

TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

ADMINISTRAÇÃO

**TRABALHO E SAÚDE OCUPACIONAL: UM ESTUDO DE CASO
NA SOMAI NORDESTE S/A**

LUCAS ALMEIDA XAVIER

Lucas Almeida Xavier

**TRABALHO E SAÚDE OCUPACIONAL: UM ESTUDO DE CASO NA SOMAI
NORDESTE S/A**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Instituto de Ciências Agrárias da Universidade Federal de Minas Gerais, como requisito parcial, para a obtenção do título de Bacharel em Administração.

Orientador: Prof. Dr. Sc. Cledinaldo Aparecido
Dias

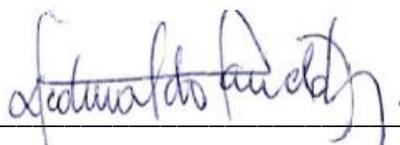
Montes Claros - MG
Instituto de Ciências Agrárias – UFMG
2022

Lucas Almeida Xavier. **TRABALHO E SAÚDE OCUPACIONAL: UM ESTUDO DE CASO NA SOMAI NORDESTE S/A.**

Aprovado pela banca examinadora constituída por:

Profa. Me. Júlia Salvador Argenta - UNB

Prof. Dr. Frederico Antonio Mineiro Lopes - ICA/UFMG

A handwritten signature in blue ink, reading "Cledinaldo Aparecido Dias", is positioned above a horizontal line.

Prof. Dr. Sc. Cledinaldo Aparecido Dias - Orientador ICA/UFMG

Montes Claros-MG, 04 de fevereiro de 2022.

Primeiramente, dedico a Deus, sempre me guiando nessa jornada. E também aos meus pais, por todos os ensinamentos e fomentos aos estudos.

AGRADECIMENTOS

Agradeço, primeiramente, ao meu Deus, o todo poderoso que, em sua sabedoria, sempre me concedeu a paz, calma e perseverança nos momentos certos.

Ao meu Professor Orientador Dr. Cledinaldo Aparecido Dias, que, mesmo com pouco contato devido à pandemia, esteve sempre comigo orientando e me mostrando os caminhos desta pesquisa. Obrigado pela paciência em atender meu inúmeros chamados e necessidades. Agradeço pela disponibilização do seu precioso tempo em me ajudar e saiba que foi muito importante nesta trajetória, tanto para o aprimoramento do meu lado profissional, quanto para o meu pessoal também.

A minha família, colegas e amigos pelo apoio a esta pesquisa. Mesmo em momentos difíceis, vocês foram muito importantes para a persistência nesta pesquisa diante de tantos desafios.

Aos participantes desta pesquisa, que me disponibilizaram seu tempo. Obrigado por enriquecerem este trabalho com ricos detalhes do seu cotidiano, nunca irei esquecer dos tantos relatos, experiências e exposição do ser humano existente atrás de cada trabalhador.

Ao Instituto de Ciências Agrárias da Universidade Federal de Minas Gerais, por todo seu corpo docente, servidores administrativos que contribuíram direta ou indiretamente com as condições e as estruturas necessárias para a realização desta pesquisa e de um ensino de qualidade como um todo.

*“Para o trabalho que gostamos, levantamo-nos cedo
e fazêmo-lo com alegria”.*

(William Shakespeare)

RESUMO

Na contemporaneidade, o trabalho assume-se ainda com maior força em outros aspectos que fogem somente à atividade física, caracterizando-se em outras vertentes: social, identificacional e sentimental. Levando em conta essa complexidade do trabalho, o presente estudo tem por objetivo geral analisar como a organização Somai Nordeste S/A trata a saúde ocupacional dos trabalhadores. Como objetivos específicos, pretende-se: a) verificar, no discurso dos gestores/líderes de equipes, como é apresentado o tratamento dado à saúde ocupacional dos trabalhadores; b) identificar como os trabalhadores percebem que a empresa Somai Nordeste S/A trata a sua saúde ocupacional; c) identificar as convergências e divergências existentes nos discursos dos gestores e dos trabalhadores em relação ao tratamento dado à saúde ocupacional; e, d) levantar propostas de melhorias para a atenção dada à saúde ocupacional na organização em análise. Para alcançar tais objetivos o estudo assume natureza qualitativa, desenvolvendo-se através de pesquisas exploratória e descritiva, tendo como instrumentos de coleta e geração de dados a pesquisa documental, a observação participante e a realização de 12 entrevistas semiestruturadas. Juntos, esses dados formaram o *corpus* para análise. A técnica de análise de dados se baseou nos recursos teóricos-metodológicos da Análise do Discurso Crítica (ADC). Nesse sentido, a categoria interdiscursividade permitiu a discussão e estudo do significado representacional explícito no texto. Já as categorias avaliação, modalidade e metáfora contribuíram para o estudo do significado identificacional do discurso. A análise das falas selecionadas fez surgir cinco eixos temáticos, sejam: 1) alerta à baixa identificação do indivíduo com o trabalho; 2) percepção pelos participantes do estudo sobre trato da saúde ocupacional pela empresa; 3) perspectiva de valorização dos trabalhadores pelos entrevistados; 4) necessidade de cuidados com a saúde mental; e, por fim, 5) propostas de melhorias para a saúde ocupacional apontadas nos discursos dos trabalhadores e gestores da empresa. Em linhas gerais, os resultados apontam que a forma como a empresa trata a saúde ocupacional influencia na percepção de como ela é vista pelos trabalhadores, além de influenciar na ocorrência do adoecimento dos trabalhadores. Este estudo reforça a importância da gestão organizacional, deixando de lado a omissão para com a saúde ocupacional e partindo em direção a uma gestão de políticas e práticas voltadas à saúde ocupacional, que se preocupem em proporcionar um ambiente seguro, saudável e adequado aos trabalhadores, reconhecidos como o lado mais prejudicado nessa relação de descaso com a saúde dos mesmos.

Palavras-chave: Trabalho. Saúde do trabalho. Saúde ocupacional. Importância do trabalho.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Quadro 1 - Perfil dos participantes da pesquisa	36
Figura 1. Arcabouço teórico-metodológico da Análise Crítica do Discurso.....	37
Figura 2. Sistematização de um processo de ADC.	38

LISTA DE ABREVIATURA E SIGLAS

ADC	- Análise do Discurso Crítica
ANVISA	- Agência Nacional de Vigilância Sanitária
APR	- Análise Preliminar de Riscos
CLT	- Consolidação das Leis do Trabalho
EPI	- Equipamento de Proteção Individual
NRs	- Normas Regulamentadoras
OMS	- Organização Mundial da Saúde
OPAS	- Organização Pan Americana da Saúde
PCMSO	- Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional
PPRA	- Programa de Prevenção de Riscos Ambientais
RH	- Recursos Humanos
SESMT	- Serviços Especializados em Segurança e em Medicina do Trabalho
SST	- Saúde e Segurança do Trabalho
TCLE	- Termo de Consentimento Livre Esclarecido

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	11
2. REFERENCIAL TEÓRICO	14
2.1 PERSPECTIVAS TEÓRICAS ACERCA DO TRABALHO NO CONTEXTO SOCIAL.....	14
2.2 ASPECTOS DA SAÚDE OCUPACIONAL: UM BREVE LEVANTAMENTO	19
2.3 POLÍTICAS E PRÁTICAS DA GESTÃO DE PESSOAS	25
2.3.1 AMPARO LEGAL E NORMATIZAÇÃO DE PRÁTICAS ORGANIZACIONAIS QUANTO À SAÚDE OCUPACIONAL	28
2.3.2 POLÍTICAS E PRÁTICAS ALTRUÍSTAS	30
3. METODOLOGIA	33
3.1 CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA.....	33
3.2 TÉCNICAS DE PESQUISA E INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS	33
3.3 TÉCNICA DE ANÁLISE DE DADOS: ANÁLISE DO DISCURSO CRÍTICA (ADC) A PARTIR DO <i>CORPUS</i>	36
3.4 SIGNIFICADOS DO DISCURSO E CATEGORIAS DISCURSIVAS ANALISADAS	39
3.4.1 SIGNIFICADO REPRESENTACIONAL	39
3.4.2 SIGNIFICADO IDENTIFICACIONAL.....	39
4. RESULTADOS E DISCUSSÃO	41
4.1 EIXO 1: ALERTA À BAIXA IDENTIFICAÇÃO DO INDIVÍDUO COM O TRABALHO	41
4.2 EIXO 2: PERCEPÇÃO DE AFASTAMENTO E SAÚDE OCUPACIONAL POR TRABALHADORES E GESTORES	46
4.3 EIXO 3: PERSPECTIVA DE VALORIZAÇÃO DOS TRABALHADORES PELOS ENTREVISTADOS	54
4.4 EIXO 4: A NECESSIDADE DE CUIDADOS COM A SAÚDE MENTAL	64
4.5 EIXO 5: SUGESTÕES DE MELHORIAS PARA A SAÚDE OCUPACIONAL NA SOMAI NORDESTE S/A	72
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	81
REFERÊNCIAS	85
APÊNDICE A – ROTEIRO DA ENTREVISTA COM GESTORES	91
APÊNDICE B – ROTEIRO DA ENTREVISTA COM COLABORADORES	92

APÊNDICE C – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE ESCLARECIDO PARA GESTORES – TCLE.....	93
APÊNDICE D – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE ESCLARECIDO PARA EMPREGADOS – TCLE	96
ANEXO A – PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP	99

1. INTRODUÇÃO

O trabalho se apresenta, na sociedade atual, como uma necessidade. Sua forma de estruturação é tamanha que traz consigo complexidades que precisam serem vistas com atenção. Sua capacidade de atribuição a vários significados o torna potencialmente discutível, pois ele influencia aspectos sociais e particulares nos indivíduos (BENDASSOLLI, 2011; LHUILIER, 2013).

Com a dinâmica atual de mercado, o trabalho passa constantemente por mudanças tecnológicas, como avanço de máquinas e, também, da reestruturação do ritmo de produção (BARRETO; HELOANI, 2015). Para conseguir continuar competitivas no mercado globalizado, organizações vivenciam e agem dentro de suas competências com a transformação do trabalho (SATO; BERNARDO, 2005). Por muitas vezes, essa transformação, vista em forma de evolução tecnológica, passa por cima do aspecto individual do trabalho, recaindo sobre o trabalhador a missão de se adaptar às novas formas de organização do trabalho, o que pode acarretar em consequências sérias (LARA, 2011).

Essas transformações afetam diretamente os trabalhadores, influenciando na sua forma de pensar, agir e conviver. Além dessas consequências, pode ser atribuído como um dos resultados finais dessa forma de se organizar o trabalho, uma ação direta sobre a saúde do indivíduo, por não se respeitar, muitas vezes, seu limite e sua condição de ser humano. Diante disso, essa relação entre trabalho e saúde se torna um campo vasto de discussões sobre como está se pensando, fazendo e controlando as ações no trabalho com o foco na saúde do trabalhador, também denominada saúde ocupacional (BARRETO; HELOANI, 2015; LARA, 2011).

A saúde ocupacional é um campo que trata a saúde exclusivamente voltada ao trabalhador e geralmente é destinada à prevenção de acidentes, afastamentos e doenças que possam se originar no ambiente de trabalho (PAIS, 2008). Essa atenção à saúde do trabalhador é primordial para que ele consiga desempenhar bem suas funções com o devido respeito e para que também tenha sua vida valorizada e reconhecida.

A ótica em que se enxerga o trabalho nas organizações pode ditar como será trabalhado o lado humano e também o reconhecimento do trabalhador como indivíduo dotado de sentimentos, emoções, aspirações e desejos (BARRETO; HELOANI, 2015). Vê-se, nesse ponto, a oportunidade de uma postura crítica pelo lado dos gestores das organizações, para que nenhum interesse organizacional ou econômico prevaleça sobre a forma de tratamento adotada para o cuidado da saúde das pessoas.

Esta pesquisa se justifica pela relevância do tema em contribuir na identificação da atuação da empresa Somai Nordeste S/A na forma de tratar a saúde ocupacional de seus trabalhadores, possibilitando que o tema seja melhor discutido internamente.

Com isso, pode-se ter um olhar atento à saúde do trabalhador, a fim de assegurar que seu desempenho funcional esteja alinhado com o grau de importância que é tratada a saúde ocupacional na organização, minimizando possíveis desarmonias entre a exigência de produtividade, qualidade e o tratamento dado ao bem-estar do empregado no trabalho.

Atualmente, o tema tem ganhado relevância, tanto no contexto acadêmico (DE SOUZA; CARRETEIRO, 2019; DIAS *et al.*, 2019; DOURADO *et al.*, 2022; ENRIQUEZ, 1999, 2014; JACQUES, 2003; GAULEJAC; BRAZ; SILVA, 2020; GIBERT; CURY, 2009; LOPES *et al.*, 2020; MORO; AMAZARRAY; 2019), quanto nas práticas organizacionais, pois o trabalho nos mais distintos setores tem mostrado que pode acarretar adoecimentos nos trabalhadores, sejam eles físicos ou mentais (JACQUES, 2003; LEITÃO; FERNANDES; RAMOS, 2008; LHUILIER, 2013).

Segundo Dias *et al.* (2019) e Gaulejac (2007), o adoecimento dos trabalhadores nas organizações pode advir da ideologia gerencialista adotada pelas empresas, o que as torna assim corresponsáveis por esse processo. De acordo com Gibert e Cury (2009), a crescente demanda global de serviços tem acarretado resultados negativos na saúde física e/ou mental nos trabalhadores, tanto numa esfera coletiva, quanto individual. Borsoi (2007), aponta que o trabalho pode vir a ocorrer em modos de sofrimento e, ao mesmo tempo, ser um pilar fundamental da subjetividade dos indivíduos e parte de suas experiências pessoais

Desta forma, a saúde ocupacional se torna ponto chave para a gestão organizacional, fazendo necessária a adoção de políticas e práticas de gestão de pessoas que ultrapassem as exigências legais e se orientem para o cuidado com a humanização e reconhecimento do trabalhador.

A empresa escolhida para o desenvolvimento do estudo de caso foi a Somai Nordeste S/A., uma organização do ramo alimentício sediada na zona rural da cidade de Montes Claros, norte de Minas Gerais. A Somai Nordeste S/A se destaca no cenário nacional de produção de ovos de mesa, estando entre os cinco maiores produtores do país. Com processos verticalizados que abrangem a armazenagem de grãos, fábrica de ração, unidade de produção de frangas, unidade de produção de ovos de mesa e ovos líquidos integrais pasteurizados, a empresa emprega diretamente 709 pessoas, sendo grande parte composta por mulheres e idosos na zona rural de Montes Claros/MG, e ainda gera mais de 1500 empregos indiretos.

Ao tratar a saúde do trabalhador no contexto organizacional da Somai Nordeste S/A, essa pesquisa apresenta o seguinte problema: como a organização Somai Nordeste /SA trata a saúde ocupacional dos trabalhadores?

O presente estudo pode contribuir com o tema, explicitando como a saúde ocupacional e as relações sociais existentes no trabalho, sejam elas individuais ou coletivas, estão relacionadas dentro de uma organização. Para tanto, a pesquisa parte de um estudo de caso organizacional, contribuindo para verificar como são tratadas as questões relacionadas à saúde ocupacional na empresa em estudo, com o propósito de tentar identificar, também, as possíveis políticas e práticas da empresa voltadas para os cuidados com a saúde ocupacional dos seus trabalhadores.

Como acadêmico, a pesquisa contribui para estimular o senso crítico quanto ao comportamento e ações das organizações, permitindo que a formação como administrador vá além da percepção funcionalista da gestão e confronte discussões com outros campos de estudos como a sociologia, a psicologia e a linguística. Assim, buscou-se identificar o possível problema de tratamento com a saúde ocupacional e encontrar “gargalos” na forma como a empresa trata esse tema e como ele é percebido pelos trabalhadores, tal fato permite perceber o desalinhamento entre o discurso organizacional e o do trabalhador.

Apontadas essas considerações, este trabalho tem como objetivo geral analisar como a organização Somai Nordeste S/A trata a saúde ocupacional dos seus trabalhadores. Como objetivos específicos, pretende-se: a) verificar no discurso dos gestores/líderes de equipes como é apresentado o tratamento dado à saúde ocupacional dos trabalhadores; b) identificar como os trabalhadores percebem que a empresa Somai Nordeste S/A trata a sua saúde ocupacional; c) identificar as convergências e divergências existentes nos discursos dos gestores e dos trabalhadores em relação ao tratamento dado à saúde ocupacional; e d) levantar propostas de melhoria para a atenção dada à saúde ocupacional na organização em análise.

A seguir irá se discorrer sobre o referencial teórico, tomado como base para todo desenvolvimento do estudo a partir daqui, tratando os temas relacionados ao trabalho e a saúde ocupacional. Logo após, serão apresentados os procedimentos metodológicos adotados na pesquisa, divididos na caracterização da pesquisa, técnicas de pesquisa e instrumento de coleta de dados e a técnica de análise de dados. Em seguida, serão apresentados os resultados, os quais serão discutidos à luz da teoria e, por fim, apresentadas as considerações finais da pesquisa.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

Esta próxima seção se divide em três: na primeira, tenta-se caracterizar os conceitos advindos do trabalho; na segunda, levantam-se alguns aspectos referentes à saúde ocupacional; e, na terceira, colocam-se as políticas e práticas em gestão de pessoas.

2.1 Perspectivas Teóricas acerca do Trabalho no Contexto Social

O ato de trabalhar sempre foi visto como uma condição essencial para o ser humano, mas ele vai muito além da função de satisfazer necessidades básicas e financeiras. O trabalho assume papéis diferentes na sociedade além da sobrevivência e condição econômica, ele atua como um recurso de identificação do indivíduo, constituindo sua identidade e também consegue alcançar o campo social, estabelecendo relações sociais entre os indivíduos e indivíduo – empresa.

Para um melhor entendimento do estudo proposto, torna-se necessário conhecermos o conceito de trabalho, bem como suas características e relações com o ser humano. Segundo Jacques (2003), o tema trabalho, tem aparecido frequentemente como objeto de estudo e pesquisas no campo da psicologia social. Da mesma forma, a temática também tem ganhado relevância nos estudos organizacionais, partindo de uma perspectiva crítica quanto a representação do trabalho na vida dos sujeitos (DIAS, 2020).

O trabalho pode ser explicado através de várias definições e diferentes dimensões, o que pode fazer com se tenha às vezes um significado vazio, incerto e até confuso (ZUCCHETTI, 2016).

Podemos analisar o conceito de trabalho de algumas formas como já foi mencionado, mas inicialmente vejamos um conceito de trabalho vindo do próprio dicionário de língua portuguesa, conforme mostrado por Luft (1991): “Aplicação das forças mentais ou físicas na execução de uma obra realizada; lida; fadiga; esforço; ocupação; emprego; obra realizada; ação dos agentes naturais; feito; despacho; aflições; cuidados; empreendimentos” (LUFT, 1991, p. 606).

No sentido atribuído ao conceito de trabalho, volta-se o olhar para toda essa multiplicidade de significados, seja como esforço físico, labor de especialmente indivíduos pobres, como também no sentido de realização do trabalho, e como força espiritual, religiosa, no sentido de fazer algum trabalho (ZUCCHETTI, 2016). Embora a representação do conceito

de trabalho trazida do dicionário pareça abranger todo o seu conteúdo, não é possível descrever o trabalho apenas com essa definição.

Olhando para etimologia da palavra, Lhuilier (2013) descreve: “É preciso partir da referência à origem etimológica do termo trabalho: ele vem do latim *tripalium*, que significa instrumento de tortura” (LHUILIER, 2013, p. 483).

O trabalho durante algum tempo foi tratado como uma obrigação, no sentido de ser a razão da sobrevivência. Desde os primórdios, na era dos caçadores, o trabalho não era vinculado a nenhum tipo de prazer, apenas como algo necessário à sobrevivência, sem a necessidade de se trabalhar horas e horas (ENRIQUEZ, 2014).

Bendassolli (2011) também demonstra que as sociedades ocidentais atribuíram várias conotações de sentido negativo para o trabalho, atribuindo a ele um sentido de dor, desprazer e tortura aos indivíduos. Zucchetti (2016), mostra que na visão cristã o trabalho é tido como uma forma de domar a natureza, santificando a ação do sujeito que a faz, visto também como forma de castigo, punição e tortura.

Para Bendassolli (2011), desde o período antigo o trabalho era visto como algo irrelevante nas esferas culturais e sociais, apenas como meio de sobrevivência dos indivíduos. Alguns autores identificam essa percepção do trabalho, porém, eles deixam claro que enxergam o trabalho como algo mais do que o simples sentido de sobrevivência (ENRIQUEZ, 1999, 2014; LHUILIER, 2013).

Na Grécia antiga já existia uma subdivisão de importância dos trabalhos, sendo que para eles existiam os trabalhos de subsistências, os artesãos e os intelectuais. Se tentarmos enxergar essa divisão na sociedade atual, conseguiríamos observar a visível divisão entre trabalho manual e intelectual (BENDASSOLLI, 2011). Ainda na percepção dos gregos, o trabalho não era valorizado na sociedade, colocavam-no como algo que não engrandecia o homem (ENRIQUEZ, 1999). Porém, além da percepção do trabalho como meio de sobrevivência, observa-se uma abordagem econômica no conceito do trabalho, nesse ponto é válido fazermos uma distinção importante entre trabalho e emprego.

Lhuilier, Barros e Araújo (2014) advertem que a palavra trabalho e emprego podem por muitas vezes ser confundidas, apesar de não significarem a mesma coisa. A associação do trabalho ao emprego se deve pelo fato do último ser uma atividade assalariada comum no meio do trabalho, porém, não se deve resumir o trabalho ao emprego, nem o excluir do tema, é preciso inseri-lo como parte deste conceito de trabalho.

Essa confusão entre os termos trabalho e emprego, tem sido recorrente em uma esfera mundial, fala-se mais em emprego e menos em trabalho. Essa confusão pode ser

explicada pela subordinação vinda dos trabalhadores para com as organizações por um salário, configurando assim o emprego e não o trabalho (ENRIQUEZ, 1999).

Segundo Zucchetti (2016), com o avanço do capitalismo, o trabalho começa a ser observado como um meio de gerar riqueza, de servir como vocação, sinônimo de liberdade, e como uma atividade que engrandece o indivíduo.

Enriquez (1999), pontua que através das revoluções industriais, francesa e americanas, cria-se a ideia de transformar esse conceito de trabalho como sobrevivência numa forma de produção e transformação do seu meio, onde o indivíduo que o pratica adquire a liberdade.

Antunes e Alves (2004) mostram que esse tipo de relação de trabalho-indivíduo fica visível nos modelos do fordismo e taylorismo com a racionalização das tarefas, a cientificação das atividades, esses modelos clássicos evidenciam a troca de força de trabalho por um salário. A liberdade conquistada pelo indivíduo que trabalha é bastante limitada ao que a organização espera dele, uma produção prescrita para que a organização obtenha lucratividade, essa característica desse tipo de percepção do trabalho perdura até hoje.

Segundo Antunes (1995), novos processos de trabalho surgem, onde os modelos de produção de escala em massa e cientificação, “foram substituídos pelo o que ele chama de uma ‘especialização flexível’, (...) por novos padrões de busca de produtividade, por novas formas de adequação da produção à lógica do mercado” (ANTUNES, 1995, p. 34). Essa mudança na forma de organização do trabalho para uma forma mais flexível é mais aproximada do modelo do Toyotismo, com implantações de formas enxutas de produção, *just in time*, *kanban* e remuneração vinculada na produtividade (ANTUNES, 2014). Para Antunes e Alves (2004), o Toyotismo transcende o campo do trabalho como forma de sobrevivência, e passa a atuar no campo psicológico do trabalho, tendo impacto real na vida do indivíduo.

O trabalho é intimamente ligado à individualidade do sujeito, o seu interior, a forma como ele consegue interiorizar algo genérico que está acessível a mais pessoas, numa forma particular. Esse conhecimento singular pode ser chamado de subjetividade (SILVA, 2009). Antunes (2014) mostra que o Toyotismo vem para estimular a subjetividade do indivíduo, mas como consequência busca a captação do conhecimento vindo dessa subjetividade, para apropriar-se do saber fazer e assim contribuir para o capital, a lucratividade da organização.

Para Dejours (2004), a subjetividade contida no trabalho é o que move a inteligência do sujeito para tal desempenho de atividade e não é algo mensurável, por isso a dificuldade de conseguir enxergar e medir tal ponto, pois não se pode se prender ao externo, ao material. Assim ele traz o conceito de trabalho atual como ao ato de: “... engajar sua subjetividade num mundo

hierarquizado, ordenado e coercitivo, perpassado pela luta para a dominação” (DEJOURS, 2004, p. 31).

Para que o indivíduo exerça a sua subjetividade no trabalho, é preciso que a organização proponha mecanismos que o estimulem. A relação entre sujeito e trabalho pode ser vista como seus desejos, capacidades, criatividade, representatividade se relacionam com a experiência da atividade no trabalho, e como são incorporadas as ações do sujeito na atividade do trabalho (LHUILIER, 2013).

Na relação trabalho-subjetividade, pode se afirmar que o trabalho, tem quase que uma função de testar a subjetividade, fazendo que ela se enalteça ou diminua, não limitando o trabalho apenas à função de produzir, mas também a de transformação do próprio indivíduo (DEJOURS, 2004). Podemos pensar o trabalho a partir daqui como uma forma de identidade pessoal ao trabalho.

O sujeito na atividade do trabalho espera se sentir realizado com o resultado do mesmo, então dispõe de todos os seus recursos para conseguir alcançar esse objetivo, ele se coloca em outra história que não a sua pessoal na tentativa de obter um sentido para a vida, impactando diretamente sua vida pessoal (LHUILIER, 2013).

É possível que possa existir um direcionamento por parte dos modelos organizacionais para o modo de fazer, de forma a buscar a apropriação do conhecimento, deixando o indivíduo sufocar em seu interior, e como consequência faz com que seus desejos e aspirações sejam retirados da atividade no trabalho. Quando o indivíduo é privado da ação de atividade no trabalho, ele perde um pouco a capacidade de se sentir identificado com algo, e de se expressar em alguma atividade (LHUILIER, 2013).

Lhuilier (2013) expõe o problema da falta de identificação do sujeito com sua atividade no trabalho, quando esse não consegue expressar sua subjetividade por conta das novas formas de se pensar o trabalho; esse processo deveria ser uma constante aplicação de seus desejos, seus pensamentos intrínsecos e de uma validação social do resultado de seu trabalho. Aqui percebemos que estamos vendo como o trabalho afeta outra perspectiva: a social. Diante disso, coloca-se uma nova forma de olhar para o trabalho, como relação social.

Segundo Carreteiro *et al.* (2011), a complexidade do trabalho ao longo de sua trajetória admite um conceito importante que pode ser definido como: “uma prática social e por isso recebe atribuições que estão intimamente relacionadas às configurações sociais e econômicas em que está inserida” (CARRETEIRO *et al.*, 2011, p. 43). Perpassada a visão identitária do trabalho, a forma social que o trabalho assume se torna outra perspectiva a ser abordada para compreensão geral das formas de trabalho.

As relações sociais podem ser vistas como uma extensa cadeia contida no objeto do trabalho, não se limitando à relação empresa-empregado, mas sim nas relações sociais da própria atividade do trabalho na empresa, de cada sujeito envolvido nas etapas da atividade (LHUILIER, 2013).

Segundo Dejours (2004) o trabalho não é solitário, ocorre uma relação entre indivíduo-organização ou indivíduo-indivíduo. Então, o trabalho se torna um meio de relações sociais, não se limitando apenas ao ato ou à atividade de trabalhar, de executar uma tarefa, mas sim de se relacionar.

Nos coletivos do trabalho, podemos enxergar uma certa união entre os sujeitos. Nessa união, que pode ser observada tanto na esfera da atividade do trabalho, quanto na esfera social, destacam-se as relações sociais que se criam entre os indivíduos (LHUILIER, 2013). Basicamente o espaço social criado pelo trabalho intensifica as relações sociais entre os indivíduos. Esse apoio coletivo traz para o trabalho o poder em ser uma atividade que liga os sujeitos entre si, de modo a produzirem juntos algo útil (LHUILIER, 2013).

Nesse ponto, Enriquez (2014) diz que é necessário um coletivo forte, mesmo que tenham bastante aspectos individuais na relação trabalho-sujeito. Para Lhuilier (2013), o trabalho não pode ser uma forma isolada de atividade, é um esforço coletivo para se alcançar um objetivo, fazendo-se valer de interações sociais para tal. A autora ainda continua mostrando que, para haver sentido ao trabalho, faz-se necessário haver o reconhecimento do outro, tendo assim que existir outros sujeitos nesse processo, extinguindo a ideia de um trabalho solitário.

Como foi visto, o trabalho pode ser conceituado e caracterizado de várias formas. Como elemento de subsistência, ele assume um caráter penoso, em que seu sentido é voltado apenas para a sobrevivência do indivíduo. O trabalho visto como identidade e existência, apresenta-se em uma perspectiva um pouco mais complexa que a primeira, pois leva em consideração aspectos pessoais nas atividades do trabalho, e sua relação com a busca de sentido para suas ações no ambiente de trabalho. Por fim, observa-se que as relações sociais no trabalho afirmam que o ambiente organizacional é um meio para relações sociais, deixando para trás a percepção de um ambiente de simples atividade laboral.

Identificada a complexidade das diferentes percepções do trabalho e como elas influenciam no desempenho e na vida pessoal do trabalhador, as organizações devem tratar a gestão dessas formas de trabalho de maneira séria, entendendo que os impactos de decisões tomadas refletirão em seus trabalhadores e nos seus resultados.

2.2 Aspectos da Saúde Ocupacional: um Breve Levantamento

O trabalho tem múltiplas facetas como conceito, mas em especial ele se relaciona com o outro campo importante do sujeito trabalhador, o da saúde. Essa relação que envolve as condições do ambiente de trabalho, qualidade de vida, e bem-estar dos trabalhadores, coloca em xeque o *modus operandi* da forma de organização do trabalho e seus impactos na saúde ocupacional, sendo necessária uma maior atenção à relação saúde-doença dentro das organizações. Para Lara (2011), nos espaços produtivos, a saúde do trabalhador ainda sofre com a exploração de sua força de trabalho, reduzida à uma simples mercadoria.

