

Fatores psicossociais no trabalho de servidores públicos realocados de função

Marina Greggi Sticca¹

Tamy Yuki Damasceno

Flávia Helen Moreira da Silva

Viviane Mishima dos Santos

Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto/SP, Brasil

Resumo

O estudo foi realizado com 22 servidores públicos cujos cargos foram terceirizados sendo realocados para novas funções. O objetivo foi avaliar os indicadores de saúde e fatores de risco psicossociais do trabalho antes e após a realocação de função. Trata-se de um estudo qualitativo, exploratório e longitudinal. Foram realizadas entrevistas e aplicação do Inventário de Capacidade para o Trabalho antes e após a realocação. Como fatores de risco antes do processo de mudança têm-se as condições de trabalho, organização do trabalho e relações interpessoais. Após a realocação, fatores de risco foram a falta de ações de treinamento e as características do trabalho, enquanto os fatores de proteção foram as condições de trabalho, o suporte social e organizacional.

Palavras-chave: realocação, fator de risco, saúde

Abstract: Psychosocial factors in the work of public servants relocated from function

The study was carried out with 22 civil servants whose positions were outsourced and reallocated to new functions. The objective was to assess health indicators and psychosocial risk factors at work before and after relocation. It is a qualitative, exploratory and longitudinal study. Interviews and application of the Work Ability Inventory (ICT) were carried out before and after relocation. As risk factors before the change process, there are working conditions, work organization and interpersonal relationships. After the relocation, risk factors were the lack of training actions and work characteristics, while the protective factors were working conditions, social and organizational support.

Keywords: reallocation, risk factor, health

Resumen: Factores psicossociales en el trabajo de los servidores públicos reubicados

El estudio se realizó con 22 funcionarios públicos cuyos puestos fueron subcontratados y reasignados a nuevas funciones. El objetivo fue evaluar los indicadores de salud y los factores de riesgo psicossocial en el trabajo antes y después de la reubicación. Es un estudio cualitativo, exploratorio y longitudinal. Las entrevistas y la aplicación del Inventario de Capacidad de Trabajo (ICT) se llevaron a cabo antes y después de la reubicación. Como factores de riesgo antes del proceso de cambio, existen condiciones de trabajo, organización del trabajo y relaciones interpersonales. Después de la reubicación, los factores de riesgo fueron la falta de acciones de capacitación y las características del trabajo, mientras que los factores de protección fueron las condiciones de trabajo, el apoyo social y organizacional.

Palabras clave: realocación, factores de riesgo, salud

¹ Endereço para correspondência: Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Ribeirão Preto (FFCLRP/USP). Av. Bandeirantes, 3900, Bloco 5, sala 16. CEP: 14040-901 - Ribeirão Preto/SP - Brasil

Introdução

A Reforma Trabalhista realizada no cenário nacional, Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017, ocasionou diversas mudanças que implicaram na flexibilização da organização do trabalho e das relações trabalhistas. Tais reformas ocorreram com a justificativa de adaptação às transformações do mercado e suas exigências, porém é necessário identificar os efeitos na saúde e bem-estar dos trabalhadores, desproteção, desamparo e empobrecimento das relações sociais no trabalho. Como exemplo destas mudanças, têm-se a terceirização de atividades, que pode ser definida como a transferência da responsabilidade de um serviço ou parte da produção de uma organização para outra (Lopes et al., 2020).

A decisão por terceirizar uma atividade normalmente está vinculada à redução de custos e de procedimentos burocráticos, à possibilidade de melhoria na qualidade dos produtos e serviços e ao aumento da flexibilidade para atender às exigências do mercado (Garza et al., 2012). Assim, a aprovação da lei brasileira mencionada, que autoriza a terceirização em todas as atividades das empresas, fez com que a sua utilização passasse a ser mais recorrente.

No caso de servidores públicos, estes adquirem estabilidade no emprego após três anos de serviço e de avaliações periódicas de desempenho, podendo ser demitidos por decisão judicial ou processo administrativo disciplinar, segundo o artigo 41 da Constituição Federal (1988). Nesse contexto, a terceirização de cargos públicos gera um impasse, pois os funcionários, cujos cargos foram terceirizados, não podem ser demitidos, a fim de que seus cargos sejam assumidos por outras pessoas da empresa terceirizada contratada. As possíveis opções frente a esta situação seriam a demissão voluntária, com base na lei nº 9468 de 1997, ou a realocação do funcionário para uma nova função na mesma instituição em que é concursado (Constituição Federal, 1988).

Em decorrência destas novas relações de trabalho, pesquisas apontam que a forma como estas mudanças são concebidas e executadas impactam no resultado do trabalho, como, também, geram consequências para o funcionário (Aquino et al., 2016; Kompier, 2006). Assim, considera-se como fatores de risco psicossocial os aspectos relacionados à organização, gestão, ambiente de trabalho e características da própria atividade. Observa-se, portanto, que estes fatores podem causar efeitos adversos na saúde física ou psicológica dos trabalhadores em processo de mudança de função (Cox et al., 2000; Leka et al., 2003; Schabracq et al., 2003).

Em comparação aos trabalhadores com vínculos celetistas, os terceirizados possuem menos acesso a benefícios, salários baixos insuficientes para as necessidades básicas e vivenciam a precarização das suas condições de trabalho (Lima & Oliveira, 2021; Gemma

et al., 2017, Soares & Fuentes-Rojas, 2017). A terceirização enfraquece ainda os laços de solidariedade entre os trabalhadores (efetivos e terceirizados) e colabora para a fragilidade de suas representações e práticas sindicais (Gemma et al., 2017, Soares & Fuentes-Rojas, 2017). A instabilidade do vínculo empregatício acarreta nos trabalhadores quadros de estresse, ansiedade, reações depressivas e impotência (Rossone et al., 2020). As consequências se manifestam inclusive no número crescente de acidentes de trabalho com vítimas fatais que têm sido invariavelmente maiores entre os trabalhadores terceirizados (Druk, 2016; Lima & Oliveira, 2021).

A *International Labour Organization* (ILO) define os fatores psicossociais do trabalho como a interação entre trabalho (ambiente, satisfação e condições da organização) e as capacidades dos trabalhadores (necessidades, cultura e situação externa ao trabalho). Uma interação negativa entre os aspectos pode ser considerada como um fator de risco psicossocial, sendo este característico do desenvolvimento de problemas emocionais, comportamentais e de doenças físicas (Forastieri, 2016).

