nível de consciência é denominado por Marx de Psicologia Social.

2. SIGNIFICADOS DO TRABALHO ONTEM E HOJE

Ao longo da história do homem, das suas ações sobre a natureza para produção de coisas e objetos, ou seja, da sua atividade de trabalho, “o trabalho” teve diferentes significados, de acordo com os diferentes períodos da nossa cultura. Ainda hoje, para uns, o trabalho representa sofrimento e sacrifício. E para outros, forma de realização e prazer.

Os gregos concebiam o trabalho como maldição dos deuses aos homens que não queriam ser submissos. Os trabalhos físicos eram reservados aos escravos, prisioneiros e condenados. Posteriormente, Hesíodo afirma que o homem conquista virtude e dignidade através do trabalho.

Na idade média, para os judeu-cristãos o trabalho significava castigo, por ter sido o homem expulso do paraíso, portanto, em eterno sofrimento.

Na idade média, ao se valorizar o indivíduo como centro do universo criador, o trabalho passa a ser concebido como uma atividade de desenvolvimento do homem e da sua personalidade, dignificando-o na sociedade.

Para os Reformista-Protestantes o trabalho adquire um caráter tanto de virtude quanto de obrigação, concomitantemente. Para a ética protestante é correto que todos trabalhem arduamente e realizem a vontade de Deus, mas não é certo desfrutar igualmente da riqueza resultante do trabalho (Weber/1987).

Mais recente, o advento da Revolução Industrial que substituiu a produção artesanal, instala novos comportamentos e mecanismos na execução de tarefas na forma de produção e trabalho. O homem é obrigado a adaptar-se a essa nova forma de atividade e labor, onde está estabelecida a divisão, hierarquização e burocratização do trabalho, constituída de dificuldades pertencentes à vida moderna capitalista que traz problemas pessoais, sociais, de sofrimento, advindos do trabalho.

2.1 O Trabalho na pós-modernidade

A pós-modernidade é a era caórdica atual que vivemos, perpassada pela construção de simulacros, codificações e simbologias, influenciadas fortemente pelo advento da tecnologia. Essa, vem definindo novas formas de comunicação entre as pessoas, principalmente no trabalho. O excesso de informações e de tecnologias de ponta, que são rapidamente superadas, está fazendo mudar, também rapidamente, as formas de trabalho nas suas relações entre as pessoas. As exigências de habilidades e competências, da qual trata Phillip Perrenoud, para ocupações de posições profissionais nas organizações, bem como a sofisticação na competitividade, são questões que tem gerado um grande fantasma entre os aptos ao trabalho. É o fantasma do desemprego. O trabalho na atualidade está diretamente ligado à empregabilidade, que por sua vez significa ocupação remunerada com direitos sociais. Até certo ponto é privilégio ainda se poder pensar em aposentadoria, assistência médica, alimentar, de transporte, de descanso, algumas vezes até estendida aos familiares. Hoje, tais conquistas trabalhistas não atingem nem metade da população dos países pobres, ou em desenvolvimento, pois mais da metade da população realiza trabalho informal cujo ganho é fonte imediata de sobrevivência.

Os avanços tecnológicos que, em princípio, seriam positivos, trouxeram uma ameaça concreta para maioria da população onde, por vários motivos, não tem acesso a estes. São indivíduos que ocupam posições de subemprego, exploração com baixos salários, desgaste físico cotidiano, etc. São os que potencializam mais acidentes de trabalho, manifestam desânimo tristeza, raiva, estresse que podem decorrer em outras patologias provocadas pela loucura do trabalho atual.

De acordo com Cristophe Dejours (1992), o sofrimento causado pelo trabalho ou suas formas, faz com que o indivíduo crie mecanismos de defesa individual e coletiva para suportar suas atividades cotidianas.

2.2 Importância das relações humanas no trabalho

Com o surgimento das fábricas aparece também a necessidade de administrar e coordenar a produção dentro desses ambientes, e ao mesmo tempo acompanhar a atividade produtiva a partir das relações entre os trabalhadores com seu trabalho.

Idalberto Chiavenato (1999) cita Henry Fayol (engenheiro europeu 1841-1925), como o primeiro a se preocupar, numa fábrica, com a ponderação e o bom senso sobre os trabalhadores, mas também aplicando

autoridade e disciplina para o comando destes. Seu conceito de administração nas relações era vertical. O autor mostra também que as idéias burocráticas racionalistas de Max Weber analisam as relações entre trabalhadores e trabalho comparando com as mudanças estruturais das organizações, e como a organização evoluiu e avançou enquanto setor produtivo. Só depois dos anos 40 são elaboradas teorias preocupadas com o comportamento individual das pessoas lidando com todos os tipos de problemas gerados pelo trabalho, como: repetição de tarefa, fadiga, falta de perspectiva, recompensas, punições, coações e conflitos pessoais e coletivos, mecanização, desumanização, etc.

