

O trabalho e suas características

7

EXIGÊNCIA,
RISCO, CARGA
DE TRABALHO.
DECORRÊNCIAS.



META

Apresentar o circuito de trabalho e suas características.

OBJETIVO

Ao final do estudo desta aula, você deverá ser capaz de:

1. definir exigências;
2. diferenciar riscos;
3. identificar as características que compõem o circuito de trabalho.

COMEÇANDO A AULA...

O trabalho é composto por **VARIÁVEIS** que influenciam umas às outras e que devem ser analisadas a partir da atividade de trabalho. Tais variáveis geram consequências na **ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO**, principalmente quando são analisados os **INDICADORES DE PRODUÇÃO**, o desempenho e a saúde do trabalhador.



Ruth Livingstone

Fonte: www.sxc.hu

Figura 7.1: Como no efeito dominó, qualquer modificação em uma das variáveis desencadeia modificações no desempenho e na saúde do trabalhador.

Portanto, é necessário conhecer tanto as dimensões do trabalho – técnica, fisiológica, moral e social, que são particulares a cada trabalhador – quanto as características da atividade do trabalho.

A EXIGÊNCIA

É o conjunto de fatores que influenciam na produção e que podem causar incidentes e alterar a situação de trabalho.

Toda atividade de trabalho possui diferentes exigências. As atividades realizadas pelos trabalhadores são determinadas pelas dimensões do trabalho, contexto e organização, e todos esses elementos variam de acordo com os objetivos organizacionais. Temos, ainda, que as exigências não são estanques, elas variam de forma dinâmica devido a qualquer mudança no sistema de trabalho.

VARIÁVEIS

Referem-se às características que são medidas, controladas ou manipuladas.

ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

Refere-se a recursos, práticas e procedimentos, ou seja, à forma de disposição das partes bem como suas relações umas com as outras, visando alcançar os objetivos e interesses do empreendimento. Aprofundaremos este conceito durante a aula.

INDICADORES DE

PRODUÇÃO

Fazem parte de um conjunto de indicadores que, utilizados como instrumento de gestão, são essenciais nas atividades de monitoramento e avaliação da produtividade, porque permitem acompanhar a busca das metas, identificar avanços, ganhos de qualidade, bem como problemas a serem corrigidos, necessidades de mudança etc.



SAIBA MAIS...

Para melhor entendermos, tomemos como exemplo o filme *Como enlouquecer seu chefe* (se você ainda não assistiu, como já foi sugerido em outra aula, corra logo para uma locadora!).



Fonte: <http://img4.imageshack.us/img4/7745/chefe5nx.jpg>

Nele podemos perceber que a organização do trabalho e o contexto em que está inserido determinam as exigências das atividades realizadas. E aí temos um conjunto bastante diferente de exigências, seja pelo programador, seja pelo operário ou pela garçonete, pois cada um deles se insere em um contexto e uma organização de trabalho diferente, mas concordamos que, em todos os casos, havia outros fatores que influenciaram a atividade, como, por exemplo, a maneira de viver própria de cada um dos personagens.

Os fatores intervenientes presentes na atividade de trabalho são:

- *Exigências físicas*: relacionadas à tarefa e à situação de esforço, bem como relacionadas ao organismo humano, como a postura, as reações cardiovasculares, respiratórias, térmicas e o movimento.



Fonte: www.sxc.hu

Figura 7.2: As exigências físicas são aquelas relacionadas ao nosso corpo quando exerce determinada função.

- *Exigências ambientais*: relacionadas às questões ambientais, como iluminação, temperatura, sonoridade.



Fonte: www.sxc.hu

Figura 7.3: A temperatura, a luminosidade e a sonoridade influenciam a atividade de trabalho.



Stacy Braswell

- *Exigências sensoriais:* comportando os órgãos sensoriais (olhos, nariz, ouvidos, pele e língua) e a captação das informações que lhes chegam.



Sophie



Bart Hickman



Rodolfo Clix

Fonte: www.sxc.hu

Figura 7.4: As exigências sensoriais são aquelas relacionadas aos nossos órgãos do sentido na atividade de trabalho.

