

## **A REPRESENTAÇÃO DE INTELIGENCIA EMOCIONAL E SAÚDE MENTAL NO TRABALHO PELO OLHAR DOS TRABALHADORES DA ÁREA DE PETRÓLEO E GÁS**

Luana Lopes Viana - UFF - Universidade Federal Fluminense

Izabela Maria Rezende Taveira - UFF - Universidade Federal Fluminense

### **Resumo**

Esta pesquisa teve como objetivo descrever como os trabalhadores da área de Petróleo e gás representam os conceitos “ Inteligência emocional “ e “ Saúde Mental no Trabalho”. Para alcançar este objetivo, o trabalho foi desenhado com uma metodologia do tipo descritiva, exploratória e explicativa. Foi realizada uma pesquisa de campo, por meio da qual foi aplicado um questionário online por meio do software surveymonkey, divulgado para trabalhadores de diferentes sindicatos e associações do segmento de Óleo e Gás. Foi utilizada a técnica de evocação livre e os resultados encontrados revelaram que os trabalhadores representam “ inteligência emocional” por meio da habilidade de “ gerenciar conflitos”, “ser equilibrado” , “se autoconhecerem” e “cuidarem da saúde” de forma integral. Em relação a Saúde Mental no Trabalho eles representam por meio da busca por “ resiliência” e “qualidade de vida”. Estes são alguns dos resultados que mostram a relevância deste estudo seja para os trabalhadores envolvidos, como também para o desenho de políticas e práticas em gestão de pessoas, saúde e qualidade de vida no trabalho na área de Petróleo e Gás.

**Palavras-chave:** inteligência emocional, saúde mental no trabalho, qualidade de vida no trabalho, petróleo e gás

### **Abstract**

This research aimed to describe how workers in the Oil and Gas sector represent the concepts “Emotional Intelligence” and “Mental Health at Work”. To achieve this objective, the work was designed with a descriptive, exploratory and explanatory methodology. A field survey was carried out, through which an online questionnaire was applied using the surveymonkey software, disseminated to workers from different unions and associations in the Oil and Gas segment. The free evocation technique was used and the results found revealed that Workers represent “emotional intelligence” through the ability to “manage conflicts”, “be balanced”, “know themselves” and “take care of their health” in a comprehensive way. In relation to Mental Health at Work, they represent through the search for “resilience” and “quality of life”. These are some of the results that show the relevance of this study both for the workers involved, as well as for the design of policies and practices in people management, health and quality of life at work in the Oil and Gas area.

**Keywords:** emotional intelligence, mental health at work, quality of life at work, oil and gas

# **A REPRESENTAÇÃO DE INTELIGENCIA EMOCIONAL E SAÚDE MENTAL NO TRABALHO PELO OLHAR DOS TRABALHADORES DA ÁREA DE PETRÓLEO E GÁS**

## **1 INTRODUÇÃO**

O atual cenário mundial tem exigido mudanças no funcionamento e gerenciamento nas empresas, tendo em vista a evolução tecnológica, a velocidade das informações e as pessoas inseridas nos processos decisórios. Diante desse cenário, as organizações têm percebido a necessidade de desenvolver habilidades emocionais na gestão de pessoas, considerando-se a crescente competitividade, necessidade de se cumprir novas leis ou regulamentações, introduzir novas tecnologias ou atender preferências de clientes ou de parceiros, como foco buscar conhecimentos sobre a importância das emoções, visando analisar como os líderes gerenciam as emoções no ambiente de trabalho.

Sabe-se que a gestão das emoções é consequência do uso dos sentimentos, quando ocorre de forma inteligente e equilibrada. É a maneira de se lidar com as adversidades do dia a dia, de forma equilibrada no contexto pessoal e profissional. A inteligência emocional ao ser desenvolvida, o indivíduo produz mais e melhor; ou seja, está relacionada com a maneira de como as pessoas se posicionam, para tanto, a habilidade no trato com a equipe é fundamental.

A relevância do tema aparece nos desafios contemporâneos enfrentados na gestão das emoções e por consequência da saúde mental no trabalho. Nessa perspectiva, vale lembrar que as pessoas se relacionam, e dentro dessas relações tem as emoções que interferem na relação do indivíduo consigo e com o mundo. Fato é que o emocional age mais rapidamente que o racional, carregando uma forte sensação de certeza.

Em uma organização as pessoas são responsáveis pelo desenvolvimento dos processos, por meio da sua subjetividade, conhecimento, capacidade e interação. Neste contexto, a globalização exige um olhar mais apurado para os resultados. Dessa forma, felizmente ou infelizmente somente atualmente com a emergência da indústria 5.0 pós pandemia é que as pessoas “parecem” que passaram a ser mais valorizadas. Por mais que a tecnologia tenha evoluído e esteja à disposição da objetividade dos processos organizacionais, as pessoas com sua subjetividade merecem ser valorizadas especialmente como fonte de criatividade e emoção. Competências está ainda totalmente humana que nenhuma tecnologia até hoje conseguiu substituir. Assim refletir sobre a importância da gestão das emoções e da subjetividade no contexto organizacional é o que veremos a seguir.

## **2 PROBLEMA E OBJETIVO**

O problema que gerou esta pesquisa tem como objetivo responder a seguinte pergunta: “Como os trabalhadores têm utilizado a sua inteligência emocional para gerir as emoções no ambiente de trabalho?”. Neste sentido este trabalho foi construído tendo como objetivo geral descrever como os trabalhadores da área de Petróleo conceituam, avaliam e entendem o que é ter inteligência emocional e saúde mental no trabalho através da descrição da representação da inteligência emocional e saúde mental no trabalho dos trabalhadores pesquisados;.

## **3 FUNDAMENTAÇÃO TEORICA**

### **3.1 GESTÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO**

A qualidade de vida no trabalho, (QVT) por muito era associada a produção. De acordo com França (2014), nos dias de hoje fala-se em qualidade no trabalho e qualidade de vida dos funcionários. Em relação a qualidade de vida, do ponto de vista das pessoas, significa a percepção de bem-estar, a começar das necessidades de cada indivíduo e a necessidade de valorização do seu trabalho e o cargo ocupado.

Portanto, nesse âmbito, qualidade é uma percepção individual, que pode ser boa ou ruim, essa percepção é conectada à cultura. A QVT percepção de bem-estar reflete um conjunto de parâmetros individuais, socioculturais e ambientais que caracterizam as condições em que vive o ser humano.