A saúde ocupacional começa a surgir dentro das empresas através de uma preocupação com a higiene industrial, com uma diretriz multidisciplinar, integrando profissionais e equipes de diferentes áreas para esse esforço (MENDES; DIAS, 1991).

Segundo a Organização Pan Americana da Saúde (OPAS), a saúde ocupacional é um pilar na busca das empresas por produtividade e qualidade, além de ser uma importante aliada para o desenvolvimento socioeconômico e sustentável. Ela contribui para um bom ambiente de trabalho, melhorando a motivação, satisfação e conseqüentemente a qualidade de vida dos indivíduos e do coletivo como sociedade.

A Organização Mundial de Saúde (WHO, 2001) define a saúde como "o estado de completo bem-estar físico, mental e social e não somente a ausência de enfermidade e doença" (2001, p. 1). Trazendo o conceito para o campo dos estudos organizacionais, Leitão, Fernandes e Ramos (2008, p. 476) definem a saúde ocupacional ou saúde do trabalho como relacionada "à promoção e à preservação da integridade física do trabalhador durante o exercício de sua função, por meio da detecção de fatores que interfiram na sua saúde."

Cabe pontuar, que essa definição trazida por Leitão, Fernandes e Ramos (2008), não menciona a preocupação com o bem-estar mental e social do trabalhador, aspectos importantes a serem levados em conta no trato da saúde ocupacional. Corroborando para essa perspectiva, Albuquerque e França (1998) mostram que Organização Mundial da Saúde (OMS), em 1986, já tratava a saúde não pela ótica da falta de doença, mas a enquadrava em um conceito mais complexo, levando em conta também aspectos psicológicos, sociais e físicos. Reforçando essa perspectiva da saúde vista de uma forma completa, não somente fisicamente ou de forma biológica, Barreto e Heloani (2015), complementam: "Portanto, ter saúde não é uma simples ausência de doença; mas é ter uma atitude alegre para com a vida e uma aceitação otimista das responsabilidades que ela lhe impõe, uma vez que a vida tem tanto um sentido histórico e social quanto biológico e existencial" (BARRETO; HELOANI, 2015, p. 554).

A saúde ocupacional almeja o bem estar físico, mental e social do trabalhador, não importando nenhum aspecto individual. Nesse sentido englobam-se todos os trabalhadores, onde a saúde ocupacional age na forma de adaptação do ambiente de trabalho ao indivíduo e vice-versa, focando na saúde, na ergonomia e na humanização do trabalho. Essa atuação se faz através da identificação de riscos aos profissionais inseridos na área e com proposições de ações preventivas, treinamentos, equipamentos de proteção e outras formas para o exercício de uma atividade saudável (PAIS, 2008).

Moniz (2016) mostra que a saúde do trabalhador é um campo que deve ser observado pelos dois agentes da relação, o trabalhador e o empregador. De acordo com a OMS citada por MONIZ, 2016:

A principal finalidade dos serviços de saúde ocupacional é a promoção de condições laborais que garantam o mais elevado grau de qualidade de vida no trabalho, protegendo a saúde dos trabalhadores, promovendo o bem-estar físico, mental e social, prevenindo e controlando os acidentes de trabalho e as doenças através da redução das condições de risco. Este conceito garante a saúde física e mental, promove a boa adaptação ao posto de trabalho, contribuindo para a produtividade e diminuindo o absentismo (MONIZ, 2016, p. 372).

Para Lara (2011), a saúde do trabalhador é um assunto que tem ganhado relevância e importância nas pautas de políticas sociais, sendo que os agentes envolvidos nela (gestores, empresários, trabalhadores, sindicatos) tentam dar mais sentido as suas pautas no debate.

Pais (2008) destaca que a saúde é uma área importante para a política social de um país, e tem efeitos até na esfera econômica, e com isso se torna um elemento base para se pensar em uma boa qualidade no trabalho. Em 1980, o debate sobre a saúde do trabalhador começa a ganhar ênfase, através de força sindicais, lutas de classe e também na academia, concomitantes com a redemocratização do país (LARA, 2011).

Gomes e Lacaz (2005) atentam sobre as produções científicas que circundam o tema, mostrando crescimento nas últimas décadas. Porém, os autores abordam dois pontos sobre esse crescimento científico: mesmo com o avanço teórico sobre saúde ocupacional, os resultados práticos estão ainda distantes do formulado teoricamente, o outro é a forte associação da saúde ocupacional com a saúde dos trabalhadores fabris, deixando de fora os trabalhadores informais e o trabalho doméstico. Com esse cenário, torna-se um desafio para os pesquisadores conseguirem pesquisar todos os tipos de trabalhadores e distingui-los em suas produções científicas.

A saúde ocupacional ainda assume papel de prevenção, antecipando possíveis acidentes ou adoecimentos, além de diagnóstico e validação de doenças laborais ou danos causados pelo trabalho no trabalhador (LEITÃO; FERNANDES; RAMOS, 2008).

Para pensar a saúde ocupacional como algo positivo na organização, é preciso se valer de algumas ações, como ações da segurança do trabalho, ergonomia, higiene do trabalho e adequação do ambiente laboral, pois a saúde ocupacional tem forte relação com a prevenção, atuando principalmente para diminuição dos acidentes e doenças advindas do trabalho (LEITÃO; FERNANDES; RAMOS, 2008; CHIAVENATO, 2014).

Quando a saúde ocupacional trata com prevenção os riscos existentes no ambiente de trabalho, ela proporciona a saúde adequada aos trabalhadores, reduz o número de lesões, afastamentos e doenças relacionadas ao trabalho (PAIS, 2008). As organizações precisam entender que o lado humano do trabalho precisa prevalecer sobre qualquer interesse econômico. Essa abordagem coloca a saúde ocupacional no topo de prioridades para as diretrizes da organização e ajudam os indivíduos a receber o tratamento de saúde adequado.

Os modos de produção passaram por mudanças em suas estruturas nos últimos 50 anos, o que contribuiu para um impacto na saúde do trabalhador. O *modus operandi* da produção capitalista industrial favorece a ocorrência de adoecimentos, acidentes e sofrimentos advindos do trabalho, muito por meio de inovações, novas tecnologias, várias fusões entre empresas, além de leis trabalhistas mais flexíveis, indo na contramão do objetivo de trabalho de gerar prazer, felicidade, satisfação para o trabalhador (LARA, 2011).

Barreto e Heloani (2015) mostram que, nas últimas três décadas, o trabalho vem sofrendo mudanças em sua estrutura e organização, as relações no ambiente de trabalho conseguem mostrar a alta competitividade das relações sociais, identificada na individualização dos trabalhadores na relação social do trabalho, onde a competição é aflorada, acirrada e sem limites para alcançar boa produtividade e extrapolar metas. Esse ambiente de trabalho formado age de forma onde se repudia o adoecimento e improdutividade, sem aceitar o modo como o trabalho é feito nas organizações e sua relação com o adoecimento.

Com a dinâmica de mercado baseada em sua maioria no modelo do Toyotismo, observa-se um aumento do ritmo de produção, que tem por consequência a diminuição da procura e relacionamento dos trabalhadores com os profissionais responsáveis por vigiar e preservar a sua saúde, esse ritmo acelerado pode ainda não atender as necessidades básicas do trabalhador como tomar água e ir ao banheiro (SATO; BERNARDO, 2005).

Segundo Lara (2011), muito se pensou em como aumentar o lucro, ser mais eficiente na forma produtiva, e pouco nos impactos dessas ações na saúde do trabalhador,

focando apenas seus esforços na exploração da força de trabalho. Os instrumentos de trabalho, devem servir para facilitar a atividade do indivíduo no ambiente de trabalho, diminuindo riscos de adoecimentos. Mas na lógica capitalista produtiva, eles vêm para garantir uma eficiência produtiva, mesmo que indiretamente diminuam o esforço por parte do trabalhador em suas atividades. Este contraponto não se justifica, pois não se preocupa com a saúde do indivíduo, tendo este que se adaptar ao ritmo imposto pela máquina, além de enxergar a substituição constante de vários trabalhadores (LARA, 2011).

A lógica de mercado atual vem de modo a fragmentar a força de trabalho, impor que se cumpra determinada norma, mesmo que essa infrinja as questões de saúde do trabalhador. A exigência de resultados a qualquer custo, o aceite à precarização do trabalho e a jornadas cada vez mais intensas e longas, não são passíveis de reclamação. Institui-se, então, um padrão de comportamento, onde se passa por todas essas questões de forma natural e silenciosa (BARRETO; HELOANI, 2015).

A saúde do trabalhador sofre os castigos impostos à forma de exploração da força de trabalho. A consequência disso é uma relação maléfica e antagonista entre a lógica de capital e a saúde do trabalhador, onde prevalece a forma de estruturação de produção capitalista em vista da saúde do trabalhador (LARA, 2011). A prevalência do lastro capitalista arrasta o trabalhador para o abismo do consumismo, da impotência da autorrealização e da fantasia de que tudo pode. Essa devoção ao trabalho acaba por comprometer a saúde e a tão famigerada ilusão de qualidade de vida no trabalho.

A intolerância com os trabalhadores doentes e como eles são distinguidos na organização por não conseguirem se adequar mais à forma produtiva capitalista se assume como comportamento preocupante (BARRETO; HELOANI, 2015). As autoras discutem como essa forma de agir da lógica produtiva pode causar uma geração futura sem confiança, já que as exigências do mercado só aumentam cada dia mais, exigindo mais conhecimento e formação técnica, tendo como consequência o desemprego e o emprego mal remunerado, influenciando os indivíduos negativamente nas perspectivas sociais e psicológicas.

Lara (2011) corrobora essa abordagem, quando mostra que:

Atender à demanda saúde do trabalhador é uma condição emergencial no processo de construção de uma sociedade, para que, no futuro, os trabalhadores tenham saúde para o trabalho e para a vida. Uma vida repleta de sentido que transcenda as amarras da exploração do trabalho como condição do desenvolvimento social (LARA, 2011, p. 84).

As características dessa relação entre saúde-doença podem ser vistas na forma de organização do trabalho, podendo ser exemplificadas em humilhações, cobrança excessiva, ritmo de produção alto, hierarquias e lideranças, formas de promoção inadequadas, forma de condução dos diálogos e o grau de respeito nas relações, estabelecendo relação direta com o bem-estar do trabalhador, afetando não somente o lado profissional, mas também seu lado pessoal (BARRETO; HELOANI, 2015).

Deve atentar-se também para as práticas no trabalho que contribuem para a falta de importância que se dá à saúde ocupacional. O discurso tratando os trabalhadores como parceiros da empresa, frequentemente chamados de colaboradores, e a constante pressão da classe patronal frente aos direitos trabalhistas caracterizam algumas dessas práticas. Visando maior flexibilidade de leis para contratação de força de trabalho, ocorre a individualização do tratamento ao trabalhador, acarretando em consequências como aumento da terceirização e suas ramificações. Os resultados dessas ações são desfavoráveis para o trabalhador, pois agravam e aumentam os acidentes e adoecimentos no ambiente do trabalho (BARRETO; HELOANI, 2015).

Sendo assim as lutas de classe e sindicatos têm de estar alertas para combater essa relação danosa aos trabalhadores (LARA, 2011). Sato e Bernardo (2005), observam que alguns sindicatos estão cada vez mais atentos quanto a questão da saúde dos trabalhadores de sua categoria. Essa atenção é requerida por parte das forças sindicais, para que somem forças na luta a favor da saúde do trabalhador.

É preciso enxergar o processo de descaso da saúde ocupacional como algo que quer desconstituir o coletivo, fragmentando a massa trabalhadora na organização. Quando ocorre do ambiente e estrutura de trabalho já estar condicionada a esse fim, necessita-se de um apoio coletivo, a fim de que as relações sociais se fortaleçam para enfrentar tais problemas (BARRETO; HELOANI, 2015).

Barreto e Heloani (2015) complementam mostrando que quando a organização age de forma intolerante, suprimindo as relações sociais de ajuda e de pertencimento a um coletivo, ela cria uma perspectiva de que o trabalhador deverá ser forte individualmente, não precisando de ajuda de colegas de trabalho para situações no ambiente de trabalho, o que atrapalha em muito o desempenho dele e também na qualidade das relações sociais no trabalho.

A saúde ocupacional deve ser tratada de forma séria, sendo enfrentada como uma luta de classe, onde tenta-se assegurar a saúde ocupacional e enfrentar os problemas que causam sofrimento, adoecimento e acidentes no ambiente de trabalho (LARA, 2011).

A atenção de Dias (2020), na relação saúde e trabalho, volta-se para a necessidade de cuidados quanto à saúde mental, denunciando a problemática da ideologia gerencialista nas organizações. Ancorado nos fundamentos da Sociologia Clínica, o autor descreve o modo como a sociedade do trabalho moderna controla o lado psicológico do indivíduo, apelando para seus desejos e sua imaginação, bem condizente com as prerrogativas de Gaulejac (2005) e Enriquez (2014). Antes, nos modelos clássicos de gestão, esse controle se dava pela perspectiva física do trabalho, dito como um modo de dominação do corpo. Para Lhuilier (2013), a ideologia gerencialista age fomentando a veneração do alto desempenho, alimentando desejos intrínsecos e fortalecendo o imaginário dos trabalhadores.

Segundo Gaulejac (2007), essa gestão pode ser caracterizada pela incitação ao prazer imediato, ao sucesso dos mais espertos, fazendo-se de mecanismo de gestão que atinge os trabalhadores com regras imutáveis de realização profissional, onde falhar não é uma alternativa, pois só existe um meio e um resultado para se sentir realizado. As organizações também partem da promessa de realização para cativar os trabalhadores, promessa essa apoiada no ser ou ter para se sentir realizado.

Ao mesmo tempo que as organizações incentivam o lado individual e competitivo, também introduzem a ideia de trabalho em grupo, objetivando atender interesses organizacionais. O custo dessa ação recai sobre o indivíduo, pois essa conduta influencia nos seus objetivos e em sua moral (GAULEJAC, 2007). Esse fenômeno é tratado pelo autor com importância, pois o trabalhador acaba por ter de alinhar seus objetivos com os da organização, suprimindo assim seus desejos, e sua verdadeira aspiração à forma de alcançar o seu sucesso no trabalho.

No contexto operacional legal verifica-se que a norma regulamentadora que trata a saúde ocupacional do trabalhador é a NR-07 revisada em 1994 que, à luz de uma perspectiva política, busca determinar a:

obrigatoriedade de elaboração e implementação, por parte de todos os empregadores e instituições que admitam trabalhadores como empregados, do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional - PCMSO, com o objetivo de promoção e preservação da saúde do conjunto dos seus trabalhadores (BRASIL, 1994, p.1).

Considerando o intuito da preservação da saúde, o ambiente de trabalho se assume como um meio potencial tanto a assegurar condições para o bem-estar e saúde física e mental, quanto a favorecer a ocorrência de adoecimentos. Para Chiavenato (2014), quando o ambiente de trabalho se torna agradável para os trabalhadores, levando em conta as suas características físicas e também comportamentais, tem por consequência a diminuição de acidentes e doenças.

O bem-estar no trabalho é necessariamente importante para que o trabalhador seja feliz, criativo e que tenha uma identificação com seu trabalho, portanto é preciso que haja harmonia no ambiente de trabalho, e tratar a sua relação com a saúde de forma coletiva, não apenas individual, para que se pense a saúde para todos, sem distinção, no âmbito coletivo (BARRETO; HELOANI, 2015).

Deste modo, parece importante reconhecer que a organização precisa se comprometer a zelar, cuidar, proteger e prevenir acidentes, doenças e sofrimento dos seus trabalhadores. Assegurando esses direitos, a organização consegue promover o bom desempenho das funções no ambiente de trabalho de forma profícua.

Esta seção se dedicou em caracterizar o conceito de saúde ocupacional, deixando para trás a simples ideia de saúde como atributo físico, abrangendo a ela também aspectos mentais e sociais. Deu-se enfoque no aspecto preventivo da saúde ocupacional, ação que tem importante efeito nos resultados sobre saúde ocupacional, pois antecipa as possibilidades de adoecimento e comprometimento da saúde do trabalhador.

Foi evidenciada a importância da saúde ocupacional para a organização, mostrando a sua influência no desempenho dos trabalhadores e conseqüentemente a reflexão nos objetivos da organização. Foram também caracterizadas as problemáticas que envolvem a forma de gestão da saúde do trabalhador, introduzindo o conceito de ideologia gerencialista, responsável pela forma de como é tratada a saúde ocupacional. Ainda sobre a gestão, mostrou-se como ela suprime as relações coletivas no ambiente de trabalho, estimulando a competição e a diminuição da ajuda mútua. Pontuou-se a importância do coletivo forte da massa trabalhadora para o enfrentamento contra problemas e precarização das condições de trabalho.

Discutidos os aspectos que perfazem a saúde ocupacional e do trabalhador, a próxima seção se dedica à discussão das políticas e práticas de gestão de pessoas.

2.3 Políticas e Práticas da Gestão de Pessoas

Desde os estudos de Hawthorne realizados no final da década de 30 do século passado e que inauguraram a perspectiva humanista nos estudos organizacionais, a gestão de pessoas apresenta-se como um vasto campo de discussões no contexto organizacional. Segundo Chiavenato (2014), a gestão de pessoas é o meio pelo qual se obtêm ou não sucesso nas resoluções de problemas estratégicos das organizações. O relacionamento interno da organização para com seus trabalhadores é bastante importante para que se obtenha sucesso na

organização, assim ele afirma que: “quanto melhor o clima interno e o moral das pessoas envolvidas, maior a probabilidade de sucesso organizacional” (CHIAVENATO, 2014, p. 375).

Gramigna (2007) atenta para a importância das pessoas na organização, pois sem o capital humano, qualquer método ou tecnologia não funcionará corretamente, pois ainda precisamos do cérebro humano para operar e tomar decisões nas atividades dentro de uma organização. Assim, observa-se o diferencial nas pessoas como objeto de vantagem competitiva na corrida globalizada pelo sucesso.

Para Soviensi e Stigar (2008), é importante ter uma visão mais humanizada para com os trabalhadores, com valorização profissional e pessoal, extinguindo a ideia do trabalhador como recurso. Nesse sentido, a gestão é mais participativa, onde os chefes, agora gestores, lidam com pessoas, não com máquinas programadas para executar tal tarefa. Os autores insistem na ideia de que o alcance de objetivos e sucesso das organizações modernas se dão muito pelo investimento em capital humano, intelectual e aproveitamento do mesmo, fomentando o desenvolvimento dos trabalhadores.

Para Benetti *et al.* (2014), as políticas e práticas da gestão de pessoas se tornam o ponto chave para ser um diferencial competitivo no mercado, tendo a missão de unir as necessidades e expectativas tanto das organizações quanto dos trabalhadores, sem tender para qualquer lado, buscando um equilíbrio saudável e interessante para ambas as partes. Os mesmos autores compartilham de uma visão sobre a política de gestão de pessoas como a direção, a base que serve de suporte para decisões estratégicas; e como práticas, a ação e instrumentos utilizados para se alcançar os objetivos advindos das decisões baseadas nas políticas estabelecidas.

Para Chiavenato (2014), o gestor de equipe lida diretamente com os problemas de funcionários que influenciam no seu comportamento e resultado no trabalho. As pessoas esperam ser direcionadas e que tenham um suporte para lidar bem com os problemas, que muitas vezes não são somente internos, mas trazem consigo aspectos pessoais para dentro de suas atividades na organização.

As organizações, devem se preocupar em manter duradouramente um ambiente que propicie o bem-estar e satisfação a seus trabalhadores, podendo utilizar-se de pesquisas e indicadores de satisfação a fim de identificar falhas e problemas nos processos internos (SOVIENSKI; STIGAR, 2008). Eles ainda pontuam que essa preocupação com os trabalhadores é importante para que as empresas realmente representem este fato, fortalecendo a imagem e minimizando dúvidas de clientes e fornecedores quanto ao tratamento adequado à saúde ocupacional interna.

Na relação com o empregado, a organização deve ter como objetivo a criação de um ambiente de respeito, assistência e solidariedade, para que aquele seja amparado em suas necessidades pessoais e profissionais (CHIAVENATO, 2014).

Os trabalhadores não são máquinas, têm sentimentos, emoções, dentre outros fatores, isso os torna complexos demais para reduzi-los a simples recursos, pois eles também se tornam dia a dia corresponsáveis pelos resultados da empresa, o que merece uma maior atenção quanto às políticas e práticas relacionadas a eles (SOVIENSKI; STIGAR, 2008).

O comprometimento entre a alta gerência, diretoria das empresas, e o engajamento da área de gestão de pessoas se tornam importantes para que o trabalhador se sinta estimulado a também participar dos projetos propostos (OLIVEIRA; OLIVEIRA; ALMEIDA, 2010). Essa dinâmica, segundo os autores, é que faz conseguir alcançar o resultado esperado de um projeto ou política de saúde e segurança ocupacional, fortalecendo uma cultura dentro da empresa, agindo preventivamente sem a necessidade de alguém supervisionando, tornando-se assim parte da empresa.

Sovienski e Stigar (2008) afirmam que a gestão de pessoas tem de ocorrer na prática, não ficando apenas no planejamento ou formalizada em estratégias, tem de haver um esforço para que o investimento, o tratamento e o desenvolvimento do capital humano sejam aplicados de fato na vida dos colaboradores e não fiquem somente em um discurso de políticas de gestão.

Algumas ferramentas e ações gerenciais são fatores para uma melhora em alguns pontos em uma organização, como melhor eficiência operacional, atribuindo as questões da saúde e segurança ocupacional, aspectos como diminuição do absenteísmo e acidentes, além de atingir as pessoas com uma mensagem de conscientização (OLIVEIRA; OLIVEIRA; ALMEIDA, 2010).

Existem alguns aspectos importantes para que se desenvolva uma filosofia de relação entre organização e empregado, como um programa de relações, sugestões e reconhecimento do trabalhador (CHIAVENATO, 2014).

Para Soviensi e Stigar, (2008), quando se introduz o termo gestão de pessoas, logo vem a ideia de recrutamento e seleção, porém ele ultrapassa a visão simplista, abordando ainda questões como segurança do trabalho, obrigações trabalhistas, benefícios, entre outros. Os mesmos autores ainda trazem uma melhor definição das competências desse setor:

Compete ao Departamento de Recursos Humanos promover, planejar, coordenar e controlar as atividades desenvolvidas relacionadas à seleção, orientação, avaliação de desempenho funcional e comportamental, capacitação, qualificação, acompanhamento do pessoal da instituição num todo, assim como as atividades

relativas à preservação da saúde e da segurança no ambiente de trabalho da Instituição (SOVIENSKI; STIGAR, 2008, p. 54).

Pode-se observar que compete à gestão de pessoas a responsabilidade sobre a preservação da saúde ocupacional dos trabalhadores. Para Oliveira, Oliveira e Almeida (2010), um fator que merece atenção especial é o envolvimento da área de recursos humanos ou da gestão de pessoas, para auxiliar o setor de Saúde e Segurança do Trabalho (SST), no combate à resistência a mudanças e à introdução da cultura de saúde ocupacional, além de agir promovendo formas melhores de tratamento para as necessidades físicas e mentais dos trabalhadores. Diante este exposto, é importante definirmos o que são obrigações legais e o que são práticas voluntárias exercidas pelas organizações.

2.3.1 Amparo Legal e Normatização de Práticas Organizacionais quanto à Saúde Ocupacional

Atualmente no Brasil, existem algumas normas e leis que regulam as obrigações trabalhistas quanto à execução de determinadas atividades relacionadas à saúde ocupacional de seus trabalhadores. Essas normas podem ser conhecidas com NRs (Normas Regulamentadoras), e são disposições complementares ao capítulo V da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), consistindo em direitos e deveres a serem adotados pelos empregadores e trabalhadores para garantir condições de trabalho sadias e seguras (ENIT, 2021).

Podem ainda ser citadas algumas normas básicas comumente usadas pelas organizações, como a NR.4 que trata dos Serviços Especializados em Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT), que prevê a obrigatoriedade do empregador em dispor do SESMT para promover e proteger a integridade da saúde do trabalhador nas dependências da organização (BRASIL, 1983), e estipula ainda que:

o dimensionamento do serviço vincula-se a gradação de risco da atividade principal da empresa e ao número total de empregados do estabelecimento, devendo ser observado o quadro II da NR-4 que estabelece quais e quantos profissionais (Médico do Trabalho, Engenheiro de Segurança do Trabalho, Técnico de Segurança do Trabalho, Enfermeiro do Trabalho e Auxiliar ou Técnico em Enfermagem do Trabalho) deverão compor o serviço (ENIT, 2021, p.1).

Outras normas bastante conhecidas e acatadas pelas empresas são as NR-6 – Equipamento de Proteção Individual (EPI), NR-7 - Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), NR-9 Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA), NR-17

Ergonomia, além de outras normas que regulamentam atividades mais específicas (ENIT, 2021).

A legislação trabalhista, em especial a que trata de saúde e segurança do trabalhador, ainda dita muito de como as políticas de gestão de pessoas são definidas. Por seu caráter de obrigatoriedade legal, ela por muitas vezes se torna o principal, se não o único fator, em políticas de gestão de pessoas na organização (LACOMBE; CHU, 2008).

Algumas organizações conseguem obter profissionais especializados para lidar com as questões de segurança e saúde ocupacional, compostos pelas áreas de enfermagem e medicina em sua maioria, são ligados aos Serviços Especializados em Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT). Importante destacar que esses profissionais são próprios da empresa, o que acontece geralmente em empresas menores é a busca por terceirização dessas atividades (QUELHAS; LIMA, 2006).

É importante manter um ambiente seguro e agradável para o trabalhador, disponibilizando de recursos como equipamentos de proteção e maquinários tecnológicos seguros para garantir a excelência das atividades laborais com segurança. (SOVIENSKI; STIGAR, 2008).

Silva (2015) salienta a importância dos empregadores se preocuparem com a saúde e segurança ocupacional de seus trabalhadores, para garantir boas condições de trabalho, mitigando e/ou minimizando problemas e riscos que possam a vir ou que estão ocorrendo.

De acordo com Quelhas e Lima (2006), mesmo com a importância dos aspectos normativos para a organização, funcionando como uma diretriz, a guiar as políticas de gestão de saúde ocupacional no curto, médio e longo prazo, observa-se que nem todas elas cumprem seus deveres do fato, o que pode prejudicar a saúde do trabalhador.

Podemos citar algumas práticas que podem contribuir para a gestão de pessoas no âmbito de sua saúde ocupacional, já citada o envolvimento da gerência em todo o processo, outras práticas podem ser importantes. Segundo Oliveira, Oliveira e Almeida (2010), pode se destacar o investimento em treinamento para trabalhadores, e para os profissionais responsáveis pela SST na organização.

No que tange às responsabilidades da organização para com a saúde do trabalhador, podem ser citadas necessidades básicas e óbvias a serem atendidas como o fornecimento de EPIs e de instalações sanitárias e de alimentação adequadas (QUELHAS; LIMA, 2006).

Outro item é a Análise Preliminar de Riscos (APR), que serve para analisar os riscos e estabelecer ações de cunho preventivo anteriores à execução da atividade (FRANÇA; TOZE; QUELHAS, 2008).

Um resultado de uma gestão de pessoas voltada para a saúde ocupacional pode ser o indicador de absenteísmo, pois o mesmo está ligado a faltas e atrasos, que por sua vez podem ser relacionados com o trato dado a saúde ocupacional. Diante disso, colocam-se algumas medidas para lidar com essa questão, podemos destacar a realização de exames periódicos e conscientização do uso de equipamentos de proteção individual e em grupo (PENATTI; ZAGO; QUELHAS, 2006).

Com o objetivo de endurecer e promover uma forma adequada de tratar a saúde do trabalhador, as legislações têm sido modificadas. Porém, observa-se que é preciso uma mudança de pensamento da alta cúpula das organizações, além do envolvimento dos trabalhadores (FRANÇA; TOZE; QUELHAS, 2008).

Quelhas e Lima (2006) criticam a postura de algumas organizações nos resultados de sua pesquisa quanto a ações reativas nas áreas de saúde ocupacional, preocupando-se apenas com questões trabalhistas e acidentes já ocorridos. Ressaltando que nas empresas estudadas a forma de gestão da saúde e segurança ocupacional se limitavam estreitamente ao cumprimento de normas legais e obrigações trabalhistas. Essa crítica, poderá ser observada a seguinte, onde serão abordadas ações voluntárias e/ou facultativas por parte das organizações.

2.3.2 Políticas e Práticas Altruístas

Para esta seção, dedicaremos a caracterizar políticas e práticas que partem de iniciativa voluntária da própria organização, sem a exigência de um pressuposto legal. É importante pontuar que tal ato intensifica a forma de como é tratada a saúde ocupacional nas organizações que adotam práticas dessa natureza, pois assumem um tipo de compromisso que ultrapassa a obrigatoriedade e parece se ocupar com mais responsabilidade com o bem estar dos trabalhadores.

Essas estratégias terão impactos nos resultados da organização, através da redução de acidentes, afastamentos e adoecimentos do trabalho, queda da produtividade e má qualidade na execução de tarefas, além de um pior relacionamento interpessoal dentro da organização (BENETTI *et al.*, 2014). Os autores ainda mostram a importância de se ter uma gestão de pessoas eficiente, ressaltando sua função na organização além de registros, admissões e demissões, como era nos recursos humanos anteriormente.

Benetti *et al.* (2014) descrevem ações para melhorar as condições do ambiente de trabalho, a comunicação limpa entre trabalhadores e gestores, pesquisas e indicadores que

consigam dar um *feedback* do clima organizacional. Uma medida que também pode ser tomada são ações de divulgação sobre riscos e boas práticas no trabalho (SILVA, 2015).

Algumas ações podem até ser vistas como óbvias ou claras, mas às vezes não são consideradas no processo de adoção de políticas e práticas de gestão de pessoas. Podem ser citados o plano de saúde e odontológico ao trabalhador e a sua família, programas de reconhecimento e de integração para os trabalhadores, além de políticas de remuneração como plano de cargos e salários e outras recompensas (QUELHAS; LIMA, 2006).

Para Silva (2015), a remuneração é uma das ações mais utilizadas pela área de gestão de pessoas. Muitas pessoas acreditam que remuneração seja apenas os salários, mas a remuneração engloba outras compensações, como comissões, assistência médica e odontológica, seguro de vida, pagamento de previdência privada, entre outros.

