

AVALIAÇÃO DO CONTEXTO DE TRABALHO POR VENDEDORAS EM DUAS FEIRAS DE BELÉM/PA

Thaís Diniz Ribeiro¹, Ingrid Cidade Velasco², Mateus Rodrigues³, Tainara Freire de Jesus⁴, Camila Carvalho Ramos⁵

1 Universidade Federal do Pará; Curso de Graduação em Psicologia, thaistr69@gmail.com 2 Universidade Federal do Pará; Curso de Graduação em Psicologia, ingridcvlsc@gmail.com 3 Universidade Federal do Pará; Curso de Graduação em Psicologia, mateuzsche@gmail.com 4 Universidade Federal do Pará; Curso de Graduação em Psicologia, tainarafreirejesus@gmail.com 5 Universidade Federal do Pará, Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, camilakrvalho@gmail.com

INTRODUÇÃO

Com a evolução do contexto de trabalho no novo modelo técnico científico e informacional cada vez mais as exigências dos consumidores para com as empresas, tanto de capital privado quanto familiar, aumenta. Diversos estudos que investigam estressores associados ao contexto organizacional e do trabalho que propuseram formas de avaliação pelos colaboradores desses contextos, foram feitos nos últimos anos (Menezes, I. G., & Gomes, A. C. P., 2010; Rios, M. A., Nery, A. A., Rios, P. A. A., Casotti, C. A., & Cardoso, J. P., 2015; Santos, D. R. D., & Mesquita, A. A., 2016; Sehn, E. C., 2018; Silva, V. M. M., 2016).

A percepção que o trabalhador tem de seu contexto de trabalho influencia diretamente na forma como vai trabalhar, fato demonstrado no “experimento de Hawthorne”, no qual foi constatado que as condições e as relações do local de trabalho podem provocar mudanças emocionais e comportamentais significativas como fadiga, acidentes de trabalho e redução no desempenho e na produtividade.

O contexto de trabalho referido está localizado em ambiente urbano, com frequente exposição destas trabalhadoras a ruídos sonoros, trânsito intenso de veículos e consequentemente muita poeira, além dos riscos de violência característicos do contexto urbano, como furtos, e ainda como evidenciam Carneiro (et al., 2016), as condições de trabalho em feiras é geralmente precária para esses trabalhadores.

OBJETIVO

Avaliar o contexto de trabalho segundo a perspectiva das trabalhadoras de uma rede de lojas de confecções localizada na feira comercial da cidade de Belém-PA, a partir da aplicação da Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho (EACT).

MÉTODO

Participantes: 3 vendedoras do sexo feminino (23, 29 e 34 anos)

Ambiente: 3 lojas de roupas localizadas na cidade de Belém. Os

três pontos comerciais encontram-se em feira e em suas proximidades, e são equipados com um banheiro, dois provadores e três ventiladores cada, onde há uma colaboradora responsável pelo local.

Instrumentos: Escala de Avaliação de Contexto de Trabalho (EACT).

A escala é composta por um questionário com 30 questões que se dividem em 3 categorias: Organização do Trabalho; Condições de Trabalho e Relações Socioprofissionais. As perguntas representam aspectos negativos do trabalho e as respostas dizem respeito a frequência com que tais aspectos estão presentes, podendo estar situadas dentro do intervalo de 1 (nunca) a 5 (sempre). As respostas são comparadas segundo os parâmetros apresentados por Ferreira e Mendes (2002):

1,0	2,3	3,7	5,0
Satisfatório	Crítico	Grave	
Resultado positivo e produtor de bem-estar no trabalho. Aspecto a ser mantido e consolidado no ambiente organizacional.	Resultado mediano. Indicador de “situação-limite”, potencializando o mal-estar no trabalho e o risco de adoecimento. Sinaliza estado de alerta, requerendo providências imediatas a curto e a médio prazo.	Resultado negativo e produtor de mal-estar no trabalho. Forte risco de adoecimento, requerendo providências imediatas nas causas visando eliminá-las e/ou atenuá-las.	

Procedimento

A escala foi aplicada às colaboradoras em seus locais de trabalho durante seus intervalos, sendo preenchidas em momentos diferentes por cada uma. Inicialmente as instruções de preenchimento da escala foram lidas pela pesquisadora juntamente com a colaboradora enfatizando o sigilo resguardado a informação ali preenchida e repassando as instruções de preenchimento no caso de dúvidas, após isso, as colaboradoras tiveram o tempo que precisaram para preencher a escala.