França (2014, p. 168) afirma que “No trabalho, a qualidade de vida representa hoje a necessidade de valorização das condições de trabalho, da definição de procedimentos da tarefa em si, do cuidado com o ambiente físico e dos bons padrões de relacionamento”. A vista disso define-se a QVT como um conjunto de práticas e ações executadas pela organização que tem como finalidade melhorar a satisfação dos funcionários. Essas práticas contribuem para a promoção do bem-estar dos empregados por meio de um ambiente de trabalho mais agradável, assim, proporciona a satisfação e motivação dos funcionários.

Macêdo e Mendonça (2004) corroboram com a ideia ao afirmarem que a QVT se refere a conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial. É necessário demonstrar a evolução das perspectivas acerca da QVT voltada para a saúde e segurança do trabalhador, que passou a ser um status de estratégia empresarial. As ações que empreendem a QVT ascendem às ações totalmente operacionais para ações corporativas estratégicas, envolve a cultura da organização, o voluntariado, a cidadania e a responsabilidade social de forma ampla com o meio ambiente.

Nesse entendimento, as teorias que envolvem a QVT são constituídas pelas dimensões básicas e influenciam nas dimensões socioeconômica, organizacional e da condição humana no trabalho. Um conceito mais amplo de QVT compreende os aspectos e necessidades pessoais dos trabalhadores e os fatores referentes ao ambiente de trabalho, como as condições de trabalho, a tecnologia, dentre outros. Assim sendo, QVT pode ser considerada como uma ferramenta que contribui com o desenvolvimento das atividades da organização, de forma positiva como um todo para a empresa. As organizações devem dar muita atenção no que se refere ao seu modelo de busca da qualidade de vida no trabalho, para que não tragam resultados contrários aos esperados, como baixo nível de satisfação, decepcionando tanto os empregados e a própria empresa.

Qualidade de vida simboliza o grau das condições básicas e suplementares do ser humano. Condições estas que envolvem desde o bem-estar psicológico, mental, físico e emocional, os convívios sociais, como amigos e família, e também a educação, a saúde e outros fatores que afetam a vida humana. Um programa de QVT é muito importante para os funcionários e para a empresa, tendo em vista a finalidade que é a promoção do bem-estar e da saúde no trabalho, influenciando na adoção de hábitos de vida mais saudáveis. Os programas levam ao equilíbrio e bem-estar dos funcionários, refletindo na produtividade e êxito na empresa. O funcionário ao perceber que a empresa se preocupa com ele, fica mais motivado e satisfeito, passando a se dedicar mais e se comprometendo ainda mais com os objetivos propostos pela empresa. As pessoas ao se sentirem valorizadas pela empresa, se tornam mais produtivas (GIL, 2001).

De forma geral, pode-se afirmar que nos últimos anos a QVT tem sido motivo de grandes discussões no meio empresarial. Tal assunto está ligado a uma gama de fatores que se resume apenas em propiciar condições dignas, satisfatórias, motivadoras num clima harmonioso numa empresa.

Em face do exposto, a empresa deve preocupar-se com a qualidade de vida dos seus empregados, o desgaste físico e mental influencia na motivação e na produtividade dos

funcionários. Para tanto, a promoção da qualidade de vida numa empresa é necessária, porque as pessoas que constituem a organização devem se sentir bem e estarem felizes, motivadas e satisfeitas, tendo em vista que um profissional motivado se esforça mais para cumprir as metas da organização, desempenhando satisfatoriamente suas atividades, trazendo excelentes (GIL, 2001).

Taveira (2013 p. 26) afirma que em estudos realizados acerca da QVT, buscou-se entender como “Os padrões de comportamentos humanos se articulavam com os pressupostos da qualidade”, em que a qualidade dos bens e serviços produzidos assegura a organização a alcançar seus objetivos. Ao mesmo tempo, de aumentar o prazer da satisfação das pessoas no trabalho e desenvolver ou manter a qualidade de vida no trabalho, tendo em vista que todos os atores organizados tinham que ser responsáveis pela qualidade. A partir de estudos sobre QVT, as contribuições do trabalhador passaram a ser reconhecidas.

Portanto, para que o colaborador tenha boa saúde mental e física, sugere-se por parte da organização um clima apropriado, dado que resultará numa boa qualidade de vida no trabalho, cooperando na formação de indivíduos mais responsáveis, criativos, serenos e com eficácia para ampliar novas habilidades, gerando assim, um melhor retorno a organização.

Considerando-se a competitividade contínua, a QVT vem sendo estudada por ser um fator estratégico que melhora o comprometimento dos funcionários com a organização, assim, diminui o absenteísmo, aumenta a produtividade e melhora a saúde do trabalho. De acordo com as relações e situações vivenciadas pelo trabalhador na empresa, é possível perceber sua satisfação. Essa satisfação contribui para uma melhor interação com os colegas, com seus superiores, com o cumprimento de metas, alcançando resultados positivos (OLIVEIRA; et al, 2021). Por conseguinte, a QVT define também como os trabalhadores relacionam seu ambiente de trabalho com um padrão de qualidade de vida, em que eles possam se sentir bem, automaticamente aumentando a sua capacidade produtiva. Consequentemente, a empresa terá resultados positivos e vantagens competitivas.

### 3.2 SAÚDE MENTAL E TRABALHO NA ÁREA DE PETRÓLEO E GÁS

A maneira pela qual o sofrimento mental se apresenta nos trabalhadores está relacionada a atividade laboral e com as transformações que ocorreram no mundo a partir da reestruturação produtiva. Assim, a reestruturação produtiva na organização do trabalho da indústria petrolífera repercute na saúde física e mental dos trabalhadores petroleiros.

Os processos de trabalho referentes à exploração e produção de petróleo na Bacia de Campos se relacionam às condições de trabalho e de segurança dos trabalhadores, cita-se como exemplo, o confinamento, o embarque e o desembarque, o assédio moral e o trabalho em turno e noturno. Observa-se que nessa relação de trabalho existe uma subordinação consciente as situações diárias de periculosidade e penosidade, vivem em constante risco e medo, para manter o vínculo empregatício em um mercado de trabalho competitivo e terceirizado (KEHL, 2009).