Segundo Penatti, Zago e Quelhas (2006), existem aspectos importantes a serem considerados para o desenvolvimento de uma política de gestão. A legitimidade dada pela organização para a participação dos trabalhadores nas conversas e debates sobre seu ambiente de trabalho podem definir melhores práticas para diminuição de possíveis gargalos no arranjo físico e mental da organização do trabalho. Além desses, podem ser destacados pelos autores programas de reabilitação e reintegração de trabalhadores para volta às atividades laborais.

Em sua pesquisa, Quelhas e Lima (2006) identificaram nos estudos de caso das empresas a necessidade de readequação de alguns fatores que podem influenciar na atividade laboral dos funcionários, como projeto de ergonomia, planejamento de carga e de jornada de trabalho, que impactam diretamente no cansaço, e aspectos também sociais e psicológicos dos trabalhadores.

Em sua pesquisa com a empresa estudada, Penatti, Zago e Quelhas (2006) alertaram sobre uma preocupação com a ergonomia, responsável por garantir boas condições de trabalho tanto fisiologicamente quanto mentalmente para os trabalhadores. Segundo eles, as ações que a empresa desempenhou podem ser exemplificadas como melhorias em equipamentos, investindo em tecnologia, e também maior acompanhamento especializado para os trabalhadores.

Quelhas e Lima (2006) criticam também a necessidade de se divulgar indicadores de desempenho relacionados à segurança e à saúde ocupacional para todos na empresa, a fim de conscientizar a todos sobre os resultados práticos das ações relacionadas e também a opção de sugestões para melhorias dos processos e práticas de SSO, objetivando uma participação e engajamento de todos na organização, não se restringindo aos gestores, diretores ou proprietários.

Penatti, Zago e Quelhas (2006) propõem como ponto de melhoria para empresa estudada em sua pesquisa a criação de local de recreação para os trabalhadores em horário de almoço; investimento em cursos, treinamentos, e uma maior resposta de avaliação para os trabalhadores, bem como necessidades básicas de por exemplo maior ventilação nas áreas.

Outro ponto pode ser o de melhor tratamento ao trabalhador que volta de uma doença, afastamento ou lesão, propondo à empresa que o trate com a mesma importância de um recém chegado e também com o posterior acompanhamento adequado para sua reintegração (DIAS, 2020; PENATTI; ZAGO; QUELHAS, 2006).

Benetti *et al.* (2014), ao lidarem estreitamente com o *stress* ocupacional, mostram que são precisas estratégias para lidar com esse problema. Identificando as possíveis fontes causadoras de *stress* na organização, inicia-se a tentativa de mitigar ou eliminar seu efeito nos trabalhadores.

Quando os trabalhadores já se encontram afastados, pode ser feito um acompanhamento, para tentar reabilitar essas pessoas, através de um programa de assistência pós-traumático e apoio de profissionais da área como psicólogos e assistentes sociais (BENETTI *et al.*, 2014). Ainda para os autores, outras formas de se lidar com o *stress* no trabalho podem ser a reorganização do trabalho, introdução de pausas para descanso juntamente com programas de melhoria ergonômica, além de maior participação da organização no suporte social a seus trabalhadores.

Benetti *et al.* (2014) recomendam que estas ações sejam monitoradas mesmo antes de darem os resultados finais, a fim de garantir a efetividade delas, pois a espera pode resultar no agravamento da saúde ocupacional e na reformulação de políticas e práticas novamente por parte dos gestores e organização.

Como visto, a gestão de políticas e práticas de gestão de pessoas assume um papel importante quanto ao trato da saúde do trabalhador. Somente a obrigatoriedade legal não supre as necessidades físicas, mentais e sociais sobre a saúde do trabalhador, é preciso que as organizações ultrapassem o limite normativo para conseguirem dar uma atenção adequada à saúde ocupacional.

O envolvimento da alta cúpula da empresa, juntamente com a participação dos trabalhadores de todos os níveis, também é vista como um engajamento preciso para que as políticas e práticas se efetuem realmente. A participação dos trabalhadores é um ponto que merece atenção, pois com sugestões eles conseguem alertar e indicar sobre possíveis riscos no ambiente de trabalho ou sobre acertos da gestão, que tem um retorno de suas ações.

3. METODOLOGIA

3.1 Caracterização da pesquisa

Esta pesquisa se caracteriza como de natureza exploratória e descritiva. A pesquisa exploratória é caracterizada por Alyrio (2009): “pela existência de poucos dados disponíveis, em que se procura aprofundar e apurar ideias” (ALYRIO, 2009, p. 58). Para Triviños (1987), ela pode ser caracterizada como uma alternativa de aumentar a capacidade e a gama de conhecimento do pesquisador sobre um determinado problema. Sua natureza descritiva pode ser atribuída ao fato de comumente ser usada por pesquisadores com atuação prática e com o objetivo de estudar características de um grupo e levantar opiniões (GIL, 2002).

A abordagem utilizada caracteriza-se como de natureza qualitativa, que, de acordo com Richardson e Peres (1999), é: “uma forma adequada para entender a natureza de um fenômeno social” (RICHARDSON; PERES, 1999, p. 80). Lakatos e Marconi (2007), afirmam que, na pesquisa qualitativa, o foco está na análise e explicação mais profundas do fenômeno estudado, descrevendo a complexidade do comportamento humano.

Para a estratégia de pesquisa adotada, foi utilizado o estudo de caso, que, segundo Triviños (1987), “tem por objetivos aprofundarem a descrição de determinada realidade” (TRIVIÑOS, 1987, p. 110). Segundo Gil (2008), os estudos de caso podem ser utilizados para realizar um estudo mais detalhado de um ou poucos objetos, buscando aprofundar o conhecimento sobre o tema. Yin (2001) define que o estudo de caso pode ser usado em situações como estudos organizacionais e gerenciais, que é objetivo desta pesquisa.

3.2 Técnicas de pesquisa e instrumento de coleta de dados

Quanto às técnicas de pesquisa utilizadas para coleta e geração de dados, foram utilizadas a pesquisa documental, a observação participante e entrevistas.

Segundo Gil (2008), a pesquisa documental são os dados “obtidos de maneira indireta, que tomam a forma de documentos, como livros, jornais, papéis oficiais, registros estatísticos, fotos, discos, filmes e vídeos” (GIL, 2008, p. 147).

A entrevista pode ser definida como: “uma forma de interação social. Mais especificamente, é uma forma de diálogo assimétrico, em que uma das partes busca coletar dados e a outra se apresenta como fonte de informação” (GIL, 2008, p. 109). Para este estudo, foi utilizada a entrevista focalizada que é bastante explorada em pesquisas que procuram captar

com precisão experiências vividas, devido a liberdade dada ao entrevistado em suas expressões (GIL, 2008).

Para condução das entrevistas, foram utilizados dois roteiros de entrevistas, sendo um para os gestores/líderes e outro para os trabalhadores de linha. Foram entrevistados doze trabalhadores da organização, sendo quatro deles de cargos de gestão e os outros oito trabalhadores de linha, também reconhecidos como operacionais. Essa distinção se faz necessária para que se cumpram os objetivos deste estudo de pontuar convergências e discordâncias sobre o modo como é tratada a saúde ocupacional na organização em questão.

Entre os critérios de escolha da organização Somai Nordeste S/A para a realização da pesquisa incluem-se: a longevidade da organização, que atua no mercado há mais de cinquenta anos no segmento industrial de produção de ovos e apresenta-se como uma das mais importantes empresas do setor para a economia local e nacional, e a acessibilidade aos indivíduos entrevistados, tendo em vista a participação do autor no corpo funcional da organização.

O critério de seleção dos gestores entrevistados foi baseado nas áreas de atuação e competência de cada um, de forma a permitir uma maior variabilidade de percepções das áreas organizacionais em relação à temática em análise, ou seja, a saúde ocupacional. Nesse sentido, foram realizadas entrevistas com: um gestor da área de produção de ovos; um da área de classificação de produtos; um da área de recursos humanos; e um da área de segurança, saúde e medicina do trabalho.

Já para os trabalhadores, reconhecidos como assalariados que prestam serviços à organização em nível técnico e/ou operacional, a seleção foi realizada mediante indicação dos gestores sobre profissionais que preferencialmente tiveram afastamentos ocorridos por doenças ou acidentes de trabalho no período de 02/01/2018 a 03/01/2021; bem como pela indicação dos próprios trabalhadores. A restrição em relação à data, considerando apenas os últimos três anos, favoreceu que os entrevistados que tiveram algum adoecimento, relatassem memórias mais recentes do seu adoecimento.

Uma vez identificados os gestores responsáveis por cada uma das áreas preteridas, as entrevistas foram realizadas mediante agendamento. Para os trabalhadores, considerando as restrições para a realização de entrevistas on-line, e as mesmas sendo executadas em período de pandemia, se desempenharam no modo presencial. Contudo, os pesquisadores se comprometeram a acatar todas as exigências feitas pela Agência Nacional de Vigilância Sanitária (ANVISA) para as atividades presenciais, ou seja: as entrevistas foram feitas de forma individual, com distanciamento de dois metros entre o pesquisador e o participante em espaço

com boa circulação de ar e com o uso contínuo de máscara. Foi disponibilizado álcool gel na entrada e saída de cada entrevistado para higienização das mãos.

Obedecendo os critérios éticos previstos pelo Comitê de Ética em Pesquisa da UFMG (COEP/UFMG), salienta-se que, após as entrevistas, os dados foram transcritos de forma literal e serão armazenados por um período de cinco anos, sob a responsabilidade do professor Cledinaldo Aparecido Dias, coordenador da pesquisa e membro do Grupo de Estudos em Administração do Instituto de Ciências Agrárias (GEA/ICA). Vale ressaltar que o sigilo das entrevistas, bem como a identidade dos entrevistados estão preservados totalmente. Esta pesquisa foi submetida à aprovação do Comitê de Ética em Pesquisa da UFMG (COEP/UFMG), conforme Parecer Consubstanciado n° 4.867.137 (ANEXO A).¹

Adverte-se que, para manutenção da integridade da empresa e dos seus membros, todos os dados pessoais e institucionais estão mantidos em sigilo em quaisquer futuras publicações dos resultados. A fim de proteger o anonimato e o sigilo das informações obtidas, os nomes dos participantes desta pesquisa foram substituídos por nomes fictícios, escolhidos aleatoriamente. As informações dos participantes são relativas ao período de suas devidas entrevistas, realizadas no mês de agosto de 2021.

O roteiro de entrevista para o grupo de gestores (APÊNDICE A) englobava aspectos ligados mais especificamente quanto à estratégia, às políticas e às práticas da empresa em relação à saúde ocupacional dos trabalhadores. Todas as entrevistas com esse grupo foram gravadas com o consentimento dos participantes e realizadas mediante assinatura do Termo de Consentimento Livre Esclarecido (TCLE) (APÊNDICE C).

O roteiro de entrevista para os empregados (APÊNDICE B) englobava aspectos ligados em sua maioria às práticas efetivas da empresa em relação ao trato à saúde ocupacional dos trabalhadores. Todas as entrevistas realizadas com esse grupo foram gravadas com o consentimento dos participantes e realizadas mediante assinatura do TCLE (APÊNDICE D).

Para uma melhor caracterização dos participantes da pesquisa, o Quadro 1 sintetiza o perfil dos doze participantes do estudo, sendo caracterizados pela idade, estado civil, formação, cargo e tempo de empresa. Ressalta-se aqui, que os nomes atribuídos a cada participante já foram substituídos por nomes fictícios.

¹ Este projeto foi aprovado no COEP/UFMG sob o Parecer Consubstanciado n° 4.867.137.

Quadro 1 - Perfil dos participantes da pesquisa

Nome Fictício	Idade	Estado Civil	Formação	Cargo	Tempo de Empresa
Enrique	61	Casado	Fundamental Completo	Operador de Produção	30 anos
Cristian	56	Casado	3° Série Completo	Operador de Produção	22 anos
Micaela	37	Casada	Ensino Médio Completo	Operadora de Produção	7 anos
Tomé	52	Solteiro	6° Série Completo	Operador de Produção	9 anos
Janílson	42	Casado	7° Série Completo	Operador de Produção	10 anos
Reginaldo	31	Casado	Ensino Médio Completo	Mecânico Industrial	2 anos
Catarina	48	Solteira	Ensino Médio Completo	Operadora de Classificação	6 anos
Luísa	45	Solteira	6° Série Completo	Operadora de Classificação	8 anos
Oswaldo	37	Casado	Superior Completo	Gerente de Classificação	8 anos
Adriano	30	Casado	Superior Completo	Supervisor de SESMT	5 anos
Celso	58	Casado	Superior Completo	Gerente de Produção	26 anos
Sandra	46	Casada	Pós-Graduação	Gerente de Recursos Humanos	2 anos

Fonte: elaborado pelo autor.

Na próxima seção, buscou-se descrever a técnica de análise de dados, juntamente com as escolhas das categorias discursivas definidas para a análise dos discursos dos participantes.

3.3 Técnica de Análise de Dados: Análise do Discurso Crítica (ADC) a partir do *Corpus*

Para esta pesquisa, buscou-se utilizar como técnica de análise de dados a Análise do Discurso Crítica (ADC). Tal escolha se dá pelo fato de acreditar que essa técnica valoriza, no discurso, algumas propriedades linguísticas de representação dos indivíduos em suas falas, e também alguns pontos no âmbito da identidade trazida nos discursos, fazendo com que se consiga enxergar todo o contexto do discurso (DIAS, 2020).

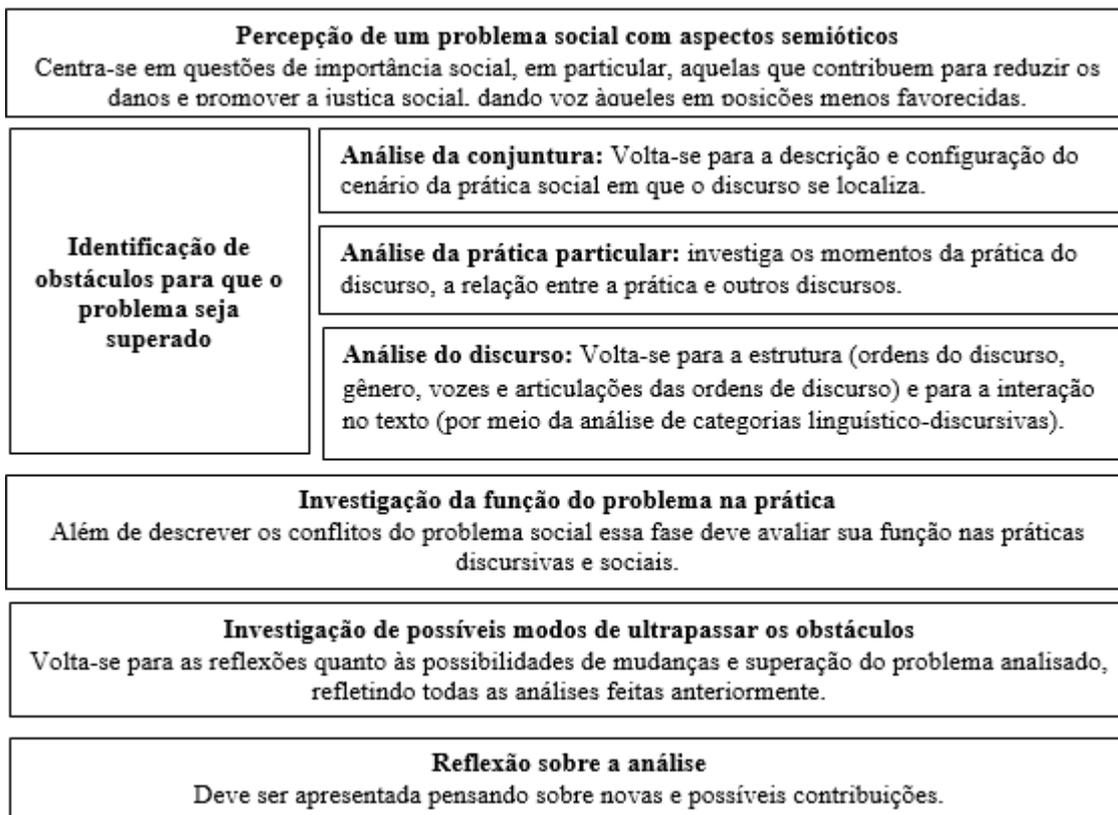
A ADC de Fairclough tem sido usada na produção científica brasileira, colocando-se numa evolução recente, e se mostrando como potencial ferramental analítico e metodológico e como recurso teórico no Brasil (DIAS; SIQUEIRA; VIEIRA, 2021).

Segundo Salles e Dellagnelo (2019), esse método contribui bastante para se alcançarem identidades, mostrando ideologias e crenças escondidas nos discursos. Além disso, os autores trazem que é possível também evidenciar estruturas de dominação e relações sociais que atualmente são muito fortes na sociedade e nos contextos organizacionais.

A crescente evolução dos estudos de Fairclough o levou a categorizar o discurso em três significados: acional, representacional e identificacional, que se posicionam em como o discurso se coloca em práticas sociais, com os modos de agir (significado acional), de representar (significado representacional) e de ser (significado identificacional) (DIAS; SIQUEIRA; VIEIRA, 2021).

Perpassado a conceituação e limitação da ADC como técnica de análise, para sua execução, conforme dito por Dias, Siqueira e Vieira (2021), seguiu-se o arcabouço ilustrado pela figura 1 abaixo:

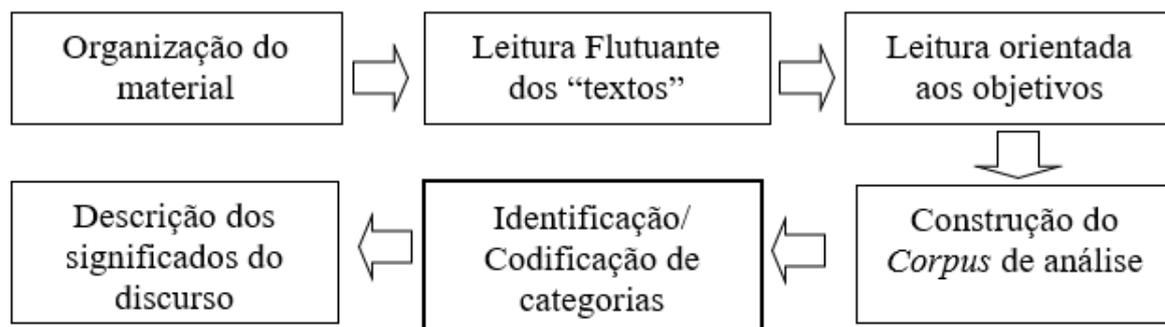
Figura 1. Arcabouço teórico-metodológico da Análise Crítica do Discurso



Fonte: Dias, Siqueira e Vieira (2021).

Baseando-se na sistematização proposta apresentada por Dias, Siqueira e Vieira (2021), definiu-se a forma de tratamento dos dados de modo a possibilitar a construção do *corpus* para análise, conforme mostra a figura 2:

Figura 2. Sistematização de um processo de ADC.



Fonte: Dias, Siqueira e Vieira (2021).

Utilizando-se dos recursos metodológicos da pesquisa de Resende (2008, citado por DIAS, 2020), foi feita uma primeira leitura no material de forma criteriosa, com o objetivo de relembrar o contexto vivido nas entrevistas e familiarizar-se ainda mais com o conteúdo das transcrições.

Posteriormente a esse primeiro procedimento, foi feita uma segunda leitura do material, desta vez, mais orientada aos objetivos desta pesquisa. Após essa etapa, o pesquisador se ocupou em diferenciar, no texto, os trechos selecionados, dando origem a um outro documento, chamado de recorte final. Buscou-se ressaltar com ferramentas de realce e comentários no Microsoft Word, codificando os trechos selecionados de acordo com a técnica de análise de dados escolhida, conforme técnica utilizada por Dias (2020) em sua pesquisa.

Embora a utilização de apenas parte das transcrições pareça algo negativo, o recorte dos textos se coloca como aspecto positivo, pois a partir daí se consegue focar nos elementos que se selecionou, e trabalhá-los com maior profundidade na orientação e nos objetivos propostos pela pesquisa (RESENDE, 2008 citado por DIAS, 2020).

Nesta pesquisa, de posse do arquivo denominado recorte final, analisou-se o texto com base nos significados do discurso representacional e identificacional. A escolha dessas categorias se justifica em razão da frequência observada no texto e pela melhor capacidade de responder os objetivos propostos nesse estudo.

Como já mencionado a ADC se subdivide em alguns significados, na seção posterior, iremos tratar especificamente daqueles tratados nessa pesquisa.

3.4 Significados do Discurso e Categorias Discursivas analisadas

Como explicitado, a ADC possui alguns significados (representacional, identificacional e acional), portanto, abaixo seguem-se os significados e categorias discursivas identificadas escolhidas para se trabalhar.

3.4.1 Significado Representacional

No que se refere ao significado representacional, ele está associado bastante na representação do contexto, do cotidiano no discurso, conforme afirma Fairclough (2003, p. 124 citado por DIAS; SIQUEIRA; VIEIRA, 2021) “eu vejo os discursos como formas de representar os aspectos do mundo - os processos, relações e estruturas do mundo material, o "mundo mental" de pensamentos, sentimentos, crenças e assim por diante, e o mundo social”. Para esse estudo, escolheu-se a categoria da interdiscursividade.

Como conceito, a interdiscursividade pode ser definida como “uma categoria representacional, ligada a maneiras particulares de representar o mundo” (FLORINDO; MAGALHAES, 2018, p. 6). A interdiscursividade pode se referir “a tentativas mais inovadoras na criação de gêneros híbridos ou construções relativamente novas por meio de apropriações, convenções ou recursos associados a outros gêneros e práticas” (BHATIA, 2007, 2008, 2010 *apud* RECHETNICOU; LIMA, 2016, p. 202).

A interdiscursividade pode ser classificada como a categoria mais vantajosa para a análise do significado representacional do discurso, muito por conta de como os elos interdiscursivos do discurso representam o mundo dos indivíduos (DIAS; SIQUEIRA; VIEIRA, 2021).

3.4.2 Significado Identificacional

Nesse significado, a característica que o define é a capacidade dos discursos de moldar e construir identidades, algo que se traduz numa construção discursiva. Segundo Salles e Dellagnelo, (2019):

o significado identificacional é útil em pesquisas que buscam identificar como são construídas e negociadas identidades no texto, ou seja, como as pessoas identificam a si próprias, e identificam e são identificadas por outros. O significado identificacional, portanto, não está relacionado apenas à identidade, mas também a identificação do outro e, por isso,

relacionado a julgamentos (sujeito moral) (SALLES; DELLAGNELO, 2019, p.420).

Para o significado identificacional, optou-se por trabalhar com categorias discursivas: avaliação, metáfora e modalidade.

A categoria avaliação abarca juízos ou perspectivas do indivíduo, explícitas e implícitas, sobre alguns aspectos do seu cotidiano, considerando como foi dito, levando em conta o que acha bom ou ruim (FAIRCLOUGH, 2003 *apud* DIAS; SIQUEIRA; VIEIRA, 2021).

Já a modalidade evidencia o modo de como as pessoas se colocam no discurso. Segundo Salles e Dellagnelo (2019) a modalidade “pode ser vista em termos do comprometimento que o enunciante assume com aquilo que *diz* em seu texto e está relacionado ao julgamento em relação ao que é verdadeiro e o que é necessário, ao que é desejável ou indesejável e revelam a forma como a realidade social é representada.” (SALLES; DELLAGNELO, 2019, p. 423).

A análise do significado identificacional por meio das metáforas, pode ser visto como uma explicação de algo em função de um conceito de outra. Para Fairclough (2001, p. 241, citado por citado por DIAS; SIQUEIRA; VIEIRA, 2021), “as metáforas não são apenas adornos estilísticos superficiais do discurso”, mas representações utilizadas para explicar o modo de pensar e de agir dos sujeitos, bem como seus sistemas de conhecimento e crença.

4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Baseando-se nas entrevistas realizadas e utilizando da metodologia já citada, este capítulo se dedica em demonstrar os resultados e discuti-los em razão da fundamentação teórica realizada anteriormente. Nesse sentido, serão descritos os cinco eixos de análise identificados.

O Eixo 1 descreve aspectos relacionados à identificação que o indivíduo tem com seu trabalho e com a atividade que ele desempenha. O Eixo 2 se preocupa em mostrar a percepção dos dois agentes no aspecto relacionado à saúde ocupacional, como é tratada, acompanhada e realizada pela empresa. O Eixo 3 permeia as análises dos discursos em razão da visão da empresa de valorização para com o trabalhador. O Eixo 4 se preocupa em destacar a necessidade e a importância de um olhar crítico sobre a saúde mental na empresa estudada, destacando situações expostas por gestores e trabalhadores de nível operacional. Por fim, o Eixo 5 se concentra em externalizar as sugestões de melhoria, tanto dos trabalhadores de nível operacional, quanto dos gestores.

4.1 Eixo 1: Alerta à baixa identificação do indivíduo com o trabalho

Para esse eixo, optou-se em concentrar nas categorias avaliação, metáfora e modalidade na análise do significado identificacional e na categoria interdiscursividade para análise do significado representacional. Os excertos apresentados nesta seção dizem respeito ao questionamento sobre a identificação do trabalhador com seu trabalho.

Para tal, irá se analisar as falas de Enrique, Micaela e Catarina, ambos pertencentes ao grupo dos trabalhadores de nível operacional. Optou-se por não trabalhar os discursos dos gestores no Eixo 1, devido à dificuldade dos gestores em exporem como eles se identificam com seu trabalho.

No excerto 01, ao ser perguntada se tem identificado prazer ou satisfação no seu trabalho e se identifica alguma satisfação advinda dele, Micaela admite algumas percepções, evidenciando os motivos de sua conclusão sobre o grau de satisfação advinda do trabalho.

Excerto 01

Eu no momento. Eu agora, depois que eu operei. Eu não tô muito satisfeita porque eu não ando muito bem ainda. O trabalho que eu faço faz com que eu sinta bastante dor ainda, então assim, eu gosto do que eu faço, mas tem umas partes do meu trabalho que força muito, é pesado entendeu. Aí esse lado eu já acho mais... sabe? (Micaela)

No excerto 01, a entrevistada Micaela se coloca na fala, por meio do uso do pronome “eu”, no início da sua fala, e admite que após uma operação e seu retorno ao trabalho

não está muito satisfeita, alegando que “eu não ando muito bem ainda”, fazendo uma avaliação de sua condição para realizar o seu trabalho.

No início de sua fala, Micaela começa com a expressão “eu no momento”, seguido de uma pausa brusca. Depois, a entrevistada muda sua fala para “eu agora, depois que eu operei”. Essa frase é relevante para se entender o baixo comprometimento da entrevistada com o que diz, tendo em vista que ao conjugar o verbo “operar”, ela se coloca como agente da operação e não como alvo da ação.

Seguindo, o uso em sua fala da expressão “muito” colabora para a modalização de sua fala, contribuindo também para que o nível de comprometimento com o que diz seja reduzido, bem como o uso da expressão “não ando muito bem ainda”, pois indica temporariedade. Assim, o primeiro responsável pela baixa satisfação de Micaela com o trabalho é a situação de sua saúde, somada ao seu processo de recuperação advindo de uma cirurgia.

Da mesma forma, Micaela sempre se coloca no texto em posição de agente, na frase “O trabalho que eu faço faz com que eu sinta bastante dor ainda”, ela é agente do verbo sentir. As escolhas discursivas da entrevistada são permeadas por baixo comprometimento quando se trata de algo contrário ao que se espera dela como funcionária de uma empresa privada.

Para exemplificar sua posição, a entrevistada admite primeiro que gosta do seu trabalho, através da expressão “eu gosto do que eu faço”, mostrando que ao utilizar do pronome “eu”, ela assume com clareza sua afirmação. Porém, a clareza mencionada anteriormente, é colocada à prova na continuação de sua fala: “mas tem umas partes do meu trabalho que força muito, é pesado entendeu.”, não se comprovando totalmente devido a afirmação que algumas partes do trabalho a forçam “muito”, trazendo intensidade a sua fala.

Ao assumir que o trabalho “é pesado”, Micaela mostra que não há de fato como se sentir identificado ou satisfeito com o seu trabalho devido ao alto esforço exigido de sua atividade e as dores sentidas ainda após seu retorno.

O termo utilizado no final de sua frase: “pesado”, faz alusão a uma metáfora, tentando atribuir ao trabalho um sentido de peso, dificuldade. O que não foi usado por exemplo quando falou que gosta do seu trabalho anteriormente, reforçando que a sua afirmação positiva, de que gosta do seu trabalho, pode ser avaliada com cuidado.

No fim do excerto 01, Micaela modaliza sua fala com a expressão: “Aí esse lado eu já acho mais... sabe?”, com o “eu acho”, ela tenta se retirar da afirmação de sua fala, podendo ser interpretado aqui como um possível medo da entrevistada em assumir sua posição em relação ao aspecto “pesado” do trabalho. Nesse mesmo trecho de sua fala ela se refere como “mais”, quando deveria caracterizar o que já expôs, reforçando o medo em assumir aquilo que

diz. Podemos aqui tentar analisar o que ela queria falar com o termo “mais”, já que pode ser interpretado que ainda podem ter outros aspectos que ela identifica no seu trabalho que a deixa insatisfeita, mas que por conta do medo em falar, Micaela preferiu se calar.

Essa insatisfação mostrada na análise do excerto 01 pode partir de um direcionamento das próprias organizações, conforme exposto por Lhuillier (2013), os modelos organizacionais podem se direcionar para agirem de forma a buscar a apropriação do conhecimento do trabalhador, deixando de lado suas aspirações e desejos que deveriam estar presentes no trabalho. Para a autora, quando esses movimentos acontecem, o resultado é a perda da capacidade do indivíduo em se sentir identificado e de se expressar em seu trabalho.

No excerto 02, o entrevistado Enrique foi perguntado como ele se identifica com o seu trabalho e a partir daí, ele coloca como enxerga seu trabalho, trazendo um aspecto temporal em sua fala.

Excerto 02

“Não! Esse trabalho que eu faço, eu acho bom né ... é um trabalho que eu faço há muitos anos, então.” (Enrique)

Em sua resposta, Enrique já começa falando que “Não!”, afirmando com certeza aqui sua posição que encontra sim identificação com seu trabalho. Prosseguindo, Enrique discorre a seguinte expressão: “Esse trabalho que eu faço, eu acho bom né...”, se observa a utilização do pronome “eu” na primeira parte de sua fala, que imputa credibilidade em seu discurso, pois aqui o entrevistado não modaliza ainda.