Daí em diante, passou a haver uma preocupação com o bem estar dos trabalhadores para que eles produzissem com mais satisfação e eficácia. Foi observando-se as mãos que se pôde melhor fazer a cabeça do trabalhador.

Essa nova abordagem presente nos estudos recentes elaborados por Cristophe Dejours no campo da Psicopatologia do Trabalho, mostrando formas de defesa pessoal e ideologias defensivas construídas pelos indivíduos, como também sinais diretos e indiretos de medo, ansiedade ou insatisfação com o que ele esteja fazendo no trabalho.

3. OBJETIVOS DO ESTUDO

A Disciplina Psicologia do Trabalho tem o objetivo de estudar e debater a importância do conhecimento sobre o indivíduo, a personalidade, o ser simbólico no âmbito de suas emoções e particularidades, bem como nas relações de trabalho. Partimos do entendimento de trabalho na forma histórica, até a complexidade atual. Por isto, nos propusemos levantar dados, junto aos alunos dos Cursos de Engenharia do CEFET/RJ, sobre como os conhecimentos abordados pela disciplina “Psicologia Aplicada ao Trabalho” está colaborando na formação e preparação profissional para enfrentamento dos problemas relativos a este campo. As estratégias metodológicas consistem em realizar visitas técnicas às empresas para posterior elaboração de relatórios como forma de avaliação da disciplina. Buscam pesquisar outras empresas comparando evoluções sobre formas de trabalho e mudanças de comportamento entre funcionários. Transformam estes dados em matéria de seminários cuja própria oportunidade de preparar materiais didáticos para apresentação colaboram para aprimoramento das suas explanações, posturas em sala e dinâmica, instrumentalizadora, para o mundo do trabalho de forma prática.

4. A PESQUISA

4.1 Aspectos históricos e metodológicos

A disciplina em 2005-06 passou por um processo de aprimoramento dos conteúdos dentro de uma reforma curricular, permitindo ampliar e inovar conteúdos. As mudanças teóricas-práticas pertinentes às relações organizacionais remontam tratar a concepção de trabalho antiga, e a complexa e atual. Houve preocupação quanto à atualização dos textos para debate em aula já que boa parte dos alunos traz experiências de trabalho, ou de estágio, vivenciada desde o início do curso. Ao abordar os conteúdos com os alunos é mostrada a importância de se conhecer o aspecto emocional nas profissões mecanizadas, alertando-os ou prevenindo-os das possíveis patologias e somatizações decorrentes das distorções nas relações humanas no trabalho.

Para levantamento dos dados aplicamos um questionário com oito perguntas, no final dos semestres: 2º/ 2005 e 1º / 2006. A amostra foi voluntária aos que quisessem responder. Aplicamos estes antes das avaliações finais para desvincular o sucesso ou insucesso das notas com as respostas de aproveitamento na aprendizagem.

As questões versaram sobre: a preocupação docente e o interesse do aluno pelos textos estudados; os assuntos que deixaram de ser abordados, mas que eles achavam interessante; quais melhores formas de interação e aproveitamento didático, inclusive nas visitas às empresas; pontos negativos e positivos na disciplina (associando as respostas 5 e 6) e; a influência do professor para o aproveitamento da

aprendizagem. Também foram levantadas as sugestões de mudança a se acrescentar à prática pedagógica das aulas. Participaram em média 70 alunos entre o 3º e 8º período do Curso de Engenharia Mecânica. Após tabuladas as informações apresentamos a caracterização a seguir junto às análises efetuadas.

5. QUESTIONÁRIO DE AVALIAÇÃO DA DISCIPLINA

CENTRO FEDERAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA CELSO SUCKOW DA FONSECA

Nome: _____

CURSO: Eng. _____ PERÍODO: ____ SEXO: ()M ()F

IDADE: _____ DATA: __/__/____

() ESTAGIA () JÁ ESTAGIOU () TRABALHA () JÁ TRABALHOU () SÓ ESTUDA

QUESTIONÁRIO DE AVALIAÇÃO DISCIPLINA PSICOLOGIA DO TRABALHO

1. O quanto você acha que essa disciplina influenciou ou influenciará em sua formação?

() muito () mais ou menos () pouco () nada

2. Cite de 1 a 3 assuntos que estudou e julgou importante:

1- _____

2- _____

3- _____

3. Que assuntos acha que faltaram ser abordados nesta disciplina?

4. Na disciplina você teve oportunidade de:

() estudar textos

() debater

() refletir sobre teorias

() trabalhar em grupo

() realizar atividade em campo

() participar ativamente da aula

() tirar dúvidas sobre os assuntos

() obter novos conhecimentos

5. Qual ou quais foram os pontos negativos dessa disciplina?

Que sugestões dariam para melhorar essa disciplina?

