

TELECOMUNICAÇÕES BRASILEIRAS S.A. (TELEBRAS)

CARGO 9: ESPECIALISTA EM GESTÃO DE TELECOMUNICAÇÕES OCUPAÇÃO: ANALISTA SUPERIOR – SUBATIVIDADE: PSICOLOGIA

PROVA DISCURSIVA

PADRÃO DE RESPOSTA DEFINITIVO

As metamorfoses do trabalho contemporâneo vêm acompanhadas do aumento da responsabilidade das tarefas, da aceleração do ritmo de trabalho e da radicalização do controle gerencial por meio dos artefatos tecnológicos. Fruto da reestruturação produtiva, iniciada na segunda metade do século XX, na economia globalizada, a intensificação do trabalho é uma realidade.

As transformações no mundo do trabalho impactam diretamente a forma como as organizações lidam com os problemas de gestão e, principalmente, com seus trabalhadores. Nesse cenário, há, com o passar do tempo, uma mudança da visão de mundo e de sujeito. À medida que o trabalho é intensificado, há uma demanda pelo melhor desempenho e por maior produção. Quão preparados estão a sociedade, as organizações e os trabalhadores para lidar com esse cenário?

Discutir sobre saúde mental no trabalho envolve investigar se o trabalho é fonte de sofrimento ou promotor de saúde. Incidentes críticos como absenteísmo, presenteísmo, alta rotatividade e alto número de atestados podem indicar um possível cenário de psicopatologias associadas ao trabalho. Estudos apontam índices significativos de afastamento em função da síndrome de *burnout* e do transtorno de ansiedade generalizada desencadeada por situações laborais.

Tradicionalmente, a expectativa é que a construção de uma boa relação com o trabalho parta somente do sujeito, entretanto é fundamental diagnosticar se a empresa está oportunizando espaços de trabalho salubres. A atuação estratégica da gestão de pessoas vislumbra um balanceamento ótimo entre fatores humanos e condições ocupacionais, gerando, portanto, uma situação psicossocial de trabalho com influência positiva, especialmente no que se refere à saúde. Desse modo, é de responsabilidade da gestão criar ambientes sustentáveis, buscando nutrir uma segurança psicológica nos ambientes de trabalho.

Uma intervenção eficaz estaria, portanto, relacionada a uma compreensão do indivíduo em sua totalidade, considerando-se o contexto sociocultural em que ele está inserido, papéis ocupacionais que ele exerce e as expectativas organizacionais nele depositadas. A gestão de pessoas pode, por exemplo, introduzir políticas internas que garantam limites ao tempo de trabalho e programas institucionais que promovam a conformidade no local de trabalho. **Além disso, a partir de um diagnóstico organizacional, é possível identificar as demandas latentes dos trabalhadores que podem subsidiar a estruturação de um programa de qualidade de vida no trabalho. Um dos desafios gerenciais é não olhar o indivíduo como variável de ajuste institucional. Tendo essa percepção, o ideal é delinear ações estratégicas que visam transformar o trabalho moldando-as às reais necessidades dos trabalhadores ao invés de demandar que o sujeito se dobre às necessidades organizacionais.** Desse modo, promovem-se condições de trabalho decentes e se evitam resultados negativos para a saúde dos trabalhadores em relação ao trabalho **bem como para o alcance dos objetivos organizacionais.**

QUESITOS AVALIADOS

2.1, 2.2 e 2.3

0 – Não abordou o aspecto.

1 – Mencionou o aspecto, mas não o desenvolveu.

2 – Desenvolveu o aspecto de forma inconsistente ou desconectada do texto como um todo.

3 – Desenvolveu o aspecto, articulando-o com o tema e os demais aspectos.