- *Exigências sensoriomotoras*: são os dispositivos, sinais de comandos e as características do trabalhador, ou seja, a captação de informações sensoriais e a execução da ação que ela exige.

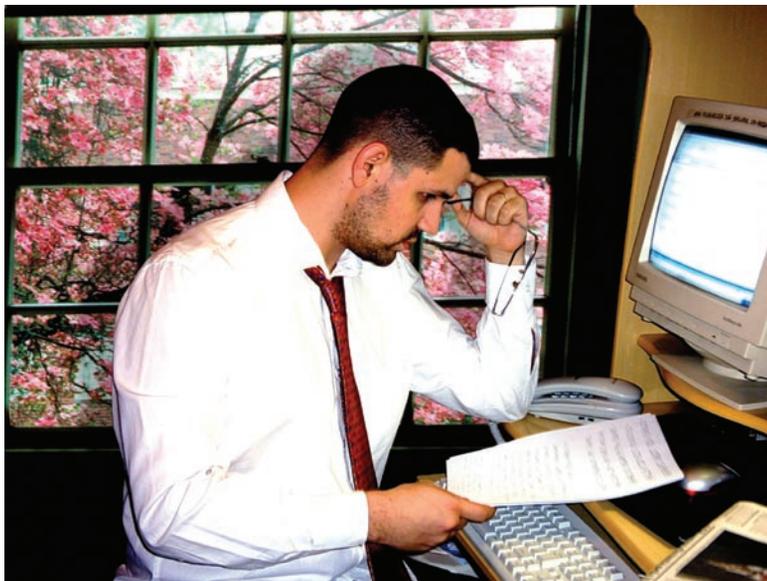


Elvis Santana

Fonte: www.sxc.hu

Figura 7.5: Exigências sensoriomotoras são aquelas que requerem esforços tanto físicos quanto sensoriais.

- *Exigências mentais* que condizem com a atividade cognitiva necessária para a realização das tarefas.



Ivan Soares Ferrer

Fonte: www.sxc.hu

Figura 7.6: Exigências mentais são aquelas necessárias para avaliarmos uma situação e tomarmos uma decisão.

Tais exigências podem ser analisadas considerando-se as *características da organização*, como, por exemplo, o setor de atuação, o porte, a situação financeira, as diretrizes etc.; as características do processo produtivo e também do produto ou serviço, como quantidade a ser produzida, prazos, regras e normas, máquinas e equipamentos disponíveis, dentre outros; as características dos trabalhadores (idade, sexo, experiência, estado civil, habilidades etc.).

ATIVIDADE 1

Atende ao Objetivo 1

Considerando o estudo sobre as exigências no circuito de trabalho, analise as afirmativas descritas e marque F para as alternativas Falsas e V para as alternativas Verdadeiras.

- () As exigências se constituem por um conjunto de fatores que não se relacionam entre si.
- () Esforços dinâmico, estático, bem como postura, reações cardiovasculares, respiratórias, térmicas e o próprio movimento são considerados exigências físicas.
- () Exigências ambientais, físicas, sensoriais, sensoriomotoras e mentais constituem o circuito de trabalho, integrado-se de forma dinâmica em qualquer atividade de trabalho.

O RISCO

É a possibilidade de dano presente em qualquer situação de trabalho, ou seja, são os riscos potenciais e adicionais que podem variar de grau e nível, dependendo do tipo e da natureza da atividade de trabalho.

Os riscos e as Normas Regulamentadoras

As Normas Regulamentadoras (NRs) estabelecem os procedimentos obrigatórios relacionados à segurança no trabalho no Brasil. Elas são um anexo da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), e é obrigatório que todas as empresas sigam suas determinações.

A NR9 é parte integrante do conjunto de Normas Regulamentadoras. Ela estabelece a obrigatoriedade da elaboração e implementação, por parte de todos aqueles que admitam trabalhadores como empregados, do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PRA) à preservação da saúde e integridade dos trabalhadores, por meio:

- da antecipação;
- do reconhecimento;
- da avaliação e consequência;
- do controle da ocorrência de riscos ambientais, tanto dos riscos existentes ou que venham a existir no ambiente de trabalho. Deve ser levada em consideração também a proteção do meio ambiente e dos recursos naturais.