Porém, ao continuar sua resposta, Enrique modaliza com a locução “eu acho” ao referir-se à característica boa do trabalho, sendo interpretado aqui como um possível medo do entrevistado em assumir outras características identificadas por ele no seu trabalho. Além disso, ele utiliza o termo “né...” ao final da frase, voltando ao entrevistador também a pergunta, utilizado de certa maneira como forma de afirmação conjunta do que ele está colocando em sua resposta.

Em sua fala, no excerto 02, o entrevistado afirma o seguinte ao justificar o adjetivo bom para o trabalho: “é um trabalho que eu faço há muitos anos, então.”, aqui se entende o trabalho como bom, devido a ter se tornado algo habitual em sua rotina, pontua-se aqui que Enrique tem 61 anos de idade, e 30 anos dedicados à empresa, justificando assim sua afirmação de que faz realmente seu trabalho há muitos anos.

Portanto, a fala final de Enrique fica subentendida que ele se considera identificado com seu trabalho apenas por tê-lo feito por muitos anos e não necessariamente por outro aspecto. Enrique poderia ter citado outro aspecto para justificar sua identificação com o

trabalho, como por exemplo uma realocação de setor, de horários, de função ou outro aspecto que a organização pudesse ter mudado para deixá-lo inserido, pertencente a sua atividade no trabalho. Aqui a identidade trazida por ele se leva mais para o aspecto de ritmo diário de produção, e assim familiariza o trabalhador a sua atividade.

Tal análise baseada na subjetividade do trabalho é também vista nas ideias de Dejours (2004), onde não se limita o trabalho apenas à função de produzir, mas também a de transformação do próprio indivíduo, atribuindo assim a característica de identidade pessoal do indivíduo ao trabalho.

No excerto 03, ao ser questionada sobre a identificação que tem com seu trabalho, Catarina responde de maneira firme e sincera, mostrando a visão dela sobre o seu trabalho.

Excerto 03

“(...) Eu não gosto, eu preciso trabalhar. Mas eu venho trabalhar porque eu dou o melhor de mim entendeu. Assim, eu acho que não é uma paixão trabalhar, não é paixão de ninguém trabalhar, mas é bom.” (Catarina)

A entrevistada Catarina, no excerto 03, começa sua fala afirmando “eu não gosto de trabalhar”. A negação do gosto pelo trabalho é justificada pela necessidade “eu preciso trabalhar”, fazendo surgir também o processo de avaliação em seu discurso. Em ambas as expressões se verifica a utilização do pronome “eu” para introdução da afirmativa, o que evidencia que a entrevistada assume forte compromisso com aquilo que diz. Ao se colocar na fala, ela abandona o receio de revelar sua pouca identificação com o trabalho que desenvolve.

O conteúdo de sua resposta nesse trecho demonstra que ela não possui nenhuma identificação com seu trabalho. Quando ela diz que não gosta, mas que precisa trabalhar, ela assume a mesma percepção do trabalho interpretado como forma de subsistência, como apresentado por Lhuilier (2013) de caráter econômico apenas, descartando os aspectos do trabalho como identificação, prazer e sociabilidade.

No decorrer de sua resposta, Catarina reafirma sua visão em relação ao trabalho apenas como forma de sobrevivência. Discursivamente ela nega a existência de uma relação de afeto com o trabalho ao afirmar “Assim, eu acho que não é uma paixão trabalhar”. A palavra “assim” articula no texto como recurso explicativo dado pela entrevistada para pontuar a sua percepção sobre o trabalho. Para minimizar a força da expressão, Catarina modaliza sua fala com a locução “eu acho”, embora na sequência da fala a entrevistada generalize, utilizando-se do agente indefinido “ninguém”, que trabalhar “não é paixão de ninguém”.

A palavra “paixão”, que aparece na fala de Catarina com um sentido negativo para o trabalho, pode ser vista como uma metáfora. A paixão remete-se a um sentimento de atração,

entusiasmo e interesse pela atividade do trabalho. Nessa fala, a palavra é utilizada para negar a existência de qualquer um desses aspectos em seu trabalho. Cabe pontuar que a articulação textual da fala de Catarina parece deixar claro que na visão dela não é o trabalho da Somai que não gera a paixão, mas qualquer trabalho, mostrando assim essa interiorização desse conceito por parte da trabalhadora.

Essa visão de Catarina, exclui totalmente o aspecto do trabalho de identificação e existência do indivíduo contida nele, aqui a palavra “paixão” foi utilizada para negar esse sentimento relacionado ao trabalho, e alerta para como essa compreensão do trabalho pode ser um gatilho para o surgimento de doenças relacionadas ao âmbito mental, como depressão, *stress*, *burnout*, entre outros, já que não se vê nenhum sentido no trabalho apenas o de sobrevivência.

Essa perspectiva da entrevistada sobre o seu trabalho recai nas críticas de Enriquez (2014), como o trabalho tratado no campo da sobrevivência, da obrigação, desvinculado de qualquer campo psicológico, social ou identificacional. Evidenciando que a empresa não toma nenhuma ação no sentido de estimular o indivíduo em seu trabalho, para que esse exerça sua subjetividade, ou até mesmo pensar em formas de readequações e reorganização do trabalho para que o trabalhador se sinta dentro, inserido em seu trabalho.

Espera-se da empresa um estímulo e disposição de recursos para que o sujeito se sinta realizado com o resultado de seu trabalho, já que o indivíduo se coloca em outra história em seu trabalho, a fim de tentar obter um sentido para sua vida pessoal (LHUILIER, 2013).

Porém, deve-se atentar para o fim dessas ações, tomando cuidado para o seu verdadeiro objetivo pois, segundo Gaulejac (2007), algumas organizações incentivam, estimulam o lado individual e competidor dos indivíduos apenas para ganhos e lucros, deixando à margem desse esforço a identificação do sujeito com seu trabalho.

Essa preocupação pode ser considerada para futuras ações que a Somai possa adotar relacionadas a recuperar a identidade dos trabalhadores com seu trabalho, bem como o incentivo para que exerçam de fato a subjetividade em seu trabalho, mas aqui fica a crítica à empresa em ainda não se atentar ao lado identitário do trabalho.

Em observações realizadas na empresa, conseguiu-se observar que não surgiu nenhuma fala, expressão ou comentário de nenhum trabalhador relacionado positivamente ao lado de identificação com seu trabalho, exceto em falas que logo após afirmar isso, já reclamavam de algum aspecto existente do seu trabalho cotidiano.

Nesta seção, buscou-se discutir e evidenciar nos excertos a falta de identidade e pertencimento dos entrevistados com seu trabalho. Foi visto que ainda não se tem na empresa

uma perspectiva positiva de identificação do trabalhador com seu trabalho, mesmo que em dois excertos (Micaela e Enrique) de forma literal colocarem que gostam do seu trabalho. As análises feitas mostram que existem alguns pontos que possam causar essa percepção nele, como no caso de Enrique, sendo justificado pela quantidade de tempo de trabalho na empresa. Já com Micaela, essa posição ficou um pouco difícil de se justificar, devido a ela mostrar o aspecto “pesado” advindo do seu trabalho sem citar algum outro aspecto positivo relacionado a sua afirmação em “gostar do que faz”.

O aspecto individual, intrínseco dos entrevistados, mostrou-se bem presente no discurso de Catarina no excerto 03, pois não se mostrou identificada, pertencente e tampouco motivada para seu trabalho, movendo sua análise para o lado identitário do trabalho, ficando aqui apenas na perspectiva penosa, de dor e sofrimento ao trabalhador.

A próxima seção, dedica-se em mostrar a visão sobre o afastamento, e saúde ocupacional na empresa, confrontando os discursos de gestores e trabalhadores de nível operacional com o objetivo de encontrar convergências e/ou divergências em seus discursos.

4.2 Eixo 2: Percepção de afastamento e saúde ocupacional por trabalhadores e gestores

Para análise da percepção do afastamento e saúde ocupacional dos entrevistados nesse estudo, foram utilizadas as categorias avaliação, metáfora e modalidade no que diz respeito ao significado identificacional, e a categoria interdiscursividade para discussão do significado representacional.

Para esse eixo, irá tratar-se das percepções sobre a saúde ocupacional na empresa nos excertos de Micaela, Janílson e Luísa, entrevistados do grupo dos trabalhadores de nível operacional, e de Celso e Sandra, entrevistados do grupo dos gestores. As falas subsequentes, são resultados de indagações realizadas sobre o tratamento realizado pela empresa quanto a saúde ocupacional, e também como isso pode estar relacionado com o adoecimento dos trabalhadores.

No excerto 04, ao ser questionada como foi o contato da empresa durante seu período de afastamento, Micaela assume uma posição firme em sua resposta, ressaltando a prática que a empresa teve diante a situação de seu afastamento, que permite visualizar como a empresa se preocupa com as consequências causadas pela intensidade com que trata e acompanha a saúde dos seus trabalhadores. Micaela faz parte do grupo dos trabalhadores de nível operacional, o que contribui para uma visão realista, observada pelo indivíduo que deveria receber a atenção especial relacionada a saúde ocupacional.

Excerto 04

“(...) Não. Não tem ligação nenhuma. Eles só sabem por que você deu atestado de afastamento, tudo bem. Mas, em questão de dá telefonema pra ver se o funcionário tá bem (...), pelo menos da minha parte tá.” (Micaela)

No excerto 04, Micaela nega firmemente, com a expressão “Não” por duas vezes ao ser perguntada sobre o contato da empresa em seu afastamento, o que mostra que ela não tem dúvida alguma sobre sua resposta. Ela afirma ainda que “Não tem ligação nenhuma [da empresa]”, de modo a exemplificar sua afirmação anterior.

O uso do pronome “eles”, na sequência de sua resposta: “eles só sabem porque você deu atestado de afastamento, tudo bem” pode se referir a toda equipe de Segurança, Saúde e Medicina do Trabalho (SESMT), seu gestor imediato, ou ainda a organização, pois não deixa explícito o ator social em sua fala, configurando assim o processo de exclusão dos atores sociais. Essa exclusão, pode ser interpretada como um recurso discursivo para evitar se comprometer em sua fala.

Atribuindo assim sua posição em não receber nenhum contato da empresa para acompanhamento do seu afastamento, sendo interpretado aqui pela negação veemente da entrevistada, como ponto que ela gostaria que ocorresse, mas que na verdade não ocorre atualmente dentro da Somai.

Mesmo a empresa tendo ciência da comunicação do afastamento dos trabalhadores, não se preocupa em nenhum momento em fazer um contato com o trabalhador afastado. Tal contato teria a finalidade de assisti-lo em alguma dificuldade ou necessidade que o trabalho desempenhado possa ter o lesado, tornando-se a organização voltada mais a intolerância com os doentes.

No fim do excerto 04, Micaela menciona que “pelo menos da minha parte tá”, indicando o uso de um recurso discursivo ligado à modalidade como forma de amenizar o que foi dito de forma categórica no início de sua fala, que se inicia de forma contundente e generalizada. No entanto, é possível identificar uma margem para interpretação de que pode ser que ocorra algum outro tipo acompanhamento, relacionados à criticidade do afastamento por exemplo, e se confirmado, mostra ainda mais explícito, que esse tratamento não é oferecido a todos.

Durante a observação participante foi possível observar que a depender do tipo de acidente, doença ou afastamento, levando em conta o possível problema que aquela ocorrência poderia gerar para empresa, ela se desprendia de uma maior atenção com o adoecimento, se

valendo de recursos por vezes até para mitigar danos causados pela prática do trabalho, caracterizando essa ação como condicionada a seu interesse próprio e não com o foco na saúde do trabalhador. Essa preocupação se exemplifica em acidentes considerados mais graves, como cortes e queimaduras, onde a organização tende a agir de forma mais rápida para tentar mitigar os possíveis danos à saúde do trabalhador.

A falta de um cuidado maior da empresa para com os trabalhadores adoecidos, mostrado na fala de Micaela no excerto 04, pode-se traduzir melhor no termo intolerância. Essa intolerância com os trabalhadores doentes e a forma como eles são marcados na organização por não conseguirem se adaptar mais à forma produtiva capitalista se assume como comportamento preocupante (BARRETO; HELOANI, 2015).

Tal pensamento é adotado também por outros autores que alegam como ponto de melhoria para as organizações o melhor tratamento ao trabalhador que retorna de uma doença ou afastamento, ou ainda está afastado, onde a empresa deve o tratar com a mesma importância de um recém chegado e também propor medidas com um acompanhamento adequado para sua reintegração ao trabalho (BENETTI *et al.*, 2014; DIAS, 2020; PENATTI; ZAGO; QUELHAS, 2006).

No excerto 05, iremos tratar da fala de Janílson, participante também pertencente ao mesmo grupo dos trabalhadores de nível operacional. Foi feito a ele o mesmo questionamento realizado à Micaela no excerto 04, e ele tenta passar sua experiência em relação ao contato da empresa com os afastados, além de evoluir em sua fala, abordando uma outra problemática.

Excerto 05

Igual mesmo a gente ta tendo essa peleja por causa da covid ne, eu fiquei 14 dias afastado um tempo atras aí, e não teve nada disso. (...), mas as vezes na questão do trabalho também ne, as vezes tem sido difícil, principalmente as mulheres, as vezes é puxado sabe, pra elas estarem trabalhando. (Janílson)

No excerto 05, o entrevistado utiliza-se do termo “peleja”, aqui trazido pelo trabalhador, indicando uma caracterização por meio de metáfora do momento atravessado por todos na empresa, pois utiliza o substantivo “gente”, para generalizar essa batalha e a luta atravessada por todos atualmente ao se referir a COVID-19. Porém, mesmo assumindo-se uma maior necessidade de acompanhamento e prevenção a saúde ocupacional nesse período, ainda não são tomadas ações diante do problema enfrentado pela pandemia.

Na continuação em sua fala, ele cita que ficou afastado por quatorze dias por conta da COVID-19 e não recebeu nenhum contato da empresa, exemplificado pela expressão “e não teve nada disso”, usado por ele em sua fala. Tal fala de Janílson, mostra a ausência da empresa

em acompanhar os afastamentos ocorridos, tanto que se recorda facilmente dessa falta de compromisso da organização em acompanhá-lo em sua ausência do trabalho. A facilidade com que o trabalhador assume sua posição, e as afirmações trazidas por ele, credibiliza sua fala, pois não se observou nenhuma tentativa de se abster em nenhum momento.

Logo após, o entrevistado discorre um pouco mais em sua fala do que o habitual durante sua entrevista, e possivelmente motivado por demonstrar a omissão da empresa no aspecto de acompanhamento da doença, ele denuncia ainda a “questão do trabalho também ne” nas palavras dele. Mudando o objeto de sua resposta, ele toca em outro ponto, a preocupação com a saúde das mulheres no trabalho.

Prosseguindo, ele intensifica que para as mulheres parece que essa relação se torna mais difícil, o que pode ser observado na categoria avaliação a partir do uso do advérbio “principalmente”. Ele dá o tom de preocupação diante a forma que o trabalho é proposto e tratado para esse grupo na Somai, e ainda introduz que “é puxado sabe, pra elas estarem trabalhando”. Aqui ele assume que o trabalho tem se tornado um fator difícil, complicado para as mulheres, afirmando o quão é puxado trabalhar, Janílson confirma que o trabalho adoece as mulheres na Somai, e infere-se que não está se tratando essa especificidade pontuada pelo entrevistado no excerto 05.

Ao utilizar o termo “puxado”, o entrevistado usa uma metáfora para se referir ao aspecto pesado do trabalho, aqui podendo ser traduzido o trabalho como sendo de alto esforço, relacionado a sua forma física, na maneira como está disposto, entrando no aspecto ergonômico do trabalho, ponto relacionado à saúde ocupacional.

Essa questão de ergonomia, voltada ao lado físico do trabalho apresentado pelo entrevistado, mostra o quão é importante uma preocupação com o modo de operação industrial. Desde a década de 50, esse modo de operação favorece ao aparecimento de doenças, acidentes e surgimento de sofrimentos causados pela forma como o trabalho é feito, e por outros motivos, como leis trabalhistas mais flexíveis (LARA, 2011).

O excerto 06 refere-se à fala de Luiza, uma entrevistada do grupo dos trabalhadores de nível operacional. Em sua entrevista, a trabalhadora foi indagada se o número de afastamentos que a empresa possui pode ter alguma ligação como a forma que a saúde ocupacional é tratada. Luísa em sua resposta, não apenas se posiciona, mas a justifica e a caracteriza, mostrando assim sua visão de como o trabalho pode estar adoecendo os trabalhadores.

“(…) Talvez o serviço, porque é muito movimento repetitivo, e causa ne, a pessoa acaba adoecendo. Muito serviço repetitivo e as vezes pesado, assim eu acho, é minha opinião.” (Luísa)

Ao formular sua resposta, percebe-se que Luísa modaliza sua fala ao colocar que “talvez” o serviço pode ser o motivo dos afastamentos ocorrerem, mas a pergunta não solicitou nenhum motivo, apenas se havia essa relação entre o afastamento e a forma que a saúde do trabalhador é tratada pela Somai, mostrando que Luísa já associou o serviço, traduzido aqui como o trabalho, como causa do adoecimento.

Continuando em sua resposta, a entrevistada no excerto 06, justifica que o motivo específico do adoecimento seria “muito movimento repetitivo”, atribuindo intensidade com o uso do advérbio “muito”, ela aponta que os movimentos repetitivos são a causa para o adoecimento do indivíduo em seu trabalho.

Luísa reafirma a condição de intensidade do trabalho realizado através da expressão: “Muito serviço repetitivo e as vezes pesado”, reforçando mais uma vez a percepção dela de como o trabalho está bastante “pesado”, e assim influenciando no adoecimento dos trabalhadores.

Ao utilizar-se da palavra “pesado”, Luíza faz alusão por meio desta metáfora ao aspecto cansativo do trabalho, pontuado aqui como sendo fadigoso e estando relacionado à maneira com que o trabalho é apresentado, entrando assim no âmbito ergonômico da atividade do trabalho.

Se analisa aqui estritamente como o aspecto ergonômico ligado à atividade do trabalho contribui bastante para o adoecimento do trabalhador na Somai, a organização não dá a devida atenção para saúde do trabalhador nesse ponto, o que é sentido no dia a dia pelo trabalhador, e relatado com pujança por eles.

Por fim, a entrevistada no excerto 06 decide realizar uma tentativa de modalização de sua fala, utilizando a expressão: “eu acho”. Contudo, logo de imediato, ela afirma: “é minha opinião”, o que reforça o seu discurso, considerando que ela se coloca na afirmação de que o aspecto repetitivo do trabalho, é o causador de adoecimentos na empresa, mesmo que sua fala anterior tenha sido colocada de forma a tentar se comprometer menos em sua fala.

Corroborando a fala de Janílson no excerto anterior, novamente a questão do adoecimento advindo da forma física do trabalho emerge. O que mostra a importância da empresa em se preocupar com a saúde e segurança ocupacional de seus trabalhadores, com o objetivo de garantir boas condições de trabalho, mitigando e/ou minimizando problemas e riscos que possam vir ou que estão ocorrendo (SILVA, 2015). Tal preocupação emergiu de

maneira colocada com uma necessidade em dois das três falas dos trabalhadores de nível operacional apresentados neste eixo.

No excerto 07, o questionamento realizado aos primeiros entrevistados deste eixo, agora foi feito a um gestor. Nesse sentido, Celso expõe assim sua avaliação de como se relacionam o número de afastamentos com a forma que a saúde ocupacional é tratada pela empresa.

Excerto 07

“É, eu acho assim, tem trabalho repetitivo que atrapalha sim um pouco. As catadoras nossa ne, é um trabalho pesado, faz um esforço maior, então eu acredito sim que prejudica um pouco ne.” (Celso)

No excerto 07, o entrevistado, pertencente ao grupo de gestores, começa modalizando sua fala com “eu acho”, com a intenção de diminuir sua responsabilidade com aquilo que diz. Essa modalização, entretanto, serve para que o gestor consiga expor a seguinte afirmação: “tem trabalho repetitivo que atrapalha sim um pouco”. Tal fala do entrevistado vem para reafirmar o exposto por Luísa no excerto 06, trazendo para sua fala o mesmo termo, relacionado aos movimentos repetitivos do trabalho com o afastamento do trabalhador. Ele atribui que “esse esforço repetitivo” pode causar algum tipo de adoecimento. Nessa mesma fala, o uso do termo “um pouco” serve como um recurso para amenizar o fato da forma como está disposto o trabalho para os indivíduos na organização, não ser um potencial causador de doenças e afastamentos.

Continuando em sua resposta, Celso personifica o movimento repetitivo abordado por ele, e pontua a seguinte fala: “As catadoras nossa ne, é um trabalho pesado, faz um esforço maior”, com o uso do verbo “é”, Celso deixa discursivamente claro que o “pesado” é tratar, manter as catadoras. A metáfora usada aqui por ele serve para mostrar que na sua visão é trabalhoso manter as catadoras.

Com o termo “faz”, ele atribui a função das catadoras à um trabalho pesado, e não o contrário, de ser pesado tratar as catadoras, sendo elas o aspecto pesado do trabalho. É preciso fazer esse apontamento em sua fala, a fim de evitar uma interpretação errada do que o entrevistado transpareceu em sua resposta.

Suas palavras vão em harmonia com o que foi analisado na fala de Janílson no excerto 05, quando ele intensifica a dificuldade enfrentada pelas mulheres na sua atividade laboral. Tal associação dos dois excertos faz perceber que os agentes presentes na relação do trabalho têm ciência comprovada dos problemas expostos pelos trabalhadores, mas que não se

tomam algumas atitudes cotidianas quanto a isso, deixando que o trabalhador adoça sem alguma ação feita que remeta ao cuidado e preservação do indivíduo presente ali.

Novamente no fim de sua fala no excerto 07, Celso tenta diminuir a intensidade da força que a forma do trabalho apresentada impacta da saúde do trabalhador, acometendo-o de doenças e forçando-o a realizar afastamentos, utilizando o advérbio “pouco” na frase: “então eu acredito sim que prejudica um pouco ne.”

A análise da fala de Celso no excerto 07 evidencia a falta de comprometimento da Somai em se tratar a saúde ocupacional, evidenciado aqui pelos dois agentes na relação do trabalho, gestores e trabalhadores operacionais. Segundo Leitão, Fernandes e Ramos (2008), a saúde ocupacional adota um papel de prevenção, antevendo possíveis acidentes, adoecimentos, doenças laborais ou danos causados pela ação do trabalho no indivíduo que o realiza (PAIS, 2008).

No excerto 08, a entrevistada faz parte do grupo de gestores, e foi perguntada igualmente quanto a relação que ela atribuía ao número de afastamentos com a forma que a empresa trata a saúde dos trabalhadores. Sandra, neste excerto, toma uma postura crítica quanto a conduta da empresa em tratar a saúde dos seus trabalhadores.

Excerto 08

Pode ser, pode ser sim, não a forma como ela trata a saúde, mas talvez a forma como a gente acompanha esse adoecimento. Eu acho assim [Nome Pessoal], que a saúde no trabalho ela vai muito mais do que só a doença, ela é ausência da doença, (...) e infelizmente, a maioria das empresas e a Somai ta dentro disso, a gente ta cuidando da doença. (Sandra)

Em sua resposta, Sandra dá início atribuindo um tom de dúvida, ao usar a expressão “pode ser” por duas vezes. Porém, logo em seguida ela expõe uma característica do trato a saúde ocupacional pela empresa, através do pronome “ela” remetendo a organização, Sandra sinaliza da seguinte maneira: “não a forma como ela trata a saúde, mas talvez a forma como a gente acompanha esse adoecimento.”

Tal fala de Sandra já escancara que a empresa não possui práticas relacionadas ao acompanhamento. A crítica da gestora se enquadra no que diz respeito ao acompanhamento do adoecimento do trabalhador, portanto, além de não praticar uma prevenção efetiva, a empresa peca na tentativa de assistência ao indivíduo adoecido pelo trabalho, deixando-o duplamente desamparado, pois não toma ações eficientes com o intuito de prevenir a doença, e ainda não consegue acompanhá-lo em seu processo após adquiri-la, demonstrando o perfil intolerante da empresa com a saúde do trabalhador.

A entrevistada continua abordando uma perspectiva crítica quanto a forma em que se enxerga a saúde ocupacional pela empresa, através da seguinte fala: “Eu acho assim [Nome Pessoal], que a saúde no trabalho ela vai muito mais do que só a doença, ela é ausência da doença, (...)”. Se percebe que a gestora, que nesse caso faz parte da área de recursos humanos, tem a formação necessária para julgar se a empresa cumpre com seu papel quanto à saúde ocupacional. Ela coloca uma definição de saúde já mencionada neste trabalho, mostrando que mesmo com o conhecimento necessário do que julga ser o certo, a gestão da empresa não toma atitudes para uma mudança de visão, ainda ficando com a perspectiva funcionalista do trabalho, e excluindo a saúde ocupacional como ponto chave do seu escopo de políticas e práticas da empresa.

Essa análise pode ser confirmada com a expressão subsequente apresentada por Sandra no excerto 08: “e infelizmente, a maioria das empresas e a Somai ta dentro disso, a gente ta cuidando da doença.”, sendo presente aqui o recurso da intertextualidade em sua fala ao citar empresas fora no ambiente em que Sandra trabalha. O termo “infelizmente”, Sandra o utiliza para atenuar o fato da empresa ter uma perspectiva negacionista quanto aos cuidados da saúde do trabalhador, que pode ser comprovada quando em sua fala Sandra inclui a Somai no contexto da maioria de empresas que ainda tratam somente a doença, mas que no início do seu discurso, assume a deficiência no acompanhamento do adoecimento, falhando nesse tratamento da doença citado por ela ao fim de sua fala.

O descaso da organização com a saúde do trabalhador denuncia que o aspecto normativo apenas não consegue garantir o adequado tratamento à saúde do trabalhador num contexto empresarial geral. Quelhas e Lima (2006), Lara (2011) advertem que mesmo com a importância dos aspectos normativos para a organização, de forma a conduzir as políticas de gestão de saúde ocupacional no curto, médio e longo prazos, pode-se observar que nem todas elas cumprem seus deveres do fato, devido a fragilidades contidas nas leis trabalhistas, o que pode prejudicar a saúde do trabalhador.

Essa realidade em que a Somai se encontra, segundo a falade Sandra no excerto 08, expõe como as empresas têm o seu modo de agir bem delineado aos seus objetivos próprios, buscando lucro em sua maioria, pouco pensando nas consequências para os seres humanos que também contribuem para o sucesso das organizações.

Essa falta de comprometimento da alta cúpula das empresas em se elevar o tema da saúde ocupacional, o tratando como um ponto necessário para uma boa relação entre trabalho, indivíduo e saúde, vai em contramão as ideias de Oliveira, Oliveira e Almeida (2010), que consideram o engajamento da organização com a questão da saúde ocupacional o diferencial

para que as políticas e práticas adotadas venham a surtir o efeito esperado. Esse pensamento dos autores serve aqui de alerta para possíveis ações da organização com o objetivo de reparar a falta de cuidado e resultados refletidos a partir do descaso mencionado neste eixo, além de se comportar de maneira preventivamente em relação à saúde do trabalhador.

No fim desta seção, destacam-se as denúncias identificadas em sua maioria pelos entrevistados do grupo dos trabalhadores de nível operacional, indo algumas vezes na mesma direção do que exposto por gestores, e por outras, fazendo-se divergente a opinião entre os grupos.

Como pontos em comum, pode-se mencionar as informações de o trabalho ser pesado, de certa forma “puxado”, relatado tanto pelos entrevistados do grupo de trabalhadores operacionais, quanto também pelo gestor Celso no excerto 07, o que mostra que há ali uma necessidade de readequação do trabalho, de sua forma ergonômica, e como é distribuído, pois nesse caso, os dois grupos identificaram essa constatação.

Em falas trazidas pelos entrevistados de função operacional, mostrou-se necessária uma atenção maior com os adoecidos quando em período de afastamento, trazendo uma visão mais humanizada do processo, além de assumir uma responsabilidade que extrapole o lado legal com o adoecimento advindo do trabalho.

Outro ponto que apareceu foi a preocupação com o trabalho desempenhado pelas mulheres. Entrevistados dos dois grupos externalizaram essa caracterização do trabalho feminino na Somai, onde aqui se adverte a empresa quanto a busca pelos motivos dessa questão ser recorrente nas respostas dos participantes.

Por fim, identificou-se que a empresa está inserida em práticas que não visam os cuidados com a saúde do trabalhador, através da discussão do excerto 08, se teve a clara noção através da confirmação da gestora de recursos humanos da Somai, que a empresa ainda figura inserida entre a maioria das organizações, voltando seu olhar a outros objetivos, deixando de lado a importância que é preciso se dar ao indivíduo no trabalho, mais especificamente cuidando de sua saúde.

Na seguinte seção, seu conteúdo se dedica em confrontar as visões de trabalhadores de nível operacional e gestores sobre o nível de valorização da empresa para com seus trabalhadores. Os trabalhadores, principalmente, mostram como se sentem em relação ao tratamento recebido e percepção da importância dada por parte da empresa, e por outro lado, os gestores apresentam a visão da organização relacionada à valorização do trabalhador.

4.3 Eixo 3: Perspectiva de valorização dos trabalhadores pelos entrevistados

Neste eixo, para analisar o modo como a Somai Nordeste S/A valoriza os trabalhadores, no significado identificacional foram analisadas as categorias avaliação, metáfora e modalidade, e para o significado representacional foi trabalhado a categoria interdiscursividade.

Os excertos que serão discutidos nesta seção vão tratar a respeito da visão dos entrevistados referente à forma que o trabalhador é visto pela Somai, como um recurso, ou se a valorização é algo maior que sobrepõem a essa questão. Para conseguir esse objetivo, irão se analisar as falas de Micaela, Enrique, constituintes do grupo dos trabalhadores de nível operacional, e as falas de Osvaldo, Adriano e Sandra pertencentes ao grupo dos gestores.

No excerto 09, a participante Micaela, pertencente ao grupo dos trabalhadores de nível operacional, ao ser perguntada sobre como enxerga que a empresa trata o funcionário, se mais como um recurso ou se percebe mais presente a valorização no cotidiano da empresa, a entrevistada assume o recurso como afirmação em sua resposta e a parte daí, tece alguns pontos que na visão dela justificam essa resposta.