Os profissionais na área petrolífera foram regidos pela Lei 5.811/72, sua remuneração maior devido ao trabalho noturno e ao perigo a que estão submetidos, assim como maior tempo de repouso e descanso semanal (FERREIRA; SILVA JUNIOR, 2007, p. 27).

Apesar de diversos direitos adquiridos, é necessário conquistar muitos outros, tendo em vista as dificuldades do trabalho nas plataformas que entram no âmbito psicológico. Envolve a qualidade de vida dos trabalhadores que atuam em plataformas marítimas, levando a perda expressiva da qualidade de vida. Diversos casos de transtornos mentais são denunciados pelo Sindicato de Petroleiros, esses transtornos geralmente iniciam esses pela ansiedade constante, afetando as funções fisiológicas dos trabalhadores, principalmente o sono (CASTRO; NUNES, 2008).

De acordo com Brešić (2007) o estresse ocupacional é visto como uma experiência emocional negativa que resulta de estressores no ambiente de trabalho e um complexo processo multivariado e dinâmico em que estressores e estresse são percebidos de forma direta ou indireta causando problemas psicossomáticos e fisiológicos, como as doenças cardiovasculares, transtornos mentais, dor musculoesquelético e distúrbios gastrointestinal. Este estresse pode ser moderado se houver mudanças no estilo de enfrentamento.

As atividades exercidas nas plataformas de petróleo offshore passaram a despertar a atenção pelas peculiaridades do trabalho, como condições de confinamento nas plataformas marítimas, uma vez que os trabalhadores estão expostos a fatores físicos e psicológicos, por um período de 14 dias, apontando o estresse ocupacional e a síndrome do esgotamento profissional (*burnout*) como problemas de saúde que atingem diferentes grupos de trabalhadores.

Dentre os estressores físicos cita-se como exemplos o ruído, vibração, falta de iluminação e ventilação, ficam confinados, trabalham em espaços relativamente pequeno, condições meteorológicas adversas no mar, longas horas de trabalho e trabalho por turnos. O trabalho possui diversas características que levam ao estresse como a carga de trabalho, a variedade, clareza e controle, os riscos de incêndio, explosão, explodir e viajar de helicóptero ou navios, insegurança no trabalho, interface trabalho-família e a falta de apoio. (LEITE, 2009)

Diversas categorias profissionais que convivem com o risco, ocasionando danos a sua saúde física e mental devido à atividade que exercem, tais riscos na maioria das vezes são inerentes à vontade do trabalhador, uma vez que a cada passo, está à frente do perigo.

No exercício da atividade offshore esses riscos são potencializados. Haja vista que os petroleiros ao iniciarem sua jornada nas plataformas, convivem com diversos fatores que de riscos como, desde o embarque, até o desembarque, os dias de confinamento e isolamento, as atividades perigosas que realizam, a insônia, dentre outros. (SILVA, 2010)

Esses riscos se intensificam com as transformações no mundo do trabalho no capitalismo contemporâneo e, conseqüentemente, com a intensificação da terceirização na indústria petrolífera esses riscos se intensificaram. Segundo Oliveira, Pereira e Suarez (2004) mesmo com a Petrobras buscando possibilidades de melhorar os programas de capacitação que já existem, para seu quadro efetivo e para terceiros, o número de acidentes ainda é grande tendo em vista uma menor qualificação entre os trabalhadores terceirizados, um menor treinamento.

Conviver com fatores estressores é incluir busca de informações para resolver os problemas e enfrentar a emoção, às vezes surgem outros fatores que incluem a negação, aceitação, comparação social, dentre outros. Ainda existem poucos estudos referentes a influência do estresse ocupacional na saúde mental dos trabalhadores de petróleo offshore, porém os resultados são inconsistentes.

Já Silva Júnior e Ferreira (2009), avaliaram que os trabalhadores *offshore*, de modo em geral, vêm obtendo mais ansiedade e, percebe-se o estresse em relação ao trabalho e em casa. As opiniões se divergem em relação aos trabalhadores offshore e aos que trabalham em terra (*offshore*). Independentemente do local do trabalho ou do regime de trabalho, acarretam cargas de estresses, o que significa que ambos podem adquirir o estresse ocupacional, porém de forma diferenciada. O trabalhador às vezes consegue mudar de função no trabalho, assim, o sofrimento não se agrava, uma mudança pode contribuir para diminuir o sofrimento.

Para tanto, ao se falar em saúde mental na área de trabalho, deve-se considerar que o sujeito que nasce em uma sociedade em que supervaloriza o trabalho e de modo geral entra precocemente neste mundo e, finalmente o sujeito passa a se organizar partindo desta nova atividade, e as melhores horas de seu dia vão para o trabalho (BORSOI, 2007, p. 45).

### 3.3 INTELIGÊNCIA EMOCIONAL, ARDILOSA, SAÚDE MENTAL E QUALIDADE DE VIDA

Inteligência emocional é a habilidade de administrar nossas próprias emoções, usá-las ao nosso favor e entender as emoções de outras pessoas. Esse conhecimento adquirido constrói relações saudáveis e leva a melhor qualidade de vida, ajuda a ditar o comportamento e o raciocínio (WEISINGER, 2001). É a habilidade de enfrentar os obstáculos, conter seus ânimos, ter a paciência no aguardo pela sua recompensa, não deixar que a ânsia impossibilite a capacidade de pensar, de refletir, de usar da empatia e a autoconfiança (GOLEMAN, 2011). Vivendo em sociedade, os seres humanos trocam experiências, transmitem emoções e compartilham problemas, sendo influenciadores e influenciados. Esse compartilhamento pode melhorar ou piorar o ambiente em que estão inseridos, como no trabalho.

Sendo a inteligência emocional reflexo do uso inteligente das emoções, é a forma equilibrada de lidar com as adversidades do dia a dia. As emoções quando bem conduzidas, a vida pode ser bem-sucedida, aumentando seus conhecimentos, produtividade e mais qualidade nos relacionamentos. Para os profissionais de hoje, a inteligência emocional é uma forte aliada. Ele deve ser capaz de se adaptar para se relacionar bem, tem maior probabilidade de ser assertivo e expressar suas ideias, está bem consigo e com os demais; sua vida tem mais sentido. As pessoas que possuem inteligência emocional fazem a diferença no desempenho laboral (RODRIGUES, 2012).

