



INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DA PARAÍBA
CAMPUS JOÃO PESSOA
DIRETORIA DE ENSINO SUPERIOR
UNIDADE ACADÊMICA DE GESTÃO E NEGÓCIOS
CURSO SUPERIOR DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO

FRANCIMAR HENRIQUES RIBEIRO DA CRUZ

**FATORES PSICOSSOCIAIS E SAÚDE: compreendendo os riscos e efeitos no ambiente
de trabalho.**

João Pessoa

2022

FRANCIMAR HENRIQUES RIBEIRO DA CRUZ

FATORES PSICOSSOCIAIS E SAÚDE: compreendendo os riscos e efeitos no ambiente de trabalho.



TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO apresentado ao Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba (IFPB), curso Superior de Bacharelado em Administração, como requisito institucional para a obtenção do Grau de Bacharel (a) em **ADMINISTRAÇÃO**.

Orientador(a): Profa. Dra. Maria Luiza da Costa Santos

JOÃO PESSOA

2022

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
Biblioteca Nilo Peçanha do IFPB, *campus* João Pessoa

C957f Cruz, Francimar Henriques Ribeiro da .

Fatores psicossociais e saúde : compreendendo os riscos e efeitos no ambiente de trabalho / Francimar Henriques Ribeiro da Cruz. - 2022.

47 f. : il.

TCC (Graduação – Bacharelado em Administração) – Instituto Federal de Educação da Paraíba / Unidade Acadêmica de Gestão e Negócios, 2022.

Orientação : Prof^a. D.ra Maria Luiza da Costa Santos.

1. Fatores psicossociais. 2. Ambiente de trabalho. 3. Saúde no trabalho. 4. Prevenção. I. Título.

CDU 159.922.2:331.47 (043)

Lucrecia Camilo de Lima
Bibliotecária CRB 15/132



PARECER 31/2022 - SAC/DDE/DG/JP/REITORIA/IFPB

Em 1 de julho de 2022.

FOLHA DE APROVAÇÃO

FRANCIMAR HENRIQUES RIBEIRO DA CRUZ

Matrícula: 20182460073

FATORES PSICOSSOCIAIS E SAÚDE: compreendendo os efeitos e riscos no ambiente de trabalho

TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO apresentado em **29 de junho de 2022**

no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba (IFPB), Curso Superior de Bacharelado em Administração, como requisito institucional para a obtenção do Grau de Bacharel(a) em **ADMINISTRAÇÃO**.

Resultado: APROVADO

João Pessoa, 01/07/2022.

BANCA EXAMINADORA:

(assinaturas eletrônicas via SUAP)

Maria Luiza da Costa Santos (IFPB)

Orientador(a)

Maria de Fátima Silva Oliveira (IFPB)

Examinador(a) interno(a)

Alice Inês Guimarães de Araújo (IFPB)

Examinador(a) interno(a)

Documento assinado eletronicamente por:

- Maria Luiza da Costa Santos, PROFESSOR ENS BASICO TECN TECNOLOGICO, em 01/07/2022 22:01:26.
- Maria de Fatima Silva Oliveira, PROFESSOR ENS BASICO TECN TECNOLOGICO, em 01/07/2022 22:12:14.
- Alice Ines Guimaraes Araujo, PROFESSOR ENS BASICO TECN TECNOLOGICO, em 04/07/2022 10:26:47.

Este documento foi emitido pelo SUAP em 01/07/2022. Para comprovar sua autenticidade, faça a leitura do QRCode ao lado ou acesse <https://suap.ifpb.edu.br/autenticar-documento/> e forneça os dados abaixo:

Código Verificador: 310920
Código de Autenticação: 7a6485364e



AGRADECIMENTOS

A Deus, pela minha vida, por ter me ajudado e sustentado até aqui.

A meu esposo Elisson e meus dois filhos Schayrone e Kauan, que me motivaram nos momentos difíceis e me apoiaram ao longo desta trajetória.

A minha professora e orientadora Maria Luiza da Costa Santos pelas orientações, apoio, paciência, dedicação e disponibilidade em compartilhar seus conhecimentos para o melhor direcionamento do meu aprendizado.

RESUMO

Conhecer os fatores psicossociais que se relacionam com a segurança e saúde passa a ser priorizado nas políticas organizacionais com vistas a garantir satisfação e comprometimento, já que estes influenciam o comportamento humano no trabalho. A análise de fatores psicossociais envolvem ações de mudanças que proporcionam um ambiente mais seguro e agradável aos empregados, de forma a garantir qualidade nas tarefas e alcance dos objetivos da organização. Assim, esta pesquisa teve como tema central os fatores psicossociais e saúde e objetiva-se verificar a relação entre os fatores psicossociais presentes no ambiente de trabalho e que influenciam na saúde dos colaboradores de uma empresa privada que oferece serviços na área de saúde e segurança em João Pessoa. Para tanto, procede-se a metodologia de pesquisa de campo, do tipo exploratória, método indutivo e não-probabilística, com abordagem quantitativa. A coleta de dados foi realizada por meio de questionário aplicado em 52% do quadro funcional da empresa, o questionário contemplou três variáveis: ambiente de trabalho (físico e relacionamento humano), valorização do trabalho (habilidade, oportunidades profissionais) e condição de trabalho (pressão, cobrança metas, jornada de trabalho, segurança, saúde). Desse modo, os resultados apontaram que a empresa pesquisada, na opinião dos trabalhadores, atua de forma preventiva em relação aos fatores psicossociais no ambiente de trabalho, tendo em vista que foram obtidas respostas satisfatórias em sua maioria, o que permite concluir que mesmo existindo esses fatores no ambiente de laboral, a empresa procura atuar de forma preventiva na redução e controle dos fatores psicossociais dentro do ambiente de trabalho.

Palavras-chave: Fatores psicossociais; ambiente de trabalho; saúde.

ABSTRACT

Knowing the psychosocial factors that are related to safety and health becomes a priority in organizational policies with a view to ensuring satisfaction and commitment, as these influence human behavior at work. The analysis of psychosocial factors involves change actions that provide a safer and more pleasant environment for employees, in order to guarantee quality in the tasks and achievement of the organization's objectives. Thus, this research had as its central theme the psychosocial factors and health and the objective is to verify the relationship between the psychosocial factors present in the work environment and that influence the health of the employees of a private company that offers services in the area of health and safety in João Pessoa. To this end, the methodology of field research is carried out, of the exploratory type, inductive and non-probabilistic method, with a quantitative approach. Data collection was carried out through a questionnaire applied to 52% of the company's staff, the questionnaire included three variables: work environment (physical and human relationship), work appreciation (skill, professional opportunities) and working condition (pressure, collection of goals, working hours, safety, health). Thus, the results showed that the company surveyed, in the opinion of the workers, acts in a preventive way in relation to psychosocial factors in the work environment, considering that most satisfactory answers were obtained, which allows us to conclude that even with these factors in the work environment, the company seeks to act preventively in the reduction and control of psychosocial factors within the work environment.

Keywords: Psychosocial factors; Desktop; health.

LISTA DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1: Gênero dos pesquisados.....	27
GRÁFICO 2: Faixa etária.....	27
GRÁFICO 3: Local de execução das atividades.....	28
GRÁFICO 4: Adequação das condições do ambiente e equipamentos	29
GRÁFICO 5: Relação interpessoal com colegas de trabalho	30
GRÁFICO 6: Valorização das habilidades.....	30
GRÁFICO 7: Participação nas tomadas de decisões	31
GRÁFICO 8: Objetivos da empresa e apoio para resolução de problemas.....	32
GRÁFICO 9: Possibilidade de crescimento profissional	32
GRÁFICO 10: Sobrecarga de trabalho.....	33
GRÁFICO 11: Pressão no cumprimento de prazos	34
GRÁFICO 12: Jornadas de trabalho.....	35
GRÁFICO 13: Divisão de responsabilidades.....	36
GRÁFICO 14: Remuneração.....	36
GRÁFICO 15: Remuneração complementar.....	37
GRÁFICO 16: Fatores psicossociais e saúde	38
GRÁFICO 17: Fatores psicossociais que afetam negativamente a saúde.....	39

LISTA DE QUADROS

QUADRO 1: Fatores psicossociais no trabalho e condições de riscos	19
QUADRO 2: Variáveis do estudo.....	25

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CLT: Consolidação das Leis do Trabalho

NR: Normas Regulamentadoras

OIT: Organização Internacional do Trabalho

SST: Segurança e Saúde no Trabalho

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	13
1.1	OBJETIVOS.....	14
1.1.1	Objetivo Geral.....	14
1.1.2	Objetivos Específicos.....	14
2	FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA.....	15
2.1	AMBIENTE E SAÚDE NO TRABALHO.....	15
2.2	ASPECTOS PSICOSSOCIAIS E SAÚDE NO TRABALHO.....	18
2.3	PREVENÇÃO DOS FATORES PSICOSSOCIAIS NO TRABALHO.....	21
3	METODOLOGIA DA PESQUISA.....	24
3.1	CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA.....	24
3.2	UNIVERSO, AMOSTRAGEM E AMOSTRA.....	24
3.3	INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS.....	25
3.4	PERSPECTIVA DE ANÁLISE DE DADOS.....	25
4	ANÁLISE DE DADOS	26
4.1	DESCRIÇÃO DA EMPRESA “ALFA”.....	26
4.2	RESULTADOS DA PESQUISA.....	26
4.2.1	Perfil dos pesquisados	26

4.2.2	Fatores psicossociais e saúde no trabalho.....	28
4.2.2.1	Ambiente de trabalho (físico e relacionamento humano)	28
4.2.2.2	Valorização do trabalho (habilidade, oportunidades profissionais)	30
4.2.2.3	Condição de trabalho (pressão, cobrança metas, jornada de trabalho, segurança, saúde)	33
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	41
	REFERÊNCIAS.....	43
	ANEXO 1 – ORGANOGRAMA DA ORGANIZAÇÃO.....	46
	ANEXO 2 – ORGANOGRAMA DA FILIAL JOÃO PESSOA.....	47

1 INTRODUÇÃO

Costumeiramente, o foco das empresas se voltou a obter cada vez maior produtividade e, conseqüentemente, maior lucro. Nesta busca de produzir e ganhar mais, muitas vezes o fator humano, que verdadeiramente exerce influência para o alcance deste objetivo foi desvalorizado e negado. São as pessoas que produzem, vendem e criam os produtos e serviços ofertados pelas organizações e, portanto, precisam de condições de trabalho que garantam segurança e saúde.

A conjuntura do cenário mundial, embasada pelas constantes mudanças ocorridas, principalmente após a pandemia, reestruturando a economia e dando novo formato às relações de trabalho, forçaram as organizações a adotarem novas práticas voltadas para os seus colaboradores.

Diante das incertezas e da instabilidade do ambiente externo, tornou-se necessário criar um ambiente organizacional, com o intuito de estimular a capacidade de adaptação de seus membros. O indivíduo precisa ser adaptável, versátil e flexível às novas demandas que lhe são impostas, a fim de garantir a sua sobrevivência e a da própria organização. Em contrapartida, a organização precisa criar um ambiente de trabalho seguro e saudável para a realização das atividades por parte de seus colaboradores.