Excerto 09

(...) Acho, acho, principalmente as mulheres, eu acho que não é valorizada. Pelo o que elas fazem ne, deveria ser mais valorizada e não é (...), algumas coisas você fica meio assim sabe, as vezes é eu falo assim: poxa vida, deveria dar um apoio pra gente, (...) eu não me considero valorizada ainda, melhorou muito, melhorou bastante, (...), mas tem muita coisa a desejar ainda entendeu? (Micaela)

Observa-se, no início da fala de Micaela, a tentativa de se abster em sua fala, tentando não assumir uma posição firme em relação a sua resposta, isso pode ser comprovado através de repetição do termo “acho”, por duas vezes seguidas, e logo depois, quando se refere que acha que não é valorizada, caracterizando assim um processo de modalização. Pode-se inferir que a entrevistada pode estar com medo de descobrirem de quem ela está falando ou que ela esteja falando por isso generalizou em sua fala.

Ainda nesse trecho inicial de sua resposta, a palavra “principalmente” a leva a sair um pouco da modalização, mostrando que a ideia central da sua fala é bastante importante, pois dá intensidade a seu discurso, nesse caso, a valorização do trabalho feminino. Essa palavra utilizada por Micaela mostra como a avaliação dela do tema é pertinente para si por ser mulher.

Continuando em sua fala, ela se expressa da seguinte maneira: “Pelo o que elas fazem ne, deveria ser mais valorizada e não é (...)”, sua afirmação no final da frase, a leva de fato a afirmar o queria, que “não é” valorizada, além de em sua fala mencionar outros atores sociais que não ela própria. Porém, nesse trecho de sua resposta, podemos fazer um

questionamento das atividades desempenhadas pela população feminina na empresa, Micaela quis aqui expor alguma situação que ocorre exclusivamente com as mulheres, e que por ser negativa, as mulheres deveriam ser valorizadas.

Continuando em sua fala, ela segue na mesma linha quando se expressa da seguinte forma: “(...), algumas coisas você fica meio assim sabe, as vezes é eu falo assim: poxa vida!”, quando ela coloca que algumas coisas a deixa meio assim, ela denuncia que no seu trabalho existem possíveis situações que a deixam mal, mas ainda ela não diz o que é, pode ser por medo da exposição do problema e/ou de possíveis consequências.

A expressão utilizada por Micaela no excerto 09 “poxa vida!”, traz um aspecto de frustração, decepção relacionado ao trabalho, que ainda ela não assume o que é. Conforme sua fala, a expressão “algumas coisas” traz um tom de indefinição por parte dela ao que considera deficiente para se sentir valorizada.

Ao usar tal expressão, precedida por “as vezes”, já consegue-se inferir que algumas situações não ocorrem rotineiramente. O uso da expressão “eu falo” garante também à interlocutora se colocar na fala de maneira direta.

Nessa mesma fala do excerto 09, Micaela segue dando evidências de que algo acontece em seu trabalho, quando diz que: “deveria dar um apoio pra gente, (...)”. Se utilizando da metáfora “dar um apoio”, ela externaliza a necessidade de apoio, sendo entendido como um amparo, que parece estar sendo ignorado pela empresa. O uso do verbo “deveria” assume uma conotação de que, para Micaela, apoiar as trabalhadoras mulheres seria uma obrigação por parte da Somai, um dever, caracterizando assim sua fala com a modalidade epistêmica com alto grau de comprometimento. Observa-se que para demandar esse “apoio” ela usa o substantivo “gente”, generalizando não somente as mulheres, mas que há um número indeterminado de indivíduos que estão precisando desse “apoio”.

Essa demanda pode ser interpretada como alguma forma de suporte, ajuda, assistência, auxílio, amparo, entre outros sinônimos que representam uma falha nas políticas e práticas de recursos humanos voltadas para a valorização da trabalhadora na empresa. Tais políticas e práticas podem ajudar a organização com o suporte necessário ao cuidado da saúde ocupacional, promovendo um ambiente de satisfação entre os trabalhadores, como a adoção de um plano de saúde ou odontológico, entre outras ações que visem a valorização do trabalhador, e conseqüentemente aumente o cuidado a sua saúde, fazendo que ocorra assim uma relação benéfica entre a valorização e a saúde ocupacional.

Nesse sentido, a obrigação da empresa com a saúde ocupacional dos seus trabalhadores deve ser direcionada de forma a favorecer um ambiente de bem-estar e satisfação

a seus trabalhadores, a fim de identificar falhas e problemas nos processos internos (SOVIENSKI; STIGAR, 2008).

Compartilhando da mesma visão de obrigação da empresa para com o trabalhador, Chiavenato (2014) mostra que a organização, no que tange na relação com o trabalhador, deve ter o objetivo de criar um ambiente de respeito, assistência e solidariedade para o trabalhador, assistindo-o em suas necessidades pessoais e profissionais.

A categoria avaliação fica evidente quando Micaela afirma no fim do excerto 09, que não se considera valorizada, com a expressão: “eu não me considero valorizada, ainda”. Isso mostra firmeza em sua resposta, e que sua avaliação foi feita de forma rápida, sem modalizar sua fala devido a expressão “eu não me considero”. Com o uso do termo “considero”, ela faz a avaliação que realmente acha que é não valorizada, pois, além disso, o termo “valorizada” aparece por três vezes em seu discurso, sempre acompanhado de um prefixo de negação.

No fim da expressão “eu não me considero valorizada ainda,”, o “ainda” utilizado por Micaela, está mostrando que ela tem alguma esperança de que possa ser valorizada. Da mesma forma que em sua fala, ela reconhece que já houve algumas mudanças em relação à valorização da trabalhadora mulher, contudo, não parece ser suficiente.

Cabe ressaltar que Micaela tem aproximadamente 7 anos trabalhados na Somai, e que se ela já percebe um movimento de algumas mudanças relacionadas a valorização, e que mesmo assim não se considera valorizada, pode ser apenas uma questão de tempo para que a valorização esperada por ela ocorra, desde que a empresa siga em direção com seus esforços para o fortalecimento de políticas e práticas relacionadas à saúde ocupacional.

Mesmo afirmando que melhorou “bastante”, dando a ideia da intensidade da melhora, e denunciando que antes a situação estava pior, ela continua deixando implícito que existem ali muitas coisas que podem ser melhoradas, que se atendidas mudariam sua visão de recurso, para se sentir valorizada.

No excerto 10, o entrevistado Enrique, pertencente ao grupo dos trabalhadores de nível operacional, também foi questionado sobre como enxerga que a empresa trata o trabalhador, se mais como um recurso ou se percebe mais presente a valorização. Para sua resposta, ele assume a mesma posição de Micaela do excerto 09, do recurso pesando mais na sua avaliação, porém ele traz outra justificativa para sua resposta.

É importante aqui analisar também a conjuntura aqui estabelecida, pois Enrique tem 61 anos, e 30 anos de trabalho na Somai, já Micaela tem 37 anos e 7 anos de trabalho na Somai, trazendo assim visões que levaram tempos diferentes para formação de suas opiniões.

Excerto 10

“Acho que sim né, porque meu trabalho é na produção. Eu acho que é o do recurso (...) é que eu sempre trabalho na produção de ração né. Então quanto mais produzir pra eles é melhor, então se produzir menos aí eles já.” (Enrique)

Observa-se, na fala de Enrique, que ele teve dificuldades em se expressar, se confirmando também com a observação feita durante a sua entrevista. Ele modalizou, na expressão “acho”, a fim de tentar não assumir a responsabilidade de sua resposta. Essa dificuldade em se expressar observada na fala de Enrique pode ser explicada pela idade do colaborador que já tem 61 anos, ou também com sua escolaridade de apenas nível fundamental completo. Ainda pode ser um motivo de sua dificuldade em se expressar uma possível consequência negativa para ele em se expressar de uma maneira um pouco mais direta. Tais observações permitem dizer que por esses motivos, possivelmente o entrevistado teve essas dificuldades em se expressar em sua resposta.

Esse fato se comprova também através das observações realizadas na empresa, que é predominantemente composta por pessoas de idade avançada, e de escolaridade inferior ao ensino médio, contribuindo assim para uma dificuldade de expressão dos trabalhadores.

Embora modalizando sua fala a partir do “eu acho”, Enrique descreve que na sua percepção, o tratamento da empresa para com o trabalhador é visto como um “recurso”. Para justificar sua fala ele desloca seu discurso para sua lotação funcional, ou seja, “trabalho na produção”. Mesmo com o baixo grau de instrução, Enrique é capaz de fazer uma associação entre a relação “produção” e “recurso”.

O termo “sempre”, utilizado antes de “trabalho na produção” é bastante particular na fala de Enrique devido aos seus 30 anos de trabalho na Somai e seus 61 anos de idade. Sua fala vem de modo a questionar como a Somai olha seus trabalhadores, pois aqui se permite um olhar mais amplo e retroagido devido a quantidade de tempo em que Enrique encontra-se na empresa.

Nessa mesma justificativa, ele adiciona o seguinte comentário: “Então, quanto mais produzir, pra eles é melhor”, Enrique segue explicitando muito claramente o modo de agir da ideologia gerencialista e dos modelos organizacionais modernos voltados, em sua maioria, para a eficiência produtiva e lucratividade, excluindo do debate estratégico a saúde do trabalhador, bem como práticas que visem a valorização do indivíduo no ambiente de trabalho.

O uso do termo “Então” assume-se como uma locução conclusiva, de forma a deixar claro que não tem outra forma de se trabalhar, sem outra alternativa para o seu trabalho, que no

caso é na produção. O discurso de Enrique reforça as condições de exigências impostas pela empresa sobre o trabalhador, ao mesmo tempo que parece esclarecer um ar de conformismo dele para com essas exigências.

No final de sua resposta, complementando o último trecho, Enrique justifica que “então, se produzir menos aí eles já.”, expondo talvez o motivo de sua dificuldade em se posicionar em sua resposta, já que os termos “eles já.”, dão a entender que se o trabalhador não se adequar ao ritmo produtivo exigido pelo estipulado da empresa, ele possivelmente pode perder o emprego, mostrando que não há de fato nenhuma possibilidade de Enrique enxergar a valorização dele por parte da empresa, já que ocorre o contrário, onde a empresa o utiliza apenas para ganho próprio.

Novamente surge em sua resposta o uso do termo “então”, mostrando que nos seus 30 anos de serviço a empresa, Enrique sempre se entregou às exigências produtivas da Somai sem nenhuma contrapartida vinda da empresa no sentido de valorização do seu trabalhador, ali há 30 anos. O uso desse termo também corrobora a análise do parágrafo anterior, pois fica subentendido a condição de causa/consequência,

Outra vez surge na análise de um discurso a presença da ideologia gerencialista. Baseada nas afirmações de Enrique no excerto 10 é possível identificar como a exigência de produção, as possíveis consequências da falta de ritmo do trabalhador aos processos produtivos e a quantidade de tempo que o trabalhador desempenha sua função, se relaciona com os aspectos de eficiência produtiva, lucro, e exploração da força de trabalho, conforme discutidos por Barreto e Heloani (2015), Lara (2011) e Sato e Bernardo (2005).

As possíveis consequências da falta de acompanhamento do trabalhador ao ritmo de produção implícitos na fala de Enrique e seu conformismo são explicitados por Barreto e Heloani (2015) com a cobrança de resultados a qualquer custo e o consentimento à precarização do trabalho, fazendo assim com que os trabalhadores não consigam nem se quer reclamar, agindo como se fosse um modelo de comportamento, onde se passa por todas essas questões de forma habitual e em silêncio.

No excerto 11, a entrevistada Sandra, ao ser questionada sobre como enxerga que a empresa trata o trabalhador, se mais como um recurso ou se percebe que a valorização se faz presente no cotidiano da empresa, traz um elemento prático que na visão dela justifica a posição adotada atualmente pela empresa.

“Eu vou falar do hoje ne, hoje a gente realmente tem buscado trabalhar a valorização ne, (...), uma ferramenta que a gente usa pra isso é o plano de cargos e salários, então ali você define a valorização daquele cargo ne, (...).” (Sandra)

No excerto 11, Sandra, que nesse caso faz parte do grupo dos gestores, avalia que a busca, o objetivo atual da Somai é a valorização, isso ficou claro com a colocação do pronome “eu” no início de sua resposta, mostrando que ela está colocando verdadeiramente sua opinião. Outra análise que pode ser feita é que se descartarmos o hoje, pode-se observar que a empresa trata seu trabalhador como recurso, o que corrobora com as incoerências a serem mostradas nas análises dos excertos 12 e 13 dos outros gestores.

Mas se atermo-nos apenas para a realidade atual da empresa segundo Sandra, uma justificativa que pode ser citada para comprovar a valorização do trabalhador é a implementação de plano de cargos e salários por exemplo. Entretanto, ela se expressa da seguinte maneira ao explicar como funciona essa ferramenta: “então ali você define a valorização daquele cargo ne”, tornando visível a intenção da empresa em não valorizar a pessoa, mas sim o cargo que ela ocupa, possivelmente remunerando por critérios estabelecidos pela própria empresa.

Tal evidência vai contra a afirmação da gestora no excerto 11, pois não se encontra no plano de cargo e salários uma prática que de fato vise valorizar o trabalhador como indivíduo, mas apenas seu desempenho, o seu valor econômico para empresa. Caracterizando assim essa prática como instrumental e funcionalista, pois não se citou nenhuma outra ação que esteja desvinculada a uma ferramenta que tenha critérios em sua aplicabilidade, não sendo acessível assim a todos os trabalhadores.

Usando dessa interpretação, a gestora citou uma ação englobada na remuneração, que é o plano de cargos e salários. Todavia, é preciso que a empresa extraia mais de si mesma na preocupação com a saúde do trabalhador, de forma a realmente valorizá-lo como indivíduo, podendo aqui ser lembrado o participante Enrique, que tem 30 anos de sua vida dedicados a empresa.

Tal citação, usada para lembrar a conjuntura em que se encontra Enrique, tem sua função aqui para contrapor a fala de Sandra baseada no “hoje”, deixando assim o ponto de interrogação para quando serão valorizados e reconhecidos os anos de serviços prestados por Enrique para a Somai, dentre os outros indivíduos que já estão na empresa a bastante tempo.

Essa própria questão da remuneração poderia englobar outros aspectos que iriam contribuir para fortalecer o valor reconhecido do trabalhador. Para Silva (2015), a remuneração pode abarcar outras compensações, como assistência médica e odontológica, seguro de vida, pagamento de previdência privada, entre outros. Algumas dessas compensações poderiam ser

adotadas pela empresa para abrangerem de forma geral seus trabalhadores, sem critérios ou regras para concessão, colaborando assim para uma maior visão de valorização vinda dos próprios trabalhadores.

No excerto 12, o entrevistado Osvaldo, que faz parte do grupo dos gestores, foi questionado como a mesma pergunta feita a Micaela e Enrique nos excertos 09 e 10, e agora, o gestor traz sua visão de como considera os indivíduos no ambiente produtivo, dando ainda justificativas para sua linha de raciocínio.

Excerto 12

Eu acredito o seguinte, pessoas são recursos dentro de uma companhia ne, porque você não consegue tocar um projeto, uma empresa, um segmento, uma operação sem pessoas, pessoas são humanos, ele não é equipamento, ele não é uma máquina, ele é humano, mas recurso ele é pro processo. (Osvaldo)

No excerto 12, o entrevistado, ao colocar sua fala que acredita que “pessoas são recurso dentro de uma empresa”, assume totalmente a posição de que considera sim em sua percepção que as pessoas são apenas recursos dentro de uma empresa, e tenta justificar que sem as pessoas não se consegue operacionalizar qualquer empresa.

Logo após, ao perceber que foi muito incisivo e convicto de sua resposta, Osvaldo reformula sua fala de forma a atribuir às pessoas o status de “humanos”. Para tanto, ele parte da negação do olhar para as pessoas como “equipamentos” e “máquinas”. A ordem da fala pode ser interpretada como o modo como o gestor primeiro classifica os trabalhadores operacionais, ou seja, em um primeiro momento eles são “recursos” e só depois são percebidos como “humanos”.

É interessante observar que, por meio da locução adversativa “mas”, o gestor reforça o pensamento primário que tem sobre as pessoas nas organizações. É como se a locução tentasse esclarecer que de fato as pessoas são “recursos”, visto que as mesmas se encontram inseridas em um processo. Se de fato toda organização é um conjunto de processos, fica subentendido que, para Osvaldo, no contexto organizacional as pessoas não passam de recursos. Nesse sentido, a fala apresentada no excerto 12 pode aludir que qualquer atenção dada pela empresa à saúde do trabalho não passa de uma iniciativa de ajustar a engrenagem que movimenta e favorece a produtividade.

Consegue-se analisar na fala de Osvaldo no excerto 12 também as metáforas utilizadas por ele “máquina” e “equipamento”. Nessa análise, o gestor de classificação de produtos, utiliza essas metáforas na intenção de negar o aparecimento dos seus significados na Somai, já que esses termos remetem aqui a um trabalhador totalmente instrumental, mecanizado

e padronizado, voltado apenas a repetir instruções dadas pela empresa em relação ao seu trabalho.

Isso se contradiz ao fim de sua fala, quando se expressa da seguinte maneira: “mas recurso ele é pro processo.”, evidenciando literalmente através da palavra “processo”, que considera sim pessoas como “recursos” no processo, e em nenhum momento citou qualquer necessidade humana do indivíduo para que sua resposta pudesse ser interpretada como a empresa dando um maior valor aos trabalhadores.

Toda essa análise da fala de Osvaldo no excerto 12 pode ser associada também ao que foi analisado nas falas de Micaela e Enrique, nos excertos 09 e 10. A lógica que o gestor Osvaldo vê todo o processo produtivo e o encaixe do trabalhador nele reafirma as denúncias de Enrique sobre como o trabalhador é visto no setor produtivo, e as possíveis consequências de não atender às expectativas da empresa. Além também de estar em consonância com o discurso de Micaela, onde ela coloca por várias vezes que não vê a valorização no ambiente de trabalho, e solicita ainda um apoio, e melhora em questões que ela não quis externalizar em sua entrevista.

Essa interpretação na fala de Osvaldo no excerto 12 reforça o pensamento abordado por Soviensi e Stigar (2008). Para os autores, é mais importante ter uma visão humanizada do trabalhador, afastando a perspectiva do trabalhador como recurso. Assim, a gestão tem de se tornar mais participativa, e os gestores, nesse momento, têm de começar a lidar com pessoas, e não simplesmente com máquinas que são apenas mais um recurso em sua cadeia produtiva.

No excerto 13, o entrevistado Adriano faz parte do grupo dos gestores, e ao ser questionado sobre como enxerga que a empresa trata o trabalhador, assume uma postura de que a empresa valoriza sim o trabalhador. Contudo, ele apresenta indícios que não necessariamente é isso mesmo que a empresa pratica.

Excerto 13

Não! Com certeza é muito mais que um recurso, é como um bem mais precioso que nós temos ne. A gente percebe isso aí no contato do diretor presidente ativamente nos postos de trabalho (...) e entender que o processo ele não existe sem as pessoas ne, (...), o recurso mais importante é o colaborador. (Adriano)

No excerto 13, o entrevistado parte do uso da categoria avaliação para explicitar sua opinião sobre o modo como percebe que a empresa enxerga o trabalhador, o que pode ser observado a partir do uso do “não” como uma interjeição no início de sua resposta. Na sequência, a fala segue apresentando conotação de convicção e assertividade “com certeza é muito mais que um recurso, é como um bem mais precioso que nós temos ne”, até aqui o discurso do gestor está firme na posição de que a Somai age apenas na valorização do trabalhador, e não se admite relacionar o trabalhador como recurso em sua fala inicial.

O uso do termo “bem” usado por Adriano é um sinônimo de recurso, configurando uma tentativa dele em tentar sair do conceito de recurso, porém não conseguindo de forma satisfatória seu objetivo. É possível ainda aqui fazer uma análise de que o entrevistado ao utilizar esse termo, afasta a natureza humana do trabalhador. Além disso, observa-se na interdiscursividade com o uso do pronome plural “nós” em terceira pessoa, como Adriano traz o olhar da organização para o processo, atendendo somente ao sentido do trabalho como subsistência e existência do trabalhador.

Como justificativa para sua posição sólida, ele discorre que: “a gente percebe isso aí no contato do diretor presidente ativamente nos postos de trabalho”, o que se traduz em quase nada em relação a valorização do trabalhador. Deve ser uma posição comum a direção da empresa realizar o contato com trabalhadores em seus postos de trabalho, e isso não necessariamente se resulta em uma prática voltada à valorização do trabalhador.

Todavia, essa presença ativa do diretor nos postos de trabalho, realizando contato com os trabalhadores, pode ser também interpretada como uma maneira utilizada pela organização para supervisão do trabalho ali desempenhado.

Concordando com a fala de Osvaldo no excerto 12, Adriano aqui também assume que o processo não ocorre sem as pessoas, e essa visão das pessoas inseridas no processo produtivo o faz colocar uma opinião que até aqui havia até repudiado no início do excerto 13, ele se expressa no fim da seguinte maneira: “o recurso mais importante é o colaborador”, assumindo que o trabalhador não é somente um recurso para empresa, mas de maneira literal, é sim o mais importante deles, confirmando o exposto nos excertos anteriores deste eixo, em que se faz prevalecer a visão funcionalista do trabalho.

Tal afirmação final de Adriano não se aproxima dos autores que trabalham a ideia de que o indivíduo deve ser valorizado como pessoa, humano, dotado de sentimentos e emoções, e não como um recurso produtivo no processo, facilmente trocado ou descartado, pois os trabalhadores não são máquinas produtivas, são organismos complexos, onde vários fatores que influenciam em seu resultado na organização, o que torna muito simples tentar reduzi-los a recursos (SOVIENSKI; STIGAR, 2008).

Em sua fala no excerto 13, Adriano vai no sentido do comprometimento da direção da empresa, estando presente em sua fala citando o presidente, e sua disponibilidade e facilidade de acesso. Porém, essa ação citada pelo entrevistado pode ser questionada devido a não conseguir surtir efeito algum no fortalecimento da cultura relacionada à saúde ocupacional ou conseguindo agir preventivamente no mesmo âmbito, conforme colocado por Oliveira, Oliveira

e Almeida (2010), podendo ser encarada também como aspecto de supervisão para com os trabalhadores.

Tal comprovação da falta de efeito dessa ação se dá nos excertos 09 e 10, dos trabalhadores de nível operacional, onde essa ação não foi citada, além de não ser assumida a valorização como peso maior do que o tratamento como recurso em nenhuma das falas.

Nas análises do Eixo 3, a perspectiva operacional, em sua maioria, identificou mais pontos de melhoria para uma maior valorização do que pontos já existentes que a confirmem, caracterizando assim a empresa como uma visão mais mecanicista e funcionalista do trabalho. Outro ponto que surgiu nas análises, foi o porquê de as mulheres serem menos valorizadas na visão de Micaela no excerto 09, questão que cabe uma investigação da Somai em saber o real motivo dessa alegação da trabalhadora.

Como observador em campo, pontua-se que a visão obtida do pesquisador se aproxima do grupo de trabalhadores de nível operacional, visto também que os gestores não conseguiram passar uma credibilidade em seus discursos, muitas vezes associando os trabalhadores a recursos produtivos mesmo sem essa intenção.

Na seção seguinte, irá se abordar toda a necessidade de cuidados com a saúde mental dos trabalhadores, vistos em forma de reconhecimento de sua importância pelos discursos dos gestores, e de maneira desconhecida pelas respostas encontradas nos discursos dos trabalhadores de nível operacional.

4.4 Eixo 4: A necessidade de cuidados com a saúde mental

Para a análise dessa questão sobre a saúde mental se optou por trabalhar com as categorias avaliação e modalidade no significado identificacional e interdiscursividade no significado representacional. A justificativa para a utilização dessas categorias se dá pelo fato de sua recorrência ao longo do *corpus*, bem como sua capacidade de responder aos objetivos estabelecidos.

Para esse eixo, irá se observar as percepções sobre a saúde mental nos excertos de Luísa e Catarina, entrevistadas do grupo dos trabalhadores operacionais, e de Sandra, Adriano e Celso, entrevistados do grupo dos gestores. As falas subsequentes são resultados de indagações realizadas sobre a saúde mental na empresa, seu tratamento e acompanhamento.

No excerto 14, questionada sobre como a empresa trata a saúde mental dos seus trabalhadores, a fala da trabalhadora Luísa evidencia a falta de maior comprometimento da

empresa com a saúde mental dos seus trabalhadores. Nesse sentido, a entrevistada tenta mostrar os motivos e causas que podem vir a comprometer a saúde mental do trabalhador.

Excerto 14

Eu acho um pouco fraco, porque aqui eu não vou citar nomes nem nada, mas aqui a gente passa por um constrangimento por colegas que as vezes não respeita a gente, assim, a gente ne fica meio, você sabe disso, é colega que fala certas coisas que eu acho que a empresa não podia aceitar (...) A empresa tinha que ter regras assim, que toda empresa tem. Um palavrão, uma coisa pra desagradar a pessoa não pode ser falado assim ne. (Luísa)

Observa-se na fala da entrevistada uma visão particular sobre como a saúde mental é vista na empresa. Luíza modaliza sua fala com o uso de algumas expressões que buscam diminuir sua responsabilidade com aquilo que diz, por exemplo, “eu acho”, ou mesmo amenizar a pouca atenção da empresa para o trato às questões de saúde mental no trabalho, como explícito no uso do quantificador “um pouco fraco”.

Ao negar a possibilidade de “citar nomes” a entrevistada parece apresentar um certo receio de denunciar situações desagradáveis vividas entre os colegas e que são responsáveis por “constrangimentos” que a empresa parece negar existir.

No contexto empregado, a seleção do vocábulo “constrangimento” pode estar associada, de acordo com o dicionário de sinônimos on-line, à ocorrências de, entre outros sentidos “ameaça, imposição, coação, coerção, coibição, intimidação, opressão, repressão, violência, constrangimento, cerceamento, restrição, tolhimento, embaraço, vergonha” evidenciadores de conflitos organizacionais que podem ser responsáveis pelo desencadeamento de transtornos mentais a longo prazo na empresa.

Ao afirmar que “a empresa não podia aceitar” algo que de fato foi feito contra ela, verifica-se na verdade um ar de impotência da trabalhadora frente o “constrangimento” sofrido. A expressão parece revelar uma certa inércia ou negação da empresa em ações que possam resguardar a segurança dos trabalhadores nas suas relações interpessoais.

Essa interpretação a partir da fala de Luísa se aproxima muito da ideia de Dias (2020) que evidencia a necessidade das organizações se ocuparem com ações voltadas para os cuidados com a saúde mental dos seus trabalhadores, de modo a preservar o indivíduo.

A relação social conturbada entre seus próprios colegas identificada por Luísa, mostra um certo grau de ruptura, de quebra do laço social entre os trabalhadores como apresentado por Lhuillier (2013) e Gaulejac (2007). Diante essa colocação, se observa como a trabalho não é solitário, e como é composto de relações sociais entre os próprios colegas de trabalho, além da relação somente com a organização (DEJOURS, 2004), evidenciando a

importância da organização em agir no tratamento e prevenção a saúde mental, mais especificamente aqui traduzida na relação social entre os indivíduos no trabalho.

Ao mencionar que “a empresa tinha que ter regras” é possível observar que para Luiza a responsabilidade pelo sofrimento em relação aos abusos dos colegas de trabalho não deve ser uma atribuição do trabalhador, ou algo que deva ser resolvido entre os próprios trabalhadores, mas que é da competência da empresa. Os conflitos entre trabalhadores, geradores de pequenas violências que acabam por comprometer a saúde mental devem ser atentados pela organização. “Ter regras” pode ser entendido como uma necessidade de se ter políticas, práticas, ações e recursos que visem relações interpessoais respeitosas e saudáveis na empresa.

No excerto 15, a entrevistada Catarina, ao ser questionada sobre a existência e possível acompanhamento e/ou tratamento voltado à saúde mental na empresa, também vai ao encontro das afirmações contidas no excerto 14, evidenciando que a empresa não adota nenhum tipo de ação em favor dos cuidados com a saúde mental dos seus trabalhadores.

Excerto 15

“Na verdade, eu acho que não tem isso aqui não (...) pelo menos comigo ou com algum colega aqui eu nunca vi não. Se tem, eu não tô a par, entendeu?” (Catarina)

A fala de Catarina parte de uma expressão que busca garantir uma opinião sincera em relação àquilo que irá dizer, ou seja, ela parte da expressão “na verdade”. Contudo, logo na sequência ela modaliza sua fala com a expressão “eu acho” de forma a diminuir sua responsabilidade com aquilo que irá afirmar. Observa-se que a modalização acontece imediatamente antes da entrevistada afirmar que “não tem isso aqui, não”. A convicção da certeza explícita é substituída, discursivamente, pela insegurança do “eu acho”.

A ADC permite identificar que o conteúdo da resposta de Catarina é bastante relevante, pois sua fala não omite a condição de que “não tem isso aqui não”, ao referir-se ao questionamento sobre o acompanhamento e prevenção adotado pela empresa sobre a saúde mental.

Nessa mesma fala, Catarina ainda se refere a saúde mental como “isso”, o uso desse vocábulo, que pode ser atribuído a uma coisa, algo indefinido, demonstra que Catarina não apresentou nenhuma familiaridade com esse tema.

Outra expressão presente no discurso de Catarina ao responder o mesmo questionamento, foi: “pelo menos comigo ou com algum colega aqui eu nunca vi não”, mostrando que ela assume que pode haver algo na empresa voltado a saúde mental, porém não

é de acesso a todos, ou difundido de maneira a alcançar todos os seus trabalhadores, e reafirmando sua fala, Catarina ainda diz: “se tem, eu não tô a par”, confirmando sua tratativa da saúde mental como uma “coisa”, sem forma, sem definição estabelecida pela empresa.

O afastamento e a falta de familiaridade da entrevistada no excerto 15 com o tema da saúde mental, também pode ser comprovado através das observações feitas *in loco*, onde não se viu surgir esse tema de nenhuma outra forma, exceto em palestras de obrigações legais. Isso demonstra o quão é importante para a empresa buscar o engajamento de toda equipe de gestão, diretoria e a área de gestão de pessoas, para que consiga difundir qualquer ideia de projeto ou política de saúde e segurança ocupacional que possa vir a ocorrer (OLIVEIRA; OLIVEIRA; ALMEIDA, 2010), já que atualmente ainda não há nenhuma nesse sentido de cuidado a saúde mental.