6. Você considera que a forma de trabalho do professor influenciou no aproveitamento da disciplina?

(x) totalmente () parcialmente () pouco () não influenciou

7. Houve algum aspecto importante ausente nas questões acima? Em caso afirmativo, cite-o.

() totalmente () parcialmente () pouco () não influenciou

8. Houve algum aspecto importante ausente nas questões acima? Em caso afirmativo, cite-o.

6. ANÁLISE DAS RESPOSTAS DOS QUESTIONÁRIOS

6.1 Caracterização do aluno que cursa a disciplina

A primeira parte do questionário foi para caracterizar o aluno que cursa a disciplina que apesar de ser obrigatória não tem pré-requisito. A disciplina faz parte da estrutura curricular dos seguintes cursos de engenharia do CEFET/RJ: Elétrica com ênfase em eletrônica, Telecomunicações, e Controle e Automação. O período que é indicado para cursar é o 5º, porém por não ter pré-requisito mais da metade dos alunos está entre o 3º e 9º períodos. A idade média destes varia entre 20 e 24 anos (75%); 22% estão acima desta faixa etária, e só 3% estão abaixo.

Quanto ao gênero, ainda predomina o masculino (75%), contra 28% feminino. Considerando que as engenharias são cursos freqüentados geralmente por homens, é significativo o percentual feminino optando pela área de exatas, diversificando uma tendência histórica. Em relação à experiência do mundo do trabalho registramos no momento da enquête que:

23% estagiava

23% trabalhava

54% só estavam estudando.

Mais da metade dos alunos entrevistados estava, neste momento, se dedicando só ao estudo, porém 18% já havia trabalhado ou estagiado. Apenas uma aluna com 24 anos estava estudando, trabalhando e estagiando ao mesmo tempo.

6.2 Considerações sobre a 1ª Questão

Sobre a influência da disciplina na formação profissional obtivemos as seguintes respostas:

Influenciou muito: 35%

Influenciou mais ou menos: 51%

Influenciou pouco: 10%

Influenciou nada: nenhum aluno marcou este item.

Não respondeu: 3%.

Identificamos que a tendência de quem estagia ou trabalha foi responder que aprendeu mais ou menos, o que podemos interpretar que com a vivência prática do desgaste físico e emocional também lhes traz ensinamentos, mas os conteúdos estudados na disciplina não resolvem estes desgastes, apesar de ajudar a entendê-los melhor.

Quem afirmou estar apenas estudando distribuiu as repostas entre: muito, mais ou menos, e pouco, o que pode ser interpretado como dificuldade na variação individual da aprendizagem associativa da teoria-prática das relações de trabalho, uma vez que estando fora das relações de trabalho não lhes traz desgaste emocional.

Como o índice dos que não responderam esta questão foi muito baixo (3%), consideramos que, de algum modo, há lacunas sobre experiência no mundo do trabalho nestes, mas que a disciplina pode trazer informações prévias teóricas.

Foi significativo verificar que 13 alunos que já trabalharam responderam ter aprendido muito com a disciplina, mostrando que a teoria pode estar aprimorando a releitura da prática das relações de trabalho.

Alguns pesquisadores têm estudado as relações entre o desgaste físico e emocional dos trabalhadores e as políticas que são adotadas pelas empresas para verificar o nível de positividade na implementação de assistências sociais a este trabalhador. Isto é confrontada com a satisfação no seu desempenho para construção de um vínculo de pertencimento a atividade que desenvolve. Maslach, et al, 1999 p. 175, ao falar sobre a promoção de valores humanos afirma que "... o enfoque nos valores humanos pode fazer a diferença no local de trabalho".

6.3 Considerações sobre a 2ª Questão

A citação sobre os três assuntos que mais gostaram na disciplina teve resposta diversificada, tendendo a associar gosto pelo assunto, e temas que tiveram que aprofundar e dominar para apresentar em forma de seminários. No geral, dentre os citados como assuntos mais importantes estudados, associamos os semelhantes e destacamos em percentuais os seguintes:

- Motivação, liderança e sucesso no trabalho: 47%;
- Comportamento e Relações nos grupos de trabalho: 27%
- Psicopatologia, Estresse e Prevenção físico-ergonômica no trabalho: 47%.