As ações postas em prática com o intuito de humanizar o ambiente organizacional, tornando o trabalho mais seguro, exercem grande influência na forma de execução das tarefas e na vida pessoal do trabalhador. A preocupação em implementar ações que promovam segurança no trabalho precisa ir além do ambiente de trabalho, estendendo-se aos outros aspectos que fazem parte do cotidiano do trabalhador, uma vez que propicia saúde. É preciso que as pessoas estejam em completa harmonia com cada segmento de sua realidade, de forma a evidenciar a sua autoestima e a sua disposição quando necessitarem desempenhar alguma atividade.

Conhecer os fatores psicossociais que se relacionam com a segurança e saúde passa a ser priorizado nas políticas organizacionais com vistas a garantir satisfação e comprometimento, já que estes influenciam o comportamento humano, a motivação e o desempenho humano no trabalho. A análise dos fatores psicossociais pode conduzir a ações de mudanças que proporcionem um ambiente mais seguro e agradável aos empregados, de forma que estes executem com qualidade as suas tarefas e alcancem os objetivos da organização.

Identificar os fatores psicossociais presentes no ambiente de trabalho tem sido vastamente estudado, devido a sua relevância para a área de gestão de pessoas que busca a melhoria contínua do seu capital humano. Manter um ambiente de segurança, propício ao

desempenho das funções é objetivo primordial para as organizações inteligentes principalmente, nas questões que se relacionam com a saúde física e psicológica dos seus trabalhadores. De acordo com Chiavenato (2002), o melhor negócio de uma organização ainda se chama pessoas, e ver pessoas felizes é garantia de sucesso, além de ser um fator competitivo na geração de resultados.

Este trabalho visa contribuir na análise da influência dos fatores psicossociais nas ações de segurança e na saúde dos colaboradores, uma vez que geram impactos nos resultados da organização. Desta forma, o problema da presente pesquisa envolve a seguinte questão: quais os fatores psicossociais que são considerados básicos para promover a saúde dos trabalhadores? E, para tanto, este estudo busca conhecer a opinião dos trabalhadores sobre questões relacionadas com o ambiente de trabalho, o próprio trabalho e a relação com a saúde, de forma a atingir aos objetivos a seguir definidos.

1.1 OBJETIVOS

1.1.1 Objetivo Geral

Verificar a relação entre os fatores psicossociais presentes no ambiente de trabalho e que influenciam na saúde dos colaboradores de uma empresa privada que oferece serviços na área de saúde e segurança em João Pessoa.

1.1.2 Objetivos Específicos

- Identificar os fatores psicossociais existentes no ambiente de trabalho e que se relacionam com a saúde no trabalho;
- Descrever a opinião dos colaboradores sobre os fatores psicossociais e sua saúde no ambiente de trabalho;
- Apontar a aplicação de estratégias aplicadas pela empresa para promoção da saúde no trabalho.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 AMBIENTE E SAÚDE NO TRABALHO

O trabalho exerce papel fundamental nas condições de vida e saúde dos indivíduos, em seus grupos familiares e na população em geral. A organização do trabalho e as condições em que o mesmo se realiza, no entanto, podem provocar desgastes, doenças e acidentes do trabalho (MONTEIRO; BENATTI; RODRIGUES, 2009).

Denomina-se meio ambiente de trabalho o conjunto de espaço físico, local da prestação de trabalho ou onde se encontra o empregado em função da atividade e à disposição do empregador, e as condições existentes no local de trabalho (ferramentas de trabalho, máquinas, equipamentos de proteção individual, temperatura, elementos químicos, etc. – meios de produção) nas quais se desenvolve a prestação laboral (MORAIS, 2002).

Há uma tendência de se buscar a adequação dos ambientes e das condições de trabalho ao ser humano de forma a garantir tanto a sustentabilidade econômica quanto o bem-estar e a qualidade de vida (PEREIRA, 2001; VILARTA; GONÇALVES, 2004).

Melo (2004) afirma que o meio ambiente de trabalho adequado e seguro é um direito fundamental do cidadão trabalhador. Não é um mero direito trabalhista vinculado ao contrato de trabalho, pois a proteção daquele é distinta da assegurada ao meio ambiente do trabalho, porquanto esta última busca salvaguardar a saúde e a segurança do trabalhador no ambiente onde desenvolve as suas atividades.

Segundo Rocha (1997), o meio ambiente do trabalho representa todos os elementos, inter-relações e condições que influenciam o trabalhador em sua saúde física e mental, comportamento e valores reunidos no locus do trabalho. Com efeito, caracteriza-se, pois, como a soma das influências que afetam diretamente o ser humano, desempenhando aspecto chave na prestação e performance do trabalho. Pode-se, simbolicamente, afirmar que o meio ambiente de trabalho constitui o pano de fundo das complexas relações biológica, psicológica e social a que o trabalhador está submetido.

Dejours (1992) afirma que executar uma tarefa sem envolvimento material ou afetivo exige esforço de vontade que em outras circunstâncias é suportado pelo jogo da motivação e do desejo. Se, por algum motivo, o ser humano não estiver motivado e/ou satisfeito surge o sofrimento. E, este mesmo autor (1994) distingue dois tipos de sofrimento: o sofrimento criador e o sofrimento patogênico. O sofrimento patogênico surge quando todas as possibilidades de transformação, aperfeiçoamento e gestão da forma de organizar o trabalho já foram tentadas,

ou melhor, quando somente pressões fixas, rígidas, repetitivas e frustrantes, configuram uma sensação generalizada de incapacidade (DEJOURS, 1994).

Assim, pode-se utilizar como dois pilares principais para se obter um ambiente seguro e saudável, o ambiente físico e o “ambiente” psicossocial, estes devem estar “trabalhando” em conjunto para que se tenha resultado positivo.

No Brasil, cresce cada vez mais os casos de transtornos mentais no ambiente de trabalho. Perspectivas da Organização Mundial da Saúde apontam que os transtornos mentais estavam em terceiro lugar como causas de afastamento do trabalho e que em 2020 essas seriam a primeira causa de afastamento. Hoje, podemos encontrar estudos que mostram que esta causa já ocupa o primeiro lugar do ranking das doenças que mais afastam os trabalhadores dos seus ambientes de trabalho (BRASIL,2003).

A Saúde Mental é uma área de conhecimento que diagnostica, trata os indivíduos portadores de transtornos mentais, bem como se preocupa com a prevenção e promoção da saúde no sentido de reabilitar e reinserir o indivíduo em seu contexto social. Segundo Bleger (1984), não interessa apenas a ausência de doenças, mas o desenvolvimento integral das pessoas e da comunidade. A ênfase, então, na saúde mental, desloca-se da doença à saúde e à observação de como os seres humanos vivem em seu cotidiano.

Os transtornos podem gerar a incapacidade para executar suas atividades laborais prejudicando o andamento das atividades operacionais e, conseqüentemente, a produtividade e competitividade da empresa. Além disso, esses transtornos podem levar a problemas no convívio pessoal que terão dificuldades para exercer suas atividades e seguir suas vidas normalmente.

É cada vez maior o número de pessoas com transtorno mental e esse aumento está associado também às exigências sociais advindas dos processos decorrentes da globalização, como uso de tecnologias, competitividade, multifuncionalidade, qualidade são aspectos que definem novas regras e comportamentos que devem ser seguidos para garantir a empregabilidade. Esse contexto vem permeado por cobranças de metas, às vezes, impossíveis de serem alcançadas, acompanhada de pressão psicológica que provocam comprometimento na autoestima dos trabalhadores e, por fim, comprometem a qualidade de vida no trabalho.

Para Brunner & Suddarth (2009), a capacidade de enfrentamento é fortemente influenciada por fatores genéticos ou biológicos, pelo crescimento e desenvolvimento físicos e emocionais, pelas experiências da família e da infância e pelo aprendizado. Quando essas estratégias não são adaptativas, a pessoa exhibe comportamentos dolorosos e improdutivos, afetando sua saúde emocional que, quando não tratados adequadamente se tornam repetidos,

gerando um padrão cíclico evidente: pensamento comprometido, sentimentos negativos e muitas ações disfuncionais que impedem a pessoa de satisfazer as demandas de sua vida diária.

Quando uma pessoa apresenta déficit no desempenho de suas atividades, possui senso distorcido de si próprio ou do mundo, é incapaz de sustentar os relacionamentos ou não pode lidar com o estresse ou com o conflito de forma efetiva, faz-se necessário verificar o ambiente de trabalho, de forma a conhecer a exposição dos trabalhadores frente os agentes físicos, químicos, biológicos, ergonômicos e também os psicossociais, uma vez que todos estes agentes contribuem para a determinação de acidente ou dano, se não forem detectados, avaliados, controlados ou eliminados (ROCHA, 1997).

Na inexistência desse ambiente adequado para a saúde e segurança do trabalhador, vai haver grande possibilidade de este sofrer um acidente ou adquirir alguma doença relacionada a este ambiente inadequado para exercer suas atividades. Quando se fala em ambiente saudável, fala-se também de clima organizacional.

De acordo com Chiavenato (2009), o clima organizacional refere-se ao ambiente interno que existe entre os membros da organização e está relacionado com o grau de motivação de seus participantes. Quando a motivação entre os funcionários está elevada, o clima motivacional se eleva e se traduz em relações de satisfação, animação, interesse, colaboração, etc. Quando a motivação entre os funcionários está baixa, seja por motivo de frustrações ou de insatisfação das necessidades básicas, o clima organizacional fica desfavorável.

De acordo com Cenci (2004) os aspectos da saúde e da doença estão claramente presentes no contexto de trabalho contemporâneo. Tais aspectos permeiam a vida dos trabalhadores que muitas vezes adoecem orgânica e psiquicamente no exercício diário das suas atividades laborais. No entanto, sabe-se que o trabalho possui um papel importante na vida do indivíduo e dessa atividade depende não só o sustento do trabalhador, mas ao trabalho também está associado o reconhecimento social. A manutenção do trabalho se constitui em forma de legitimação social enquanto sujeito. Sua atividade laborativa lhe confere reconhecimento e um lugar no mundo do trabalho e, para tanto, cria estratégias defensivas ao se deparar com um ambiente hostil que é muitas vezes provocador de adoecimento.

Segundo Camargo, Caetano e Guimarães (2005) o adoecimento no trabalho relacionado com transtornos mentais, entre trabalhadores, é a terceira causa de concessão previdenciária, o que justifica a importância dos estudos que se voltam a avaliação do ambiente de trabalho, bem como o acompanhamento do trabalhador, permitindo também a avaliação donexo causal.

2.2 ASPECTOS PSICOSSOCIAIS E SAÚDE NO TRABALHO

Para Sauter et al. (2003), os fatores psicossociais incluem aspectos do trabalho ou do ambiente de trabalho, tais como clima organizacional, papéis ocupacionais, relacionamentos interpessoais no trabalho e o desenho e conteúdo das tarefas (variedade, significado, escopo, repetitividade).