RESULTADOS

De uma forma geral, todos os três fatores analisados pela EACT encontram-se dentro do intervalo satisfatório, como pode ser visto na Tabela 1. Quando analisadas as médias por questão (Tabela 2.), no fator condições de trabalho, a questão 12 obteve média 4, sendo categorizada como situação grave, já as questões 1, 3, 5 e 9 do fator organização de trabalho e as questões 21, 23, e 27 do fator relações socio-profissionais obtiveram médias entre 3,66 e 2,33 sendo categorizadas como questões críticas para as trabalhadoras. Na Tabela 3 pode-se observar as questões críticas para cada colaboradora.

Tabela 1 - Médias individuais e gerais dos três fatores da EACT

Trabalhadoras	Organização do trabalho	Condições de trabalho	Relações socioprofissionais
1	1,66	1,7	1,63
2	2,22	2,3	1,9
3	2,11	1,4	1,54
Média Geral	2	1,46	1,69

Tabela 2 - Questões com médias críticas/graves

Resultados	Questões	Médias
Grave	CT-12. Existe barulho no ambiente de trabalho	4
Crítico	OT-1. O ritmo de trabalho é acelerado	3,66
	RS-27. Existem conflitos no ambiente de trabalho	2,66
	OT-3. A cobrança por resultados é presente	2,33
	OT-5. Existe fiscalização do desempenho	2,33
	OT-9. Existe divisão entre quem planeja e quem executa	2,33
	RS-21. A autonomia é inexistente	2,33
	RS-23. Os funcionários são excluídos das decisões	2,33

Tabela 3 - Comparação de médias críticas/graves entre trabalhadoras

Questões	T1	T2	T3
OT-1. O ritmo de trabalho é acelerado	3	3	5
OT-4. As normas para a execução das tarefas são rígidas	1	3	2
OT-6. O número de pessoas é insuficiente para se realizar as tarefas	3	2	1
CT-14. Os instrumentos de trabalho são insuficientes para realizar as tarefas	3	2	1
RS-21. A autonomia é inexistente	2	1	4
RS-24. Existem dificuldades na comunicação chefia-subordinado	1	3	1
RS-28. A comunicação entre funcionárias é insatisfatória	2	3	1
RS-29. As informações que preciso para executar minhas tarefas são de difícil acesso	1	3	1

CONCLUSÕES

Neste estudo, por meio da escala de avaliação do contexto de trabalho, podemos analisar a percepção de três colaboradoras de uma rede de lojas no contexto de trabalho informal em duas feiras de Belém, percebendo algumas características da relação entre elas, seus chefes e ambiente de trabalho. Dentre estas pode-se citar a percepção de falta de autonomia, falta de participação nas decisões, barulho excessivo no local de trabalho, sobrecarga de trabalho e falha na comunicação como aspectos mais graves da relação entre chefes subordinados e ambiente de trabalho. Tais pontos são encontrados na literatura como possíveis provocadores de adoecimento, sendo que as relações profissionais conflituosas impedem mudanças e melhorias na estrutura da organização do trabalho e favorecendo o sofrimento do trabalhador, sendo um clima proporcionador de competitividade e intolerância, reforçando o caráter taylor-fordista da instituição, onde há essa separação do planejamento e da execução do trabalho (Campos e David, 2011).

REFERÊNCIAS

- Campos, J. F., & David, H. S. L. (2011). Avaliação do contexto de trabalho em terapia intensiva sob o olhar da psicodinâmica do trabalho. *Revista da Escola de Enfermagem da USP*, 45(2), 363-368.
- Gomes Menezes, Igor, & Passos Gomes, Ana Cristina. (2010). Organizational climate: a historical review of the construct. *Psicologia em Revista*, 16(1), 158-179. Retrieved September 21, 2019, from http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-11682010000100011&lng=en&lng=en.
- Silva, V. M. M. (2016). Satisfação com o Trabalho e Work Engagement no contexto dos profissionais das lojas de vestuário (Doctoral dissertation, Universidade do Minho).
- Sehn, E. C. (2018). Estressores psicossociais no contexto laboral do comércio de Lajeado/RS.
- Rios, M. A., Nery, A. A., Rios, P. A. A., Casotti, C. A., & Cardoso, J. P. (2015). Fatores associados a acidentes de trabalho envolvendo trabalhadores informais do comércio. *Cadernos de Saúde Pública*, 31, 1199-1212.
- Rosenfield, C. L. (2004). Autonomia outorgada e apropriação do trabalho. *Sociologias*, 6(12), 202-227.
- Santos, D. R. D., & Mesquita, A. A. (2016). Avaliação das condições de trabalho e sofrimento psíquico em camelôs. *Revista Psicologia e Saúde*, 8(2), 29-42.
- Carneiro, G. S., da Silva Fortunato, L., Figueiredo, L. C. S., Corrêa, M. A., & dos Santos Francisco, P. (2016). Trabalho Informal na Área Comercial do Município de Feira de Santana-BA. V *SIMPÓSIO DAS CIDADES MÉDIAS E PEQUENAS DA BAHIA. Anais. Ilhéus*.