Analisando a NR9, deparamo-nos com a noção de risco que entende o ser humano como vítima das situações de perigo. Os riscos devem ser:

- detectados;
- classificados entre físico, químico etc.;
- analisados; e
- eliminados.

Além desta NR, há outra que faz menção à organização do trabalho a partir do enfoque da **ERGONOMIA**: é a NR 17. Nela está expressa a necessidade de adequar a organização do trabalho às características psíquicas e fisiológicas dos trabalhadores.

Na NR17 o ser humano é visto como agente ativo das interações que acontecem no ambiente de trabalho, ou seja, ela leva em conta o conhecimento da atividade de trabalho em seu contexto mais amplo e complexo.

ERGONOMIA

Ciência que estuda a interação do ser humano com outros elementos de um sistema, visando otimizar o bem-estar humano e o desempenho geral do sistema.

OS RISCOS: COMO IDENTIFICAR O PERIGO?



Fonte: www.sxc.hu

MENSURÁVEL

Tudo aquilo que pode ser medido.

O risco pode ser:

- *externo*: também denominado objetivo; é a falha observada e/ou previsível no sistema de trabalho. Isso implica dizer que ele é **MENSURÁVEL**, sendo possível ser prevista, inclusive, sua consequência. São exemplos de fatores externos: ligações elétricas deficientes, componentes sem armazenamento adequado e iluminação deficiente.
- *interno*: também conhecido como subjetivo, refere-se às análises de riscos próprios de cada trabalhador, cujos exemplos podem ser: o ritmo excessivo de trabalho, a monotonia ou a repetição de tarefas, situações de ansiedade e/ou depressão.

ATIVIDADE 2

Atende ao Objetivo 2

Relacione a primeira coluna com a segunda:

1. risco externo
2. risco interno
 - () É análise do risco a partir do foco no trabalhador.
 - () Refere-se a falhas observáveis e previsíveis na atividade de trabalho, sem levar em conta as particularidades de cada trabalhador.
 - () É o risco também denominado objetivo.
 - () É também conhecido como risco subjetivo.

A CARGA DE TRABALHO

Pelo que estamos considerando até o momento, a atividade de trabalho não se restringe apenas aos objetivos da organização, mas, inclusive, do próprio trabalhador e da clientela. Por isso é importante considerar a carga de trabalho a partir da relação entre o **TRABALHO PRESCRITO** e o **TRABALHO REAL**.

As cargas indicam o processo de tensionamento do trabalho, e quanto maior o desprazer percebido, maior é o grau de risco do trabalho e maior o desequilíbrio da carga e sofrimento do trabalhador. Ou seja, isso implica dizer que a carga de trabalho refere-se a todas as exigências presentes na situação de trabalho – físicas, ambientais, mentais e outras – relacionadas diretamente à resposta do trabalhador, que são as estratégias que ele constrói no ambiente de trabalho.

Classificações da carga de trabalho:

- *carga física*: é literalmente o peso carregado e o esforço físico que o trabalhador faz para realizar o seu trabalho. Pode ser evidenciada a partir da postura e dos gestos do trabalhador.
- *carga mental*: refere-se à atenção, memorização, tomada de decisão, dentre outros, os quais são menos visíveis. São as exigências mentais da atividade que o trabalhador executa.