No excerto 16, a resposta advém de uma entrevistada do grupo dos gestores. Ao ser questionada sobre o acompanhamento e prevenção feito pela empresa em relação à saúde mental dos trabalhadores, ela acaba por externalizar certa negligência da organização.

Excerto 16

Hoje infelizmente a gente não tem esse acompanhamento. Infelizmente não. Eu tenho observado, principalmente por causa da questão da pandemia, mas antes já havia um movimento pra isto, porque o índice de depressão, transtornos aumentou muito (...), mas hoje a Somai, ela não tem nenhum trabalho voltado pra essa área. (Sandra)

Sandra traz em sua fala o tratamento dado pela a empresa a saúde mental dos trabalhadores, ou como evidencia, a deixa de tratar. Ela traz que não se tem atualmente nas práticas da empresa esse acompanhamento, e se utiliza do termo “infelizmente” por duas vezes no início de sua resposta para tentar amenizar o fato da empresa fechar o seu olhar para essa questão.

Continuando em sua resposta, Sandra discorre que já percebe essa necessidade, principalmente acentuada pela pandemia, justificando que: “porque o índice de depressão, transtornos aumentou muito”. Reafirmando a falta de cuidado da empresa em relação a saúde mental dos trabalhadores, negligenciando as doenças citadas pela entrevistada, que em sua fala tentou amenizar novamente essa falta de presença da empresa com ações e políticas sobre o tema, justificando o período de pandemia como fator agravante. Mas, ela fala que: “..., mas antes já havia um movimento pra isto”, mostrando que a empresa tinha conhecimento da alta desse número, mas mesmo assim não foram tomadas ações para esse problema especificamente.

Outra afirmação ao fim de sua fala que contribui de modo a mostrar a pouca preocupação da empresa com as doenças citadas é: “mas hoje a Somai, ela não tem nenhum trabalho voltado pra essa área.”.

A análise do excerto 16, onde a entrevistada nega qualquer tipo de intervenção ou ação da empresa em relação à saúde mental do trabalhador parece abrir espaço para a interpretação de um certo desprezo da organização em relação ao trabalhador. Tal fato pode ser apreciado a partir das perspectivas de análise da ideologia gerencialista proposta por Gaulejac (2007) onde o foco na produtividade, no desempenho e na lucratividade sobrepõe as preocupações com aqueles que trabalham, visto que “ela [a Somai] não tem nenhum trabalho voltado pra essa área”, ou seja, para a saúde do trabalhador.

Para Lara (2011), essa forma de se tratar o trabalho, preocupada apenas com aumento de lucro e eficiência produtiva, não se atenta aos impactos na saúde do trabalhador, além de favorecer o aparecimento de doenças advindas do trabalho. Barreto e Heloani (2015), afirmam que a intolerância com os trabalhadores doentes se assume como comportamento preocupante e influencia os indivíduos negativamente em sua perspectiva psicológica.

Essas formas de se mostrar como a ideologia gerencialista age, e seus impactos na saúde do trabalhador, foram exemplificadas no discurso de Sandra no excerto 16, com a pouca atenção da empresa em relação ao aumento do número de doenças mentais e com a negligência ao não adotar medidas de prevenção ou acompanhamento que objetivasse amenizar o problema da saúde mental dos trabalhadores na instituição.

O próximo excerto também compartilha das mesmas justificativas e tentativas de minimização do problema apresentadas no excerto 16, em não se ter nenhuma preocupação com a saúde mental.

Ao ser feito o mesmo questionamento ao Supervisor de Segurança, Saúde e Medicina do Trabalho (SESMT) Adriano, do grupo dos gestores, sobre a existência de um acompanhamento ou prevenção relacionado a saúde mental, ele se preocupou em valorizar os cuidados da saúde mental, assumindo que é algo que precisa ser muito trabalhado na empresa.

Excerto 17

A saúde mental, ela é algo importante ne. É algo que precisa ser trabalhado muito, principalmente agora nesse cenário pandêmico, (...) hoje, assim, a empresa não tem um acompanhamento específico (...). Mas, assim, o que eu percebo, é que dentro da companhia, dentro da Somai, há uma ambiência muito boa. No sentido que, você não percebe aquele emprego de pressão psicológica (...) e assim pelo fato de ser um ambiente rural, de grande vegetação, eu acho que isso dá um alívio psicológico muito grande ne (...). (Adriano)

Analisando o excerto 17, agora na fala de Adriano, mais uma vez se percebe o reconhecimento por parte do gestor quanto a importância da saúde mental na visão gerencial, mostrando aqui o surgimento da categoria avaliação em seu discurso, atribuindo em sua fala uma intensidade com a expressão: “precisa ser trabalhado muito”, o que pode ser visto com o

uso dos termos “muito” e “principalmente”, mostrando que o gestor identifica e reconhece a necessidade latente dos cuidados com a saúde mental do trabalhador.

Embora o reconhecimento da necessidade e a importância do trato à saúde mental dada pelo gestor, observa-se que Adriano nega a existência de algum tipo de “acompanhamento específico”. Discursivamente o gestor tenta disfarçar essa afirmativa com a apresentação de elementos que tentam dissimular a ineficiência da empresa no quesito.

Sem qualquer modalização na fala e assumindo forte compromisso com aquilo que diz, Adriano afirma “eu percebo”. Sua percepção não faz alusão à atenção e aos cuidados da Somai com a saúde mental dos trabalhadores, mas recua para a condição de que a “ambiência” e a organização do trabalho são suficientes para o “alívio psicológico”.

Ao referir aos elementos da ambiência, baseando na interdiscursividade desses termos em seu discurso, Adriano apela para o fato de a empresa estar localizada em um “ambiente rural, de grande vegetação” e a organização do trabalho é referenciada ao mencionar que na Somai “você não percebe aquele emprego de pressão psicológica”. Interessante observar que nessa instância do discurso ele já não se posiciona diretamente, mas modaliza sua fala nas locuções “eu acho” e atribui o pronome “você” para determinar quem não percebe a “pressão psicológica” advinda do trabalho.

Observa-se que essa dissimulação apresentada na fala de Adriano pode ser atribuída tanto ao cargo de gestão que ele ocupa (supervisor) quanto à sua lotação na empresa (SESMT).

Analisa-se dois pontos no discurso de Adriano, o primeiro é a modalização de sua fala, com a expressão “eu acho”, mostrando que o entrevistado não assume com certeza o que diz ao se referir a diminuição da carga psicológica por meio da “ambiência” citada por ele. Outro ponto é que, em sua fala, ele assume que a ambiência na Somai não traz consigo nenhum aspecto relacionado à pressão psicológica, mas neste último trecho destacado, o mesmo assume que a mesma ambiência pode gerar um “alívio psicológico”, já que utilizou uma modalização em sua colocação, sendo possível que ali tenha realmente um ambiente caracterizado por uma alta carga psicológica voltada ao trabalhador.

Mais uma vez, percebe-se que a empresa tem suas ações ainda muito voltadas à prática funcionalista, quando o gestor deixa subentendido em sua fala, mesmo sem intenção, que existe uma carga psicológica para o trabalhador. Pois ao final, Adriano diz: “eu acho que isso dá um alívio psicológico muito grande ne (...)”, mostrando que pode haver a partir do ambiente rural em que a empresa se situa, uma diminuição da carga psicológica, inferindo-se indiretamente ali uma possível existência de carga psicológica advinda do trabalho, porém com a expressão “eu acho”, ele não dá toda certeza disso.

Tal interpretação, corrobora a afirmação de Antunes e Alves (2004), que mostram que os modelos relacionados à prática da ideologia gerencialista passam a atuar na perspectiva psicológica do trabalho, impactando de maneira direta na vida do indivíduo ali presente.

Toda a análise do excerto 17 flui novamente para a falta de preocupação da empresa com a saúde mental dos trabalhadores onde, na justificativa de Adriano, se pontua o ambiente da empresa como um fator relacionado a contribuir com um “alívio psicológico”. Essa justificativa mostra o quão pouco, ou que nada faz a Somai relacionado ao tema.

A fala de Adriano no excerto 17 tenta ao máximo amenizar o fato da empresa não se preocupar com a saúde mental dos seus trabalhadores. Através de sua justificativa, ele tenta mostrar o que é proporcionado ao trabalhador em relação a saúde mental, só que se traduz em pouco o que a empresa faz. Essa deficiência novamente identificada, vai ao encontro da crítica realizada por Soviensi e Stigar (2008), mostrando que a empresa deve se preocupar em proporcionar um bem-estar para o trabalhador, nesse caso, o gestor cita que o ambiente contribui bastante para a saúde mental, deixando de citar qualquer ação ou prática que a empresa venha a ter feito, mostrando a falta de responsabilidade da empresa com seus trabalhadores ao tratar o tema da saúde mental.

No excerto 18 o entrevistado Celso, que faz parte do grupo de gestores, traz uma evidência da importância em se ter um olhar atencioso para a saúde mental, mostrando que existem consequências quando a organização falha em assistir o trabalhador nessa necessidade. Quando perguntado sobre a existência de algum acompanhamento ou prevenção relacionado a saúde mental, Celso explicita:

Excerto 18

“(...) já tivemos casos aqui grave ne, de até um funcionário matar o outro aqui dentro ne, um assassinato, e nós temos funcionários ne, envolvidos com droga ne e seria importante que tivesse um acompanhamento, um psicólogo, terapia, ajudaria muito.”
(Celso)

O entrevistado Celso avalia a necessidade da Somai em ofertar serviços de acompanhamento psicológico aos trabalhadores, devido aos funcionários terem envolvimento com drogas, e justificando até que já houve um assassinato dentro da empresa.

A análise expressa pela interdiscursividade contida em sua fala: “de até um funcionário matar o outro aqui dentro ne,”, faz Celso atribuir com o uso da preposição “até”, um limite estabelecido por ele da gravidade do ocorrido, mostrando assim na visão do gestor a preocupação com a que ponto chegaram as atitudes cometidas pelo trabalhador.

Seguindo em seu discurso, Celso coloca a seguinte expressão: “e nós temos funcionários ne, envolvidos com droga ne”. Usando o pronome “nós”, o entrevistado tenta

colocar sua fala como sendo dita por mais de uma pessoa, dando a entender que aqui ele compartilha a autoria de sua afirmação com a Somai.

Celso também faz um apelo, em incluir em seu discurso a seguinte proposta: “e seria importante que tivesse um acompanhamento, um psicólogo, terapia,”, inferindo aqui que com o uso do adjetivo “importante”, ele atribui em juízo de valor que a empresa teria que ter um acompanhamento e um profissional dedicado ao tratamento e prevenção de doenças mentais, evidenciando a interdiscursividade presente em seu discurso, quando ele recorre a ordem do discurso médico/profissional para mostrar essa necessidade. Além disso, o entrevistado termina sua fala com a expressão: “ajudaria muito.”, mostrando com a intensidade trazida pelo advérbio “muito”, que realmente existe ali uma necessidade atual, que já está ocorrendo.

O primeiro assunto a ser indagado é o porquê de os trabalhadores estarem se envolvendo com drogas. Pode ser esta uma forma de tratamento ou opção que o indivíduo ali utiliza para amenizar a carga psicológica e doenças mentais já citadas nas análises dos discursos de Adriano e Sandra respectivamente. Ou ainda, no caso de uma medida mais enérgica e grave como o homicídio, uma forma de acabar com o problema que vivia um colega, ou de resolver um conflito gerado pelo próprio trabalho ou forma de gestão ali praticada.

Tais consequências da falta de políticas e práticas voltadas a saúde mental devem servir de aviso à organização, já que ocorreram, deveria se mobilizar com medidas de cuidados a saúde mental dos trabalhadores, de forma a evitar a recorrência desses problemas e também de cessá-los, impedindo que mais problemas apareçam, como o suicídio por exemplo.

Foi colocada, na fala de Celso, a necessidade de serviços de acompanhamento psicológico aos trabalhadores, porém, é de se repensar na força efetiva que somente essa ação terá no problema geral relacionado a saúde mental já discutido até aqui no Eixo 4. Se apresenta ainda como pouco essa medida, mesmo aqui sendo assumido que sem ela já está pior, a empresa não pode se ancorar apenas em um, ou dois profissionais para tratar de saúde mental. É preciso traçar estratégias bem definidas, pois até mesmo na escolha do profissional psicólogo, preterido no discurso de Celso, tem opções por exemplo de um psicólogo clínico, ou de recrutamento e seleção, ambos em papéis completamente distintos, e com objetivos diferentes.

É possível fazer uma associação do problema relacionado à saúde mental exposto por Celso no excerto 18, com a crescente demanda de serviços pela sociedade, a forma de se tratar o trabalho se modificou, de modo atender o imediato e ao consumo, o que pode acarretar em resultados negativos na saúde mental tanto individual, quanto coletiva dos indivíduos (GIBERT; CURY, 2009).

Essa ideia trazida por Gibert e Cury (2009) se exemplifica no problema revelado por Celso. Em sua esfera individual, pode-se citar o envolvimento com drogas de alguns trabalhadores, onde cabe ali uma investigação da empresa nos motivos e causas que podem estar relacionados a essa prática. No âmbito coletivo, observa-se como as relações sociais entre os indivíduos, no plano coletivo, podem tomar caminhos irreversíveis, como o da morte citada por Celso em sua fala, o que mostra como a intensidade da empresa em se preocupar com a saúde mental dos trabalhadores em sua esfera coletiva, pode ser determinante para evitar ações desta natureza. Pode ser que haja também uma correlação entre os dois problemas citados, onde o problema individual, pode evoluir para um problema coletivo, necessitando assim uma maior atenção à saúde mental na empresa.

Todos os excertos discutidos nessa seção se concentraram em mostrar que a saúde mental é algo ainda ignorado pelo escopo de políticas e práticas da gestão da Somai Nordeste S/A. Em suas falas, os trabalhadores de nível operacional mostraram a inexistência de alguma ação voltada a questão e, em alguma fala também o desconhecimento geral do tema.

O grupo dos gestores, em linhas gerais, demonstrou a necessidade e importância de um acompanhamento e prevenção relacionado a saúde mental dos trabalhadores. No excerto 18, o entrevistado Celso admite uma necessidade mais específica de um profissional para atender essa demanda.

Observadas essas análises, é preciso fazer algumas pontuações nas diversas falas. Foi observado que os gestores ligados às áreas de recursos humanos e SESMT tentaram amenizar o fato da empresa não possuir nenhuma iniciativa ou atitude voltada a saúde mental. O que ocorreu de maneira diferente na fala do gestor Celso, ligado a área de produção, onde ele passou em sua fala uma visão mais realista, dando mais exemplos dos problemas relacionados a saúde mental na empresa, como problemas com drogas, álcool e ocorrência de homicídio dentro da empresa. Tal fato pode ser explicado pelo gestor de produção nesse caso, estar na linha de frente dos resultados dos adoecimentos, afastamentos e acidentes em seu setor, sentido assim um maior impacto em suas obrigações quando esses problemas acontecem, e não necessariamente sentindo uma preocupação maior com a saúde mental dos trabalhadores de sua gestão.

Na última seção, seu conteúdo será dedicado em externalizar as sugestões de melhoria para saúde ocupacional identificadas nos discursos dos dois grupos participantes desta pesquisa.

4.5 Eixo 5: Sugestões de melhorias para a saúde ocupacional na Somai Nordeste S/A

Para análise das sugestões para melhoria da saúde ocupacional na Somai, foram utilizadas as categorias avaliação e modalidade no que diz respeito ao significado identificacional, e a categoria interdiscursividade para discussão do significado representacional.

Para este último eixo, abordam-se os pontos de melhorias para a saúde ocupacional que surgiram durante as entrevistas. Foram escolhidas para análise as falas de Micaela, Cristian e Catarina no que diz respeito as falas vindas do grupo de trabalhadores de nível operacional, e as falas de Celso e Sandra para análise dos discursos vindos dos gestores.

No excerto 19, o participante Cristian, ao ser perguntado sobre algum aspecto em que ele considera que a Somai poderia melhorar, ele expõe uma prática feita pela empresa em um momento que ele julga importante para a saúde do trabalhador. Sua fala se aproxima muito do que é feito realmente no cotidiano da empresa, já que ele pertence ao grupo de entrevistados dos trabalhadores de nível operacional.

Excerto 19

“Tem hora que eles levam a gente, chega lá eles colocam no hospital e larga lá sabe. Eu acho que eles tinham que dá um apoio mais pra, sabe, saber o que a gente ta precisando (...) um acompanhamento, porque só põe lá e vai embora.” (Cristian)

O entrevistado Cristian, no excerto 19, utiliza a expressão “tem hora” para denunciar que a atenção à saúde do trabalhador não ocorre em todas as situações em que o trabalhador precisa ser assistido pela empresa, especificamente quando há necessidade de um acompanhamento até um hospital. Essa fala mostra que não são em todas as vezes que levam o trabalhador para realizar um atendimento externo, até aqui compreensível, admitindo que a equipe de SESMT deve ser preparada para essa análise.

Em sua fala: “chega lá eles colocam no hospital e larga lá sabe”, o trabalhador denuncia o descaso que a Somai tem com a saúde do seu trabalhador, o tratando como algo ou coisa simples, o reduzindo a só mais um problema que surgiu no dia a dia da empresa. O verbo largar indica que a organização “solta” o trabalhador no hospital, não o assistindo em nenhum momento com o direcionamento dentro do hospital para suas necessidades, não importando também com a situação deste, sendo que o indivíduo ali pode não conseguir se expressar corretamente de forma a conseguir seu atendimento, que foi requerido devido ao adoecimento ocorrido no trabalho.

Continuando sua fala no excerto 19, Cristian demonstra, e faz um apelo com a seguinte expressão: “Eu acho que eles tinham que dá um apoio mais pra, sabe,”. O entrevistado

começa seu discurso modalizando, com a utilização do termo “eu acho”, Cristian vem pedir um apoio maior nas necessidades dos trabalhadores, até mesmo para saber o que o trabalhador está precisando, apontando assim a falta de proximidade da empresa em conhecer as necessidades do trabalhador, e agir de forma a preservar e acompanhar a sua saúde no trabalho. Com essa fala, Cristian expõem a lacuna existente na Somai, entre empresa e trabalhador nos aspectos tangentes à saúde ocupacional.

Por fim, ele se expressa da seguinte maneira no excerto 19 para exemplificar a deficiência no trato da Somai com a saúde do trabalhador, especificamente aqui reconhecida na ação de acompanhar, e não de prevenir: “, porque só põe lá e vai embora.”. Outra vez ele coloca a situação do trabalhador em não ser assistido da maneira que julga ser adequada ao ser encaminhado ao hospital, onde a própria empresa o “leva e o abandona”. A Somai aqui recebe essa crítica de Cristian, para se conscientizar que se atentar apenas para os aspectos legais dessa atividade, pode não estar conseguindo acompanhar da maneira que o trabalhador julga ser necessária em seu adoecimento, criando assim o sentimento de abandono vinda da empresa para com o trabalhador doente.

A análise feita no excerto 19 contribui para que a demanda a saúde do trabalhador assumira uma condição emergencial no processo de construção da sociedade, transcendendo os vícios impostos pelo capitalismo e exploração da força de trabalho (LARA, 2011).

Mesmo que essas ações clamadas por Cristian estejam dentre as práticas das organizações, é preciso monitorar as medidas adotadas para que essas consigam realmente atingir a saúde do trabalhador, não tendo que esperar o seu resultado para isso (BENETTI *et al.*, 2014).

No excerto 20, a entrevistada Micaela, ao ser questionada sobre algum ponto de melhoria ou iniciativa que a empresa poderia ter para melhorar a forma com a saúde ocupacional é tratada, a participante do grupo dos trabalhadores de nível operacional coloca um ponto específico em sua resposta, que considera como passível de melhoria.

Excerto 20

“Eu acho que deveria ter um ginecologista na empresa ne, pra prevenção das mulheres ne. É uma parte que a gente precisa, (...), em questão do dentista também é uma coisa muito bacana.” (Micaela)

Em sua resposta no excerto 20, Micaela começa modalizando sua fala com a expressão “eu acho”, e “deveria”, denunciando assim um medo de afirmar a necessidade colocada por ela logo a frente para a saúde do trabalhador.

Após sua modalização, Micaela coloca que a empresa deveria ter um ginecologista, profissional especificamente para prevenção de doenças do público feminino na empresa. Dentro de sua fala, interpreta-se uma possível denúncia quanto ao aparecimento de doenças causadas nas mulheres advindas do trabalho, pois ao citar a palavra “prevenção”, assume-se que já ocorreu algum adoecimento dessa natureza, agindo assim de forma a não gerar recorrência neste adoecimento.

Tal interpretação é reforçada quando Micaela afirma na continuação do excerto 20: “É uma parte que a gente precisa,”, ao usar o substantivo gente, ela generaliza o problema para todas as mulheres, e não só a si própria, trazendo assim outros atores para seu discurso. O uso do verbo “precisa”, denota uma noção de que o problema acontece realmente na empresa, e aqui o seu pedido de melhoria não se traduz apenas em de fato uma melhora, mas em implementar medidas que olhem para a saúde das mulheres no trabalho, de forma a extinguir as doenças advindas dele.

No fim do excerto 20, Micaela aborda outro possível ponto de melhoria que na visão dela contribuiria para um trato mais adequado na saúde do trabalhador, ela cita que o dentista seria “bacana” também, dando a ideia de ser um ponto positivo ao usar esse adjetivo. Observa-se aqui também, que ela não disse em momento algum plano odontológico, e sim dentista, mostrando assim que na visão dela a empresa necessita de um profissional dedicado exclusivamente para a empresa, que atenda as demandas do trabalhador dentro da empresa.

As melhorias pedidas por Micaela no excerto 20 mostram como que a empresa não se pode valer apenas ao cumprimento da legislação trabalhista para atender satisfatoriamente as necessidades voltadas a saúde dos trabalhadores (QUELHAS; LIMA, 2006; LACOMBE; CHU, 2008), é necessário um olhar diferente e mudança de pensamento da direção da empresa quanto ao que é mesmo tratar bem a saúde ocupacional, (FRANÇA; TOZE; QUELHAS, 2008).

No excerto 21, ao ser perguntada se a empresa poderia melhorar em algum aspecto em relação a saúde ocupacional dos trabalhadores, Catarina coloca sua opinião pessoal, onde não se vê em sua resposta uma sugestão de melhoria, mas sim de implementação.

Excerto 21

“Sim, um plano de saúde, odontológico seria maravilhoso, nem tanto pra gente, mas por causa dos filhos ne, a família ne.” (Catarina)

De imediato no excerto 21, Catarina responde que “sim”, indicando que ela não tem dúvida quanto à necessidade de melhora da empresa na abrangência a saúde ocupacional. Nos aspectos mencionados por Catarina, emergem o plano de saúde e plano odontológico como

medidas que a empresa poderia adotar no sentido de abranger melhor a saúde do trabalhador. Para mostrar a importância da necessidade dessas ações de melhoria, ela se expressa da seguinte forma: “seria maravilhoso”, dando a conotação de que ajudaria muito os trabalhadores se essas medidas fossem adotadas.

Para justificar a sua sugestão, Catarina coloca em sua fala que os planos de assistência médica e odontológica seriam importantes para outros indivíduos, conforme a expressão: “nem tanto pra gente, mas por causa dos filhos ne, a família ne.”. Tal aspiração exposta através da interdiscursividade chamada em seu discurso pela família no fim do excerto 21, mostra o quão complexo é o trabalhador e o trabalho, e por isso, ainda mais complexo se torna o cuidado de sua saúde. Com sua fala, Catarina expõem que cuidar da saúde do trabalhador envolve também o cuidado com a saúde de sua família.

Analisando sua fala, percebe-se que ela se torna válida, pois algum adoecimento de uma pessoa próxima ao trabalhador já influencia no modo em que ele se comporta no trabalho. Sendo esse item uma boa justificativa para que a empresa comece a olhar a saúde do trabalhador de maneira mais aberta, não relacionada apenas aos aspectos normativos e obrigações legais, mas entender como a saúde do trabalhador é uma questão complexa e necessita de cuidados especiais para que se consiga gerar o bem-estar no trabalho ao indivíduo.

As aspirações de Catarina por uma assistência médica e odontológica já são consideradas por alguns autores como sendo remunerações óbvias e comumente utilizadas na gestão de pessoas (QUELHAS; LIMA, 2006; SILVA; 2015), porém, mesmo sendo difundidos, esses benefícios ainda não são adotados pela empresa, aqui podendo ser justificado por ela pelo alto custo que a teria, devido a idade mais elevada da maioria de seus trabalhadores. Porém, a empresa lucrou com os serviços desempenhados pelos os trabalhadores por todos esses anos, conforme mostrado pela conjuntura nos anos prestados de serviços pelos participantes Cristian e Enrique por exemplo, somando 52 anos de tempo de empresa.

Outro aspecto observado na interpretação no excerto 21 é como a saúde no trabalho pode ser vista numa ótica social, tratando sua relação de maneira coletiva, pensando a saúde para todos (BARRETO; HELOANI, 2015), aqui essa relação é estendida além dos limites físicos da empresa e engloba familiares diretos dos trabalhadores, mostrando que a saúde do trabalhador não é só dele, mas de todos em sua volta, evidenciando aspecto social do trabalho.

Na próxima fala, a resposta advém de um gestor, Celso coloca sua opinião quanto a prática que ele considera passível de melhoria, além de com isso demonstrar a necessidade de implantação dela por parte da empresa conforme exposto no excerto 22.

Excerto 22

“(...) Aí eu acho ainda que a Somai deveria ter um psicólogo, seria interessante se ela tivesse um psicólogo, pra ela assim, acompanhar o funcionário. Porque a gente não sabe o que passa na cabeça do funcionário.” (Celso)

No excerto 22, o entrevistado ao responder uma pergunta sobre o acompanhamento da saúde mental realizado pela empresa, coloca uma necessidade para empresa, a de ter um profissional voltado especificamente para a área mental, um psicólogo, aqui interpretado sua necessidade de especialidade clínica.

Com a expressão: “Aí eu acho ainda que a Somai deveria ter um psicólogo”, ele confirma seu pedido de ter um psicológico na empresa, mesmo que modalizado pelo “eu acho”, ele reforça em sua fala seguinte: “seria interessante se ela tivesse um psicólogo”. Essa repetição que Celso faz em seu discurso, atribui a seu pedido um olhar de atenção, pois ele chama por duas vezes por essa carência, alertando que a empresa precisa contratar um profissional voltado a área da saúde mental.

No excerto 22, Celso ainda pontua onde seria a aplicabilidade desse profissional, expondo assim que existem problemas relacionados à saúde mental e à forma como a se enxerga na Somai. Sua fala parte da seguinte justificativa para ter um psicólogo na empresa: “pra ela assim, acompanhar o funcionário”, o que denuncia novamente a falta de comprometimento da Somai em não só deixar a prevenção de lado no aspecto de adoecimento mental provocado pelo trabalho, mas também sua deficiência em acompanhar a doença depois que ela já ocorreu.

Através do pronome “ela”, Celso coloca a Somai como detentora da responsabilidade em acompanhar o funcionário, ou seja, aqui ele tenta se esconder em seu discurso, quase que tentando ficar neutro no quis diz respeito também as suas ações cotidianas no trabalho e na forma como elas podem impactar no aspecto mental do trabalhador.

Outro motivo levantado por Celso no excerto 22 é o seguinte: “porque a gente não sabe o que passa na cabeça do funcionário.”, o que evidencia através da conjunção explicativa “porque”, que a empresa não tem ações voltadas em verificar, em saber como está a saúde mental dos seus trabalhadores, aqui ele expõe literalmente, que a empresa “não” sabe o que se passa com o funcionário em seu aspecto psicológico e comportamental, não o assistindo de maneira satisfatória no âmbito mental na prevenção e acompanhamento de sua saúde.

Pode se analisar também, que nesse discurso, por Celso ser um gestor de produção, ele esteja diretamente ligado aos possíveis resultados negativos do afastamento para a produção da empresa, impactando a lucratividade e também com isso, influenciando no desempenho de suas atividades como gestor, e com o que a empresa espera de sua gestão, mostrando mais uma

vez a lógica da ideologia gerencialista, em não se preocupar com a saúde do trabalhador, não sendo facilmente assim atribuído sua preocupação estreitamente aos cuidados com a saúde do trabalhador. (BARRETO; HELOANI, 2015; DIAS, 2020; LARA, 2011; SATO; BERNARDO, 2005).

Neste último excerto a ser discutido, a entrevistada Sandra, que faz parte do grupo de gestores, se coloca em alguns contrapontos ao propor uma nova medida de melhoria para a saúde do trabalhador na Somai.

Excerto 23

“(...)essa questão do acompanhamento psicológico eu acho que é interessante, que o plano de saúde acaba ajudando ne, (...) mesmo que seja é, uma quantidade de sessões, mas ajuda você a trabalhar isso ne.” (Sandra)

Se observa no discurso de Sandra no excerto 23, a mesma preocupação de Celso no excerto 22, com basicamente o mesmo início, a entrevistada começa se expressando da seguinte forma: “essa questão do acompanhamento psicológico eu acho que é interessante”, mostrando que novamente ao usar a palavra acompanhamento, se refere a acompanhar o trabalhador em seu aspecto psicológico, do adoecimento e não necessariamente ela se utiliza de termos que remetam a uma prevenção, sendo assim interpretado que a empresa ainda quer tratar da doença, e não fazer com que ela cesse, de forma a não prejudicar a saúde mental do indivíduo.

Além disso, o uso do termo “eu acho” ao definir o adjetivo interessante ao acompanhamento psicológico, não a coloca diretamente em sua afirmação, configurando assim uma modalização por parte de Sandra.

Seguindo em sua fala, ao se referir à saúde mental Sandra menciona que “o plano de saúde acaba ajudando ne ...”, colocando assim outra prática que possa ser adotada pela empresa, e contribuir muito de maneira positiva ao modo de tratar a saúde mental dos trabalhadores. Ao usar o termo “acaba”, Sandra admite pela primeira vez que o plano de saúde não é totalmente eficiente, já que por função ele acaba por ajudar, não configurando assim que essa seja sua primeira finalidade.