Um fator de risco é a propriedade intrínseca ou a capacidade potencial de um agente, processo ou situação (incluindo o ambiente de trabalho, organização do trabalho e práticas com consequências negativas para a organização) para causar danos ou efeitos adversos à saúde no trabalho (Forastieri, 2016). Nesse sentido, os fatores psicossociais considerados de risco têm sido objeto de recente e crescente interesse, tanto quanto o aumento de sua incidência, que se deu principalmente em virtude das mudanças no contexto do trabalho (Costa & Santos, 2013).

Alguns sintomas e consequências decorrentes da exposição aos riscos psicossociais relacionados ao trabalho foram observados e registrados na literatura, tais como, absenteísmo, *turnover*, baixas médicas prolongadas, sentimento de falta de reconhecimento, falta de envolvimento e participação, greves, sentimentos de irritação, cansaço, dificuldade de concentração, distúrbios do sono, agressividade, tristeza, ansiedade, desvinculação afetiva, aumento do consumo de substâncias psicoativas, problemas cardiovasculares, digestivos, respiratórios e musculares (Carlotto et al., 2018; Fernandes & Pereira, 2016; Ravalier, 2019; Veloso Neto, 2015).

Segundo Moncada et al. (2014), os fatores de risco psicossocial geram respostas de natureza fisiológica, emocional, cognitiva e comportamental, e podem contribuir para o desenvolvimento de doenças, a depender da intensidade, frequência e duração da exposição a tais riscos. A exposição aos fatores de risco psicossocial pode afetar a saúde física e psicológica por meio de dois processos, sendo um o mecanismo físico direto, e o outro, um mecanismo psicológico mediado pelo estresse (Cox et al., 2000).

Estudos buscam analisar a influência dos fatores de risco e proteção no trabalho para a saúde dos

trabalhadores como no caso da pesquisa sobre a reestruturação organizacional e a reconstrução de identidade em uma empresa de telecomunicação. Os resultados relacionados à mudança de função indicaram como fator de risco a falta de estratégia de inserção destes trabalhadores em outras áreas da empresa o que, conseqüentemente, resultou em desgaste emocional destes funcionários (Soares & Vieira, 2010). No presente estudo, foi analisado o processo de demissão e realocação de 22 funcionários de um restaurante universitário.

Nesse contexto, é relevante abordar o *work design* (desenho do trabalho), um construto que contribui para a compreensão da natureza e conteúdo dos trabalhos realizados pelos profissionais em diversos campos de atuação e modalidade de trabalho, referindo-se ao conteúdo e organização das tarefas, atividades, relacionamentos, e responsabilidades de um indivíduo (Parker, 2014). Para Morgeson e Humphrey (2008, p.47), o *work design* é o “estudo, criação e modificação da composição, conteúdo, estrutura e ambiente em que os trabalhos e funções são desempenhados”. Do ponto de vista do seu significado prático, o desenho do trabalho tem sido relacionado com consequentes como eficiência e satisfação.

Morgeson e Campion (2003) e Morgeson e Humphrey (2006) propuseram um conjunto de características do trabalho. O Questionário de Desenho do Trabalho reúne 21 características do trabalho em 4 dimensões: tarefa, conhecimento, social e de contexto. As características de tarefa são compostas pela autonomia, variedade, importância e identidade da tarefa e *feedback* do trabalho. As características de conhecimento referem-se à complexidade do trabalho, o processamento de informação, a resolução de problemas, a variedade de habilidades e especialização. As características sociais são compostas pelo suporte social, interdependência, interação fora da empresa e *feedback* dos outros. As características de contexto referem-se a ergonomia, necessidades físicas, condições de trabalho e uso de equipamentos.

Assim, o desenho do trabalho pode auxiliar organizações e profissionais a redesenharem o trabalho, objetivando alterar a estrutura e o conteúdo do trabalho com o intuito de melhorar resultados, tais como motivação, desempenho e bem-estar dos funcionários (Grant & Parker, 2009). Vale ressaltar que o ambiente de trabalho é dinâmico e várias são as evidências que o desenho do trabalho afeta a saúde e os resultados econômicos de indivíduos, equipes e organizações (Parker et al., 2017a; 2017b).

Ainda são escassas as pesquisas que descrevem o processo de mudança de função para novos postos de trabalho frente à demanda criada pelo processo de terceirização de cargos públicos. Assim, acredita-se que as informações obtidas neste estudo podem auxiliar psicólogos a intervirem diante deste contexto. Considerando as lacunas existentes na literatura a respeito do processo de mudança de função dos servidores públicos, o objetivo do

estudo foi verificar de que forma a realocação de função, devido a um processo de terceirização, afetou os indicadores de saúde dos funcionários, bem como os fatores de risco e proteção psicossociais do trabalho.

Método

O presente relato de pesquisa refere-se a um estudo exploratório, descritivo, longitudinal e de natureza qualitativa, constituído por três etapas. Foram utilizados os pressupostos teóricos dos fatores de risco e proteção psicossociais e do desenho do trabalho para embasar a avaliação do impacto do processo de realocação de servidores públicos após o processo de terceirização.

Participantes

Participaram da pesquisa, servidores realocados após o processo de terceirização e servidores que tiveram sua função alterada, mas que permaneceram no Restaurante Universitário, sendo uma amostra de 22 indivíduos entrevistados, de um recorte do total de 39 servidores. Esta amostra de participantes tinha cargos operacionais. Ressalta-se que dos 22 participantes, apenas dois foram realocados para novos cargos de natureza operacional, enquanto o restante foi realocado para funções administrativas.

A amostra era composta por 77% de mulheres ($n=17$) e 23% de homens. Em relação à idade, 45% tinha entre 50 e 60 anos e 41% menos que 50 anos. Quanto ao tempo de trabalho, 77% ($n=17$) tinha entre 10 e 20 anos de trabalho na universidade e 23% ($n=5$) mais de 20 anos. Em relação às restrições médicas, 64% da amostra ($n=9$) possuía restrições para atividade laboral formalizadas e 36% ($n=5$) não formalizadas, posto que as primeiras foram consideradas como tendo restrição de acordo com o que foi informado pelo participante durante a entrevista ou aplicação do instrumento, dado que não possuíam outro documento formalizando a sua restrição. A Tabela 1 sumariza as lesões e restrições dos participantes apontadas a partir da aplicação do Índice de Capacidade para o Trabalho.