Aqueles que não possuem essas habilidades podem causar prejuízos dentro de uma organização. As empresas não procuram mais pessoas de Quociente *de* Inteligência (QI) e sim, as com Quociente Emocional (QE). Haja vista que pessoas com QI alto consideradas com a certeza de sucesso na carreira, não mais se comprova, já aquelas com menor nível de inteligência, não se pode afirmar que estarão fadadas ao fracasso.

Sabe-se que para o sucesso pessoal e profissional, o indivíduo precisa muito mais que inteligência, ele precisa saber lidar com as emoções. Fala-se então em equilíbrio, quando Aristóteles, já apontava a necessidade de busca do equilíbrio, abordando os aspectos morais e intelectuais; de saber atuar na hora certa, sem prejudicar nossa tomada de decisão (CORDEIRO, 2012).

A incapacidade de lidar com as emoções pode levar os indivíduos a destruírem suas carreiras e sua vida pessoal. As formas de se lidar com as habilidades são variadas, mas pode ser aprendida e aperfeiçoada. No local de trabalho a inteligência emocional pode ser aplicada em um número infinito o número de casos. A inteligência emocional é indispensável para a implantação de técnicas de conhecimento emocional, para isso o indivíduo precisa ser motivado (MACÊDO et al., 2012).

A inteligência emocional está ainda relacionada a inteligência artilosa. De acordo com Kuenzer; Abreu, (2007) a inteligência artilosa é criativa, está presente em todos os homens, contribui com o surgimento de respostas, materiais, ferramentas e novos processos. Para isso, é necessário que a pessoa esteja em boas condições de saúde. Está presente no trabalho intelectual, teórico, no centro da atividade intelectual, na atividade do pesquisador, nota-se na arte da demonstração, na elegância, nas malícias, até mesmo no estilo associado a parte retórica de todo discurso teórico e científico.

É a capacidade que o indivíduo tem em relação aos processos psíquicos que se referem à invenção, criatividade e outras habilidades que podem estar interligadas de maneira específica a inteligência artilosa, que é muito pouco estudada no campo científico. A ergonomia aponta a defasagem entre o trabalho prescrito e o real, onde se insere esse tipo de inteligência. Está relacionada às percepções dos sujeitos, funcionando sempre em relação a uma regulamentação realizada anteriormente, visando atender aos objetivos colocados, com procedimentos mais eficientes, ao invés da utilização estrita dos modos operatórios prescritos (DEJOURS, 2012).

Sua principal característica é estar enraizada no corpo. O trabalhador solicita primeiramente seus sentidos no corpo, tipo um ruído, uma vibração, um sinal visual, mas tem que haver uma experiência previamente vivida de corpo inteiro numa situação comum de trabalho. Não se trata de repetição, e sim as mudanças e variações que alertam o corpo, suscitando a curiosidade, em busca concomitante de uma explicação e uma solução (DEJOURS, 2012).

Por meio da inteligência ardilosa, os sujeitos, de forma espontânea, dão forma e contribuem com o enriquecimento da organização do trabalho. Isso demonstra que o trabalhador busca cumprir o seu trabalho da melhor forma possível de acordo com a tarefa prescrita, para que os objetivos previamente fixados sejam alcançados. A prescrição do trabalho é base para se iniciar o processo de subversão pela inteligência ardilosa. Para os trabalhadores é dispensável a prescrição mesmo com todos seus limites e inadequações. O principal problema é quando se torna um dogma pela gerência e hierarquias, buscando um controle absoluto, bloqueando as mudanças (DEJOURS, 2012).

Nessa perspectiva, a inteligência ardilosa é o real do trabalho que está no trabalhador, vai além das prescrições, possibilitando trabalhar, pois é o afeto que estimula o corpo a trabalhar. Entende-se, portanto, que a inteligência no trabalho é discreta, é invisível, sua dimensão não é mensurável, é invisível. A dimensão objetiva e prescrita no trabalho tem importância fundamental para o trabalhador, tendo em vista a necessidade de sua mobilização inteligente, uma vez que esta faz parte do jogo do trabalho (KUENZER; ABREU, 2007).

Para criar um elo entre inteligência prática e conhecimento científico, Dejours (1993) traz uma reflexão sobre a inteligência prática que é a inteligência ardilosa, ou seja, estabelecimento de determinadas relações que proporcionam o surgimento de outras respostas, processos, ferramentas e materiais. Para Portoa et al (2019) a inteligência ardilosa não se distancia do pensamento, mas carrega consigo uma fundamentação corpórea uma vez que conduz a busca de modelos práticos e representações metafóricas do conhecimento técnico.

Diante do exposto ser inteligente em seu trabalho está relacionado à capacidade de se ultrapassar o que está prescrito. Nesse entendimento, a inteligência emocional tem que estar presente associando o corpo ao trabalho. Trata-se de um processo de que contribui para a existência de uma dinâmica das relações de trabalho e com o trabalho, que compreende sofrimento e prazer.

#### **4 METODOLOGIA**

Conforme propõe Vergara (2014) esta pesquisa possui as seguintes características. Quanto aos fins, trata-se de uma pesquisa descritiva, exploratória e explicativa. Descritiva, porque visa-se descrever como os trabalhadores representam a “Saúde mental no trabalho” e a “Inteligência emocional”. Exploratória pois não foram encontradas pesquisas e publicações com este mesmo foco. Por fim, explicativa pois, a partir dos dados explorados e descritos, é possível explicar como os trabalhadores conceituam, avaliam e entendem e se comportam em relação a tais constructos. Quanto aos meios foi realizada uma pesquisa bibliográfica e de campo. Para a pesquisa de campo foi elaborado um questionário que foi aplicado por meio do *software surveymonkey* divulgado para trabalhadores da área de petróleo e gás através de associações e sindicatos desde segmento econômico.

Foi utilizada a técnica de evocação livre conforme propõe Vergara (2014), que teve como objetivo analisar como as pessoas representam os conceitos de inteligência emocional e saúde mental de modo a verificar se existe diferença ou não nestas representações, já que tais conceitos se articulam”. “O teste de evocação de palavras é um método de coleta de dados por meio do qual o pesquisador solicita aos entrevistados que mencionem de forma oral ou por

escrito, um determinado número de palavras relacionadas a uma expressão indutora.” (COUTINHO, 2001 apud VERGARA, 2005).