Kalimo (1984) afirma que os fatores psicossociais podem contribuir para provocar ou agravar a doença e afetar o resultado das medidas curativas e reabilitativas. As experiências anteriores, fatores genéticos, condições de vida são itens que interpretam as influências do ambiente de trabalho sobre o indivíduo, a exposição a fatores psicossociais pode afetar a saúde psicológica e física do trabalhador.

No ambiente laboral muitos fatores, tanto no ambiente físico quanto nas questões psicossociais, podem afetar a saúde do trabalhador. As respostas a esses fatores podem variar de acordo com a suscetibilidade de cada indivíduo, relacionada à idade, estado nutricional, predisposição genética, estado geral de saúde, comportamento e estilo de vida, entre outras: e que algumas doenças podem ter longo tempo de latência para se manifestar, a exemplo da silicose que tem um percurso insidioso e prolongado (AMATE, 2018).

Para Kalimo e Lappanen (1984), a relação entre fatores psicossociais no trabalho e saúde é complicada por inúmeros aspectos individuais e subjetivos.

Os riscos psicossociais foram identificados como um dos principais desafios contemporâneos em segurança e saúde no trabalho e estão ligados a problemas no local de trabalho tais como: estresse relacionado ao trabalho, violência, bullying e assédio no ambiente de trabalho. Segundo a Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho (2007), o estresse relacionado ao trabalho está entre as causas mais comuns de doenças relatadas pelos trabalhadores, afetando mais de 40 milhões de trabalhadores em toda a União Europeia (SESI, 2011).

Deve-se levar em consideração também que alguns agentes físicos podem desencadear efeitos psicossociais, como por exemplo o efeito provocado pelo estresse decorrente da exposição ao odor, ruído, temperatura extrema etc. Também podem ocorrer efeitos devido ao medo do trabalhador ao se expor a agentes danosos à saúde.

As condições de trabalho como um todo, interação entre si, ou seja, pode ter danos à saúde devido a junção de vários fatores em conjunto com os fatores psicossociais por exemplo: local com alto ruído, perda de sono interagindo com desempenho da tarefa, equipamento inadequado no posto de trabalho interagindo com planejamento e organização ruim.

Levi (1988) classificou os fatores psicossociais em quatro grupos: sobrecarga quantitativa, subcarga qualitativa, falta de controle sobre o trabalho e falta de apoio social.

Para Cox Griffiths (1995), os fatores psicossociais são classificados em dois grupos: conteúdo do trabalho e contexto de trabalho. O primeiro subdividido em conteúdo do cargo, carga de trabalho e ritmo, horário de trabalho, relacionamentos interpessoais no trabalho e controle e o segundo subdividido em cultura e funcionamento organizacional, papel na organização, desenvolvimento da carreira e interface casa-trabalho.

Existem várias tentativas de revisão de literatura quanto aos fatores psicossociais no trabalho, entre elas há um consenso razoável sobre fatores e condições de riscos como demonstra o quadro 1.

Quadro 1 – Fatores psicossociais no trabalho e condições de riscos

Categoria	Condições definindo o risco
CONTEXTO DO TRABALHO	
Cultura organizacional e função	Problemas de comunicação Baixos níveis de apoio para resolução de problemas e desenvolvimento pessoal Falta de definição ou concordância com objetivos organizacionais
Papel na organização	Ambiguidade e conflito de papel Insuficiência de papel Responsabilidades por pessoas
Desenvolvimento de carreira	Estagnação de carreira e incertezas Sub ou superpromoção Pagamento insuficiente Insegurança no trabalho Baixo valor social do trabalho
Latitude de decisão/controle	Baixa participação na tomada de decisão Ausência de controle sobre carga de trabalho, ritmo etc.
Relacionamentos interpessoais no trabalho	Isolamento físico ou social Mau relacionamento com superiores ou colegas Conflito interpessoal Falta de apoio social
Interface trabalho-casa	Demandas conflitantes no trabalho e em casa Baixo apoio em casa Problemas de dupla carreira

CONTEÚDO DO TRABALHO	
Ambiente e equipamento de trabalho	Problemas quanto a confiabilidade, disponibilidade, adequação, manutenção e reparo de equipamentos e instalações Más condições de trabalho
Desenho da tarefa	Falta de variedade ou ciclos curtos Trabalho fragmentado ou sem sentido Subuso das habilidades Alta insegurança Exposição contínua das pessoas por meio de trabalho
Carga/ritmo de trabalho	Sobre ou subcarga Ritmo definido pela máquina Falta de controle sobre o ritmo Altos níveis de pressão temporal Continuamente sujeitos a prazos
Horário de trabalho	Trabalho em turnos Trabalho noturno Horários de trabalhos inflexíveis Horário imprevisível Jornada extensa ou horário antissocial

Fonte: Saúde Mental do Trabalho da teoria à prática, 2010

Considerando a *Psychosocial Risk Management – European Framework* (PRIMA-EF, 2011), os fatores psicossociais no trabalho podem ser compreendidos como conteúdo de trabalho, ritmo de trabalho, ambiente e equipamentos, cultura organizacional relações interpessoais entre outros, bem como as condições de riscos de cada fator, ou seja, os perigos psicossociais relacionados ao trabalho como por exemplo: o conteúdo de trabalho: Ausência de variações ou ciclos curtos de trabalho, trabalho fragmentado ou sem sentido, subutilização de habilidades, alto nível de incerteza, exposição contínua a pessoas devido ao trabalho realizado.

De acordo com o PRIMA-EF (2011), a influência dos fatores psicossociais na saúde do trabalhador: estão associadas às condições de riscos e podem ser definidas e assim compreendidas no ambiente de trabalho:

- **Ao conteúdo do trabalho:** Ausência de variações ou ciclos curtos de trabalho, trabalho fragmentado ou sem sentido, subutilização de habilidades, alto nível de incerteza, exposição contínua a pessoas devido ao trabalho realizado.
- **À carga e ritmo de trabalho:** Sobrecarga ou pouca carga, ritmo das máquinas, altos níveis de pressão por tempo, continuamente sujeito a prazos.

- **Ao horário de trabalho:** Turno de trabalho, turnos noturnos, horários de trabalho não flexíveis, horários imprevisíveis, longas jornadas de trabalho ou sem convívio social.
- **Ao controle:** Baixa participação na tomada de decisões, falta de controle da carga de trabalho e ritmo de trabalho.
- **Ao ambiente e equipamentos:** Disponibilidade de equipamentos, compatibilidade ou manutenção inadequada; condições ambientais ruins como: falta de espaço, iluminação fraca, ruído excessivo.
- **À cultura organizacional e função:** Comunicação fraca; baixos níveis de apoio para a solução de problemas e desenvolvimento pessoal; falta de definição ou acordo sobre os objetivos organizacionais.
- **Às relações interpessoais no trabalho:** Isolamento físico ou social; precariedade das relações superiores ou colegas de trabalho, conflito interpessoal, falta de apoio social.
- **Aos papéis na organização:** Ambiguidade de papéis, conflito de papéis, e responsabilidade pelas pessoas.
- **Ao desenvolvimento da carreira:** Estagnação da carreira e incerteza, baixa promoção ou promoção em excesso, remuneração precária, insegurança no trabalho, baixo nível social do trabalho.
- **À interface lar-trabalho:** Demandas conflitantes do trabalho e vida pessoal, pouco apoio no lar, carreira dupla.

O clima ou cultura organizacional e as relações interpessoais no ambiente de trabalho são fatores que influenciam diretamente para a falta de motivação e desejo em relação ao trabalho, conseqüentemente o surgimento do sofrimento e/ou das doenças mentais.

2.3 PREVENÇÃO DOS FATORES PSICOSSOCIAIS NO TRABALHO

A prevenção é a principal arma que a organização deve utilizar para garantir a saúde das pessoas no ambiente de trabalho. Prevenir é pensar de forma antecipada de modo a evitar que um dano aconteça, ou seja, é pensar antes para tomar as medidas cabíveis.

Um grande marco na história da segurança aconteceu logo após o final da primeira grande guerra e é parte do Tratado de Versalhes, que através dele foi fundada a Organização Internacional do Trabalho (OIT), em 1919. Esse fato mudou o direcionamento das normas e práticas de proteção à saúde dos trabalhadores.

A partir de então, as influências mais importantes para a normatização em SST vêm das convenções elaboradas pela OIT, com reflexo em toda a regulamentação posterior. Em paralelo

estão as Normas Regulamentadoras pela Lei no 6.514, de 22 de dezembro de 1977, compostas por 37 normas com finalidade de garantir segurança e conforto aos que nela trabalham.

As Normas Regulamentadoras -NR, relativas à segurança e medicina do trabalho, são de observância obrigatória pelas organizações privadas e públicas e pelos órgãos públicos da administração direta e indireta, bem como pelos órgãos dos Poderes Legislativo e Judiciário, que possuam empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho - CLT. Estas normas estabelecem os requisitos mínimos que devem ser cumpridos pelas organizações, a fim de garantir segurança e conforto dos trabalhadores.

O sistema de gestão é um grande aliado na prevenção dos fatores psicossociais e saúde do trabalhador, através do sistema de gestão as organizações possuem os controles e os acompanhamentos de todos os processos de trabalho.

Frosini e Carvalho (1995) conceitua um sistema de gestão como o conjunto de pessoal, recursos e procedimentos, dentro de qualquer nível de complexidade, cujos componentes associados interagem de uma maneira organizada para realizar uma tarefa específica e atingem ou mantém um dado resultado.

No conceito de Chiavenato (2000), o sistema é um conjunto de elementos interdependentes, cujo resultado final é maior do que a soma dos resultados que esses elementos teriam caso operassem de maneira isolada.

Nesse sentido, a saúde e segurança do trabalhador, enquanto estratégia da empresa, deve integrar um sistema de gestão que garantirá a implantação e a manutenção de processos e procedimentos que visem a melhoria contínua do ambiente de trabalho. E, como apresentado por Lima Júnior (2019), os sistemas de Gestão da Segurança e Saúde no Trabalho devem definir as responsabilidades; cumprir legislação sobre SST, comprovando as ações implementadas; prevenir os riscos a que estão expostos os trabalhadores e melhorar continuamente o seu desempenho.

Os gestores devem estar cientes sobre os fatores psicossociais existentes na organização, bem como, envolvidos e comprometidos a controlá-los e eliminá-los. As práticas de gestão nas organizações atualmente são pautadas em uma capacidade produtiva sempre crescente, o incentivo de sempre superar a si mesmo, a competição entre os membros da organização, falta de reconhecimento, pressões exageradas, o individualismo e a aceleração diária não favorecem a promoção da saúde no ambiente de trabalho.

As organizações precisam levantar a situação interna e avaliar as situações que levam ao adoecimento do trabalhador, isso inclui no mínimo pesquisas de clima organizacional e

indicadores de afastamento. Para isso é necessário sair da lógica econômica e financeira e expandir as questões humanas e de saúde.