Procedimentos de coleta de dados

O processo de coleta de dados foi delimitado em três etapas: 1) a primeira ocorreu em outubro de 2016, antes do processo de realocação. Foram realizadas observações do trabalho e entrevistas iniciais para identificar a percepção dos entrevistados em relação às suas condições de trabalho e intenção de mudança de função; 2) a segunda etapa, em 2017, consistiu em uma coleta sobre as características da amostra (perfil sociodemográfico), entrevista semi-estruturada para identificar as condições de saúde

Tabela 1

Classificação do ICT, lesões ou doenças percebidas e tipos de restrição física dos participantes antes da mudança de função

Classificação do ICT	Número de participantes	Porcentagem (%)
Capacidade ótima	5	18%
Capacidade boa	14	50%
Capacidade moderada	7	25%
Capacidade baixa	2	7%
Lesões ou doenças percebidas (ICT)		
Lesões e dores nos membros superiores	6	21%
Lesões e dores nos membros inferiores	7	25%
Lesões e dores na coluna	16	57%
Problemas ou diminuição da audição	5	18%
Tipo de restrição física		
Elevar e carregar pesos maiores que 5kg	7	25%
Elevar e carregar pesos maiores que 10kg	3	11%
Percorrer longas distâncias	1	4%
Movimentação dos membros superiores limitada	1	4%
Realizar trabalhos em alturas elevadas, como subir em escadas	1	4%
Operar máquinas e instrumentos que podem causar acidentes	1	4%
Realização de atividades que exigem esforço físico	1	4%

dos funcionários antes da mudança de função, e aplicação do ICT; 3) a terceira etapa, 60 dias após a mudança de função dos funcionários, entre outubro e novembro de 2019, analisou o processo de adaptação dos funcionários realocados aos novos cargos. Foi levantado novamente o perfil sociodemográfico, realizada entrevista semi-estruturada e reaplicado o ICT.

Instrumentos de coleta de dados

Entrevistas semiestruturadas: O roteiro de entrevista para a primeira coleta teve como objetivo levantar as características dos funcionários (idade, escolaridade, tempo na função, estado de saúde) e suas experiências em trabalhos anteriores (organizações em que trabalhou, tempo de atividade, cargos e atividades exercidas), e interesses em assumir novos cargos dentro da universidade. Para a segunda coleta, o roteiro da entrevista foi desenvolvido com foco no processo de adaptação. Foi abordado o histórico profissional, a adaptação à nova função e atividades laborais após processo de terceirização, desafios e dificuldades de adaptação à nova realidade, realização das novas atividades, limitações físicas e mentais para a execução das tarefas.

Índice de Capacidade para o Trabalho: Foi aplicado o Índice de Capacidade para o Trabalho (ICT), instrumento que propõe avaliar a percepção do trabalhador em relação a quão bem está ou estará, e quão bem pode executar seu trabalho em função das exigências, de seu estado de saúde e de suas capacidades físicas e mentais (Tuomi et al., 2005). O ICT permite avaliar e detectar alterações, prever a incidência de incapacidade precoce (ex., aposentadoria precoce, absenteísmo por doença e desemprego) e subsidiar medidas preventivas de manutenção da saúde dos trabalhadores.

Questionário Sociodemográfico: Na segunda e terceira etapas foi solicitado que os participantes respondessem a um questionário, com o objetivo de identificar outras variáveis relevantes para a análise dos impactos do processo de realocação, tais como idade, sexo, estado civil, escolaridade, renda, filhos, tempo de trabalho na organização estudada e, por fim, questões sobre afastamentos.

Análise de Dados

As entrevistas individuais, com duração média de 30 minutos, foram gravadas e transcritas integralmente. As análises do material qualitativo foram realizadas

utilizando-se o referencial da análise temática de nível semântico de Braun e Clarke (2006). Foram criadas categorias temáticas conforme os fatores de risco e proteção psicossocial, a fim de identificar e analisar os fatores e as intervenções necessárias: A) fatores de risco pré-realocação: i) condições de trabalho e impactos para a saúde; ii) conflitos decorrentes da escala de trabalho; B) fatores de risco pós-realocação: iii) melhora nas condições de trabalho e de saúde; iv) identificação com o trabalho/ tarefa; v) falta de capacitação formal e vi) apoio dos colegas no processo de adaptação.

Procedimentos éticos

Aos participantes foi resguardado o caráter voluntário das entrevistas, bem como o sigilo das informações prestadas, através do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido disponibilizado e assinado no início da entrevista. O projeto foi aprovado pelo Comitê de Ética da Universidade de São Paulo com o número 2683172.

Resultados e Discussão

O comparativo dos resultados obtidos com a aplicação do ICT pode ser verificado na Figura 1. Observa-se que na primeira aplicação, metade ($n=11$) dos trabalhadores tinha uma percepção de suas capacidades para o trabalho como “boa”, seguida pela “moderada” ($n=5$) e, o resultado “ótimo” e “baixo” foi indicado por três funcionários cada. Na segunda aplicação, seis funcionários apresentaram percepção de capacidade “ótima”, e os casos de “boa” e “moderada” apresentaram o mesmo número de funcionários ($n=8$).

A análise do gráfico permite inferir possíveis hipóteses em relação à percepção que estes funcionários têm para o trabalho. Em 2016, na primeira aplicação, verificou-se que metade tinha uma percepção “boa”, e a outra metade da amostra se dividia entre as outras classificações. Assim, evidenciou-se a necessidade de intervenção

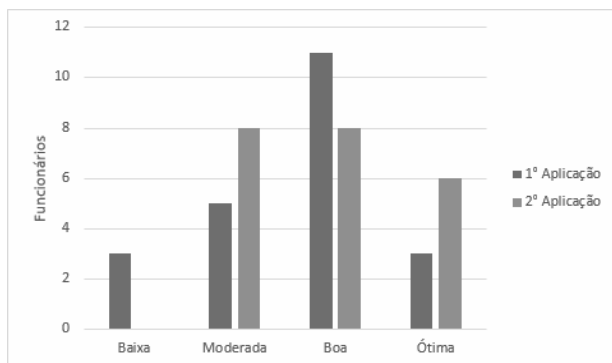


Figura 1. Comparativo dos resultados da primeira e segunda aplicação do ICT.

focada nos funcionários que tiveram resultados considerados “baixo” e “moderado”, uma vez que estavam abaixo da média da primeira aplicação. Em 2019, após o processo de mudança de função, houve a segunda aplicação do ICT. Observa-se que não houve resultados considerados como “baixo” e, portanto, a percepção destes trabalhadores variou entre “moderada”, “boa” e “ótima”. Ademais, a comparação entre as aplicações permite afirmar que houve um aumento da percepção considerada “ótima” no pós-teste. Também houve o deslocamento dos resultados da 2ª aplicação para a direita do gráfico, o que é representativo de uma percepção positiva para o trabalho.

Antes do processo de mudança: fatores de risco

Na Tabela 2 verificam-se as três categorias temáticas de fatores de risco psicossocial decorrente das funções exercidas no Restaurante Universitário identificadas e levantadas no processo anterior à realocação dos funcionários.