Esta pesquisa envolveu trabalhadores da área de petróleo de gás que trabalham *onshore* e/ou *offshore*. A amostra foi de 23 trabalhadores respondidos tendo sido por acessibilidade e sua representatividade foi muito pouca mediante o tamanho do universo, mas acreditamos que não anula o valor da pesquisa realizada. A maioria dos respondentes possuíam idade entre 35 a 44 anos, e 74% da amostra estudada era do gênero masculino, enquanto 26% eram mulheres. Em sua maioria, 58%, dos respondentes eram brancos, e 35% possuíam curso superior. 41% dos trabalhadores possuía um cargo técnico ou estratégico de liderança e a maioria das respondentes trabalham nas empresas onde estão acima dos 6 anos e residem em Macaé.

Os dados foram analisados de forma quantitativa e qualitativa. Para a análise dos dados quantitativos foi utilizado o *SurveyMonkey* e *software Excel* para análise frequencial descritiva básica das médias. Também foi realizada a análise quantitativa e qualitativa dos resultados das evocações livres. A análise da evocação livre foi realizada da seguinte forma. Inicialmente foi calculada a frequência e a ordem média de evocação de cada categoria através de categorização de palavras e expressões, que os participantes mais citaram. Conforme propõe Vergara (2014) foi criado um dicionário semântico de evocações que facilitou a criação de categorias de sentidos, que visa categorizar os conteúdos semânticos com o intuito de entender a frequência e o sentido do conteúdo dos textos das respostas.

## 5. RESULTADOS

### 5.1 ANÁLISE DA REPRESENTAÇÃO (EVOCAÇÃO LIVRE) SOBRE INTELIGENCIA EMOCIONAL

Para entender a representação de Inteligência Emocional foi utilizada a técnica de evocação livre, onde foi solicitado que os respondentes escrevessem as 3 primeiras expressões/palavras que lhe vinham à mente quando pensavam na expressão Inteligência Emocional. Não foi requisitado que os respondentes indicassem a ordem de importância das palavras/expressões, sendo assim, foram aceitas as palavras na ordem que foram mencionadas. Foram evocadas 69 expressões, que após serem listadas, foram divididas em categorias semânticas, de modo que agrupassem as palavras ou expressões que tinham um sentido comum, criando assim a Tabela 1. Foram descartadas as categorias consideradas pouco significativas, que foram citadas de 1 a 3 vezes.

**Tabela 1:** Dicionário de categorização de inteligência emocional

<b>Categorias</b>	<b>Palavras/Expressões Evocadas</b>
Autoconhecimento	Discernimento. Sabedoria. Conhecimento. Consciência de Si. Prosseguir. Superação. Compreensão. (7)
Equilíbrio	Equilíbrio. QE. Equilíbrio. Quociente Emocional. Equilíbrio. (5)
Controle das emoções	Manter a calma. Autocontrole. Autocontrole. Autocontrole. Manter a calma. Lidar com a pressão. Não se exaltar. Controle Emocional. Uma pessoa controlada de sim mesmo. Comportamento Seguro. Calma. Controle. Domínio. Controlar emoções. Lidar com as adversidades. (15)

<i>Soft skills</i>	Empatia. Paciência. Relacionamento. Relacionamento interpessoal. Empatia. Paciência. Empatia. Respeito. Influência. Respeito. Ouvir todos os lados. Firmeza. Resiliência. Escuta. (14)
Gerenciamento conflitos	Não se abalar com situações adversas. Saber lidar com conflitos. Tomada de decisões. Para mim uma pessoa firme nas decisões. Tomada de decisão. Pensar. Saber se expressar. Domínio de situações adversas. (8)
Saúde integral	Psicologia. Controle da Fadiga. Excesso de preocupação. Respiração. Saúde Mental. (5)
Evocações ignoradas	Para. Analisar o contexto. Reflexão. Não se entregar totalmente. União. Poder. Aceitação. (7)

**Fonte:** Dados processados pelas pesquisadoras

Em seguida, foram realizados cálculos da frequência e da ordem média de evocação de cada categoria ( Tabela 2). Após, foram feitos cálculos da frequência média de evocação e da média das ordens médias de evocação. E finalmente, foram distribuídos os resultados em um diagrama de quatro quadrantes ( tabela 3) de acordo com Vergara (2005). Foram elaboradas 6 categorias, conforme o gráfico 8, abaixo. a categoria mais evocada foi “Controle das Emoções com um total de 15 evocações. Em sequência tem-se, *Soft-Skills* (14); Gerenciamento de Conflitos (8), Autoconhecimento (7); “Equilíbrio (5) e “Saúde Integral (5).

**Tabela 2** - Cálculo das evocações das palavras sobre inteligência emocional

CATEGORIA	FREQUÊNCIA DA EVOCAÇÃO EM			SOMATÓRIO DAS FREQUÊNCIAS	ORDEM MÉDIA DA EVOCAÇÃO
	1º	2º	3º		
<b>Controle das emoções</b>	6	5	4	15	1,87
<b>Soft skills</b>	4	6	4	14	2,00
<b>Gerenciamento conflitos</b>	4	2	2	8	1,75
<b>Autoconhecimento</b>	2	1	4	7	2,29
<b>Equilíbrio</b>	2	2	1	5	1,80
<b>Saúde integral</b>	2	1	2	5	2,00
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>17</b>	<b>17</b>	<b>54</b>	<b>11,70</b>
FREQUENCIA MEDIA DA EVOCAÇÃO	<b>9</b>				
MÉDIAS DAS ORDENS MÉDIAS DE EVOCAÇÃO	<b>1,95</b>				

**Fonte:** Dados processados pelas pesquisadoras

Em seguida da divisão, identificação das categorias, do cálculo das frequências e da ordem média de evocação, foi realizado o cálculo da frequência média de evocação (9) e da média das ordens médias de evocação (1,95). Com isso, foi viabilizado distribuir as categorias no diagrama de quatro quadrantes a seguir:

**Tabela 3** - Diagrama da representação de inteligência emocional

<b>Frequência da Evocação - eixo vertical (valores maiores que a frequência média da evocação, 9, devem ser alocados na parte superior)</b>		
<b>Ordem Média da evocação - eixo horizontal (valores menores que a média, 1,95, devem ser alocados do lado esquerdo)</b>	Controle das Emoções (f=15; ome 1,87)	Soft Skills (f=14; ome 2,00)
	Gerenciamento de Conflitos (f=8; ome 1,75) Equilíbrio (f=5; ome 1,80)	Autoconhecimento (f=7; ome 2,29) Saúde Integral (f=5; ome 2,00)

**Fonte:** Fonte: Dados processados pelas pesquisadoras

O primeiro quadrante, que é o superior esquerdo, é destinado às categorias de maior frequência e mais evocadas. A categoria que se encaixou neste quadrante foi: “Controle das Emoções” logo, ela obteve uma frequência maior à frequência média de evocação (9).O segundo quadrante, que é o superior direito, é atribuído as categorias com maior frequência, mas que foram abordadas posteriormente. Essas categorias possuem uma frequência média maior do que 9 e uma ordem média de evocação maior ou igual a 1,95. E a categoria que se encaixou neste quadrante foi: *Soft-Skills*.