Segundo Freitas (2008), os principais métodos para obter os indicadores de risco são a análise dos indicadores organizacionais (análise estatística das diferentes pressões do absentismo), a análise dos danos sobre a saúde (análise estatística e epidemiológica das doenças profissionais ou relacionadas com os riscos), inquéritos e questionários específicos para os trabalhadores afetados e entrevistas individuais ou em grupo, dirigidas ou semi-dirigidas, acerca das atividades profissionais.

No que se relaciona com o fator psicossocial, cada um deve ser combatido à medida que se apresenta no ambiente de trabalho e conforme sua especificidade, como exemplificado por Freitas (2008) e demonstrado a seguir:

- **Ao conteúdo do trabalho** - Manter ciclos de trabalho com variações adequadas, trabalho com objetivos específicos dentro do processo produtivo etc.
- **À carga e ritmo de trabalho:** - Estabelecer prazos e ritmo de trabalho de forma a ser confortável para o trabalhador, divisão de carga de trabalho conforme a capacidade de cada trabalhador de forma justa.
- **Ao horário de trabalho** - Horários de trabalho flexíveis, turnos de trabalho que permitam o convívio social, horários previsíveis.
- **Ao controle** - envolvimento e participação na tomada de decisões, manter o controle da carga de trabalho e ritmo de trabalho.
- **Ao ambiente e equipamentos** - Manter as condições ambientais adequadas, manutenção e compatibilidade adequada dos equipamentos
- **À cultura organizacional e função** - Ter uma comunicação clara e objetiva, apoio e comprometimento em solucionar problemas, ter os objetivos organizações de forma clara e definida.
- **Às relações interpessoais no trabalho** - Proporcionar as relações interpessoais de forma saudável entre superiores e subordinados, bem como entre colegas de trabalho, bom gerenciamento dos conflitos internos.
- **Aos papéis na organização** - Definição de papéis que não gerem dúvidas e equívocos.
- **Ao desenvolvimento da carreira** - Possuir, implantar e executar planos de cargos e salários, remuneração justa conforme a categoria
- **À interface lar-trabalho** - Apoio na vida pessoal para resolução de conflitos, manter um trabalho e remuneração coerente para evitar a carreira dupla.

3 METODOLOGIA DA PESQUISA

3.1 CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA

Segundo Menezes (2001) pesquisa é um conjunto de ações, propostas a encontrar a solução de um problema, que têm por base procedimentos racionais e sistemáticos. Assim, uma pesquisa é realizada quando se tem um problema e não se tem informações para solucioná-lo.

A presente pesquisa pode ser classificada como uma pesquisa de campo, do tipo exploratória, método indutivo e não-probabilístico, uma vez que o estudo explica-se por conseguir “[...] levar a conclusões cujo conteúdo é muito mais amplo do que o das premissas nas quais se basearam” (MARCONI; LAKATOS, 2017, p. 82). Relativo à abordagem, utilizou-se o aspecto quantitativo, tendo em vista que, de acordo com Vergara (2009), a pesquisa caracteriza-se pela utilização da quantificação tanto na coleta de informações, quanto no tratamento delas.

Conforme Vergara (1997) a pesquisa de campo é a investigação empírica que deve ser realizada no local onde ocorre ou ocorreu um fenômeno ou que dispõe de elementos para explicá-lo, podendo incluir entrevistas, aplicação de questionários, testes e observação participante ou não. No que se refere a pesquisa exploratória, a mesma autora (1997) afirma que é aquela realizada em área na qual há pouco conhecimento acumulado e sistematizado e que, pela sua natureza de sondagem, não comporta hipóteses que, todavia, podem surgir durante ou ao final da pesquisa.

3.2 UNIVERSO, AMOSTRAGEM E AMOSTRA

De acordo com Marconi e Lakatos (2003), universo ou população da pesquisa é caracterizado pela definição da área ou população-alvo, descrevendo a quantidade de pessoas que atuam na pesquisa.

O universo da pesquisa envolveu o quadro funcional de empresa que atua há mais de 30 anos no mercado de João Pessoa, prestando serviços de saúde ocupacional, segurança do trabalho e promoção à saúde. Possui em seu quadro funcional 74 colaboradores.

Amostra ou população amostral, é uma parte do universo escolhida segundo algum critério de representatividade (VERGARA, 2010). A amostra foi composta por 39 funcionários que representam 52,70% do quadro funcional da empresa.

3.3 INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS

Para a coleta de dados foi elaborado um instrumento de pesquisa, utilizando-se a plataforma *GoogleForms* (Google Formulários), que continha as devidas orientações, a fim de garantir que eles respondessem de forma sincera, não foi solicitado identificação do entrevistado. Foi aplicado uma amostra de 39 colaboradores, representando 52% do universo da pesquisa.

O questionário foi composto por 17 (dezessete) questões objetivas, sendo 02 (duas) questões relacionadas com informações quanto ao gênero e faixa etária e 15 (quinze) abordavam sobre as variáveis relativas aos fatores psicossociais, e a saúde, como demonstrado no quadro a seguir.

Quadro 2: Variáveis do estudo

FATORES PSICOSSOCIAIS	Número de questões
Dados pessoais	Questão 1 e 2
Ambiente de trabalho (físico e relacionamento humano)	Questões 3, 9, 11
Valorização do trabalho (habilidade, oportunidades profissionais)	Questão 4, 8, 10, 13
Condição de trabalho (pressão, cobrança metas, jornada de trabalho, segurança, saúde)	Questão 5, 6, 7, 12, 14, 15, 16, 17

Fonte: Elaborado pela autora, 2022

Como demonstrado no quadro acima, as variáveis do estudo abordam sobre aspectos relacionados com o conteúdo contexto do trabalho e conteúdo do trabalho.

3.4 PERSPECTIVA DE ANÁLISE DE DADOS

Quanto ao tratamento dos dados foram utilizadas as medidas estatísticas simples, tais como frequência, média e percentual, apresentados em gráficos e interpretados considerando a literatura.

4 ANÁLISE DE DADOS

Este tópico apresenta uma breve descrição da empresa objeto do estudo nesta pesquisa, como também os resultados levantados por meio do questionário que foi aplicado aos colaboradores da empresa.

4.1 DESCRIÇÃO DA EMPRESA “ALFA”

A Empresa “ALFA” iniciou suas atividades em 01 de julho de 1949, sendo caracterizada em sua forma jurídica como Serviço Social Autônomo. A empresa atua atendendo indústrias e trabalhadores em gestão da Segurança e Saúde no Trabalho (SST) e na promoção da saúde e educação dos trabalhadores, seus dependentes e comunidade. A história da criação da empresa surgiu para promover a educação para o mundo do trabalho e o desenvolvimento de ações que contribuam para a qualidade de vida do trabalhador. Possui um propósito de contribuir para a sustentabilidade da indústria, atuando como agente transformador da sociedade.

A Empresa “ALFA” possui sua matriz na cidade de Campina Grande, distribuída em todo território Paraibano com filiais em João Pessoa, Patos, Souza, Campina Grande e Bayeux. A organização possui organograma bem definido conforme ANEXO 1.

A pesquisa foi aplicada na filial João Pessoa, cujo organograma está apresentado no ANEXO 2 com representação das atividades técnicas e administrativas que tem como objetivo atender as indústrias e trabalhadores em gestão da Segurança e Saúde no Trabalho (SST) e na promoção da saúde dos trabalhadores de João Pessoa.

Nos próximos itens estão apresentados os dados relacionados com características pessoais dos participantes e aspectos específicos da pesquisa.

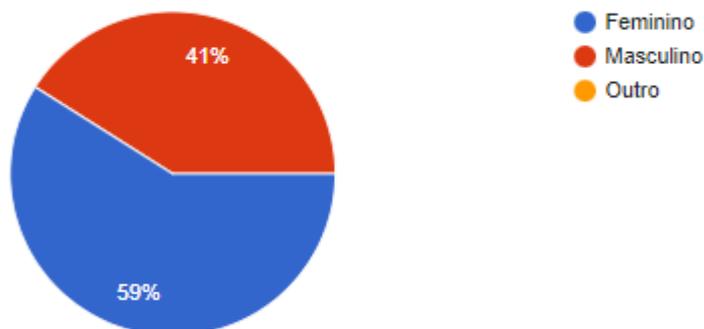
4.2 RESULTADO DA PESQUISA

4.2.1 Perfil dos pesquisados

Para delinear o perfil dos pesquisados foram escolhidas duas variáveis relacionadas com as características biográficas. A primeira variável abordava foi o sexo dos pesquisados e dentre os respondentes foi verificado que 59% eram do gênero feminino, enquanto que 41% corresponde ao gênero masculino.

Gráfico 1 - Gênero dos pesquisados

Questão 1 – Qual seu gênero?



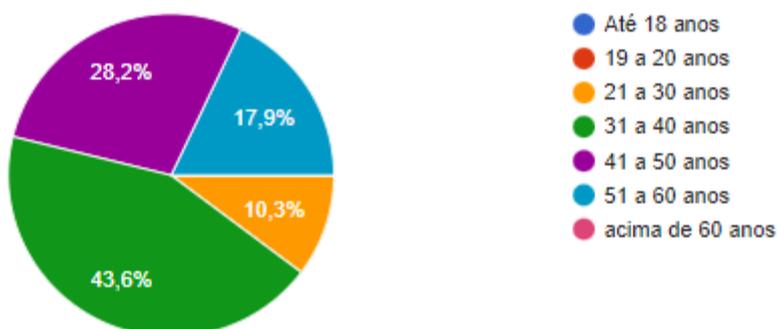
Fonte: Dados da pesquisa, 2022.

Portanto, destaca-se a participação da mão-de-obra feminina na organização, representando mais da metade da população pesquisada.

A segunda variável investigada foi a faixa etária dos colaboradores e foi constatado que a empresa é formada por um potencial humano que apresenta uma variedade em suas idades, como demonstrado no gráfico 2, 10,3% dos pesquisados estão na faixa de idade de 21 a 30 anos; 43,6% estão entre 31 a 40 anos; 28,2% estão entre 41 a 50 anos e 17,9 % estão na faixa etária de 51 a 60 anos.

Gráfico 2 - Faixa etária

Questão 2 – Qual sua faixa etária?



Fonte: Dados da pesquisa, 2022.

4.2.2 Fatores psicossociais e saúde no trabalho

As questões seguintes têm o propósito de responder aos objetivos específicos propostos à pesquisa. Assim, se propuseram a identificar os fatores psicossociais existentes no ambiente de trabalho e que se relacionam com a saúde no trabalho; descrever a opinião dos colaboradores sobre o que pode ser feito em benefício da saúde no ambiente de trabalho; e, por fim, apontar a aplicação de estratégias aplicadas pela empresa para promoção da saúde no trabalho.

4.2.2.1 Ambiente de trabalho (físico e relacionamento humano)

O trabalho exerce papel fundamental nas condições de vida e saúde dos indivíduos, em seus grupos familiares e na população em geral. A organização do trabalho e as condições em que o mesmo se realiza, no entanto, podem provocar desgastes, doenças e acidentes do trabalho (MONTEIRO; BENATTI; RODRIGUES, 2009).