Os demais assuntos estudados considerados importantes foram:

Psicologia, Sociologia e Filosofia frente o trabalho;
Estudo do Ser e Auto-conhecimento;
Inteligências Múltiplas;
Métodos didáticos para explanação e apresentações, e estudos em grupo;
Orientação sobre métodos contraceptivos;
Escravidão no trabalho antigo e atual;
Diferentes tipos de trabalho;
Fatores adversos que afetam o trabalho em grupo e na empresa;
Trabalho motivado ou condicionado;
Criatividade e Incentivo no trabalho;
Reformas no ambiente de trabalho;
Administração Empresarial;

Visitas técnicas;
Agenda 21;

Percebemos uma necessidade em conhecer sobre todos os assuntos que sejam preventivos no mundo do trabalho, na perspectiva de reduzir as exigências de complexidades e desgastes destas relações.

6.4 Considerações sobre a 3ª Questão

Sobre que assuntos faltaram ser abordados, citaram:

Estudar mais a Personalidade;
Dicas e dinâmicas sobre processo seletivo;
Teorias anti-Freud e auto-engano;
Linguagem corporal para apresentação de seminários;
Estados emocionais em diferentes pessoas e situações;
Relações humanas e negociações entre patrões e empregados;
Saber “Por Que” os patrões exageram nas ordens;
Debater o cenário mundial do trabalho nas diversas áreas.

Consideramos que estas citações referem-se a “dicas” para que possam conhecer antecipadamente comportamentos ideais e técnicas de processo seletivo, já que estão para enfrentá-los no ingresso do mercado de trabalho.

Assuntos menos citados sobre não ter sido abordado foram: Ergonomia e Segurança do Trabalho, Agenda 21, Empresa e Meio Ambiente. Alguns poucos pretendiam assunto sobre auto-conhecimento e auto ajuda aos quais indicamos leituras individuais específicas.

Os que disseram que estes não foram abordados são alunos que: ou faltaram as aulas, ou vira o assunto em outras disciplinas e queriam aprofundá-lo nesta.

6.5 Considerações sobre a 4ª Questão

Sobre a oportunidade de vivencia e estudo na disciplina as respostas foram:

85% estudar textos	60% realizar atividade em campo
83% debater	52% participar ativamente da aula
66% refletir sobre teorias	54% tirar dúvidas sobre os assuntos
94% trabalhar em grupo	83% obter novos conhecimentos

6.6 Considerações sobre a 5ª Questão

Sobre os pontos negativos na disciplina:

Aulas longas e cansativas, pois a professora fala muito;
O horário da disciplina (3 tempos é muito);
Alguns não se preocupam com os temas dos seminários e sim com as notas, comprometendo a qualidade da aprendizagem;
Os alunos devem falar mais;
Turmas grandes prejudicam o rendimento já que alguns se matriculam numa turma e assistem aula em outra por conveniência própria;
Pouca visita técnica;
Conversa paralela durante a apresentação;

Ler em voz alta; Não aprofundar alguns textos;
Textos longos e com linguagem complexa;
Escassez de equipamentos para as apresentações e seminários.
34% dos alunos não apontaram pontos negativos o que pode ser interpretado como bom resultado no trabalho pedagógico geral.

6.7 Considerações sobre a 6ª Questão

Sobre as sugestões para a melhoria da disciplina computamos que:

- A professora deve mostrar (apresentar tal qual) a metodologia do seminário;
- Mais trabalho junto às empresas com visitas técnicas;
- Debater entre dois grupos questões sobre o mesmo assunto;
- Reduzir o horário da disciplina e ter a disciplina duas vezes na semana (contraditório);
- Filmes e Slides sobre RH nas empresas;
- Alguns textos e debates de estudos de caso que foquem exclusivamente os engenheiros;
- Aplicar mais dinâmicas de grupo na sala de aula;
- Além dos textos estudados, compilar a fala da professora também em um texto;
- Aplicar textos mais fáceis;
- Solicitar sala mais adequada para comportar a turma com muitos alunos.
- ¼ dos alunos não apontaram sugestões nesta questão.