No terceiro quadrante (inferior esquerdo), encontram-se as categorias que foram citadas abaixo da frequência média, mas quando foram citadas foram julgadas importantes, ou seja, são executadas e empregadas prontamente na prática. As categorias são: Gerenciamento de Conflitos e Equilíbrio.O quarto e último quadrante (inferior direito), deparam-se elementos periféricos, por terem sido evocados com menor frequência e mais tardiamente. Neste quadrante estão as categorias Autoconhecimento e Saúde Integral, que tiveram frequência média menor do que 9 e a ordem média de evocação maior ou igual a 1,95.

Analisando o primeiro quadrante, que é o núcleo central, essas categorias expostas são as que tem um caráter mais avaliativo e pragmático, tendo assim o fator principal na representação de inteligência emocional. No segundo quadrante não houve categorias o que demonstra uma certa fragilidade do núcleo central já que não existem elementos periféricos mais próximos para protegê-lo. O terceiro e quarto quadrantes, que fazem parte também dos elementos periféricos, trazem a ideia do que é necessário para gerar essa inteligência emocional, assim atendendo desejos relacionados ao núcleo central (primeiro quadrante). Ou seja, saber lidar e gerenciar conflitos, ser equilibrado, se autoconhecer e cuidar da saúde de forma integral, são o que sustentam a ideia desses trabalhadores de controle das emoções e habilidades de Soft Skills.

## 5.2 ANÁLISE DA REPRESENTAÇÃO (EVOCAÇÃO LIVRE) DE SAÚDE MENTAL NO TRABALHO

Para a verificação da segunda questão, onde também foi utilizada a técnica da evocação livre, foi solicitado as participantes que registrassem as 3 primeiras expressões/palavras que lhe vinham a mente, quando escutavam o termo saúde mental. Foram evocadas 69 expressões, que após serem listadas, foram divididas em categorias semânticas, de modo que agrupassem as palavras ou expressões que tinham um sentido comum, criando assim a tabela abaixo:

**Tabela 4:** Dicionário de categorização de saúde mental no trabalho

<b>Categorias</b>	<b>Palavras/Expressões Evocadas</b>
Equilíbrio	Estabilidade Emocional. Equilíbrio. Equilíbrio. Equilíbrio. Equilíbrio. Estabilidade. (6)
Controle das emoções	Cuidado do meu alto controle. Emoções. Controle. Controle. (4)
Soft Skills	Firmeza no pensamento. Respeito. Respeito. Trabalho em equipe. (4)
Resiliência	Perseverança. Harmonia. Sentimentos. Segurança. Segurança. Cuidado. Bons pensamentos. Ser dono das tuas próprias ideias. (8)
Ambiente De Trabalho	Bom ambiente de trabalho. Ter compromisso com o trabalho. Motivação no trabalho. Cuidado da minha direção. Ser sério em dar resposta ao trabalho. (5)
Saúde/Doença	Terapia. Conforto Cognitivo. Estresse. Psicologia. Controle da ansiedade. Estresse. Burnout. Cansaço. Ansiedade. Saúde para o corpo. Depressão. (11)
Qualidade de vida	Liberdade. Qualidade de vida. Esporte. Lazer. Bons hábitos. Vida pessoal saudável e equilibrada. Descanso de qualidade. (7)
Espiritualidade	Paz de Espírito. Paz. Paz. Paz. Ser uma pessoa muito evoluída. Paz. Paz. Paz. (8)
Felicidade	Está satisfeito. Motivação. Feliz. Satisfação. Alegria. Confiança. Confiança. Contentamento. (8)
Psicologia	Terapia. Conforto Cognitivo. Psicologia. Saúde para o corpo (4)
Transtornos	Estresse. Controle da ansiedade. Estresse. Burnout. Cansaço. Ansiedade. Depressão. (7)

**Fonte:** Dados processados pelas pesquisadoras

Em seguida, foram realizados cálculos da frequência e da ordem média de evocação de cada categoria (tabela 5). Após, foi calculada a frequência média de evocação e a média das ordens médias de evocação. E posteriormente, foram distribuídos os resultados em um diagrama de quatro quadrantes ( tabela 6) de acordo com Vergara (2005). Foram elaboradas 11 categorias, conforme o gráfico 9: a categoria mais evocada foi Saúde/Doença com um total de 11 evocações. Em sequência tem-se, Felicidade, Espiritualidade e “Resiliência”, todas com um total de 8 evocações. Após essas tem-se Transtornos (7); Qualidade de Vida (7); Equilíbrio (6); Ambiente de Trabalho (5); e Psicologia (4), *Soft Skills* (4) e Controle das Emoções (4).

**Tabela 5 -** Cálculo das evocações das palavras sobre saúde mental

<b>CATEGORIA</b>	<b>FREQUÊNCIA DA EVOCÇÃO EM</b>			<b>SOMATÓRIO DAS FREQUÊNCIAS</b>	<b>ORDEM MÉDIA DA EVOCÇÃO</b>
	<b>1º</b>	<b>2º</b>	<b>3º</b>		
<b>Equilíbrio</b>	5	1	0	6	1,16
<b>Controle das emoções</b>	0	2	2	4	2,5

<b>Soft Skills</b>	2	1	1	4	1,75
<b>Gestão dos enfrentamentos</b>	3	3	2	8	1,87
<b>Ambiente De Trabalho</b>	4	1	0	5	1,2
<b>Saúde/Doença</b>	3	4	4	11	2,09
<b>Qualidade de vida</b>	2	4	1	7	1,85
<b>Espiritualidade</b>	1	3	4	8	2,37
<b>Felicidade</b>	2	3	3	8	2,12
<b>Psicologia</b>	2	1	1	4	1,75
<b>Transtornos</b>	1	3	3	7	2,28
<b>TOTAL</b>	<b>25</b>	<b>26</b>	<b>21</b>	<b>72</b>	<b>20,94</b>
FREQUENCIA MÉDIA DA EVOCAÇÃO	<b>6,55</b>				
MÉDIAS DAS ORDENS MÉDIAS DE EVOCAÇÃO	<b>1,904</b>				