Sobre o ambiente de trabalho foi levantado onde os pesquisados executam suas atividades laborais, como representado no Gráfico 3, 51,3% executam suas atividades parcialmente interno (dentro das dependências da empresa) e parcialmente externo (nas dependências do cliente), 30,8 % executa as atividades exclusivamente de forma interna e 17,9% exclusivamente de forma externa.

Gráfico 3 - Local de execução das atividades

Questão 3- Onde executa suas atividades?



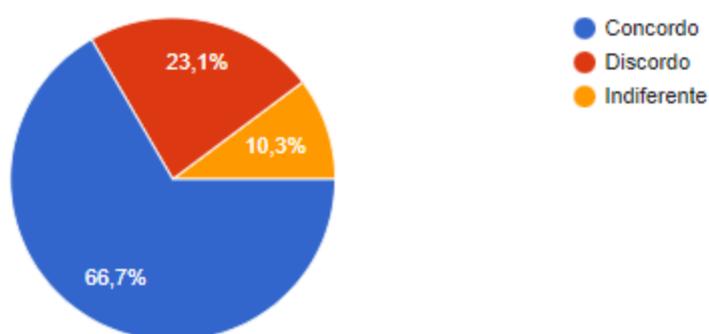
Fonte: Dados da pesquisa, 2022.

Denomina-se meio ambiente de trabalho o conjunto de espaço físico, local da prestação de trabalho ou onde se encontra o empregado em função da atividade e à disposição do empregador, e as condições existentes no local de trabalho (ferramentas de trabalho, máquinas, equipamentos de proteção individual, temperatura, elementos químicos, etc. – meios de produção) nas quais se desenvolve a prestação laboral (MORAIS, 2002).

Em seguida foi verificada a opinião pesquisados sobre as condições do ambiente e equipamentos no local do trabalho e foi apontado que a maioria representado por 66,7% concordam que seu ambiente de trabalho e equipamento estão em condições adequadas, 23,1% discorda que o ambiente e os equipamentos estejam adequados e 10,3% optaram pela indiferença.

Gráfico 4- Adequação das condições do ambiente e equipamentos

Questão 9 – Considerando as condições ambientais e equipamentos de seu local de trabalho eu considero que meu ambiente de trabalho, possui equipamentos e condições adequadas (ruído, iluminação, espaço)



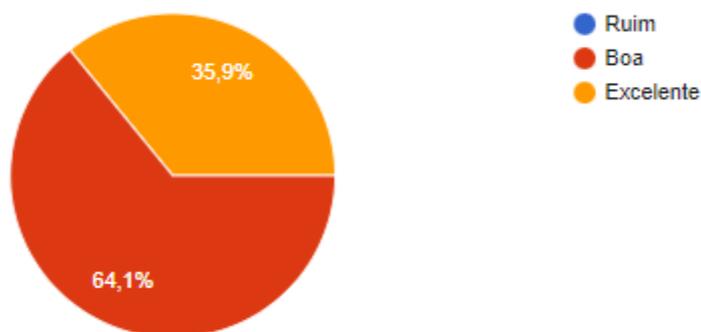
Fonte: Dados da pesquisa, 2022.

Há uma tendência de se buscar a adequação dos ambientes e das condições de trabalho ao ser humano de forma a garantir tanto a sustentabilidade econômica quanto o bem-estar e a qualidade de vida (PEREIRA, 2001; VILARTA; GONÇALVES, 2004).

Referente a relação interpessoal, foi verificado entre os pesquisados como é percebido o relacionamento humano entre os colegas de trabalho, como aponta o Gráfico 5, fica claro que 64,1% dos pesquisados possuem uma excelente relação interpessoal com seus colegas de trabalho, 35,9% possuem uma boa relação interpessoal com seus colegas de trabalho e nenhum apontou uma relação ruim com seus colegas de trabalho.

Gráfico 5- Relação interpessoal com colegas de trabalho

Questão 11 – Como você considera a relação interpessoal ente você e seus colegas de trabalho?



Fonte: Dados da pesquisa, 2022.

O gráfico também demonstra que o clima organizacional é relativamente bom entre os trabalhadores.

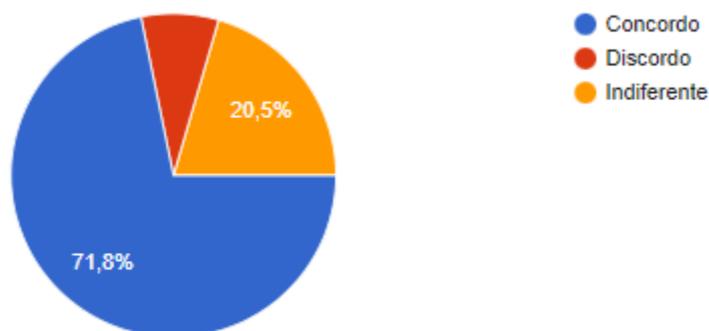
De acordo com Chiavenato (2009), o clima organizacional refere-se ao ambiente interno que existe entre os membros da organização e está relacionado com o grau de motivação de seus participantes. Quando a motivação entre os funcionários está elevada, o clima motivacional se eleva e se traduz em relações de satisfação, animação, interesse, colaboração, etc. Quando a motivação entre os funcionários está baixa, seja por motivo de frustrações ou de insatisfação das necessidades básicas, o clima organizacional fica desfavorável.

4.2.2.2 Valorização do trabalho (habilidade, oportunidades profissionais)

Sobre a valorização das habilidades no desempenho profissional e reconhecimento por parte da empresa foi constatado, como demonstrado no gráfico 6, que 71,8% concorda que são valorizadas e que suas habilidades são utilizadas nas atividades laborais, 20,5% são indiferentes e 7,7% discordam.

Gráfico 6 - Valorização das habilidades

Questão 4 – Minhas habilidades são valorizadas na empresa e utilizadas nas minhas atividades laborais.



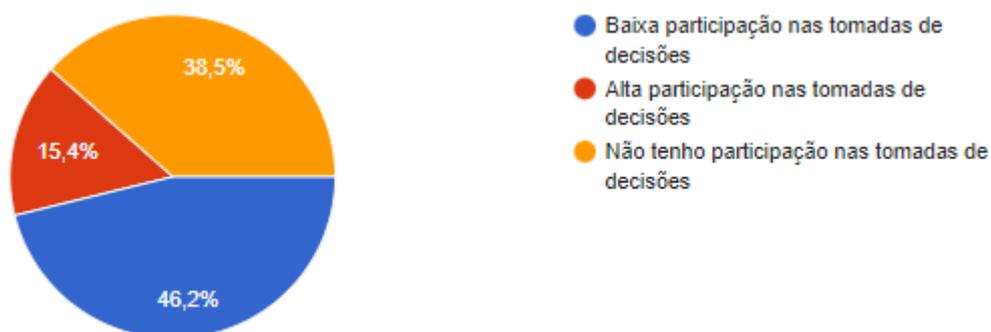
Fonte: Dados da pesquisa, 2022.

Para Cenci (2004) os aspectos da saúde e da doença estão claramente presentes no contexto de trabalho contemporâneo e permeiam a vida dos trabalhadores que muitas vezes adoecem orgânica e psicologicamente no exercício diário das suas atividades laborais. E o trabalho possui um papel importante na vida dos indivíduos, já que está associado à valorização e reconhecimento social.

Como mostra o gráfico 7, foi verificado a participação dos pesquisados nas tomadas de decisão da empresa, atestando que 46,2% tem baixa participação nas tomadas de decisões, 38,5% não possuem nenhuma participação nas tomadas de decisões e sua minoria, 15,4% possuem alta participação nas tomadas de decisões.

Gráfico 7 - Participação nas tomadas de decisões

Questão 8- Considerando as tomadas de decisões da empresa, qual é a sua participação?



Fonte: Dados da pesquisa, 2022.

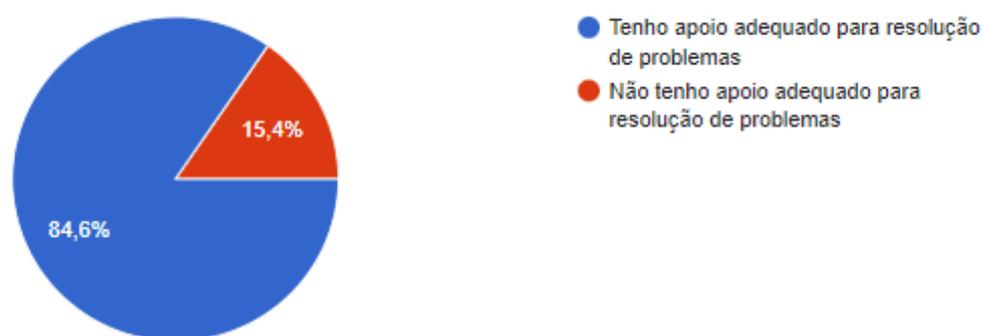
Dejours (1992) afirma que executar uma tarefa sem envolvimento material ou afetivo exige esforço de vontade que em outras circunstâncias é suportado pelo jogo da motivação e do

desejo. Se, por algum motivo, o ser humano não estiver motivado e/ou satisfeito surge o sofrimento.

Como apresenta o gráfico 8, 84,6% dos pesquisados afirmam ter apoio adequado para resolução de problemas e 14,4% afirmam não ter apoio adequado para resolução de problemas.

Gráfico 8 - Objetivos da empresa e apoio para resolução de problemas

Questão 10- Considerando que os objetivos da empresa estão bem definidos e comunicados a todos, percebo que tenho o apoio necessário para resolução de problemas.



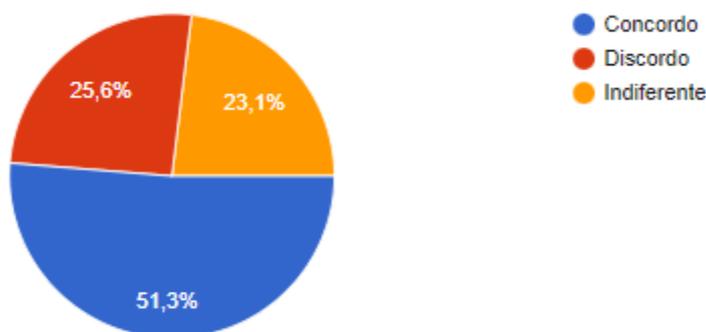
Fonte: Dados da pesquisa, 2022.

A organização que possui seus objetivos bem definidos e que apoia o trabalhador na resolução de problemas, este, sente-se parte do processo organizacional.

Em seguida foi verificado se existe a possibilidade de crescimento profissional na empresa, segundo a crença dos pesquisados, foi constatado conforme mostra o gráfico 9 que 51,3 concorda que existe possibilidade de crescimento profissional na empresa, 25,6% discorda, não acredita na existência de possibilidade de crescimento na empresa e 23,1% são indiferentes.

Gráfico 9 – Possibilidade de crescimento profissional

Questão 13 – Eu acredito que existe a possibilidade de crescimento profissional na empresa que eu trabalho.



Fonte: Dados da pesquisa, 2022.