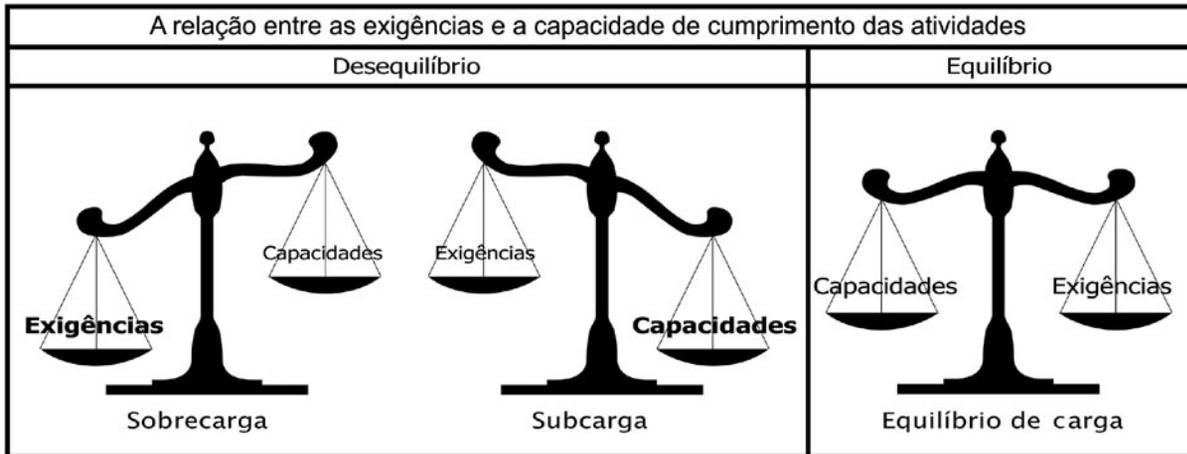
TRABALHO PRESCRITO

A tarefa necessária à organização, solicitada ao trabalhador para que sejam alcançados os objetivos de produção.

TRABALHO REAL

A atividade potencialmente desenvolvida mediante o conjunto de condicionantes organizacionais ou pessoais impostos, ou seja, é a ação efetiva desempenhada pelo trabalhador que pode ou não ser aquela predeterminada pela organização.

Havendo desequilíbrio entre as exigências e a capacidade de cumprimento das atividades, notadamente ocorrerão sobrecargas (no caso da carga de trabalho maior que a capacidade do trabalhador) ou subcargas (quando a carga de trabalho é menor que a capacidade do trabalhador) de trabalho. Para visualizar melhor a idéia, veja a ilustração a seguir:



Fonte: www.sxc.hu

Figura 7.7: A figura mostra as situações de sobrecarga, subcarga e equilíbrio entre a capacidade e a exigência.

Cabe lembrar que as capacidades são muito particulares e ligadas diretamente aos trabalhadores. Cada um de nós tem habilidades e competências individuais, assim como cada ser humano suporta uma quantidade de trabalho singular, não podendo esses valores ser generalizados para todos. O desequilíbrio entre a capacidade do indivíduo e o trabalho cobrado dele pode gerar desprazer, baixa produtividade, licenças para tratamentos de doenças, incidentes, acidentes etc.

DESEMPENHO HUMANO

São as respostas que os trabalhadores emitem às ordens dadas pela organização. É, portanto, uma relação que pode ser positiva ou negativa, dependendo, como já apontamos, das exigências, das condições e da execução do trabalho.

Podemos, então, concluir que exigência, risco, carga de trabalho e desempenho humano são características da atividade de trabalho que, integradas, geram uma espécie de circuito de trabalho.

O circuito de trabalho engloba exigências e conseqüências. As primeiras podem ser consideradas a partir dos documentos da empresa que determinam as funções de cada trabalhador e qual é a atividade que cada um deverá realizar, bem como das dificuldades percebidas pelos trabalhadores na execução de suas tarefas diárias.

Já as conseqüências são expressas pelas queixas das próprias empresas quanto à perda de produtividade, por exemplo, ou pela análise das cargas de trabalho. As conseqüências são o resultado das exigências e mostram se as exigências foram adequadas ou não.

Por fim, podemos dizer que o desequilíbrio entre a exigência e as conseqüências pode aumentar os riscos presentes no circuito de trabalho, e isso afeta diretamente o comportamento do trabalhador. Ao surgirem tensões com a necessidade de aumento de produtividade e ações para as quais ele não possui habilidades ou conhecimentos suficientes para desempenhar, instalam-se expressões de desprazer e de sofrimento no trabalhador, gerando, por conseguinte:

- queda da produtividade;
- crescente índice de **ABSENTEÍSMO** e **ROTATIVIDADE**;
- doenças;
- acidentes;
- insatisfação;
- descomprometimento, dentre outros.