**Fonte:** Dados processados pelas pesquisadoras

Logo após a divisão, identificação das categorias, do cálculo das frequências e da OM (Tabela 5) foi feito o cálculo da frequência média de evocação (6,55) e da média das ordens médias de evocação (1,90). Dessa forma, foi possível classificar as categorias no diagrama de quadro quadrantes a seguir:

**Tabela 6 - Diagrama de representação da saúde mental no trabalho**

<b>Frequência da Evocação - eixo vertical (valores maiores que a frequência média da evocação, 6,55, devem ser alocados na parte superior)</b>		
<b>Ordem Média da evocação - eixo horizontal (valores menores que a média, 1,90, devem ser alocados do lado esquerdo)</b>	Resiliência (f=8; ome 1,87) Qualidade de Vida (f=7; ome 1,85)	Saúde/Doença (f=11; ome 2,09) Felicidade (f=8; ome 2,12) Espiritualidade (f=8; ome 2,37) Transtornos (f=7; ome 2,28)
	Psicologia (f=4; ome 1,75) Ambiente de Trabalho (f=5; oMe 1,2) Soft Skills (f=4; ome 1,75) Equilíbrio (f=6; ome 1,16)	Controle das Emoções (f=4; ome 2,5)

**Fonte:** Dados processados pelas pesquisadoras

O quadrante superior esquerdo, é destinado às categorias de maior frequência e mais prontamente evocadas. As categorias que se encaixaram neste quadrante foram: Resiliência (8) logo, a que obteve uma frequência maior à frequência média de evocação. Já em seguida, Qualidade de Vida, evocada em (7).

O quadrante superior direito, é atribuído as categorias com maior frequência, mas que foram tardiamente realizadas. Essas categorias possuem uma frequência média maior do que

6,55 e uma ordem média de evocação maior ou igual a 1,90. Compreende-se que, por estas categorias terem sido bastante evocadas, elas possuem um peso maior quando se diz respeito a saúde mental destes trabalhadores, que são Saúde/Doença (11); Felicidade e Espiritualidade evocadas igualmente em (8) e Transtornos (7).

No quadrante inferior esquerdo, encontra-se as categorias que foram citadas abaixo da média, mas quando foram citadas foram julgadas importantes, ou seja, são executadas e empregadas prontamente na prática. As categorias são: Psicologia, Ambiente de Trabalho, *Soft Skills* e Equilíbrio.

O quadrante inferior direito, deparam-se elementos periféricos, por terem sido evocados com menor frequência e mais tardiamente. Neste quadrante, a categoria que se inseriu foi Controle das Emoções, que obteve frequência média menor do que 6,55 e a ordem média de evocação maior ou igual a 1,90.

Os dois primeiros quadrantes (superior direito e esquerdo) mostram como esses trabalhadores entendem e têm se comportado na busca por mais saúde mental. Nesse sentido, para eles, o núcleo central da representação de saúde mental é descrito pela busca por resiliência e qualidade de vida conforme visto no quadrante superior esquerdo. Já o direito mostra os elementos periféricos que protegem o núcleo central que são os elementos que se referem a busca por saúde, felicidade, espiritualidade e a evitação de transtornos. Os demais quadrantes e seus elementos também revelam como estes trabalhadores ancoram esta representação.

## 6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Como foi descrito na introdução o problema que gerou esta pesquisa foi descrever como os trabalhadores da área de Petróleo conceituam, avaliam e entendem o que é ter inteligência emocional e saúde mental no trabalho.

Apesar das limitações deste estudo considera-se que foi alcançado o objetivo geral já que o primeiro objetivo específico foi atingido por meio da descrição da representação da inteligência emocional. Quanto a isso, notou-se que as categorias “Controle das Emoções” e “Soft Skills” foram as mais evocadas, ou seja, são as categorias de sentido mais valorizadas por eles fazendo parte assim do núcleo central desta representação apoiados pelos seguintes elementos periféricos “Gerenciamento de Conflitos”, “Equilíbrio”, “Autoconhecimento” e “Saúde Integral” que protegem este núcleo central ditando as atitudes destes pesquisados em relação a esta temática. Neste sentido de acordo com a teoria estudada verifica-se que talvez tais trabalhadores não tenham espaço para expressar suas emoções precisando assim controlá-las o que tende a não ser muito saudável para eles nem para as organizações. Assim buscam também desenvolver competências comportamentais de modo a saberem a lidar melhor com isto.

Já sobre a análise da representação de saúde mental no trabalho, os termos mais expressados foram “Resiliência” e Qualidade de Vida. Estas são categorias de sentido mais valorizadas por eles fazendo parte assim do núcleo central desta representação apoiados pelos seguintes elementos periféricos que protegem este núcleo central ditando as atitudes destes pesquisados em relação a esta temática: “saúde/doença”, felicidade, espiritualidade e transtornos.

Da mesma forma conforme a teoria estudada parece que estes trabalhadores buscam desenvolver resiliência e ter qualidade de vida fora do trabalho para ter mais saúde mental no trabalho. Assim investem na sua saúde e na busca de felicidade e espiritualidade para evitar possíveis transtornos mentais. Tal crença parece colocá-los como os principais responsáveis pela promoção da saúde mental no trabalho deixando assim de considerarem as responsabilidades das empresas nesta promoção.

Em relação a percepção dos conceitos de saúde mental e inteligência emocional comparados ao conceito de inteligência artilosa, os trabalhadores consideram saber utilizar a inteligência artilosa prevenindo o sofrimento e conseguindo encontrar prazer no seu trabalho, assim como também concordam com o autor Dejours (2012), quando ele diz que por meio da inteligência prática/artilosa, algumas pessoas, de forma espontânea, consciente e inconscientemente constroem seus próprios mecanismos de defesas individuais ou coletivos de modo a se defender das imposições organizacionais abusivas e ou dos ambientes de trabalho tóxicos (ambientes que abusam psicologicamente das pessoas) dos quais fazem parte.