Para Rocha (1997), o ambiente do trabalho deve ofertar condições que influenciam o trabalhador em sua saúde mental, e como apontado por Chiavenato (2009), as oportunidades de participação em cursos, treinamentos, assim como os desafios são ações que motivam o trabalhador e que apresentam efeitos no desempenho profissional. Com efeito, caracteriza-se, pois, como a soma das influências que afetam diretamente o ser humano, desempenhando aspecto chave na prestação e performance do trabalho.

As possibilidades de crescimento profissional na organização, gera desafio, satisfação e motivação.

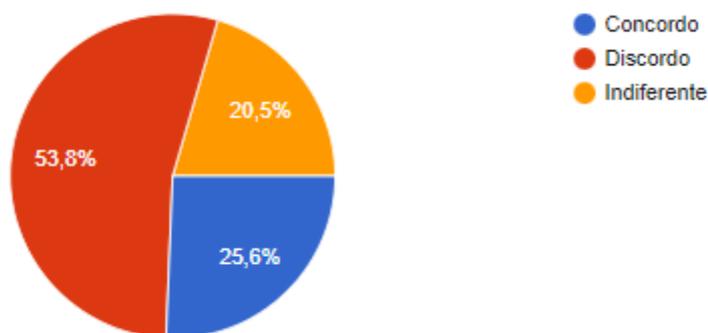
4.2.2.3 Condição de trabalho (pressão, cobrança metas, jornada de trabalho, segurança, saúde)

Quando uma pessoa apresenta déficit no desempenho de suas atividades, possui senso distorcido de si próprio ou do mundo, é incapaz de sustentar os relacionamentos ou não pode lidar com o estresse ou com o conflito de forma efetiva, faz-se necessário verificar o ambiente de trabalho, de forma a conhecer a exposição dos trabalhadores frente os agentes físicos, químicos, biológicos, ergonômicos e também os psicossociais, uma vez que todos estes agentes contribuem para a determinação de acidente ou dano, se não forem detectados, avaliados, controlados ou eliminados (ROCHA, 1997).

O gráfico 10 mostra sobre a ocorrência de sobrecarga no trabalho, onde foi apontado que 53,8% discorda que esteja sobrecarregado no trabalho, 25,5% concorda que está sobrecarregado no trabalho e 20,5% optaram pela indiferença.

Gráfico 10- Sobrecarga no trabalho

Questão 5- Estou sobrecarregado no trabalho.



Fonte: Dados da pesquisa, 2022.

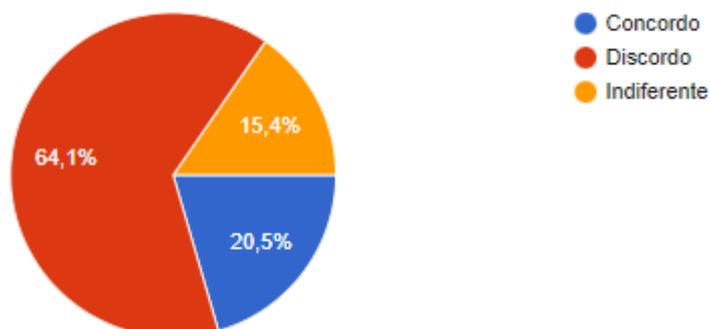
De acordo com o PRIMA-EF (2011), os fatores psicossociais exercem uma grande influência na saúde do trabalhador, os quais estão associadas às condições de riscos e um desses fatores se relaciona com a carga e ritmo de trabalho: A sobrecarga ou pouca carga, o ritmo das máquinas, altos níveis de pressão por tempo e prazos são fatores provocadores de adoecimento no trabalho.

A sobrecarga de trabalho é um item que leva o trabalhador ao cansaço e até mesmo a exaustão, ter um trabalho diário sem sobrecargas contribui para a saúde física e mental no ambiente laboral.

Sobre a pressão de cumprir as atividades em curtos prazos foi constatado, como demonstrado no gráfico 11, que 64,1% discordam que são pressionados a cumprir suas atividades em curtos prazos, 20,5% concordam que são pressionados a cumprir suas atividades em curtos prazos e 15,4% são indiferentes.

Gráfico 11- Pressão no cumprimento de prazos

Questão 6- Sou pressionado a cumprir minhas atividades laborais em curtos prazos.



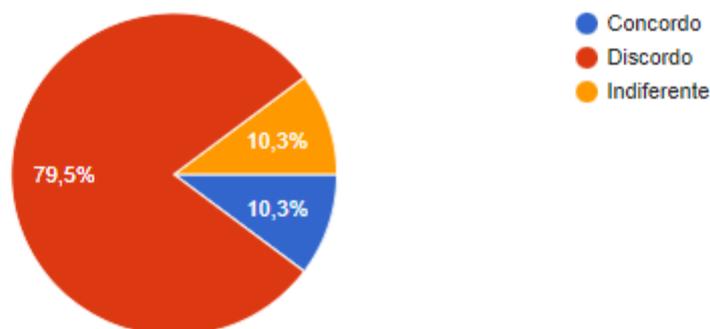
Fonte: Dados da pesquisa, 2022

De acordo com o PRIMA-EF (2011), os fatores psicossociais exercem uma grande influência na saúde do trabalhador e o alto nível de pressão por tempo e prazos são fatores provocadores de adoecimento no trabalho. No caso da empresa pesquisada a pressão no cumprimento das atividades em curtos prazos não foi considerada pelos pesquisados de forma a prejudicar o desempenho, o que é positivo para a organização, que procura manter prazos que possam ser alcançados.

Como constatado no gráfico 12, os pesquisados foram questionados sobre possuírem jornadas imprevisíveis, 79,5% discordam que possuem jornadas com horários imprevisíveis, 10,3% concordam que possuem jornadas com horários imprevisíveis e 10,3% são indiferentes.

Gráfico 12- Jornadas de trabalho

Questão 7 – Minhas jornadas de trabalho possuem horários imprevisíveis.



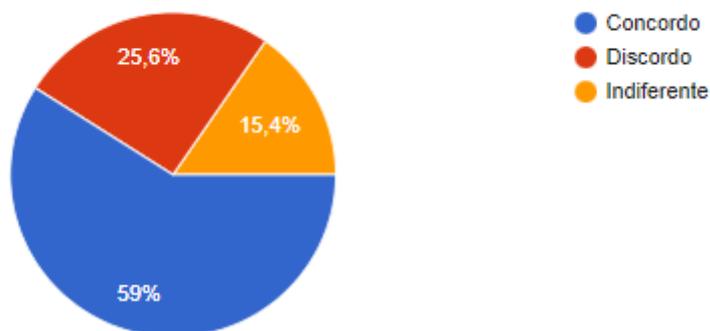
Fonte: Dados da pesquisa, 2022

Para Sauter et al. (2003), os fatores psicossociais incluem aspectos do trabalho ou do ambiente de trabalho, tais como clima organizacional, papéis ocupacionais, relacionamentos interpessoais no trabalho e o desenho e conteúdo das tarefas (variedade, significado, escopo, repetitividade). Na empresa pesquisada, a divisão de das responsabilidades dos trabalhadores é realizada de forma clara e justa na opinião dos pesquisados, para a organização isto é muito assertivo.

No gráfico 13 mostra a opinião dos pesquisados sobre a divisão de responsabilidades, se esta é feita de forma clara e justa pela empresa, 59% Concordam que a empresa divide as responsabilidades de seus trabalhadores de forma clara e justa, 25,6% discordam que a empresa divide as responsabilidades de seus trabalhadores de forma clara e justa e 15,4% são indiferentes.

Gráfico 13- Divisão de responsabilidades

Questão 12 – Na minha opinião, a empresa divide as responsabilidades de seus trabalhadores de forma clara e justa.



Fonte: Dados da pesquisa, 2022

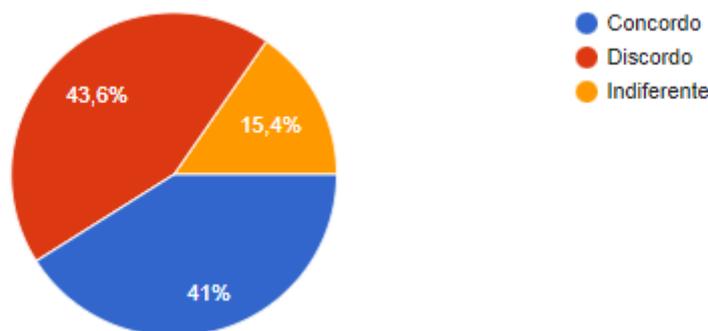
A divisão justa e adequada das atividades, evita sobrecarga de trabalho.

Segundo Rocha (1997), o meio ambiente do trabalho representa todos os elementos, inter-relações e condições que influenciam o trabalhador em sua saúde física e mental, comportamento e valores reunidos no *locus* do trabalho. Considerando a remuneração, a maioria dos pesquisados afirmam que a remuneração recebida não é adequada e justa conforme suas habilidades e atividades laborais, este ponto interfere negativamente na organização.

Foi questionado se a remuneração dos pesquisados é adequada e justa conforme suas habilidades e atividades, o gráfico 14 apresenta que 46,6% discorda que sua remuneração seja adequada e justa conforme suas habilidades e atividades, 41% concorda que sua remuneração seja adequada e justa conforme suas habilidades e atividades e 15,4% são indiferentes.

Gráfico 14- Remuneração

Questão 14- Minha remuneração é adequada e justa, conforme minhas habilidades e atividades laborais que executo.



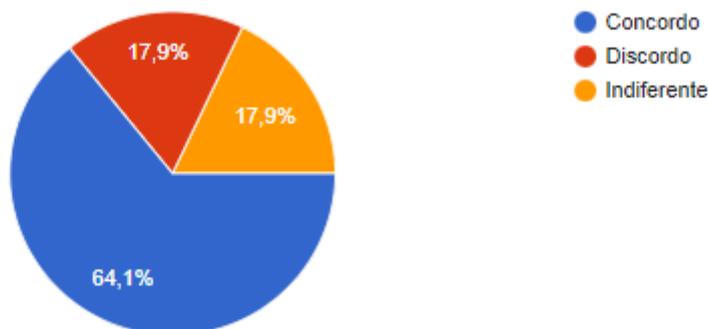
Fonte: Dados da pesquisa, 2022

Dejours (1992) afirma que executar uma tarefa sem envolvimento material ou afetivo exige esforço de vontade que em outras circunstâncias é suportado pelo jogo da motivação e do desejo. Se, por algum motivo, o ser humano não estiver motivado e/ou satisfeito surge o sofrimento. Na empresa pesquisada a maioria dos pesquisados trabalham em outra atividade ou em outro local para complementar a renda, esta questão reflete diretamente na motivação e desempenho dos trabalhadores, conseqüentemente interfere de forma negativa para organização.

Em seguida os pesquisados responderam se precisam trabalhar em outra atividade ou local para complementar sua renda, 64,1% concordam que precisam trabalhar em outra atividade ou local para complementar a renda, 17,9% discordam que precisam trabalhar em outra atividade ou local para complementar a renda e 17,9% são indiferentes, como mostra o gráfico 15.

Gráfico 15- Remuneração complementar

Questão 15- Eu preciso trabalhar em outra atividade ou local para complementar minha renda.