Fator de risco: Condições do Trabalho

Na percepção dos funcionários, o trabalho operacional exercido no restaurante universitário era considerado a principal causa do seu adoecimento. Por condição de trabalho, compreende-se elementos estruturais da organização, como a infraestrutura e os equipamentos (Ferreira & Mendes, 2003). Verificou-se que as condições de trabalho no restaurante universitário comprometiam a saúde física dos funcionários, pois havia a necessidade da realização de movimentos repetitivos, a ausência de equipamentos ergonomicamente adequados e riscos auditivos decorrentes do maquinário. Segundo os entrevistados, as oscilações em relação à temperatura eram insalubres, pois ora os funcionários ficavam em ambientes quentes (perto do fogão), ora em ambientes frios (refrigeradores que armazenam os alimentos). Esta categoria foi considerada um fator de risco ocupacional, corroborando os resultados de estudos anteriores conduzidos em cozinhas industriais (Casarotto & Mendes, 2003; Linhares et al., 2016).

“[...] sofri alguns acidentes de trabalho, queimaduras, coluna travar e sair de ambulância por conta de peso que não pode carregar, e por conta de estar trabalhando com algumas pessoas que não ajudam e você tem que fazer sozinho. É onde é pior”.

Segundo Neffa (2018) as repercussões das condições, do ambiente do trabalho, dos riscos psicossociais no trabalho e seu impacto para a saúde do trabalhador tem como origem causal a organização e o conteúdo do processo de trabalho desenvolvido durante a vida ativa do

Tabela 2

Categorias temáticas identificadas antes do processo de alteração de função

Categorias temáticas	Exemplos
Condições de trabalho	“Sofri alguns acidentes de trabalho, queimaduras, coluna travar e sair de ambulância por conta de peso.”
Organização do trabalho	“É que agora a gente tá com tão pouca gente que a chefe tá com dificuldade de montar escala, elas têm dificuldade [...]”
Relações interpessoais	“Na minha opinião a gente tá se gladiando aqui dentro faz tempo, a equipe não se entrosou [...] não teve o entrosamento que precisava pra uma linha de produção”.

trabalhador. Tal aspecto fica comprovado com as dados obtidos neste estudo sobre as condições de trabalho e os impactos para a saúde dos servidores.

Fator de risco: Organização do Trabalho e Relações Interpessoais

A categoria organização do trabalho engloba a divisão do trabalho, sendo que a distribuição das escalas foi uma questão levantada pelos entrevistados como problemática, haja vista que alguns funcionários estavam afastados e outros tinham restrições médicas formalizadas, o que reduzia o número de funcionários aptos a realizarem certas tarefas. Assim, aqueles que não estavam em afastamento tinham que realizar as atividades da sua função e as tarefas dos que não estavam trabalhando, gerando sobrecarga. Além dos trabalhadores que possuíam restrições formalizadas, outros declararam ter restrições não formalizadas, o que também influenciava na elaboração das escalas.

Na visão dos entrevistados, o problema decorrente da divisão de tarefa e elaboração das escalas fez com que surgissem conflitos interpessoais. Os funcionários passaram a questionar a causa de alguns colegas sem restrição formalizada não estarem exercendo suas tarefas, fato este considerado nas entrevistas como a causa de conflitos internos que culminou em um ambiente de trabalho avaliado como ruim. Sabe-se que os conflitos interpessoais afetam o trabalho, por exemplo, na execução das tarefas, pois o grupo se volta para o problema ao invés de buscar a produtividade da realização do serviço e, consequentemente, o problema de convivência impacta o bem-estar organizacional (Zanelli, 2010).

“O maior problema aqui é o relacionamento entre as pessoas, é muita gente né, cada um tem um pensamento, interagindo aqui todo dia, sempre tem conflito né, inevitável [...]”

Ressalta-se que as condições de trabalho, sua organização e os relacionamentos interpessoais são

considerados como determinantes para a qualidade de vida no trabalho e, portanto, geram impactos de ordem somática e psicológica (Camelo & Angerami, 2008). Nestes casos, os funcionários precisam recorrer com maior frequência às consultas médicas e psicológicas, o que justifica a necessidade da elaboração de políticas públicas e estudos voltados a estes fatores de riscos, a fim de atender a demanda (Zanelli, 2010).

Após a mudança de função: fatores de risco e proteção

Após a mudança de função, foram identificados fatores de risco e de proteção, cujas subcategorias podem ser observadas na Tabela 3. São descritos trechos de falas extraídas das entrevistas para ilustrar cada uma das categorias temáticas associadas aos fatores de risco e proteção.

Fator de risco: Falta de Ações de Treinamento e Desenvolvimento

O principal fator de risco citado pelos funcionários que foram realocados para funções do setor administrativo foi a falta de capacitação para as novas atividades. Segundo Kraiger e Ford (2021), entende-se por treinamento uma ação sistematizada cujo objetivo é oferecer ao funcionário conhecimentos, como também a possibilidade deste desenvolver competências, a fim de que potencialize seu desempenho em relação às atividades da organização.

O impacto de um treinamento depende de características individuais, do treinamento em si e do suporte para a transferência destes conhecimentos para outros âmbitos. No caso das características individuais, variáveis sociodemográficas, psicossociais, motivacionais e cognitivo-comportamentais, bem como o repertório anterior do treinando são consideradas (Araujo et al., 2019). Em relação ao treinamento, estudos apontam a importância da metodologia utilizada, que deve ser adequada às características do treinando (Araujo et al, 2017; Kraiger & Ford, 2021). Por fim, a transferência de competências adquiridas no treinamento sofre influência do apoio dos colegas e supervisores, a fim de que os conhecimentos, habilidades

e atitudes aprendidas sejam aplicadas nas atividades diárias do trabalho (Martins et al., 2018).

No caso da instituição pública em questão, os entrevistados consideraram que não houve um treinamento eficaz para prepará-los para os novos cargos que assumiram. Alguns cursos de informática foram fornecidos pela organização, mas não foram suficientes para qualificá-los para as demandas diárias do serviço e, portanto, os treinamentos não contribuíram para o desenvolvimento das competências necessárias para as novas atribuições. Assim, verifica-se que a organização necessita rever a estrutura de seus treinamentos, visando à eficácia da transferência do conhecimento teórico para a prática.

“O que faltou foi o treinamento, mas intelectualmente eu não me sinto incapaz de aprender. Se alguém falasse “vamos treinar o cara para ele fazer isso”. Mas isso não foi feito. Teve uns cursos de informática...mas eu sou cozinheiro, não mexo com informática, tecnologia e estas coisas...” Mas pode ficar tranquilo que a gente vai uns cursos para vocês”. Mas eu sou um anal-fabeto em informática”.