ABSENTEÍSMO

As ausências dos trabalhadores no trabalho, seja por falta ou atraso.

ROTATIVIDADE

A saída e entrada de funcionários em uma empresa.

ATIVIDADE 3

Atende ao Objetivo 3

Marque a opção *incorreta* quanto ao que se refere ao circuito de trabalho:

- () A resposta positiva ou negativa dos trabalhadores às prescrições da organização é entendida como o desempenho humano.
- () A relação entre as exigências presentes na situação de trabalho e a resposta dada pelo trabalhador é evidenciada pela carga de trabalho. Havendo desequilíbrio entre uma e outra, poderá ocorrer sobrecarga ou subcarga de trabalho, gerando, por conseguinte, desprazer, doenças, acidentes etc.
- () As exigências podem interferir na situação de trabalho, dependendo do arranjo entre as demais características do circuito de trabalho e também da própria característica da organização.
- () A relação entre a tarefa necessária à organização – denominada trabalho prescrito – e a atividade desenvolvida pelo trabalhador – denominada trabalho real – gera o desempenho humano, suas satisfações ou insatisfações, doenças de trabalho etc.

RESUMINDO...

- Estudamos, nesta aula, as diferentes características que constituem o circuito de trabalho.
- As características são: exigências, risco, carga de trabalho e desempenho humano.
- Cada uma das características nos ajuda a entender a composição do circuito integrado e dinâmico presente em qualquer atividade de trabalho.
- As dimensões – técnica, fisiológica, moral e social – e exigências, riscos, carga e desempenho são a expressão de um sistema sociotécnico aberto. O conhecimento das partes e de suas inter-relações é de fundamental importância para a compreensão do processo produtivo e dos problemas, como, por exemplo, os acidentes e a baixa produtividade.
- Por tudo o que vimos até aqui, podemos concluir que o circuito de trabalho corresponde a arranjos ou disposições necessários à organização do trabalho.

INFORMAÇÃO SOBRE A PRÓXIMA AULA

Na próxima aula, estudaremos o trabalho sob a perspectiva dos sistemas. Até lá!

RESPOSTAS DAS ATIVIDADES

ATIVIDADE 1

- (F) As exigências se constituem por um conjunto de fatores que não se relacionam entre si.
- (V) Esforços dinâmico, estático, bem como postura, reações cardiovasculares, respiratórias, térmicas e o próprio movimento são considerados exigências físicas.
- (V) Exigências ambientais, físicas, sensoriais, sensoriomotoras e mentais constituem o circuito de trabalho, integrado-se de forma dinâmica em qualquer atividade de trabalho.

ATIVIDADE 2

2 – 1 – 1 – 2

ATIVIDADE 3

- (x) A relação entre a tarefa necessária à organização – denominada trabalho prescrito – e a atividade desenvolvida pelo trabalhador – denominada trabalho real – gera o desempenho humano, suas satisfações ou insatisfações, doenças de trabalho etc.

Justificativa: no circuito de trabalho, não é a relação entre trabalho prescrito e trabalho real que gera o desempenho humano, mas sim a relação entre exigência, risco e carga de trabalho, ou seja, o que é pedido e as condições para a efetiva realização do que é pedido.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ASSUNÇÃO, A. A. Uma contribuição ao debate sobre as relações de saúde e trabalho. *Ciência & Saúde Coletiva*, v. 8, n. 4, p. 56-66, 2003.

AZEVEDO, B. M. de; CRUZ, R. M. O processo de diagnóstico e de intervenção do psicólogo do trabalho. *Cadernos de Psicologia do Trabalho*. v. 6, n. 2, p. 89-98, 2006.

LEPLAT, J.; Cuny, X. *Introdução à psicologia do trabalho*. Lisboa: Fundação Calouse Gulbenkian, 1977.

WISNER, A. *Inteligência no trabalho: textos selecionados de ergonomia*. São Paulo: FUNDACENTRO. 1994.