Fonte: Dados da pesquisa, 2022

Kalimo (1984) afirma que os fatores psicossociais podem contribuir para provocar ou agravar a doença e afetar o resultado das medidas curativas e reabilitativas. As experiências anteriores, fatores genéticos, condições de vida são itens que interpretam as influências do ambiente de trabalho sobre o indivíduo, a exposição a fatores psicossociais pode afetar a saúde psicológica e física do trabalhador.

A necessidade de aumentar a renda, obriga o trabalhador executar outras atividades laborais, o que aumenta a carga de trabalho e diminui a qualidade de vida, contribuindo para o adoecimento.

Nos gráficos 16 e 17 os pesquisados foram questionados sobre a relação dos fatores psicossociais e a sua saúde.

Na empresa pesquisada, a maioria dos pesquisados afirmam não terem sua saúde afetada pelos fatores psicossociais, o que é positivo para organização.

Na opinião dos pesquisados os fatores psicossociais questionados na pesquisa, em sua maioria com 41% afirmam que sua saúde não é afetada, 30,8% afirmam que os fatores afetam de forma positiva sua saúde e 28,2 % afirmam que sua saúde é afetada de forma negativa, conforme gráfico 16.

Gráfico 16 - Fatores psicossociais e saúde

Questão 16- Na minha opinião, os fatores psicossociais perguntados anteriormente afetam minha saúde.



Fonte: Dados da pesquisa, 2022

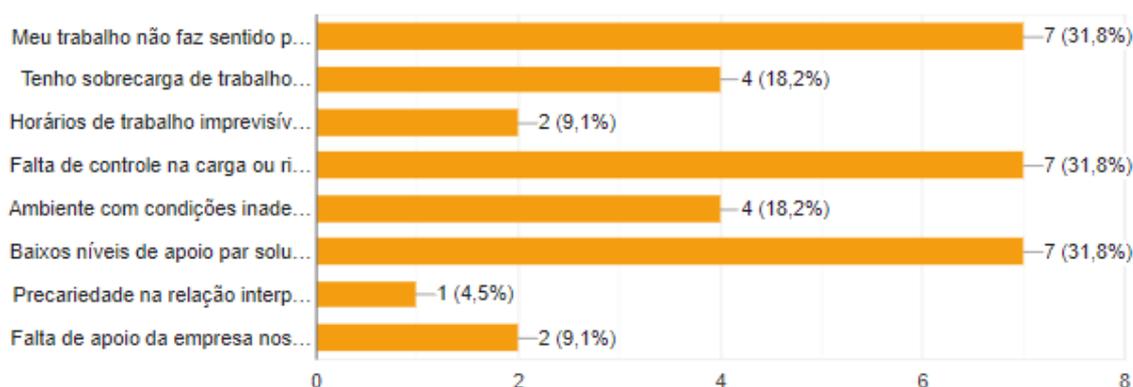
Segundo Freitas (2008), os principais métodos para obter os indicadores de risco são a análise dos indicadores organizacionais (análise estatística das diferentes pressões do

absentismo), a análise dos danos sobre a saúde (análise estatística e epidemiológica das doenças profissionais ou relacionadas com os riscos), inquéritos e questionários específicos para os trabalhadores afetados e entrevistas individuais ou em grupo, dirigidas ou semi-dirigidas, acerca das atividades profissionais.

Por último foi questionado aos pesquisados sobre qual dos fatores mais afetam a saúde de forma negativa, como mostra o gráfico 17, foi constatado, que o trabalho não fazer sentido ou ter as habilidades subutilizadas, a falta de controle na carga ou ritmo de trabalho e o baixo apoio na resolução dos problemas tiveram maior adesão com 31,8% cada, seguido por sobrecarga de trabalho e ambientes ou equipamentos em condições inadequadas com 18,2% cada, os horários de trabalho imprevisíveis e a falta de apoio em conflitos tiveram 9,1% de adesão cada e 4,5% para precariedade nas relações interpessoais.

Gráfico 17 - Fatores psicossociais que afetam negativamente a saúde

Questão 17- Quais desses fatores mais afeta sua saúde de forma negativa?



Fonte: Dados da pesquisa, 2022

O gráfico 17 identifica que os pesquisados afirmam que os fatores psicossociais afetam sua saúde de forma negativa, o gráfico apresenta que cada item atua de forma negativa na saúde do trabalhador, as respostas foram bem balanceadas o que mostra que na empresa pesquisada o índice é muito baixo.

Fica evidente que na opinião dos pesquisados, os fatores psicossociais podem afetar a saúde de forma negativa, por isso a importância de se manter o controle sobre estes fatores.

Para Brunner & Suddarth (2009), a capacidade de enfrentamento é fortemente influenciada por fatores genéticos ou biológicos, pelo crescimento e desenvolvimento físicos e emocionais, pelas experiências da família e da infância e pelo aprendizado. Quando essas estratégias não são adaptativas, a pessoa exhibe comportamentos dolorosos e improdutivos,

afetando sua saúde emocional que, quando não tratados adequadamente se tornam repetidos, gerando um padrão cíclico evidente: pensamento comprometido, sentimentos negativos e muitas ações disfuncionais que impedem a pessoa de satisfazer as demandas de sua vida diária.

Segundo Bleger (1984), não interessa apenas a ausência de doenças, mas o desenvolvimento integral das pessoas e da comunidade. A ênfase, então, na saúde mental, desloca-se da doença à saúde e à observação de como os seres humanos vivem em seu cotidiano.

Segundo Camargo, Caetano e Guimarães (2005) o adoecimento no trabalho relacionado com transtornos mentais, entre trabalhadores, é a terceira causa de concessão previdenciária, o que justifica a importância dos estudos que se voltam a avaliação do ambiente de trabalho, bem como o acompanhamento do trabalhador, permitindo também a avaliação donexo causal.

Os fatores apontados pelos pesquisados de fato comprometem a qualidade de vida dos trabalhadores e interferem de forma negativa contribuindo para o adoecimento, desmotivação e insatisfação.

Melo (2004) afirma que o meio ambiente de trabalho adequado e seguro é um direito fundamental do cidadão trabalhador. Não é um mero direito trabalhista vinculado ao contrato de trabalho, pois a proteção daquele é distinta da assegurada ao meio ambiente do trabalho, porquanto esta última busca salvaguardar a saúde e a segurança do trabalhador no ambiente onde desenvolve as suas atividades.

De acordo com Chiavenato (2012), o melhor negócio de uma organização ainda se chama pessoas, e ver pessoas felizes é garantia de sucesso, além de ser um fator competitivo na geração de resultados.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho teve como objetivo verificar a relação entre os fatores psicossociais presentes no ambiente de trabalho e que influenciam na saúde dos colaboradores de uma empresa privada que oferece serviços na área de saúde e segurança em João Pessoa. Visou contribuir na análise da influência dos fatores psicossociais nas ações de segurança e na saúde dos colaboradores, uma vez que geram impactos nos resultados da organização.

A análise dos fatores sociais pode conduzir a ações de mudanças que proporcionem um ambiente mais seguro e agradável aos empregados, de forma que estes executem com qualidade as suas tarefas e alcancem os objetivos da organização.

O primeiro passo foi identificar os fatores psicossociais existentes no ambiente de trabalho e que se relacionam com a saúde no trabalho, através de estudos. Foram identificados dois grupos, o contexto de trabalho e o conteúdo do trabalho e três variáveis: ambiente de trabalho (físico e relacionamento humano), valorização do trabalho (habilidade, oportunidades profissionais) e condição de trabalho (pressão, cobrança metas, jornada de trabalho, segurança, saúde). O trabalho buscou também conceitos de ambiente de trabalho, fatores psicossociais e saúde mental e identificou-se que a saúde do trabalhador está interligada aos fatores psicossociais e o ambiente de trabalho.

Em paralelo foi realizada uma pesquisa com os trabalhadores de uma empresa para descrever a opinião dos mesmos sobre os fatores psicossociais e sua saúde no ambiente de trabalho.

A última etapa foi apontar a aplicação de estratégias aplicadas pela empresa para promoção da saúde no trabalho, através das análises dos dados levantados na pesquisa.

Conclui-se primeiramente que a saúde do trabalhador está diretamente ligada ao ambiente saudável e aos fatores psicossociais que ele está exposto durante sua jornada de trabalho. Um ambiente de trabalho saudável vai gerar trabalhadores saudáveis, motivados e produtivos. A empresa pesquisada, na opinião dos pesquisados atua de forma preventiva em relação aos fatores psicossociais no ambiente de trabalho, tendo em vista que foram obtidas respostas satisfatórias em sua maioria, isto mostra que a empresa procura atuar de forma a melhorar os fatores psicossociais dentro do ambiente de trabalho, contribuindo para a saúde física e mental dos trabalhadores que nela executam as atividades laborais.

O item negativo foi sobre a remuneração que não atingiu uma resposta satisfatória, este ponto deve ser melhor avaliado pela empresa a fim de atuar de forma estratégica em reverter o

cenário atual apresentado na pesquisa, onde os trabalhadores precisam de outras atividades laborais para complementar sua renda.

É importante citar que a empresa pesquisada fornece serviços na área de saúde e segurança, logo, a sua gestão tem um olhar diferenciado sobre o assunto da pesquisa.

Em relação a trabalhos futuros este trabalho fornece algumas opções no que diz respeito a continuidade da pesquisa, segue abaixo algumas opções:

- A pesquisa foi realizada em uma empresa que fornece serviços na área de saúde e segurança, a pesquisa pode ser estendida para qualquer tipo de empresa e/ou ramo de atividade, desde que se tenha trabalhadores.
- Após a identificação do item negativo da pesquisa, pode-se realizar o aprofundamento do item remuneração, a fim de levantar dados mais minuciosos na empresa pesquisada para seja utilizado como base em ações estratégicas para mudar o cenário atual.
- Os fatores psicossociais podem ser pesquisados, estudados e avaliados nos ambientes laborais de forma conjunta ou individual, o que oferece um leque de opções para serem analisados.