Considerando que a maioria dos trabalhadores mudou de um cargo operacional para um administrativo, as competências e habilidades exigidas para o cumprimento das novas tarefas são diferentes das exigidas no restaurante universitário. O impacto do treinamento no trabalho pode ser verificado através de mudanças no desempenho específico (denominado de profundidade), como também, no desempenho geral do funcionário na organização (nomeado como amplitude) em decorrência

do desenvolvimento de comportamentos, habilidades e atitudes ensinados durante a capacitação (Araujo et al., 2019). Na percepção destes funcionários, portanto, o treinamento ofertado não contribuiu para o desenvolvimento de competências e, conseqüentemente, impactou no seu desempenho final no trabalho. Possíveis variáveis que poderiam influenciar e favorecer a transferência da aprendizagem no trabalho estão relacionadas a aspectos do ambiente de trabalho, como o clima organizacional, o apoio gerencial e de pares, e a criação de oportunidade para o uso de novos aprendizados no ambiente de trabalho (Salas et al., 2012).

Fator de risco: Work Design (Características da Tarefa)

No caso dos funcionários que foram realocados para funções administrativas no próprio restaurante universitário, o fator de risco considerado foram as características da tarefa que podem ser compreendidas pela identidade em relação à tarefa, seu significado, a autonomia, o *feedback* e a variedade das atividades realizadas (Grant et al., 2010). Estas geram estados psicológicos que justificam o sentido atribuído ao trabalho, bem como o senso de responsabilidade. Conseqüentemente, os resultados da interação destes fatores impactam na motivação dos funcionários. As características do trabalho como as tarefas, os conhecimentos, as sociais e de contexto também são amplamente descritas na literatura como variáveis que afetam o desempenho no trabalho (Parker et al., 2017).

Neste caso, segundo os entrevistados do setor administrativo do restaurante universitário, as novas tarefas foram consideradas monótonas, além de apresentarem

Tabela 3

Fatores de riscos e proteção identificados após o processo de mudança de função

Categories temáticas	Exemplos
Fatores de risco	
Falta de ações de treinamento e desenvolvimento	“Então, esta foi a dificuldade. (...) Não houve nenhum treinamento. Foi uma coisa muito rápida. (...) Eu acho que a maior dificuldade para todos foi a questão do treinamento.”
<i>Work Design</i> (características da tarefa)	“Agora não, está tendo muito tempo vago e isso não é bom. E além de ter menos pessoas, eu acho que agora é mais difícil pois tem muito tempo ocioso”.
Fatores de proteção	
Novo desenho do trabalho	“É uma oportunidade de recomeço...Porque eu trabalhei lá por 9 meses, eu não sei como vai ser daqui a 5 ou 7 anos, mas até o momento está tranquilo”.
Suporte social e organizacional	“Torno a dizer que a acolhida não tem preço e elas [colegas] me acolheram muito bem. Me auxiliavam o tempo todo para qualquer coisa que eu precisasse”.

ociosidade ao longo da jornada de trabalho. Assim, os entrevistados relataram que poderiam contribuir mais com a organização por meio de seu trabalho.

“Eu fico aqui cuidando de telefonemas, recados, anotando algumas coisinhas, providenciando algum conserto...Então basicamente é isto. No começo foi ocioso depois a gente vai se acostumando apesar de estar mais acostumado com o trabalho ser mais efetivo, mais dinâmico”.

Fator de proteção: Novo Desenho do Trabalho

É possível verificar que as mudanças que aconteceram após o processo de realocação são características de um novo desenho de trabalho. Na dimensão do “Conhecimento”, as habilidades e competências exigidas para uma função operacional passaram a ser de um serviço administrativo. Na dimensão “Social”, segundo a percepção dos entrevistados, houve a redução dos conflitos interpessoais nos novos locais de trabalho. Em relação ao “Contexto” de trabalho, o ambiente no qual as novas funções são desempenhadas gera menos impacto na saúde física destes funcionários, apesar de ter surgido a demanda psicológica.

“Ah, o desgaste físico é bem menor (...) lá eu tinha muita dor na coluna, dor nos braços, dor nas pernas. Então no final de um dia de trabalho eu não tinha ânimo para nada. (...) Eu tive 3 travamento de coluna lá. Faz quase dois anos que estou aqui e não tive nenhum”.

“Eu tava comentando com uma colega ao lado que eu tenho experiência tanto na área operacional como a administrativa. Eu acho que fica igual, pois na área operacional a gente trabalhava muito com o braço e com a mão, cansava muito o físico. Chegava em casa e descansa. Na administrativa você cansa muito mentalmente, e este cansaço mental parece que é mais perturbador. Você tem que tá em um lugar, mais tranquilo para conseguir esvaziar. Em comparação, é melhor o setor que eu estou hoje, mas antes era o físico e agora é o cansaço mental”.

Portanto, verifica-se que as mudanças no desenho do trabalho podem ser consideradas como um fator de proteção, uma vez que a antiga função impactava negativamente na saúde destes funcionários, principalmente na saúde física. Peiró et al. (2020) descreveram como a importância que os trabalhadores atribuem para características do trabalho, como autonomia, diversidade de tarefas, identificação com a tarefa, complexidade,

interação, suporte social, podem mediar a relação entre estas e o desempenho no trabalho. Assim, é possível que as mudanças mencionadas, percebidas positivamente, possam ter influenciado o desempenho, e consequentemente, a saúde e bem-estar dos trabalhadores.

Mesmo havendo esta melhora, ressalta-se a necessidade do acompanhamento preventivo dos funcionários na nova função, a fim de evitar o surgimento de problemas relacionados à saúde mental, pois como apresentado no relato, a demanda do serviço administrativo passa a ser de cunho psicológico e não mais físico.

Fator de proteção: Suporte Social e Organizacional

A segunda categoria de análise dos fatores de proteção no trabalho foi o suporte social e organizacional. Como já mencionado, o processo de treinamento foi considerado deficiente pelos funcionários, que relataram dependerem das explicações dos colegas para executarem suas atividades. Assim, a maioria afirmou que o apoio dos colegas e dos supervisores foi fundamental para a compreensão das atividades a serem desempenhadas.

O suporte social pode ser compreendido como a assistência que um indivíduo recebe de sua rede de apoio. Este suporte pode ser oferecido no âmbito emocional (fazer acolhimento, dar conselhos e ser empático), instrumental (empréstimo de objetos e dinheiro) e informacional (receber informações que possam orientar e ajudar a solucionar problemas, como, também, tomar decisões) (Ximenes et al., 2020). O suporte organizacional e o social estão relacionados ao apoio entre os colegas e organização, e pode ser percebido por meio das manifestações de preocupação e afeto (Kanan et al., 2018).