Todavia, o instrumento citado pela entrevistada que acaba “ajudando” ao cuidado a saúde mental do trabalhador difere do que foi explanado por Celso no excerto 22. Em sua fala, Celso necessita uma maior responsabilidade da empresa, assumindo que é preciso um profissional na empresa contratado e dedicado exclusivamente à psicologia clínica, já Sandra, atribui ao trabalhador a iniciativa de procurar ajuda, utilizando-se do plano de saúde, e assim fazendo com que a empresa apenas disponibilize uma ferramenta e não acompanhe o que está

ocorrendo dentro de sua empresa no que diz respeito à saúde mental no trabalho, diminuindo assim sua responsabilidade.

A fim de justificar sua posição, Sandra no excerto 23 coloca que “mesmo que seja é, uma quantidade de sessões”, fala que vai contra o seu primeiro argumento, já que não seria tão interessante assim ao trabalhador utilizar um serviço que o limite em seu tratamento ou acompanhamento, em números máximos de atendimentos.

Para amenizar essa deficiência do plano de saúde quanto ao tratamento da saúde mental, ela se expressa assim: “mas ajuda você a trabalhar isso ne”, o uso da conjunção “mas”, infere que a própria gestora admite essa deficiência do plano de saúde em tratar a saúde mental do trabalhador, além do uso do termo “ajuda”, assumindo-se que isso não é o bastante para o tratamento, prevenção e acompanhamento da saúde mental relacionada ao trabalho.

Outro termo empregado que ajuda nessa interpretação é “trabalha”, dando a visão que o plano de saúde realmente não é o bastante para que o indivíduo consiga de tratar ou se prevenir de alguma doença mental que o acometa vinda do seu trabalho.

Cabe uma análise também quanto ao uso do termo “isso”, ao se referir ao acompanhamento sobre a saúde mental, o que significa um afastamento desse tema com a empresa, o que demonstra mais uma vez que a Somai não tem em seu escopo de políticas e práticas, nenhuma ação efetiva, que surta efeito na prevenção ou no acompanhamento relacionado a saúde mental.

Tal discussão no excerto 23 mostra como a Somai está deficiente de estratégias para lidar com o problema da saúde mental, pois o proposto por Sandra já se tornou ineficaz em sua justificativa. É necessário abrir o debate desse tema nas organizações de forma a se captar realmente as necessidades de saúde dos indivíduos, além de promover um ambiente no trabalho de forma a valorizar a fala do trabalhador (PENATTI; ZAGO; QUELHAS, 2006).

É preciso um esforço das organizações em adotar a saúde do trabalhador como prioridade de seus esforços, sendo esta colocada como ponto prioritário em suas diretrizes, com o intuito de que as estratégias se formulem e que as discussões aconteçam, de forma que a saúde do trabalhador seja atendida de maneira eficaz e eficiente (PAIS, 2008).

É preciso pontuar aqui no fim da seção de resultados, que a pesquisa documental realizada pelo pesquisador se limitou a disponibilidade da organização desse material, sendo assim, conclui-se que o material coletado foi de baixa viabilidade para ser colocado em alguma discussão, se limitando apenas a números sobre afastamento e acidentes, mostrando-se apenas como documentos necessários para fins de obrigações legais, deixando assim pouco aproveitamento destes para este estudo.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao ponderar os resultados auferidos com o trabalho é possível considerar que o objetivo geral proposto neste estudo foi atendido satisfatoriamente, evidenciando como a saúde ocupacional é tratada na empresa Somai Nordeste S/A. Os referidos pontos mencionados na seção de resultados foram discutidos à luz da ADC, que se mostrou uma técnica de análise completa ao estudo.

Como principais resultados desse estudo, destaca-se a sua contribuição para um olhar mais atencioso da organização para os aspectos relacionados à saúde mental dos trabalhadores. Várias vezes foram denunciados pelos participantes deste estudo a importância de um maior acompanhamento e prevenção, por parte da empresa para essa questão.

Ainda nesse âmbito, foi possível observar uma convergência na grande maioria dos entrevistados para essa visão da importância da saúde mental para os trabalhadores. Porém, verificou-se uma tendência nas falas dos gestores em amenizar a omissão da empresa com relação ao cuidado com a saúde mental dos trabalhadores.

Tal omissão foi discutida através dos resultados dessa deficiência da empresa. Há ocorrência de falas que evidenciam o envolvimento de funcionários com drogas e com o alcoolismo, que pode ser fruto da forma como o trabalho influencia no aspecto psicológico do indivíduo. Com esse exemplo dessa falta de comprometimento em voltar o seu olhar ao aspecto mental da saúde do seu funcionário, podemos citar o homicídio narrado por um gestor, quando perguntado sobre o tema.

As análises dos discursos revelam o modo como a identificação, a satisfação e o pertencimento do indivíduo com seu trabalho na empresa está bem fraco. Em falas de entrevistados do grupo de trabalhadores de níveis operacionais, pode-se ter uma noção de como o trabalho é compreendido por eles. Além dessa percepção dos trabalhadores, as verbalizações referentes ao modo de agir de colegas e gestores com os afastamentos realizados, partindo do julgamento do trabalhador doente, provocou uma sensação do trabalho ser visto apenas como fator de subsistência, excluindo suas perspectivas de identidade, existência e sociabilidade.

O aspecto da divergência de discurso entre os gestores e trabalhadores operacionais, sobre a visão de valorização da empresa para com os trabalhadores também se fez evidente nas análises das falas dos entrevistados. Os resultados e discussões identificados permitem considerar que os trabalhadores reconhecem que a Somai Nordeste S/A precisa ir em direção a um movimento de valorização do indivíduo. Contudo, os gestores, em alguns momentos, negaram a perspectiva funcionalista da empresa, mas, em seus próprios discursos, atribuíam a

palavra “recursos” ao se referir aos trabalhadores, reforçando a proposta mecanicista de como os trabalhadores são vistos pela gestão da empresa.

Quanto à assistência à saúde do trabalhador, pontua-se aqui como visto na seção de resultados o baixo número de ações, medidas e práticas voltadas a esse amparo a saúde ocupacional. Adquirindo por consequência disso, um certo grau de ausência da empresa em assistir o trabalhador em suas necessidades relacionadas a sua saúde, tratando-o por vez, como uma coisa, objeto descartável e de fácil substituição, não se tornando necessário nenhum cuidado em relação ao seu bem-estar e saúde. Esse descaso também se estende no acompanhamento do adoecimento, não sendo mencionado nenhuma forma de contato realizada pela empresa para buscar ajudar o trabalhador em seu período de tratamento, e uma posterior reintegração.

Também se fez presente nos resultados a preocupação com a forma como o trabalho é organizado na empresa. Nesse sentido, verifica-se que, por muitas vezes, foi assumido por entrevistados dos dois grupos o aspecto “pesado” do trabalho, contribuindo para o adoecimento e afastamento de trabalhadores que tiveram sua saúde afetada por conta disso.

Ainda nessa questão, observaram-se em alguns desses discursos, colocações denotando uma grande preocupação com as trabalhadoras na Somai. Por algumas vezes as mulheres foram citadas como as mais afetadas com o ritmo de trabalho, ocasionando doenças. Além disso, elas foram citadas como sendo menos valorizadas, cabendo aqui uma investigação por parte da empresa sobre a saúde no trabalho para as mulheres.

Por fim, foram apresentadas algumas sugestões para que a saúde do trabalhador seja melhor amparada na Somai. Os entrevistados trouxeram pontos como plano de saúde e odontológico, médicos especializados e um acompanhamento maior na assistência quando o trabalhador está doente, ponto esse que já deveria ser praticada minimamente bem pela empresa, não podendo ser enquadrado nem como uma sugestão, mas como crítica e alerta quanto ao descaso em relação a saúde ocupacional, evidenciando assim apenas sua perspectiva de ordem legal e prescritiva na Somai Nordeste S/A.

As melhorias levantadas pelos gestores, por sua vez, têm um aspecto diferente ao do que é reclamado pelo trabalhador. Em momentos nas suas falas, os gestores atribuíram essas melhorias a uma forma de facilitar o desempenho do trabalho, e da busca dos objetivos da organização, pautados implicitamente no lucro e na lógica capitalista nos discursos. Por outra vez, o discurso dos gestores veio de modo a implementar melhorias que visem tirar da organização a responsabilidade do olhar com a saúde do trabalhador, sendo repassado ao

indivíduo toda a carga de cuidado com sua saúde com um plano médico por exemplo, que não atende totalmente a prevenção e acompanhamento necessário com a sua saúde no trabalho.

Destacadas as contribuições deste estudo, volta-se um olhar importante também quanto as limitações identificadas, que de alguma forma influenciaram nos resultados. Entre as limitações, mencionam-se a dificuldade de realização das entrevistas, devido ao período de pandemia, e a dificuldade do pesquisador em trabalhar com a ADC, devido a nenhuma experiência em pesquisas dessa metodologia.

A dificuldade do pesquisador em trabalhar com a ADC se justifica pela técnica exigir uma concentração, critério e um olhar atento a todas as categorias que emergem no texto (DIAS, 2020). Além de também exigir uma acurácia elevada do pesquisador na relação entre a teórica e a aplicabilidade desta técnica, devido as categorias serem muito variadas e específicas, conforme exposto por Dias (2020). Portanto, assume-se que o estudo possa deixar algumas lacunas identificadas após novos olhares.

O tema discutido se torna bastante amplo para qualquer estudo realizado nessa área e, considerando o tempo para realizar o presente trabalho, sugere-se que para próximos estudos os pesquisadores delimitem melhor os objetivos de pesquisa, a fim de focar em uma variável ou problemática e aprofundá-la, justificado também pela variedade de elementos que emergem com o desenrolar de uma pesquisa dessa natureza e a dificuldade em se desfazer de elementos que se considerou como potenciais para futuras pesquisas.

Como sugestão de temas para futuras pesquisas, o pesquisador cita que podem ser abordados em estudos posteriores as relações entre ações específicas das áreas de SESMT e gestão de pessoas e seus resultados práticos na percepção dos trabalhadores, e como estes influenciam nos aspectos sociais, sentimentais e de identificação do trabalho.

Por fim, considera-se que guardadas as devidas proporções, este estudo atendeu satisfatoriamente aos objetivos antes propostos. Os resultados evidenciam como a falta de postura, engajamento e de adoção a políticas e práticas faz com que as organizações influenciem na percepção de como a saúde ocupacional está sendo tratada pela visão dos trabalhadores de nível operacionais e de gestores também.

O descaso pela saúde ocupacional exposto neste estudo evidencia como a falta de cuidado à saúde do trabalhador impacta de forma direta na maneira com que o trabalhador adoece. Sendo assim, a empresa se torna corresponsável pelo adoecimento devendo assumir seu papel de prevenção e acompanhamento à saúde do trabalhador.

Espera-se que os resultados aqui apresentados contribuam para a mudança de pensamento sobre a saúde no trabalho, mostrando sua complexidade para as empresas e com

isso sua responsabilidade em promover um ambiente de bem-estar, saudável e de qualidade de vida no trabalho aos seus funcionários.

REFERÊNCIAS

ALBUQUERQUE, L. G.; FRANÇA, A. C. L. Estratégias de recursos humanos e gestão da qualidade de vida no trabalho: o stress e a expansão do conceito de qualidade total. **Revista de Administração**, São Paulo, v. 33, n. 2, p. 40-51, 1998. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/18160/estrategias-de-recursos-humanos-e-gestao-da-qualidade-de-vida-no-trabalho--o-stress-e-a-expansao-do-conceito-de-qualidade-total/i/pt-br>. Acesso em: 18 mar. 2021.

ALYRIO, D. R. **Métodos e Técnicas de Pesquisa em Administração**. v. único. Rio de Janeiro: Fundação CECIERJ, 2009.

ANTUNES, R. **Adeus ao trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. São Paulo: Cortez, 1995.

ANTUNES, R. Desenhando a nova morfologia do trabalho no Brasil. **Estudos Avançados**, [S. l.], v. 28, n. 81, p. 39-53, 2014. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/eav/article/view/83893>. Acesso em: 18 mar. 2021.

ANTUNES, R; ALVES, G. As mutações no mundo do trabalho na era da mundialização do capital. **Educ. Soc.**, Campinas, v. 25, n. 87, p. 335-351, mai/ago. 2004. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/es/v25n87/21460.pdf>. Acesso em: 18 de mar. 2021.

BARRETO, M.; HELOANI, R. Violência, saúde e trabalho a intolerância e o assédio moral nas relações laborais. **Serviço Social & Sociedade**, São Paulo, n. 123, p. 544-561, set. 2015. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-66282015000300544&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 18 mar. 2021.

BENDASSOLLI, P. F. (2011). Mal-estar no trabalho: do sofrimento ao poder de agir. **Revista Mal-estar e Subjetividade**, Fortaleza, v. 10, n. 1, p. 63-98, mar. 2011.

BENETTI, C.; MAGRI, N.; CAMPOS, D. C.; GOULART JÚNIOR, E.; CAMARGO, M. L.; FEIJÓ, M. R. A importância de ações estratégicas de gestão de pessoas no manejo do estresse e de estressores ocupacionais. **Omnia Saúde**, v.11, n.2, p.09-24, 2014. Disponível em: <https://repositorio.unesp.br/handle/11449/135455>. Acesso em: 18 mar. 2021.

BORSOI, I. C. F. (2007). Da Relação Entre Trabalho e Saúde à Relação Entre Trabalho E Saúde Mental. **Psicologia & Sociedade**, Porto Alegre, v. 19, n. spe, p. 103-111, 2007. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-71822007000400014&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 14 mar. 2021.

BRASIL. Ministério do Trabalho. Portaria n.º 33, de 27 de outubro de 1983. NR-4, Norma Regulamentadora-4 (1983) Serviços especializados em engenharia de segurança e em medicina do trabalho. **Diário Oficial da União**, Poder Executivo, Brasília, DF, 30 out. 1983. Disponível em: https://enit.trabalho.gov.br/portal/images/Arquivos_SST/SST_Legislacao/SST_Legislacao_Portarias_1983/Portaria-n.-33_83-Altera-NR-04-e-NR-05.pdf. Acesso em: 18 mar. 2021.

BRASIL. Ministério do Trabalho. Portaria n.º 24/GM, de 29 de dezembro de 1994. NR-7, Norma Regulamentadora-7 (1994). Programa de controle médico de saúde ocupacional. **Diário**

Oficial da União, Poder Executivo, Brasília, DF, 30 dez. 1994. Disponível em: https://sit.trabalho.gov.br/portal/images/SST/SST_legislacao/SST_portarias_1994/Portaria_24_Aprova_NR_07_e_Altera_NR_28.doc.pdf. Acesso em: 18 mar. 2021.

CARRETEIRO, T. C.; PINTO, B. O. S.; CARVALHO, C. G.; RODRIGUEZ, L. S.; ALVES, W. B.; ESTEVINHO, W. L. Juventudes e trabalho: aproximações e diferenças da concepção de trabalho nos diferentes contextos juvenis. **Estudos Contemporâneos da Subjetividade**, v.1 n.1, p. 41-54, 2011.

CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 4. ed. Barueri: Manole, 2014. Disponível em: <https://faculdadeplus.edu.br/wp-content/uploads/2020/04/Gest%C3%A3o-de-Pessoas-4%C2%AA-Edi%C3%A7%C3%A3o-Idalberto-Chiavenato-2014-1.pdf>. Acesso em: 18 mar. 2021.

DEJOURS, C. Subjetividade, trabalho e ação. **Revista Produção**, São Paulo, v. 14, n. 3, p. 27-34, dez. 2004. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-65132004000300004&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 18 mar. 2021.

DE SOUZA, C. R.; CARRETEIRO, T. C. O. C. Trabalho e reconhecimento entre técnica, política e afetividade. **Estudos e Pesquisas em Psicologia**, v. 19, n. 1, p. 50-70, 2019.

DIAS, C. **Adoecimento e retorno ao trabalho após transtorno mental: um estudo com policiais militares do Distrito Federal à luz da Sociologia Clínica**. 2020. 348 f., il. Tese (Doutorado em Administração) – Universidade de Brasília, Brasília, 2020.

DIAS, C. A.; SIQUEIRA, M. V. S.; MORAIS, A. P. S.; GOMES, K. B. P. Ideologia gerencialista e adoecimento mental no trabalho: uma análise crítica. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, [S. l.], v. 22, n. 2, p. 185-198, 2019. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/cpst/article/view/162257>. Acesso em: 18 mar. 2021.

DIAS, C. A.; SIQUEIRA, M. V. S.; VIEIRA, V. C. POR MAIS ANÁLISE DO DISCURSO CRÍTICA NOS ESTUDOS ORGANIZACIONAIS: Novas Contribuições para o Modelo Teórico-Metodológico de Norman Fairclough. In: XXIV SEMEAD Seminários em Administração, 2021, São Paulo. **XXIV SEMEAD Seminários em Administração**. São Paulo: PPGA FEA USP/SP, 2021. v. 1. p. 1-17.

DOURADO, A. D.; ZAMBRONI-DE-SOUZA, P. C.; ARAÚJO, A. J. da S.; BOLIS, I. O rompimento com o trabalho por doença e o enfrentamento da nova realidade. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, [S. l.], v. 24, n. 2, p. 185-200, 2022. DOI: 10.11606/issn.1981-0490.v24i2p185-200. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/cpst/article/view/173387>. Acesso em: 15 jan. 2022.

ENIT - Escola Nacional de Inspeção do Trabalho. **Normas Regulamentadoras**. Disponível em: <https://enit.trabalho.gov.br/portal/index.php/seguranca-e-saude-no-trabalho/sst-menu/sst-normatizacao/sst-nr-portugues?view=default>. Acesso em: 18 mar. 2021.

ENIT - Escola Nacional de Inspeção do Trabalho. **SST - SESMT**. Disponível em: <https://enit.trabalho.gov.br/portal/index.php/seguranca-e-saude-no-trabalho/sst-menu/sst-sesmt?view=default>. Acesso em: 18 mar. 2021.

ENRIQUEZ, E. Perda do Trabalho, Perda da Identidade. In: NABUCO, M. R.; NETO, A. C. (Org.). **Relações de trabalho contemporâneas**. Belo Horizonte: IRT da PUC de MG. p. 69-83, 1999.

ENRIQUEZ, E. O trabalho, essência do homem? O que é o trabalho?. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, [S. l.], v. 17, n. spe1, p. 163-176, 2014. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/cpst/article/view/80645>. Acesso em: 18 mar. 2021.

FAIRCLOUGH, N. (2001). Critical Discourse Analysis as a Method in Social Scientific Research'. In R. Wodak, & M. Meyer. **Methods of Critical Discourse Analysis** (pp. 121-138). London: SAGE.

FAIRCLOUGH, N. **Analysing discourse: textual analysis for social research**. London: Routledge, 2003.

FLORINDO, G. M. F.; MAGALHAES, M. I. Letramentos e discursos entre pessoas com deficiência visual de uma biblioteca pública do distrito federal. In: III Congresso Internacional de Educação Inclusiva? III CINTEDI & a III Jornada Chilena Brasileira sobre Educação Inclusiva e Direitos Humanos, 2018, Campina Grande. **Anais III Cintedi**. Campina Grande: Realize Editora, 2018. v. 1. p. 1-12. Disponível em: https://www.editorarealize.com.br/editora/anais/cintedi/2018/TRABALHO_EV110_MD1_SA16_ID1173_31072018223547.pdf. Acesso em: 10 fev. 2022.

FRANÇA, S.L.B.; TOZE, M.A.; QUELHAS, O.L.G. A gestão de pessoas como contribuição a implantação da gestão de riscos. O caso da indústria da construção civil. **Revista Produção Online**. [S. l.], v. 8, n.4, dez. 2008.

GAULEJAC, V. **Gestão como doença social: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social**. Aparecida: Ideias & Letras, 2007.

GAULEJAC, V. DE; BRAZ, M. V.; SILVA, G. E DA. Por que o mundo do trabalho se torna paradoxal? Consequências para as pessoas, instituições e à política. **Psicologia em Estudo**, v. 25, 16 set. 2020.

GIBERT, M. A. P.; CURY, V. E. Saúde Mental e Trabalho: Um estudo fenomenológico com psicólogos organizacionais. **Boletim de Psicologia**, v. 59, n. 130, p. 45-60, jun. 2009. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0006-59432009000100005&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 18 mar. 2021.

GIL, A. C. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GOMEZ, C. M.; LACAZ, F. A. C. Saúde do trabalhador novas-velhas questões. **Ciência & Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 10, n. 4, p. 797-807, dec. 2005. Disponível em http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-81232005000400002&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 18 mar. 2021.

GRAMIGNA, M. R. **Modelo de competências e gestão dos talentos**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2.ed., 2007.

JACQUES, M. G. C. Abordagens teórico-metodológicas em saúde / doença mental & trabalho. **Psicologia & Sociedade**, Belo Horizonte, v. 15, n. 1, p. 97-116, jan. 2003. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-71822003000100006&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 18 mar. 2021.

LACOMBE, B. M. B.; CHU, R. A. Políticas e práticas de gestão de pessoas: as abordagens estratégica e institucional. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 48, n. 1, p. 25-35, mar. 2008. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-75902008000100003&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 18 mar. 2021.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. A. **Metodologia do trabalho científico**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

LARA, R. Saúde do trabalhador: considerações a partir da crítica da economia política. **Revista Katálysis**, Florianópolis, v. 14, n. 1, p. 78-85, jan./jun. 2011. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-49802011000100009&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 18 mar. 2021.

LEITÃO, I. M. T. A.; FERNANDES, A. L.; RAMOS, I. C. Saúde ocupacional: analisando os riscos relacionados à equipe de enfermagem numa unidade de terapia intensiva. **Ciência, Cuidado e Saúde**, v. 7, n. 4, p. 476-484, out/dez. 2008. Disponível em: <http://periodicos.uem.br/ojs/index.php/CiencCuidSaude/article/view/6630/3907>. Acesso em: 18 mar. 2021.

LHUILIER, D. (2013). Trabalho (F. S. Amador, Trad.). **Psicologia & Sociedade**, Belo Horizonte, v. 25, n. 3, p. 483-492, 2013. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-71822013000300002&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 18 de março de 2021.

LHUILIER, D.; BARROS, V. A. de; ARAUJO, J. N. G. de. Introdução à edição francesa. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, [S. l.], v. 17, n. spe1, p. 1-3, 2014. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/cpst/article/view/80625>. Acesso em: 18 mar. 2021.

LOPES, H. L.; ANDRADE, P. R. O.; SOUSA, V. M. de S.; COSTA, M. T.R. Atuação do psicólogo em saúde do trabalhador na perspectiva psicossociológica. **Fractal: Revista de Psicologia [online]**. 2020, v. 32, n. 1, pp. 72-81. Disponível em: <https://doi.org/10.22409/1984-0292/v32i1/5694>. Epub 09 Abr 2020. ISSN 1984-0292. <https://doi.org/10.22409/1984-0292/v32i1/5694>. Acesso em: 15 jan. 2022.

LUFT, Celso Pedro. **Minidicionário**. 3. ed., São Paulo: Ática. 1991.

MENDES, R.; DIAS, E. C. Da medicina do trabalho à saúde do trabalhador. **Revista de Saúde Pública**, São Paulo, v. 25, n. 5, p. 341-349, out. 1991. Disponível em http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-89101991000500003&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 18 mar. 2021.

MONIZ, A. P. B. Saúde ocupacional no século XXI qual o papel do médico de família?. **Revista Portuguesa de Medicina Geral e Familiar**, Lisboa, v. 32, n. 6, p. 372-374, dez. 2016.

Disponível em: http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2182-51732016000600003&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 18 mar. 2021.

MORO, A. L. C.; AMAZARRAY, M. R. Trabalho, subjetividade e gestão gerencialista: um estudo com trabalhadores do comércio. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, [S. l.], v. 22, n. 2, p. 117-130, 2019. DOI: 10.11606/issn.1981-0490.v22i2p117-130. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/cpst/article/view/156162>. Acesso em: 15 jan. 2022.

OLIVEIRA, O. J.; OLIVEIRA, A. B.; ALMEIDA, R. A. Gestão da segurança e saúde no trabalho em empresas produtoras de baterias automotivas: um estudo para identificar boas práticas. **Produção**, São Paulo, v. 20, n. 3, p. 481-490, set. 2010. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-65132010000300015&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 18 de mar. 2021.

ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE (OPAS). **Saúde do Trabalhador**. Disponível em: https://www.paho.org/bra/index.php?option=com_content&view=article&id=378:saude-do-trabalhador&Itemid=685. Acesso em: 18 mar. 2021.

PAIS, R. Saúde Ocupacional - Que Relevância? Viseu: **Revista Millenium**, [S. l.], p. 171-176, abr. 2008.

PENATTI, I.; ZAGO, J.S.; QUELHAS, O. Absenteísmo: As consequências na gestão de pessoas. **III SEGeT – Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia**, Resende, 2006. Disponível em: https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos06/898_Seget_Izidro%20Penatti.pdf. Acesso em: 18 mar. 2021.

QUELHAS, O. L. G.; LIMA, G. B. A. Sistema de gestão de segurança e saúde ocupacional: fator crítico de sucesso à implantação dos princípios do desenvolvimento sustentável nas organizações brasileiras. **INTERFACEHS – Revista de Gestão Integrada em Saúde do Trabalho e Meio Ambiente**, v. 1, n. 2, p. 1- 34, dez. 2006. Disponível em: <http://www3.sp.senac.br/hotsites/blogs/InterfacEHS/wp-content/uploads/2013/07/2006-v2-art2-portugues.pdf>. Acesso em: 18 mar. 2021.

RECHETNICOU, A O.; LIMA, S. Interdiscursividade e intertextualidade na análise crítica do gênero reportagem. **Revista de Letras Norte@mentos**, Estudos Linguísticos, Sinop, v. 9, n. 19, p. 201-218, jul./dez. 2016.

RESENDE, V. de M. **Análise de discurso crítica e etnografia**: o movimento nacional de meninos e meninas de rua, sua crise e o protagonismo juvenil. (Tese de Doutorado em Linguística). Universidade de Brasília, Brasília, 2008.

RICHARDSON, R. J.; PERES, J. A. S. **Pesquisa social**: métodos e técnicas. 3. ed. rev. ampl São Paulo (SP): Atlas, 1999.

SALLES, H. K. D., DELLAGNELO, E. H. L. A Análise Crítica do Discurso como alternativa teórico-metodológica para os Estudos Organizacionais: um exemplo da análise do significado representacional. **Organizações & Sociedade**, 26(90), 414-434, 2019.

SATO, L; BERNARDO, M. H. Saúde mental e trabalho: os problemas que persistem. **Ciência & Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 10, n. 4, p. 869-878, dez. 2005. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-81232005000400011&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 18 de mar. 2021.

SILVA, A. G. C. **Da inserção à inclusão**: um estudo sobre as políticas e práticas de gestão de pessoas voltadas às pessoas com deficiência em João Pessoa-PB. 2015. 172 f. Dissertação (Mestrado em Administração) - Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2015. Disponível em: <https://repositorio.ufpb.br/jspui/handle/tede/7986>. Acesso em: 18 mar. 2021.

SILVA, F. G. Subjetividade, individualidade, personalidade e identidade: concepções a partir da psicologia histórico-cultural. **Psicologia da Educação**, São Paulo, n. 28, p. 169-195, 2009. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/index.php/psicoeduca/article/view/43108/28665>. Acesso em: 18 mar. 2021.

SOVIENSKI, F.; STIGAR, R. Recursos Humanos X Gestão de Pessoas. **Revista Científica de Administração e Sistemas de Informação**, v. 10, n. 10, jan./jun. 2008.

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

WORLD HEALTH ORGANIZATION (WHO). **Relatório sobre a saúde no mundo 2001**: Saúde mental: Nova concepção, nova esperança. Genebra: WHO, 2001.

YIN, R. K. **Estudo de caso**: planejamento e métodos. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2001.

ZUCCHETTI, D. T. O TRABALHO COMO CONCEITO, VALOR E FORMAÇÃO. **Revista Prâksis**, Novo Hamburgo, v. 1, p. 9-14, nov. 2016. ISSN 2448-1939. Disponível em: <https://periodicos.feevale.br/seer/index.php/revistapraksis/article/view/536>. Acesso em: 18 mar. 2021.

APÊNDICE A – ROTEIRO DA ENTREVISTA COM GESTORES

PROPOSTA DE ROTEIRO DA ENTREVISTA - GESTORES

Título do projeto: “Trabalho e saúde ocupacional: um estudo de caso na empresa Somai Nordeste S/A”

Pesquisador responsável: Cledinaldo Aparecido Dias

Perfil do Entrevistado

Nome:	Idade:	Estado civil:
Formação escolar:	Cargo:	
Área do cargo:	Quantos anos trabalha na empresa?	

1. Como você percebe que a Somai Nordeste S/A se preocupa com a saúde dos seus trabalhadores?
2. Que programas a Somai Nordeste S/A desenvolve para a saúde laboral dos empregados?
3. Como você avalia a importância de um plano de saúde ou odontológico para a saúde dos empregados?
4. Para conseguir algum benefício, como cesta básica, ticket alimentação e/ou semelhantes, a Somai Nordeste S/A exige algo (não ter faltas e atestados, cumprir metas, etc...)?
5. Como você observa o acompanhamento e prevenção feito pela empresa sobre a saúde mental dos empregados?
6. Na sua opinião, o número de afastamentos que a empresa possui, pode ser decorrente da forma de como a saúde é tratada? Porque?
7. Descreva se as políticas e práticas adotadas pela Somai Nordeste S/A sobre a saúde ocupacional, tem surtido efeito, e alcançado seus objetivos propostos, ou quais são os resultados dessa medida.
8. Fale um pouco sobre o contato que a empresa tem com seu funcionário sobre alguma falta, ou doença/acidente conhecida pela Somai Nordeste S/A.
9. Você enxerga que a empresa trata seus empregados como recursos ou com reconhecimento e valorização? Descreva ações que você identifique que sustente a resposta anterior.
10. Como você vê a atuação do setor de saúde, segurança e medicina do trabalho na empresa?
11. Em sua opinião como a empresa poderia melhorar os aspectos que abrangem a saúde de seus empregados?
12. Gostaria de falar sobre algo mais sobre “saúde no trabalho”, que talvez não tenhamos tratado durante a entrevista?