Algumas sugestões percebem ser repressoras, ultrapassadas ou contraditórias:

- Aplicar provas convencionais para alguns terem mais interesse em estudar;
- Fazer chamada oral para comutar presenças (é passada lista de frequência);
- Dar mais textos e trabalhos durante as aulas (outros dizem que as aulas são exaustivas).

6.8 Considerações sobre a 7ª Questão

Sobre a influencia da professora no aproveitamento da disciplina:

Totalmente: 50%

Parcialmente: 41%

Pouco: 0,5%

Não influenciou: não houve esta resposta

6.9 Considerações sobre a 8ª Questão

Sobre que aspectos importantes não foram perguntados neste questionário registramos:

- O grande envolvimento da professora com os temas abordados em sala;
- Faltou perguntar no que a disciplina influenciará na vida profissional do aluno (consideramos este aspecto apontado como futurista);
- A presença de alunos de outros períodos permite a troca de experiências;

7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conforme as respostas obtidas, aproximadamente 80% dos entrevistados demonstraram bom aproveitamento no estudo, principalmente sobre a vivência prática citada na 4ª questão do questionário.

Os dados apontados sobre os interesses do que deve ser mais estudado na disciplina, consideramos que se referiram a necessidade do aluno querer o maior conhecimento possível das relações humanas no trabalho para enfrentar a competitividade e querer reduzir os desgastes físicos e emocionais futuros.

Como quase todos os alunos do curso são jovens e solteiros não percebemos a preocupação com as interferências da vida privada ou familiar no que possa prejudicar seu trabalho. Maslach / 99 entende a ausência dessa preocupação como havendo uma harmonia dos valores individuais e suas capacidades que os deixa mais comprometidos com o trabalho e, portanto, mais sujeitos aos desgastes físicos emocionais imediatos. Várias teses acadêmicas têm mostrado a escola como preparadora para o trabalho no sentido de impor suas regras, normas, disciplinas e relações hierárquicas. Porém o processo educativo também proporciona oportunidade de novas aprendizagens que oportuniza e facilita o ingresso no mundo do trabalho.

Nas diversas repostas encontramos concordâncias com as afirmações de Marx, citado no início do texto, de que a vivência da aprendizagem sobre o trabalho pode facilitar as regulações de transformação da natureza, que se dá através deste mesmo trabalho, aperfeiçoando as relações entre o homem e seus pares em diversos ambientes e níveis.

Por fim, constatamos como importante nas respostas dos alunos, que o conhecimento dos temas abordados na disciplina, trazendo interface da tecnologia pós-moderna, bem como debatendo as formas de sofrimento, estresse, patologias, e psicopatologias provocadas pelo trabalho, podem sugerir quais possíveis estratégias de defesa ou redução o trabalhador pode usar para superar os sofrimentos no trabalho..

A colaboração de nossa enquête também aponta a necessidade de inovação constante nos textos de estudo em sala, e sobre situações que devem ser trazidas para debate na formação profissional. A atualização preconiza acompanhar e produzir novos conhecimentos sobre a Psicologia Aplicada ao Trabalho.

8. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CHIAVENATO, Idalberto. Introdução a Teoria Geral da Administração. 2ª edição.

DEJOURS, Cristophe. A Loucura do Trabalho – estudo de psicopatologia do trabalho. Tradução Ana Isabel Paraguai e. 5ª edição ampliada – SP: Cortez – Oboré, 1992.

BURLATSKI f. Fundamentos da Filosofia Marxista – Leninista. Tradução de K Asryjants. Revisão de Paula C. do Campo Milakova, Edições Progresso, Moscovo, 1987.

MASLACH, Cristina. Trabalho: fonte de prazer ou desgaste. Tradução Mônica Saddy Martins. Campinas, SP: Papyrus, 1999.

PERRENOUD, Phillipe. Formar para as habilidades e competências. Porto Alegre: Artes Médicas, 2000.

WEBER, Max. A ética protestante e o espírito do capitalismo. 5ª edição, SP: Pioneira, 1987.

THE STUDY OF THE DISCIPLINE “PSICOLOGY APPLIED TO WORK” AT ENGINEERY ON CEFET/RJ.

***Abstract:** This paper shows information about the study of the discipline Job Psychology in the courses of engineering on CEFET/RJ. After considerations, among the students, about work in a historic context, and its consequences on human relations, it was sought to know how the discipline is collaborating in the formation of future engineers, and if the issues of the content are important, enlightening and facilitates work routine. Finally if teacher’s methodology facilitates learning and participation of the student that must suggest the inclusion of new issues to the discipline understanding the school like an agent of preparation to the job.*

***Key words:** Job, Human Relationship, Interdisciplinarity.*