Verificou-se, por meio dos relatos, que o suporte social, em especial do caso informacional, realizado pelos colegas e chefes, foi fundamental para que estes funcionários se adaptassem às novas funções e, portanto, pode ser considerado um fator de proteção ao trabalho. Estudos comprovam a relação entre o suporte social e seus benefícios para a saúde mental e bem-estar (Hirschle & Gondim, 2020). Assim, a colaboração entre pares, o apoio do chefe, a ajuda mútua para solucionar dificuldades e a preocupação com o colega são exemplos de ações que contribuem para uma percepção de bem-estar no ambiente de trabalho (Paschoal et al., 2010).

“Dificuldade não. É claro que para mim foi uma mudança muito drástica de cozinheira para auxiliar de laboratório. Mas os meninos foram me orientando...Eu fui pegando devagar e hoje já faço bastante coisa”.

“Aqui é totalmente diferente. Lá realmente era uma panela de pressão com bomba explodindo a

toda hora. E aqui não, apesar da pressão, é diferente. A gente tem o apoio, tem a conversa (...)

Ressalta-se que, na visão dos entrevistados, as relações interpessoais nos novos ambientes de trabalho foram benéficas para a saúde, sendo relatado por 16 entrevistados que as relações com novos colegas e chefia eram positivas, corroborando a percepção de suporte social.

No caso do suporte organizacional, este é compreendido como a percepção do funcionário quanto ao tratamento recebido pela organização. Portanto, neste caso são consideradas as ações da organização, a fim de valorizar os profissionais e zelar pelo bem-estar, e estão associados à intenção que o indivíduo tem de permanecer ou deixar o seu trabalho (Oliveira et al., 2018). Os entrevistados relataram que a organização ofereceu possibilidades de escolha de novas funções que fossem compatíveis com os seus interesses, e um acompanhamento no processo de adaptação, fatores que podem ser considerados como suporte organizacional.

A partir dos relatos verificou-se também que mudar de uma função operacional para administrativa trouxe reconhecimento e valorização. Ações de reconhecimento podem aumentar a satisfação e comprometimento dos funcionários com o trabalho, pois estes têm a percepção de que seu esforço e dedicação com a organização será reconhecido (Estivaleta & Andrade, 2012).

“Você tá num lugar assim, no porãozinho e de repente você vai para um lugar de mais destaque. Dentro do campus, lá [restaurante] é um lugar menos reconhecido do campus. Então eu acredito que a maioria dos funcionários se sentiu valorizado”.

Considerações finais

O objetivo do estudo foi avaliar os indicadores de saúde e fatores de risco psicossociais do trabalho antes e após a realocação de função de servidores públicos. Os resultados obtidos evidenciam que a realocação para novas funções promoveu alterações nos contextos do trabalho. Como consequências, verificou-se a redução de fatores de risco psicossocial existentes nas funções anteriores, uma vez que a maioria dos funcionários realizava funções operacionais em que as tarefas geravam prejuízo à saúde física. Neste caso, a mudança de função para um cargo administrativo reduziu a exposição aos fatores de risco relacionados às condições de trabalho, por exemplo.

Entretanto, verificou-se que a falta de treinamento e algumas características do trabalho dificultaram o

processo de adaptação à nova função. Como fator de proteção, identificou-se o suporte social e organizacional, sendo que o apoio dos colegas e da chefia foi considerado como um facilitador durante o processo de mudança, além da percepção de reconhecimento ao assumirem cargos em locais de destaque da instituição pública.

Uma das contribuições do estudo diz respeito à identificação de fatores de risco e proteção presentes no trabalho dos servidores, o que pode auxiliar no desenvolvimento de ações organizacionais para melhorar o processo de adaptação a novas funções. Destarte, práticas de prevenção e intervenção podem ser propostas pelos psicólogos. Práticas que, para serem bem desenvolvidas, precisam da correta identificação e mensuração dos fatores de risco (ex.: como identificado neste estudo) e como estes interagem para o planejamento de estratégias eficazes (Leyton-Pavez et al., 2017). Como exemplo, tem-se a formulação de treinamentos focados nas necessidades levantadas a partir dos novos cargos assumidos pelos servidores, a redistribuição das tarefas nos cargos em que os servidores relataram um subaproveitamento e a análise ergonômica das tarefas, visando identificar a compatibilidade da nova função às limitações dos servidores.

Os dados da pesquisa também podem auxiliar no processo de realocação de funções em outras organizações públicas brasileiras, tendo em vista as características jurídicas e organizacionais que se assemelham no setor. Ademais, observa-se que há poucos estudos sobre o assunto e, portanto, esta pesquisa pode contribuir para a temática da realocação. Todavia, verifica-se a necessidade de pesquisas futuras na área, principalmente as longitudinais e estudos voltados para mensurar a efetividade de ações de intervenção, por exemplo.

Assim, sugere-se que novos estudos sejam realizados, de forma a identificar variáveis que possam prever a efetividade das intervenções voltadas à realocação e reabilitação de profissionais. Também é necessário que outros contextos de trabalho sejam abordados em pesquisas futuras, dado que uma das limitações deste estudo está ligada às características da tarefa dos profissionais no setor de cozinha industrial, cuja peculiaridade se manifesta nas lesões e restrições típicas às condições de trabalho nesse contexto.

Considera-se que este estudo contribui para a prática profissional do psicólogo, pois permite ter uma visão aprofundada das implicações do processo de realocação para a saúde do trabalhador. O papel do psicólogo frente a esta situação é contribuir através de ações que levem à transformação do trabalho, e auxiliar no processo de adaptação a novas funções. Além disso, sua atuação também pode ser realizada através de ações preventivas nos ambientes organizacionais.