Além disso, pôde-se analisar que os trabalhadores buscam por mais resiliência e qualidade de vida atrelados a saúde, felicidade e amenização dos transtornos psicológicos que afetam o convívio social e trabalhista assim como saber lidar e gerenciar conflitos, ser equilibrado, se autoconhecer e cuidar da saúde de forma integral.

Mediante os resultados, os trabalhadores da Área de Petróleo e Gás poderão ter um olhar mais reflexivo, crítico e aprofundado sobre as questões relacionados ao trabalho e sua aplicação em prol da melhoria da inteligência emocional e saúde mental dentro e fora do trabalho. No viés das empresas, pensar em estratégias mais preventivas focadas na gestão humanizada, talvez venham a gerar mais resultados do que políticas que visem adaptar tais trabalhadores a um ambiente tóxico de trabalho.

Contudo, apesar das limitações talvez da amostra e de tempo para se aprofundar na análise de dados, acredita-se que esta pesquisa poderá contribuir para que novas pesquisas possam se aprofundar mais na temática estudada. Da mesma forma pode vir a ajudar para que empresas analisem suas práticas a partir da visão de como as pessoas tendem a se comportar em relação a saúde maneta e inteligência emocional no trabalho.

## **REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

BERGER, P.; LUCKMANN, T. (1993), **A construção social da realidade**. Petrópolis, Vozes, 1993

BERGSTROM, O.; KNIGHTS, D. **Organizational discourse and subjectivity: Subjectification during process of recruitment**. Human Relations, 2006; v.59; 351-377.

BORSOI, I. C. F. Da relação entre trabalho e saúde à relação entre trabalho e saúde mental. **Psicologia e Sociedade**, v. 9(Spe) Porto Alegre, 2007.

CASTRO, A.C; NUNES, D.K.P. Análise Crítica do Gerenciamento de Stress em Plataformas Marítimas. **Anais**. Anais do XXVIII Encontro Nacional de Engenharia de Produção. Rio de Janeiro, 2008.

DEJOURS, C. Inteligência operária e organização do trabalho: a propósito do modelo japonês de produção. In: hirata, H. (org). **Sobre o Modelos Japonês**. São Paulo; EDUSP. 1995.

DEJOURS, C.; **Trabalho Vivo Trabalho e emancipação**: tomo I, editora Paralelo 15, 2012.

DEJOURS, C.; **Trabalho Vivo Trabalho e emancipação**: tomo II, editora Paralelo 15, 2012.

FERREIRA, M. C.; SILVA JUNIOR, D. I. Escala para avaliação de estressores ambientais no contexto offshore (EACOS). **Avaliação Psicológica**, v. 6. n. 2. Porto Alegre, 2007.

GIL, A. C. **Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais**. São Paulo: Atlas, 2001.

GOLEMAN, D. et al. Os mestres da administração. Rio de Janeiro: Campus/Elsevier, 2007.

GOLEMAN, D. et al. **Trabalhando com a Inteligência Emocional**. Rio de Janeiro, ed. Objetiva. 2011, 417p. Disponível em < <https://intranet.brasal.com.br/veiculos/images/Daniel-Goleman---Trabalhando-Com-a-Inteligencia-Emocional.pdf>>. Acesso em 10 out. 2021.

KEHL, M. R. **O tempo e o cão: a atualidade das depressões**. Introdução e capítulo 1. São Paulo: Boitempo. 2009.

MACÊDO, K. B. MENDONÇA, H. Percepções de justiça organizacional em contexto de qualidade de vida no trabalho. In K. B. Macêdo (Org.), **Qualidade de vida no trabalho: o olhar da Psicologia e da Administração**. Goiânia: Universidade Católica de Goiás. 2014

MACÊDO, I. I; RODRIGUES, Denize Ferreira; JOHANN, Maria Elizabeth Pupe; CUNHA, Neisa Maria Martins da. **Gestão de pessoas**. Rio de Janeiro: FGV, 2012. (Série Gestão Empresarial).

OLIVEIRA, D. P. R. de. **Sistemas, organizações e métodos: uma abordagem gerencial**. 13. ed. São Paulo, 2002.

OLIVEIRA, F. A. N. de; PEREIRA, R.M. P. SUAREZ, J. D. Trabalho, **Saúde e Segurança na Indústria Petrolífera Offshore da Bacia de Campos**. Rio de Janeiro/Niterói: UFF. Escola de Engenharia. Mestrado em Engenharia de Produção. Núcleo de Estudos em Inovação, Conhecimento e Trabalho. 2004.

OLIVEIRA, A. S. de. TAVEIRA, I. M. R.; SARAIVA, E. **Qualidade de Vida Dentro e Fora do Trabalho: A Realidade dos Servidores Públicos de uma Escola em São Pedro da Aldeia Frente a Pandemia**. 2001. Disponível em < <http://www.ismabrasil.com.br/trabalho/93>>. Acesso em 10 nov. 2022.

SILVA JFC. O estresse ocupacional e suas principais causas e consequências [monografia]. Rio de Janeiro: Universidade Cândido Mendes; 2010.

SILVA Júnior DI, Ferreira MC. **A predição do burnout em trabalhadores off-shore-oil**. Estudos. 2009;36(1/2):75-93.

TAVEIRA, I. M. R. **Representações sociais da qualidade de vida no trabalho**. 1. Ed. CRV 2013.

VERGARA, S.C. Gestão de pessoas e a questão das subjetividades. In: BIANCO, M.F.; JUNQUILHO, G.S.; WAIANDT, C. (Orgs.) **Tecnologias de Gestão: por uma abordagem multidisciplinar**. Vitória: Flor e Cultura, 2004.

VERGARA, S.C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 15. ed. São Paulo: Atlas, 2014. 104 p.

VIANNA, I. O. de A. **Metodologia do Trabalho Científico**. um enfoque didático da produção científica. São Paulo: EPU, 2001.

WEISINGER, H. **Inteligência Emocional no trabalho**: como aplicar os conceitos revolucionários da, I.E., nas suas relações profissionais, reduzindo o estresse, aumentando sua satisfação, eficiência e competitividade. Rio de Janeiro: Objetiva, 2001.

WILLMOTT, H. (2005). Theorizing contemporary control: Some post-structuralist responses to some critical realist questions. **Organization**, 2005 v. 12, n. 5, p. 747-780.

ZARIFIAN, P. **Objetivo**: competência. São Paulo: Editora Atlas, 2001.