APÊNDICE B – ROTEIRO DA ENTREVISTA COM COLABORADORES

PROPOSTA DE ROTEIRO DA ENTREVISTA - EMPREGADOS

Título do projeto: “Trabalho e saúde ocupacional: um estudo de caso na empresa Somai Nordeste S/A”

Pesquisador responsável: Cledinaldo Aparecido Dias

Perfil do Entrevistado

Nome:	Idade:	Estado civil:
Formação escolar:	Cargo:	
Área do cargo:	Quantos anos trabalha na empresa?	

13. Como você avalia a preocupação da empresa com a saúde dos seus trabalhadores? Pode descrever o(s) motivo(s) de sua resposta?
14. Que iniciativas você observa que a Somai Nordeste S/A demonstra que se preocupa com a saúde dos trabalhadores?
15. Como você avalia a importância de um plano de saúde ou odontológico para a saúde dos empregados?
16. Para conseguir algum benefício, como cesta básica, ticket alimentação e/ou semelhantes, a Somai Nordeste S/A exige algo (não ter faltas e atestados, cumprir metas, etc...)?
17. Como você observa o acompanhamento e prevenção feito pela empresa sobre a saúde mental dos empregados?
18. Na sua opinião, o número de afastamentos que a empresa possui, pode ser decorrente da forma de como a saúde é tratada? Porque?
19. Fale um pouco sobre o contato que a empresa tem com seu funcionário sobre alguma falta, ou doença/acidente conhecida pela Somai Nordeste S/A.
20. Você se vê na empresa, mais como um recurso ou mais valorizado como pessoa e empregado? Quais os motivos da resposta anterior?
21. Fale um pouco sobre a identificação que você tem com seu trabalho.
22. Você tem identificado prazer e/ou satisfação no seu trabalho? E identificou também desprazeres vindos do seu trabalho? Descreva por favor os motivos da resposta anterior.
23. Como o trabalho que você faz aqui na Somai influencia na sua vida pessoal e suas relações sociais (família, amigos, colegas de trabalho, etc...)?
24. Como você vê a atuação do setor de saúde, segurança e medicina do trabalho na empresa?
25. Em sua opinião como a empresa poderia melhorar os aspectos que abrangem a saúde de seus empregados?
26. Gostaria de falar sobre algo mais sobre “saúde no trabalho”, que talvez não tenhamos tratado durante a entrevista?

APÊNDICE C – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE ESCLARECIDO PARA GESTORES – TCLE

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE) DESTINADO AOS GESTORES

O Sr. (a) está sendo convidado (a) como gestor voluntário (a) a participar da pesquisa “Trabalho e saúde ocupacional: um estudo de caso na empresa Somai Nordeste S/A”. Neste estudo, temos o objetivo de analisar como é tratada a saúde ocupacional, e identificar pontos em comum e discordâncias dos colaboradores inseridos na empresa sobre o tema, além de sugerir possíveis formas de tratar a saúde ocupacional, esta pesquisa tem como instituição de ensino a Universidade Federal de Minas Gerais.

1. Título do Projeto de Pesquisa

Trabalho e saúde ocupacional: um estudo de caso na empresa Somai Nordeste S/A

2. Duração da Pesquisa

Maio de 2021 a dezembro de 2021

3. Nome do Pesquisador Responsável

Cledinaldo Aparecido Dias	Tel.: (38) 99192-9245	E-mail: cledinaldodias@yahoo.com.br
Cargo/ Função: Professor Associado da Universidade Federal de Minas Gerais		Nº de registro do Conselho Regional:
Endereço: Av. das Castanheiras Norte (Águas Claras) 1310-1370 Torre A - Apto 506, CEP: 71900-100 – Brasília, Distrito Federal.		

4. Nome do Pesquisador Integrante

Lucas Almeida Xavier	Tel.: (38) 99882-1609	E-mail: lucas.almeidax98@gmail.com
Cargo/ Função: Acadêmico graduando em Administração/Universidade Federal de Minas Gerais.		Nº de registro do Conselho Regional:
Endereço: Rua Manoel José Pereira, 323, Vila Exposição, CEP: 39400-285 – Montes Claros, Minas Gerais.		

5. Instituição/Instituições

Universidade Federal de Minas Gerais	
Tel.: (31) 3409-4592	E-mail: coep@prpq.ufmg.br
Endereço: AV. Presidente Antônio Carlos, 6627, Pampulha - Belo Horizonte - MG - CEP 31270-901 Unidade Administrativa II - 2º Andar - Sala: 2005	

Este estudo se justifica pela relevância do tema em contribuir na identificação da atuação da empresa Somai Nordeste S/A na forma de tratar a saúde ocupacional de seus empregados, possibilitando que o tema seja melhor discutido internamente. Este estudo de caso, pode contribuir além da ciência, podendo aprofundar melhor a questão do trabalho e saúde nas empresas, procurando escutar o trabalhador.

Metodologicamente, para este estudo, estaremos realizando entrevistas individuais, não estruturadas, com colaboradores da empresa Somai Nordeste S/A, para discussão da saúde ocupacional e trabalho na empresa. Após as entrevistas, os dados serão transcritos de forma literal e armazenados em computador e pen drive pelo período de cinco anos, sob responsabilidade do professor Cledinaldo Aparecido Dias, coordenador da pesquisa e membro do Grupo de Estudos em Administração do Instituto de Ciências Agrárias (GEA/ICA). Vale ressaltar que o sigilo das entrevistas, bem como a identidade dos entrevistados serão preservados totalmente, em qualquer meio de comunicação ou publicação de resultados.

Reconhecemos os riscos de invasão da sua privacidade; exposição de questões sensíveis vividas no contexto do trabalho individual e coletivamente ou mesmo na sua vida pessoal, além da possibilidade de tomar o tempo do indivíduo ao responder as entrevistas previstas. Para minimizar eventuais

desconfortos causados pela entrevista, os pesquisadores estarão abertos para retiradas de questões que possam constranger o entrevistado em sua resposta, ou retificar respostas que o entrevistado julgar pertinentes mudanças. O entrevistado poderá se ausentar ou desistir da entrevista em qualquer momento que julgar necessário, assim, os pesquisadores estão abertos para qualquer pergunta, questionamento ou pedidos dos entrevistados referentes a pesquisa.

Como benefícios da pesquisa acredita-se a possibilidade de identificar possíveis discordâncias nos discursos das entrevistas, e a partir disso, repensar as políticas e práticas organizacionais de forma a minimizar os riscos de adoecimento físico e mental dos profissionais, e acolher os colaboradores que retornem ao trabalho depois de um adoecimento.

A participação neste estudo não terá nenhum custo, reembolso ou qualquer vantagem financeira para o participante entrevistado. Você será esclarecido (a) sobre o estudo em qualquer aspecto que desejar e estará livre para participar ou recusar-se a participar. Poderá retirar seu consentimento ou interromper a participação a qualquer momento. A sua participação é voluntária e a recusa em participar não acarretará qualquer penalidade ou modificação na forma em que é atendido pelo pesquisador

O pesquisador irá tratar a sua identidade com padrões profissionais de sigilo.

Os resultados da pesquisa estarão à sua disposição quando finalizada. Seu nome ou o material que indique sua participação não será liberado sem a sua permissão.

O (A) Sr. (a) não será identificado em nenhuma publicação que possa resultar deste estudo.

Este termo de consentimento encontra-se impresso em duas vias, sendo que uma cópia será arquivada pelo pesquisador responsável, na Universidade Federal de Minas Gerais e a outra será fornecida a você.

Caso haja danos decorrentes dos riscos previstos, o pesquisador assumirá a responsabilidade pelos mesmos.

Eu, _____, portador do documento de Identidade _____ fui informado (a) dos objetivos do estudo “Trabalho e saúde ocupacional: um estudo de caso na empresa Somai Nordeste S/A”, de maneira clara e detalhada e esclareci minhas dúvidas. Sei que a qualquer momento poderei solicitar novas informações e modificar minha decisão de participar se assim o desejar.

Declaro que concordo em participar desse estudo. Recebi uma cópia deste termo de consentimento livre e esclarecido e me foi dada à oportunidade de ler e esclarecer as minhas dúvidas.

Montes Claros, _____ de _____ de 2021.

Nome:

Assinatura do participante:

Montes Claros, ____/____/____

Nome: Cledinaldo Aparecido Dias

Avenida Universitária, 1.000 – Bairro Universitário - Montes Claros – MG – CEP: 39.404-547

E-mail: cledinaldodias@ica.ufmg.br – C/C: cledinaldodias@yahoo.com.br

Telefone: (38) 991929245 ou (38) 3229-8252

Assinatura pesquisador Coordenador:

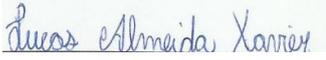
Montes Claros, 06/07/2021

Nome: Lucas Almeida Xavier

Avenida Universitária, 1.000 – Bairro Universitário - Montes Claros – MG – CEP: 39.404-547

E-mail: lucas.almeidax98@gmail.com

Telefone: (38) 99882-1609

Assinatura pesquisador Participante: 
Montes Claros, 06/07/2021

Em caso de dúvidas com respeito aos aspectos éticos deste estudo, você poderá consultar:
Universidade Federal de Minas Gerais
AV. Presidente Antônio Carlos, 6627, Pampulha - Belo Horizonte - MG - CEP 31270-901
Unidade Administrativa II - 2º Andar - Sala: 2005 - Telefone: (031) 3409-4592
E-mail: coep@prpq.ufmg.br - Horário de atendimento: 09:00 às 11:00 / 14:00 às 16:00

APÊNDICE D – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE ESCLARECIDO PARA EMPREGADOS – TCLE

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE) DESTINADO AOS EMPREGADOS

O Sr. (a) está sendo convidado (a) como empregado voluntário (a) a participar da pesquisa “Trabalho e saúde ocupacional: um estudo de caso na empresa Somai Nordeste S/A”. Neste estudo, temos o objetivo de analisar como é tratada a saúde ocupacional, e identificar pontos em comum e discordâncias dos colaboradores inseridos na empresa sobre o tema, além de sugerir possíveis formas de tratar a saúde ocupacional, esta pesquisa tem como instituição de ensino a Universidade Federal de Minas Gerais.

1. Título do Projeto de Pesquisa

Trabalho e saúde ocupacional: um estudo de caso na empresa Somai Nordeste S/A

2. Duração da Pesquisa

Maio de 2021 a dezembro de 2021

3. Nome do Pesquisador Responsável

Cledinaldo Aparecido Dias	Tel.: (38) 99192-9245	E-mail: cledinaldodias@yahoo.com.br
Cargo/ Função: Professor Associado da Universidade Federal de Minas Gerais		Nº de registro do Conselho Regional:
Endereço: Av. das Castanheiras Norte (Águas Claras) 1310-1370 Torre A - Apto 506, CEP: 71900-100 – Brasília, Distrito Federal.		

4. Nome do Pesquisador Integrante

Lucas Almeida Xavier	Tel.: (38) 99882-1609	E-mail: lucas.almeidax98@gmail.com
Cargo/ Função: Acadêmico graduando em Administração/Universidade Federal de Minas Gerais.		Nº de registro do Conselho Regional:
Endereço: Rua Manoel José Pereira, 323, Vila Exposição, CEP: 39400-285 – Montes Claros, Minas Gerais.		

5. Instituição/Instituições

Universidade Federal de Minas Gerais	
Tel.: (31) 3409-4592	E-mail: coep@prpq.ufmg.br
Endereço: AV. Presidente Antônio Carlos, 6627, Pampulha - Belo Horizonte - MG - CEP 31270-901 Unidade Administrativa II - 2º Andar - Sala: 2005	

Este estudo se justifica pela relevância do tema em contribuir na identificação da atuação da empresa Somai Nordeste S/A na forma de tratar a saúde ocupacional de seus empregados, possibilitando que o tema seja melhor discutido internamente. Este estudo de caso, pode contribuir além da ciência, podendo aprofundar melhor a questão do trabalho e saúde nas empresas, procurando escutar o trabalhador.

Metodologicamente, para este estudo, estaremos realizando entrevistas individuais, não estruturadas, com colaboradores da empresa Somai Nordeste S/A, para discussão da saúde ocupacional e trabalho na empresa. Após as entrevistas, os dados serão transcritos de forma literal e armazenados em computador e pen drive pelo período de cinco anos, sob responsabilidade do professor Cledinaldo Aparecido Dias, coordenador da pesquisa e membro do Grupo de Estudos em Administração do Instituto de Ciências Agrárias (GEA/ICA). Vale ressaltar que o sigilo das entrevistas, bem como a identidade dos entrevistados serão preservados totalmente, em qualquer meio de comunicação ou publicação de resultados.

Reconhecemos os riscos de invasão da sua privacidade; exposição de questões sensíveis vividas no contexto do trabalho individual e coletivamente ou mesmo na sua vida pessoal, além da possibilidade

de tomar o tempo do indivíduo ao responder as entrevistas previstas. Para minimizar eventuais desconfortos causados pela entrevista, os pesquisadores estarão abertos para retiradas de questões que possam constranger o entrevistado em sua resposta, ou retificar respostas que o entrevistado julgar pertinentes mudanças. O entrevistado poderá se ausentar ou desistir da entrevista em qualquer momento que julgar necessário, assim, os pesquisadores estão abertos para qualquer pergunta, questionamento ou pedidos dos entrevistados referentes a pesquisa.

Como benefícios da pesquisa acredita-se a possibilidade de identificar possíveis discordâncias nos discursos das entrevistas, e a partir disso, repensar as políticas e práticas organizacionais de forma a minimizar os riscos de adoecimento físico e mental dos profissionais, e acolher os colaboradores que retornem ao trabalho depois de um adoecimento.

A participação neste estudo não terá nenhum custo, reembolso ou qualquer vantagem financeira para o participante entrevistado. Você será esclarecido (a) sobre o estudo em qualquer aspecto que desejar e estará livre para participar ou recusar-se a participar. Poderá retirar seu consentimento ou interromper a participação a qualquer momento. A sua participação é voluntária e a recusa em participar não acarretará qualquer penalidade ou modificação na forma em que é atendido pelo pesquisador

O pesquisador irá tratar a sua identidade com padrões profissionais de sigilo.

Os resultados da pesquisa estarão à sua disposição quando finalizada. Seu nome ou o material que indique sua participação não será liberado sem a sua permissão.

O (A) Sr. (a) não será identificado em nenhuma publicação que possa resultar deste estudo.

Este termo de consentimento encontra-se impresso em duas vias, sendo que uma cópia será arquivada pelo pesquisador responsável, na Universidade Federal de Minas Gerais e a outra será fornecida a você.

Caso haja danos decorrentes dos riscos previstos, o pesquisador assumirá a responsabilidade pelos mesmos.

Eu, _____, portador do documento de Identidade _____ fui informado (a) dos objetivos do estudo “Trabalho e saúde ocupacional: um estudo de caso na empresa Somai Nordeste S/A”, de maneira clara e detalhada e esclareci minhas dúvidas. Sei que a qualquer momento poderei solicitar novas informações e modificar minha decisão de participar se assim o desejar.

Declaro que concordo em participar desse estudo. Recebi uma cópia deste termo de consentimento livre e esclarecido e me foi dada à oportunidade de ler e esclarecer as minhas dúvidas.

Montes Claros, _____ de _____ de 2021.

Nome:

Assinatura do participante:

Montes Claros, ____/____/_____

Nome: Cledinaldo Aparecido Dias

Avenida Universitária, 1.000 – Bairro Universitário - Montes Claros – MG – CEP: 39.404-547

E-mail: cledinaldodias@ica.ufmg.br – C/C: cledinaldodias@yahoo.com.br

Telefone: (38) 991929245 ou (38) 3229-8252

Assinatura pesquisador Coordenador:

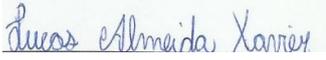
Montes Claros, 06/07/2021

Nome: Lucas Almeida Xavier

Avenida Universitária, 1.000 – Bairro Universitário - Montes Claros – MG – CEP: 39.404-547

E-mail: lucas.almeidax98@gmail.com

Telefone: (38) 99882-1609

Assinatura pesquisador Participante: 
Montes Claros, 06/07/2021

Em caso de dúvidas com respeito aos aspectos éticos deste estudo, você poderá consultar:
Universidade Federal de Minas Gerais
AV. Presidente Antônio Carlos, 6627, Pampulha - Belo Horizonte - MG - CEP 31270-901
Unidade Administrativa II - 2º Andar - Sala: 2005 - Telefone: (031) 3409-4592
E-mail: coep@prpq.ufmg.br - Horário de atendimento: 09:00 às 11:00 / 14:00 às 16:00

ANEXO A – PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

UNIVERSIDADE FEDERAL DE
MINAS GERAIS



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: Trabalho e saúde ocupacional: um estudo de caso na empresa Somai Nordeste S/A

Pesquisador: Cledinaldo Aparecido Dias

Área Temática:

Versão: 2

CAAE: 47586921.1.0000.5149

Instituição Proponente: UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 4.867.137

Apresentação do Projeto:

O estudo “Trabalho e saúde ocupacional: um estudo de caso na empresa Somai Nordeste S/A” é de coordenação do Professor Cledinaldo Aparecido Dias, Professor do Instituto de Ciências Agrárias da UFMG - Campus Montes Claros e do acadêmico Lucas Almeida Xavier, do curso de Administração.

Ele se encaixa no campo dos estudos em saúde ocupacional e estudos das organizações e é pautado pela premissa de que as organizações devem reconhecer o trabalhador como indivíduo dotado de sentimentos, emoções, aspirações e desejos, logo, não deve deixar que o interesse organizacional ou econômico se sobreponha sobre o cuidado da saúde do seu empregado.

Do ponto de vista acadêmico, a pesquisa busca contribuir para a compreensão do processo de organização do trabalho, tendo em vista a análise das estratégias para amparar a saúde do trabalhador. Do ponto de vista institucional, ao realizar esta pesquisa, espera-se contribuir com estudos organizacionais na mesma área.

A fim de verificar pontos em comum e discordâncias no discurso de gestores e trabalhadores, propondo formas de melhoria no tratamento da saúde ocupacional, os autores propõem a utilização de pesquisas exploratória e descritiva, por meio de análises documentais, observações participantes e entrevistas com os sujeitos em foco deste estudo.

Também se encontram bem definidos o roteiro de entrevista e o percurso teórico da discussão,

Endereço: Av. Presidente Antônio Carlos, 6627 2º Ad SI 2005

Bairro: Unidade Administrativa II **CEP:** 31.270-901

UF: MG **Município:** BELO HORIZONTE

Telefone: (31)3409-4592

E-mail: coep@prpq.ufmg.br

Continuação do Parecer: 4.867.137

sempre pautada na análise das políticas e práticas da gestão de pessoas, a saúde ocupacional e o trabalho no contexto social.

Objetivo da Pesquisa:

Objetivo Geral

Analisar como é tratada a saúde ocupacional, e identificar pontos em comum e discordâncias dos agentes inseridos na empresa sobre o tema, além de sugerir possíveis formas de tratar a saúde ocupacional.

Objetivos Específicos

Verificar, no discurso dos gestores, como é apresentado o tratamento dado à saúde ocupacional de todos os empregados.

Verificar a percepção dos empregados de como a empresa Somai Nordeste S/A trata a sua saúde ocupacional.

Identificar as convergências e divergências existentes nos discursos dos gestores e dos empregados em relação ao tratamento dado à saúde ocupacional

Verificar a efetividade atual das ações tomadas pela empresa.

Levantar propostas de melhoria de atenção à saúde ocupacional na organização em análise.

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

No meu primeiro parecer, eu havia notado que além dos riscos eventuais de participação em pesquisa, como exaustão e constrangimento pela resposta, esse último estando bem antecipado no projeto, há também o constrangimento por estar participando de um estudo junto com colegas de trabalho cujo objeto de pesquisa poderá ser a pressão sofrida dentro do ambiente do trabalho, estando o entrevistado subordinado a outros cargos de chefia e direção. No caso de participação de projetos desse tipo, é necessário que esses sejam resguardados de eventuais represálias dos seus superiores e que os pesquisadores tenham a noção que a existência de pessoas conhecidas pode constranger os participantes a ponto de invalidar suas respostas. Os autores modificaram os riscos da pesquisa para incluir essa importante fonte de constrangimento.

Endereço: Av. Presidente Antônio Carlos, 6627 2º Ad SI 2005

Bairro: Unidade Administrativa II **CEP:** 31.270-901

UF: MG **Município:** BELO HORIZONTE

Telefone: (31)3409-4592

E-mail: coep@prpq.ufmg.br

Continuação do Parecer: 4.867.137

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

A pesquisa é de grande relevância temática e tem grande potencial de contribuir para a melhoria das relações de trabalho.

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

No meu primeiro parecer (4.807.741) fiz algumas recomendações e indicações de adequação às Resoluções CNS 466/2012 e CNS 510/2016. Neste parecer, listo, uma a uma, se as recomendações foram atendidas nessa submissão.

Além dos documentos anexados, foi enviada uma Carta Resposta, que utilizarei para a análise das correções dos pontos necessários.

1 - Alterar o cronograma, pois não pode haver recrutamento sem a autorização do COEP.

O cronograma foi alterado. Porém, a data de recrutamento conforme consta no projeto, ainda é anterior à data deste presente documento.

2 - Está ausente do projeto informações sobre a transcrição dos dados, tempo que os dados ficarão armazenados e aos cuidados de quem.

Os pesquisadores informam que os dados serão transcritos de forma literal e armazenados pelo período de cinco anos, sob a responsabilidade do professor Cledinaldo Aparecido Dias, coordenador da pesquisa e membro do Grupo de Estudos em Administração do Instituto de Ciências Agrárias (GEA/ICA).

3 - Justificar a escolha da empresa e caracterizá-la (tipo de indústria, tamanho, localização, etc).

Os autores informam, na Carta Resposta, que “entre os critérios de escolha da organização Somai Nordeste S/A para a realização da pesquisa incluem: a acessibilidade às informações e levantamento de dados, dado a participação do acadêmico no corpo funcional da organização; a longevidade da organização, que atua no mercado há mais de cinquenta anos no segmento industrial de produção de ovos e apresenta-se como uma importantes empresa do setor para a economia local e nacional; bem como as especificidades dos funcionários empregados, que inclui, em sua maioria pessoas mais idosas e da zona rural, segundo site institucional da empresa”. Essa informação foi acrescentada ao corpo do projeto.

Endereço: Av. Presidente Antônio Carlos, 6627 2º Ad SI 2005

Bairro: Unidade Administrativa II

CEP: 31.270-901

UF: MG

Município: BELO HORIZONTE

Telefone: (31)3409-4592

E-mail: coep@prpq.ufmg.br

UNIVERSIDADE FEDERAL DE
MINAS GERAIS



Continuação do Parecer: 4.867.137

4 - Anexar Carta de Anuência da empresa permitindo a realização da entrevista com seus funcionários. Caso não apresente a carta, informar qual será o plano alternativo caso a empresa se negue a autorizar a pesquisa.

Carta de anuência anexada.

5 - Definir melhor os critérios de inclusão na pesquisa (todos os gerentes serão entrevistados? Quantos são? Como os entrevistados serão recrutados?)

Os critérios de inclusão foram melhor definidos e também foram descritos os procedimentos de cuidado com a pandemia de coronavírus.

6 - Sugere-se que o nome da empresa seja omitido em todas as etapas do trabalho que contenham divulgação do resultado.

Na Carta Resposta os autores informam que “para manutenção da integridade de empresa e dos seus membros, todos os dados pessoais e institucionais serão mantidos em sigilo em quaisquer futuras publicações dos resultados.”

7 - Os autores apresentam um TCLE, porém o mesmo deve ser adaptado para cada tipo de entrevistado.

O TCLE foi adaptado considerando o grupo de gestores e empregados a serem entrevistados: empregados ou gestores.

8 - Não incluir no TCLE informações pessoais dos respondentes (tópico 1). Para isso, criar e aplicar uma Ficha Sociodemográfica.

Atendido.

9 - Começar o TCLE com o convite para a participação, colocando as informações institucionais (Tópico 2 a 6) ao final.

Endereço: Av. Presidente Antônio Carlos, 6627 2º Ad SI 2005

Bairro: Unidade Administrativa II

CEP: 31.270-901

UF: MG

Município: BELO HORIZONTE

Telefone: (31)3409-4592

E-mail: coep@prpq.ufmg.br

Continuação do Parecer: 4.867.137

Sugestão não atendida. É altamente recomendado que o quadro onde contém as informações sobre: 3. Nome do Pesquisador Responsável, 4. Nome do Pesquisador Integrante e 5. Instituição/Instituições seja colocado na segunda página do documento, antes da coleta da assinatura.

A informação sobre a duração da pesquisa pode ser incorporada ao texto da carta convite.

10 - Escrever no TCLE se haverá gravação e transcrição do áudio, colher a autorização para tal de forma separada da autorização da participação e informar os cuidados que serão tomados para o sigilo das informações.

A pendência foi atendida. Informo que na frase “colher a autorização para tal de forma separada da autorização da participação” como consta no Parecer 4.807.741, bastava que no próprio TCLE existisse um campo para a marcação do(a) entrevistado(a) onde ele(a) poderia marcar “sim” ou “não” com relação a gravação do áudio, não necessariamente precisando de um novo documento, tal como foi criado (Autorização_Gravação_Entrevistado).

Assim, fica a critério dos pesquisadores utilizar o novo documento em adição ao TCLE, ou modificar o TCLE para que um campo de marcação colete a autorização da gravação do áudio.

11 - Falta de numeração sequencial das páginas do TCLE no formato “1 de 2” e “2 de 2”.

Atendido.

12 - Listar o possível risco e constrangimento de estar participando de uma pesquisa cujo objeto são as condições de trabalho (Item IV.6, letra B da Resolução). Ainda que sejam mínimos, é importante listar no TCLE os eventuais desconfortos que essa entrevista poderá causar e como serão minimizados.

Atendido.

Endereço: Av. Presidente Antônio Carlos, 6627 2º Ad SI 2005

Bairro: Unidade Administrativa II

CEP: 31.270-901

UF: MG

Município: BELO HORIZONTE

Telefone: (31)3409-4592

E-mail: coep@prpq.ufmg.br

UNIVERSIDADE FEDERAL DE
MINAS GERAIS



Continuação do Parecer: 4.867.137

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Não havendo mais pendências, somos s.m.j., favoráveis a aprovação da pesquisa.

Considerações Finais a critério do CEP:

Tendo em vista a legislação vigente (Resolução CNS 466/12), o CEP-UFMG recomenda aos Pesquisadores: comunicar toda e qualquer alteração do projeto e do termo de consentimento via emenda na Plataforma Brasil, informar imediatamente qualquer evento adverso ocorrido durante o desenvolvimento da pesquisa (via documental encaminhada em papel), apresentar na forma de notificação relatórios parciais do andamento do mesmo a cada 06 (seis) meses e ao término da pesquisa encaminhar a este Comitê um sumário dos resultados do projeto (relatório final).

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES BÁSICAS_DO_PROJETO_1734511.pdf	06/07/2021 18:10:46		Aceito
Outros	Carta_Anuencia_Somai.pdf	06/07/2021 18:09:23	LUCAS ALMEIDA XAVIER	Aceito
Outros	Carta_Resposta.docx	06/07/2021 18:08:10	LUCAS ALMEIDA XAVIER	Aceito
Outros	Ficha_Sociodemografica_Empregados.docx	06/07/2021 18:07:22	LUCAS ALMEIDA XAVIER	Aceito
Outros	Ficha_Sociodemografica_Gestor.docx	06/07/2021 18:06:42	LUCAS ALMEIDA XAVIER	Aceito
Outros	Autorizacao_Gravacao_Entrevistado.docx	06/07/2021 18:05:50	LUCAS ALMEIDA XAVIER	Aceito
Cronograma	Cronogramarevisado_SOMAI.docx	06/07/2021 18:04:51	LUCAS ALMEIDA XAVIER	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	Projeto_detalhado_novo_SOMAI.docx	06/07/2021 18:04:44	LUCAS ALMEIDA XAVIER	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE_EmpregadosSaudeOcupacionalSomai.docx	06/07/2021 18:04:37	LUCAS ALMEIDA XAVIER	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE_GestorSaudeOcupacionalSomai.docx	06/07/2021 18:04:31	LUCAS ALMEIDA XAVIER	Aceito
Outros	Parecer_consultado.pdf	25/05/2021 14:52:33	Cledinaldo Aparecido Dias	Aceito
Declaração de	Parecer_0745002_DiretorialCA.pdf	25/05/2021	Cledinaldo	Aceito

Endereço: Av. Presidente Antônio Carlos, 6627 2º Ad SI 2005

Bairro: Unidade Administrativa II

CEP: 31.270-901

UF: MG

Município: BELO HORIZONTE

Telefone: (31)3409-4592

E-mail: coop@prpq.ufmg.br

UNIVERSIDADE FEDERAL DE
MINAS GERAIS



Continuação do Parecer: 4.867.137

concordância	Parecer_0745002_DiretorialCA.pdf	14:51:59	Aparecido Dias	Aceito
Declaração de Instituição e Infraestrutura	Declaracao_da_Instituicao_SOMAI.pdf	15/05/2021 16:26:38	LUCAS ALMEIDA XAVIER	Aceito
Outros	Roteiro_de_entrevistas_gerentes.docx	15/05/2021 16:22:15	LUCAS ALMEIDA XAVIER	Aceito
Outros	Roteiro_de_entrevistas_empregados.docx	15/05/2021 16:21:17	LUCAS ALMEIDA XAVIER	Aceito
Folha de Rosto	folha_De_Rosto.pdf	03/05/2021 20:05:23	LUCAS ALMEIDA XAVIER	Aceito
Declaração de Pesquisadores	Declaracao_Pesquisador.pdf	01/05/2021 15:20:54	LUCAS ALMEIDA XAVIER	Aceito
Declaração de Instituição e Infraestrutura	Declaracao_da_Instituicao_UFMG.pdf	01/05/2021 15:19:34	LUCAS ALMEIDA XAVIER	Aceito

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

BELO HORIZONTE, 26 de Julho de 2021

Assinado por:
Críssia Carem Paiva Fontainha
(Coordenador(a))

Endereço: Av. Presidente Antônio Carlos, 6627 2º Ad SI 2005

Bairro: Unidade Administrativa II **CEP:** 31.270-901

UF: MG **Município:** BELO HORIZONTE

Telefone: (31)3409-4592

E-mail: coep@prpq.ufmg.br