Referências

- Araujo, M. C. dos S. Q. de, Abbad, G. da S., & Freitas, T. R. de. (2019). Evaluation of learning, reaction and impact of corporate training at work. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 35(5), 1-11. <https://doi.org/10.1590/0102.3772e35511>
- Araujo, M. C. dos S. Q. de, Abbad, G. da S., & Freitas, T. R. de. (2017). Avaliação qualitativa de treinamento. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 17(3), 171-179. <https://dx.doi.org/10.17652/rpot/2017.3.13089>
- Aquino, C. A. B. de, Sabóia, I. B. de, Melo, P. B. de, Carvalho, T. A. de, & Ximenes, V. M. (2016). Terceirização e saúde do trabalhador: uma revisão da literatura nacional. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 16(2), 130-142. <https://dx.doi.org/10.17652/rpot/2016.2.660>
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77-101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Camelo, S. H. H., & Angerami, E. L. S. (2008). Riscos psicossociais no trabalho que podem levar ao estresse: uma análise da literatura. *Ciência, Cuidado e Saúde*, 7(2), 232-240. <https://doi.org/10.4025/ciencucuidsaude.v7i2.5010>
- Costa, L. S., & Santos, M. (2013). Fatores psicossociais de risco no trabalho: lições aprendidas e novos caminhos. *International Journal on Working Conditions*, 1(5), 39-58. Disponível em: https://sigarra.up.pt/fpceup/pt/pub_geral.show_file?pi_doc_id=24034
- Carlotto, P. A. C., Cruz, R. M., Guiland, R., Ruppel, E. R. da R., Dalagasperina, P., & Ariño, D. O. (2018). Riscos psicossociais relacionados ao trabalho: perspectivas teóricas e conceituais. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 37(1), 52-70. <https://doi.org/10.21772/ripo.v37n1a04>
- Casarotto R. A., & Mendes L. F. (2003). Queixas, doenças ocupacionais e acidentes de trabalho em trabalhadores de cozinhas industriais. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 28(107/108), 119-26. <https://doi.org/10.1590/S0303-76572003000200011>
- Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Recuperado de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm
- Cox, T., Griffiths, A. & Rial-Gonzalez, E. (2000). *Work-Related Stress*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Druck, G. (2016). Unrestrained outsourcing in Brazil: more precarization and health risks for workers. *Cadernos de Saúde Pública*, 32(6). <https://doi.org/10.1590/0102-311X00146315>
- Estivaletes, V. de F. B., & Andrade, T. de. (2012). A influência dos valores organizacionais na percepção de suporte organizacional com base na concepção dos colaboradores do setor bancário. *RAM. Revista de Administração Mackenzie*, 13(3), 214-244. <https://doi.org/10.1590/S1678-69712012000300010>
- Fernandes, C., & Pereira, A. (2016). Exposure to psychosocial risk factors in the context of work: a systematic review. *Revista de Saúde Pública*, 50(24), 1-15. <https://doi.org/10.1590/S1518-8787.2016050006129>
- Ferreira, M. C., & Mendes, A. M. (2003). *Trabalho e riscos de adoecimento: o caso dos auditores-fiscais da Previdência Social Brasileira*. Ler, Pensar, Agir.
- Forastieri, V. (2016). Prevention of psychosocial risks and work-related stress. *International Journal of Labour Research*, 8(1-2), 11-33. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_551796.pdf
- Garza, E. G., Valencia, A. S., & Fernández, D. C. (2012). *Capital, trabajo y nueva organización obrera*. Maporrúa.
- Gemma, S. F. B., Soares, M. J. B., & Fuentes-Rojas, M. (2017). Agentes de limpeza terceirizados: entre o ressentimento e o reconhecimento. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 42,1-10. <https://doi.org/10.1590/2317-636900006016>
- Grant, A. M., & Parker, S. K. (2009). 7 Redesigning *Work design* Theories: The Rise of Relational and Proactive Perspectives. *Academy of Management Annals*, 3(1), 317-375. <https://doi.org/10.5465/19416520903047327>
- Grant, A. M., Fried, Y., & Juillerat, T. (2010). Work matters: Job design in classic and contemporary perspectives. In S. Zedeck (Ed.), *APA Handbook of Industrial and Organizational Psychology 1*, (pp. 417-453). Building and developing the organization. <https://doi.org/10.1037/12169-013>

- Hirschle, A. L. T., & Gondim, S. M. G. (2020). Estresse e bem-estar no trabalho: uma revisão de literatura. *Ciência & Saúde Coletiva*, 25(7), 2721–2736. <https://doi.org/10.1590/1413-81232020257.27902017>
- ILO (1986). Psychosocial factors at work: recognition and control. Report of the Joint ILO/WHO Committee on Occupational Health, Ninth Session, Geneva. Recuperado de http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1986/86B09_301_engl.pdf.
- Kanan, L. A., Marcon, S. R. A., & Zanelli, J. C. (2018). *Suporte organizacional sob a perspectiva de professores-gestores*. XVIII Colóquio Internacional de Gestão Universitária. Universidade Federal de Santa Catarina, Brasil. https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/190491/101_00021.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Kraiger, K., & Ford, J. K. (2021). The science of workplace instruction: learning and development applied to work. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 8, 45–72. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012420-060109>
- Kompier, M. A. J. (2006). New systems of work organization and workers' health. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 32(6), 421–430. <https://doi.org/10.5271/sjweh.1048>
- Lei nº 13.467, de 13 de Julho de 2017. (2017). Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Recuperado de: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm
- Leka, S., Griffiths, A. & Cox, T. (2003). Work Organization and Stress. *Protecting Workers' Health Series*, 3 ed. World Health Organization.
- Leyton-Pavez, C. E., Valdés-Rubilar, S. A., & Huerta-Riveros, P. C. (2017). Metodología para la prevención e intervención de riesgos psicossociales en el trabajo del sector público de salud. *Revista de Salud Pública*, 19(1), 31–40. <https://doi.org/10.15446/rsap.v19n1.49265>
- Lima, M. E. A., & Oliveira, R. C. (2021). Precarização e acidentes de trabalho: os riscos da terceirização no setor elétrico. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 46(6), 1-11. <https://doi.org/10.1590/2317-6369000024019>
- Linhares, J. E., Marcis, J., Tonello, R., Pessa, S. L. R., & Adamczuk, G. O. (2016). Demandas e ambiente de trabalho: Um estudo de caso ergonômico em um Restaurante Universitário do Sudoeste do Paraná. *Revista Espacios*, 37(26), 14-15. <http://www.revistaespacios.com/a16v37n26/16372614.html>
- Lopes, F. J. O., Silva, G. E. da, Shiozaki, M. P., & Freitas, S. M. P. de. (2020). (De)forma trabalhista: flexibilização e precarização pela(s) perspectiva(s) da(s) psicologia(s) do trabalho. *Psicologia Em Estudo*, 25(e48213), 1–16. <https://doi.org/10.4025/psicoestud.v25i0.48213>
- Martins, L. B., Zerbini, T., & Medina, F. J. (2018). Factor structure and psychometric properties of the scale of support for training transfer. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 34(1), 3452. <https://doi.org/10.1590/0102.3772e3452>
- Moncada S., Llorens C., Andrés R., Moreno N. & ; Molinero, E. (2014). *Manual del método CoPSOQ-istas21 (versión 2) para la evaluación y la prevención de los riesgos psicossociales en empresas con 25 o más trabajadores y trabajadoras*. Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud.
- Morgeson, F. P., & Campion, M. A. (2003). *Work design*. In W. C. Borman, D. R. Ilgen, & R. J. Klimoski (Eds.). *Handbook of psychology: Industrial and organizational psychology* (vol. 12, pp. 423-452). Hoboken, NJ: Wiley.
- Morgeson, F. P., & Humphrey, S. E. (2006). The *Work design* Questionnaire (WDQ): Developing and validating a comprehensive measure for assessing job design and the nature of work. *Journal of Applied Psychology*, 91(6), 1321–1339. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.6.1321>
- Morgeson, F. & Humphrey, S. (2008). Job and team design: toward a more integrative conceptualization of *work design*. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 27, 39-91. [https://doi.org/10.1016/S0742-7301\(08\)27002-7](https://doi.org/10.1016/S0742-7301(08)27002-7)
- Neffa, J. C. (2018). *Los riesgos psicossociales en el trabajo. El marco teórico de la investigación*. Corrientes: Editorial de la Universidad Nacional del Nordeste EUDE. Disponível em: <http://eudene.unne.edu.ar/component/joomdoc/LibroJulioCesarNeffaUNNE.pdf/download>
- Oliveira, Á. F., Júnior, S. G., Poli, B. V. S., & Silva, L. C. O. (2018). Análise dos fatores organizacionais determinantes da intenção de rotatividade. *Temas em Psicologia*, 26(2), 1031–1042. <https://doi.org/10.9788/tp2018.2-18pt>