REFERÊNCIAS

- AMATE, E.M; HOEFEL, M.G.L. **Caderno de Estudo Ambiente e Agravos à Saúde do Trabalhador**. Curso de Especialização Gestão Integrada, Esocial, NTEP E FAP. Faculdade Unyleya. Brasília-DF. 2018.
- BLEGER, J. **Temas de psicologia: entrevista e grupos**. São Paulo: Martins Fontes, 1989.
- BLEGER, J. **Psico-higiene e Psicologia Institucional**. Porto Alegre: Artes Médicas, 1984.
- BRASIL. Ministério da Saúde. **Profissionalização de auxiliares de enfermagem: cadernos do aluno: saúde mental** / Ministério da Saúde, Secretaria de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde, Departamento de Gestão da Educação na Saúde, Projeto de Profissionalização dos Trabalhadores da Área de Enfermagem. - 2. ed., 1.a reimpr. - Brasília: Ministério da Saúde; Rio de Janeiro: Fiocruz, 2003.
- BRUNNER & SUDDARTH. **Tratado de enfermagem médico-cirúrgica**. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan, 2009.
- CAMARGO, D.A.; CAETANO, D; GUIMARÃES, L.A.M. **Psiquiatria ocupacional II: síndromes psiquiátricas orgânicas relacionadas ao trabalho**. J. Bras. Psiquiatria. Vol. 54. Nº 1. 2005. Disponível em: http://www.medtrab.ufpr.br/arquivos%20para%20download/saude_mental/Psiquiatria%20ocupacional%20II%20s%EDndromes%20psiqui%E1tricas.pdf. Acesso em 18 maio 2022.
- CENCI, C. M. B. Depressão e Contexto de Trabalho. **Aletheia** 19, jan./jun. 2004. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-03942004000100004. Acesso em: 23 maio 2022
- CHIAVENATO, Idalberto. **Carreira e competência: gerenciando o seu maior capital**. São Paulo: Saraiva, 2002.
- CHIAVENATO, I. **Recursos humanos: o capital humano das organizações**. 9. ed. Rio de Janeiro: Elsevier Editora Ltda., 2009.
- CHIAVENATTO, I. **Introdução á Teoria Geral da Administração**. Rio de Janeiro: Campus, 2000.
- COX, T., LEKA, S. & KORTUM, E. **Psychosocial risks and work-related stress in developing countries: health impact, priorities, barriers and solutions**. International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health. 2010.
- COX, T.; GRIFFITHS, A. J. **The assessment of psychosocial hazards at work**. Ind: SHABRACQ, M. J.; WINNUBST, J. A. M.; COOPER, C. L. (eds) Handbook of work and Health Psychology. Chichester: Wiley & Sons, 1995.
- DEJOURS, C. **A loucura do trabalho**. São Paulo: Cortez, 1992.
- DEJOURS, C. **Psicodinâmica do trabalho**. São Paulo: Atlas, 1994.

FREITAS, Luís Conceição. **Manual de Segurança e Saúde no Trabalho**, Lisboa, Edições Sílabo, 2008

FROSINI, L. H., CARVALHO, A. B. M. **Segurança e Saúde na Qualidade e no Meio Ambiente**, in: CQ Qualidade, nº 38. São Paulo, 1995.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GLINA, Débora Miriam Raab; ROCHA, Lys Esther (org). **Saúde Mental no Trabalho da Teoria à Prática**. São Paulo: Roca, 2010

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). **Psychosocial factors at works: recognition and control**. Geneva: ILO Publications, 1986.

KALIMO. R.; LAPPANEN, A. **Feedback from vídeo display terminals, performance control and stress in text preparation in printing industry**. J. Occupat. Psych., 1984

LEVI, L. **Adaptación del trabajo a las capacidades y necesidades humanas: mejores del contenido y la organización del trabajo**. In: KALIMO, R.; EL-BATAWI, M. A.; COOPER, C. L.(eds) Los Factores Psicosociales em el Trabajo y su Relación com la Salud. Ginebra, Organización Mundial de la Salud, 1988.

LIMA JÚNIOR, Jófilo Moreira, **Segurança e Saúde na Indústria da Construção Prevenção e Inovação**. Brasília, CBIC, 2019.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia científica**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

MELO, Raimundo Simão de. **Direito Ambiental do Trabalho e a Saúde do Trabalhador: responsabilidades legais, dano material, dano moral, dano estético**. São Paulo: LTr, 2004.

MONTEIRO, C.; BENATTI, M. C.; RODRIGUES, R. C. M. **Acidente do trabalho e qualidade de vida relacionada à saúde: um estudo em três hospitais**. Revista Latino-Americana de Enfermagem, Ribeirão Preto, 2009.

MORAES, Monica Maria Lauzid de. **Direito à Saúde e Segurança no Meio Ambiente do Trabalho: proteção, fiscalização e efetividade**. São Paulo: LTr, 2002.

PEREIRA, VCG. **A contribuição da ergonomia no registro e prevenção das LER/DORT em centrais de atendimento: um estudo de caso [Dissertação de Mestrado]**. Florianópolis (SC). Programa de Pós Graduação em Engenharia de Produção, Universidade Federal de Santa Catarina; 2001.

PSYCHOSOCIAL RISK MANAGEMENT – EUROPEAN FRAMEWORK - PRIMA-EF: **Orientações do modelo europeu para a gestão de riscos psicossociais: um recurso para empregadores e representantes dos trabalhadores**. Tradução do Serviço Social da Indústria Departamento Nacional. Brasília: SESI, 2011.

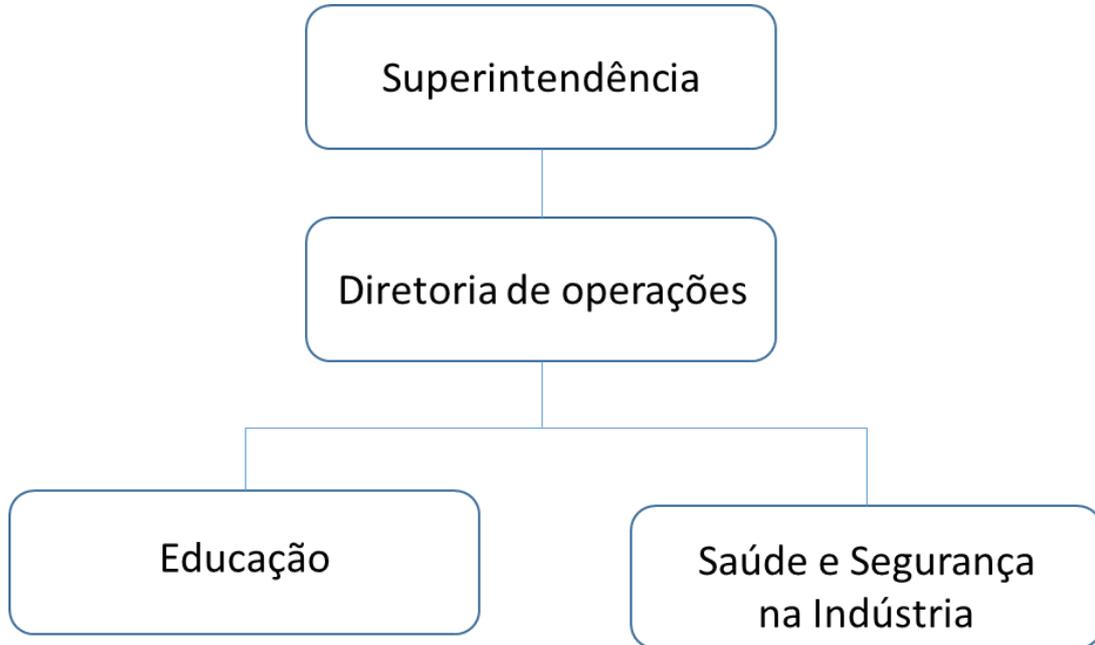
ROCHA, J. C. S. **Direito Ambiental e Meio Ambiente do Trabalho – Dano, Prevenção e Proteção jurídica**. São Paulo: LTr, 1997.

SAUTER, S. L.; HURREL, J. J.; MURPHY, L.R.; LEVI L. **Psychosocial and organizational factors**. In: SAUTER, S. L.; HURREL, J. J.; MURPHY, L.R.; LEVI L. (eds) Psychosocial and Organizational Factors. Encyclopaedia of Occupational Health and Safety. Geneva: International Labour Organization, 2003, v.2.

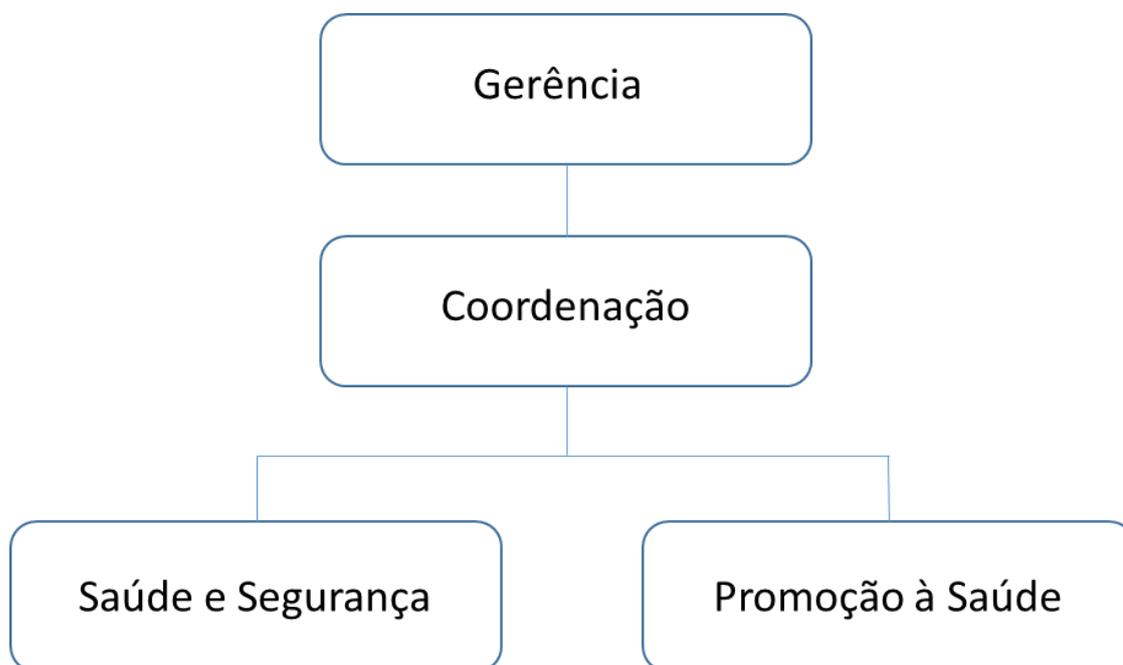
SILVA, L. S.; MENEZES, E. M. **Metodologia da pesquisa e elaboração de dissertação**. Manual de orientação. Florianópolis, 2001.

VERGARA, Sylvia C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. São Paulo: Atlas, 1997

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 12. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

ANEXO 1 – ORGANOGRAMA DA ORGANIZAÇÃO

Fonte: Elaborado pela autora, 2022

ANEXO 2 - ORGANOGRAMA DA FILIAL JOÃO PESSOA

Fonte: Elaborado pela autora, 2022

Documento Digitalizado Ostensivo (Público)

Trabalho de Conclusão de Curso

Assunto: Trabalho de Conclusão de Curso
Assinado por: Francimar Cruz
Tipo do Documento: Anexo
Situação: Finalizado
Nível de Acesso: Ostensivo (Público)
Tipo do Conferência: Cópia Simples

Documento assinado eletronicamente por:

- Francimar Henriques Ribeiro da Cruz, ALUNO (20182460073) DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO - JOÃO PESSOA, em 07/07/2022 19:58:10.

Este documento foi armazenado no SUAP em 07/07/2022. Para comprovar sua integridade, faça a leitura do QRCode ao lado ou acesse <https://suap.ifpb.edu.br/verificar-documento-externo/> e forneça os dados abaixo:

Código Verificador: 565855

Código de Autenticação: 21b0b03b0c