- Parker, S. (2014). Beyond motivation: Job and work design for development, health, ambidexterity, and more. *Annual Review Psychology*, 1-34. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-010213-115208>
- Parker, S. K., Morgeson, F. P., J. G., & Johns. (2017a). One Hundred Years of York Design Research. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 403–420.
- Parker, S., Van den Broeck, A. & Holman, D. (2017b). Work design influences: A synthesis of multilevel factors that affect the design of jobs. *Academy Management Annals*, 11(1), 267-308. <https://doi.org/10.5465/annals.2014.0054>
- Paschoal, T., Torres, C. V. & Porto, J. B. (2010). Felicidade no trabalho: relações com suporte organizacional e suporte social. *Revista de Administração Contemporânea*, 14(6), 1054–1072. <https://doi.org/10.1590/S1415-65552010000700005>
- Peiró, J. M., Bayona, J. A., Caballer, A., & di Fabio, A. (2020). Importance of work characteristics affects job performance: The mediating role of individual dispositions on the work design-performance relationships. *Personality and Individual Differences*, 157. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2019.109808>
- Ravalier, J. M. (2019). Psycho-Social Working Conditions and Stress in UK Social Workers. *The British Journal of Social Work*, 49(2), 371–390. <https://doi.org/10.1093/bjsw/bcy023>
- Renosto, A., Biz, P., Hennington, É. A., & Pattussi, M. P. (2009). Confiabilidade teste-reteste do Índice de Capacidade para o Trabalho em trabalhadores metalúrgicos do Sul do Brasil. *Revista Brasileira de Epidemiologia*, 12(2), 217-225. <https://dx.doi.org/10.1590/S1415-790X2009000200011>
- Rossone, F. O., Oliveira, E. B.; Progianti, J.M., Granadeiro, D.S., Marques, F.C., & Souza, N.V.M. (2020). Precarização do trabalho em hospital universitário: contribuições de um serviço de saúde do trabalhador. *Saúde Coletiva*, 9(50), 1769-1773. <https://doi.org/10.36489/saudecoletiva.2019v9i50p1769-1773>
- Salas, E., Tannenbaum, S. I., Kraiger, K., & Smith-Jentsch, K. A. (2012). The science of training and development in organizations: What matters in practice. *Psychological Science in the Public Interest*, 13(2),74-101. <https://doi.org/10.1177/1529100612436661>
- Schabracq, M. J., Winnubst, J. A. M., & Cooper C. L. (2003). *The handbook of work & health psychology* (2nd Ed.). Wiley.
- Soares, D. C., & Vieira, A. (2010). Reestruturação organizacional e reconstrução da identidade: um estudo de caso em uma empresa de telecomunicações. *Revista de Ciências Da Administração*, 12(26), 92–115. <https://doi.org/10.5007/2175-8077.2010v12n26p92>
- Tuomi, K., Ilmarinen, J., Jahkola, A., Katajarinne, L. & Tulkki, A. (2005). *Índice de Capacidade para o trabalho* (F. M. Fisher, Trad.). EdUFScar.
- Veloso Neto, H. (2015). Estratégias organizacionais de gestão e intervenção sobre riscos psicossociais do trabalho. *International Journal on Working Conditions*, 9, 1–21. http://ricot.com.pt/artigos/1/IJWC.9_HVN.p.1-21.pdf
- Ximenes, V. M., Nepomuceno, B. B., Moura, J. F., de Alencar Abreu, M. K., & Ribeiro, G. O. (2020). Psychometrics properties of the reduced version of the social support perception scale. *Psico-USF*, 25(2), 371–383. <https://doi.org/10.1590/1413-82712020250214>
- Zanelli, J. C. (2010). *Estresse nas organizações de trabalho: compreensão e intervenção baseadas em evidências* (pp.19-39). Artmed.

Recebido: 22/05/2021
1ª reformulação: 08/05/2022
2ª reformulação: 18/07/2022
3ª reformulação: 26/09/2022
Aceito: 06/04/2023

Sobre as autoras:

Marina Greghi Sticca é Professora Associada do Departamento de Psicologia e do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras da Universidade de São Paulo.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0838-0189>.

E-mail: marinagreghi@ffclrp.usp.br

Tamy Yuki Damasceno é Psicóloga pela Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras da Universidade de São Paulo (FFCLRP/USP).

ORCID: <https://orcid.org/0009-0003-5358-867X>.

E-mail: tamy.yukid@gmail.com

Flávia Helen Moreira da Silva é Doutoranda no Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras da Universidade de São Paulo. Mestre (2019) e Graduada (2016) em Psicologia pela Universidade de São Paulo. Docente no Centro Universitário Barão de Mauá.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7416-2625>.

E-mail: flavia.helen.silva@gmail.com

Viviane Mishima dos Santos é Doutoranda no Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras da Universidade de São Paulo. Mestre (2021) em Psicologia pela Universidade de São Paulo. Realiza projetos na área de saúde, trabalho, gestão de pessoas e bem-estar no trabalho.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4443-3815>.

E-mail: vmishimas@gmail.com

