

**UNIVERSIDADE DO PLANALTO CATARINENSE – UNIPLAC
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM AMBIENTE E SAÚDE
MESTRADO EM AMBIENTE E SAÚDE**

CARMEN SOLANGE BRANCO PILATTI

**VULNERABILIDADE AOS RISCOS PSICOSSOCIAIS NAS ORGANIZAÇÕES DE
TRABALHO DE SANTA CATARINA**

**LAGES – SC
2018**

CARMEN SOLANGE BRANCO PILATTI

**VULNERABILIDADE AOS RISCOS PSICOSSOCIAIS NAS ORGANIZAÇÕES
DE TRABALHO DE SANTA CATARINA**

Dissertação apresentada para
obtenção do título de Mestre no
Programa de Pós-Graduação em
Ambiente e Saúde da Universidade
do Planalto Catarinense -
UNIPLAC.

Orientadora: Profa. Dra. Lilia
Aparecida Kanan

**LAGES
2018**

FICHA CATALOGRÁFICA

Pilatti, Carmen Solange Branco.

Vulnerabilidade aos riscos psicossociais nas organizações de trabalho de Santa Catarina / Carmen Solange Branco Pilatti – Lages (SC). 2018.

153 p.

Dissertação (Mestrado) – Universidade do Planalto Catarinense. Programa de Pós-Graduação em Ambiente e Saúde da Universidade do Planalto Catarinense.

Orientadora: Lilia Aparecida Kanan.

1. Saúde do Trabalhador. 2. Saúde Ocupacional. 3. Fatores de Risco no Trabalho.

I Kanan, Lilia Aparecida. II Título.

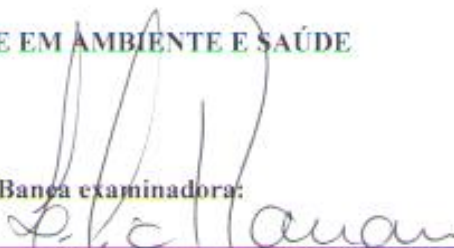
(Elaborada pela Aluna)

CARMEN SOLANGE BRANCO PILATTI

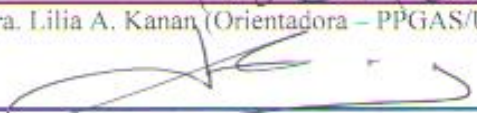
Dissertação intitulada **"VULNERABILIDADE AOS RISCOS PSICOSSOCIAIS NAS ORGANIZAÇÕES DE TRABALHO DE SANTA CATARINA"** foi submetida ao processo de avaliação e aprovada pela Banca Examinadora em 18 de Dezembro de 2018, atendendo as normas e legislação vigentes do Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Ambiente e Saúde da Universidade do Planalto Catarinense para a obtenção do Título.

MESTRE EM AMBIENTE E SAÚDE

Banca examinadora:



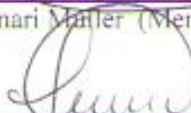
Dra. Lilia A. Kanan (Orientadora – PPGAS/UNIPAC)



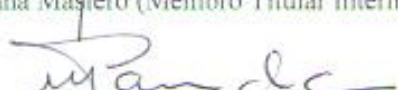
Dr. José Carlos Zanelli (Membro Titular Externo – IMED)



Dra. Isabela Regina Fornari Müller (Membro Suplente Externo – ESAG/UDESC)



Dra. Anelise Viapiana Masiero (Membro Titular Interno – PPGAS/UNIPAC)



Dra. Marina Patrício de Arruda (Membro Suplente Interno – PPGAS/UNIPAC)

A minha doce e amada mãe que não teve
tempo hábil em vida para ver o final deste
trabalho.

AGRADECIMENTO

Inicialmente minha gratidão muito especial à minha orientadora Dra. Lilia A. Kanan, que foi uma mestra incansável nos ensinamentos e esclarecimentos que me levaram a escrever esta dissertação. Sua paixão pelo tema aqui desenvolvido foi contagiante e me levou a desbravar muitos caminhos nas teorias relacionadas aos riscos psicossociais.

Agradeço também ao Programa de Pós Graduação em Ambiente e Saúde, que me transformou como pessoa, trazendo uma visão ampla da responsabilidade que tenho como ser humano que ocupa um lugar neste imenso globo terrestre. Entre os alunos do mestrado/2017 costumamos dizer que nunca um mestrando do PPGAS sairá o mesmo que entrou, dada a confrontação com a responsabilidade ambiental que é exposta de maneira clara e realista aos alunos do programa. Cada professor, cada disciplina e cada momento vivido nas aulas externas contribuíram sobremaneira para o meu crescimento pessoal e para a reciclagem de conhecimentos tão necessários na área ambiental.

Ainda, minha gratidão à colega de mestrado Dejenane Monteiro que incansável me acompanhou durante a aplicação da pesquisa, se desesperou comigo com a pouca adesão dos participantes do congresso e junto comigo não desistiu de lutar até o último dia do evento. Sem a sua ajuda, tudo teria sido muito pior.

Agradeço aos professores que aceitaram fazer parte desta banca, pelo tempo que dispensaram na leitura deste trabalho e na audição desta banca, bem como, pela sua valorosa contribuição em melhorar as teorias aqui descritas com humildade e com o desejo impar de contribuir para melhorar a qualidade do trabalho nas organizações.

Meu agradecimento especial a minha família que esteve comigo na aplicação da pesquisa, na montagem dos questionários e que acompanhou passível as horas e horas de estudo, desespero com a estatística, busca incansável de artigos e estudos relacionados a dados quantitativos nesta área tão escassos no Brasil.

E por fim, minha gratidão a UNIPLAC pela oportunidade de cursar este mestrado e através dele poder reforçar e renovar em mim o desafio de sempre aprender mais, de questionar mais, e buscar sempre fazer do conhecimento um meio de transformação e autonomia.

“Um homem se humilha
Se castram seus sonhos
Seu sonho é sua vida
E a vida é trabalho
E sem o seu trabalho
Um homem não tem honra
E sem a sua honra
Se morre, se mata
Não dá pra ser feliz.” (Fagner)

RESUMO

Ao longo do tempo foi possível constatar a mudança substancial das atividades de trabalho, das relações que neste espaço se entabulam, das condições para sua realização ou do modo como está organizado, entre outros aspectos que podem ser citados. Essas mudanças ao mesmo tempo que trouxeram algumas facilidades ao contexto laboral, também ampliaram a vulnerabilidade do trabalhador ao adoecimento dele decorrente. O tema que se pretendeu desenvolver em pesquisa é ‘Riscos Psicossociais’ (RPS). O objetivo que se pretendeu alcançar foi avaliar a vulnerabilidade aos riscos psicossociais nas organizações de trabalho de Santa Catarina. Especificamente pretendeu-se identificar aspectos associados ao ambiente laboral e à gestão de pessoas que pudessem incorrer em RPS. Foram participantes do estudo os profissionais de Recursos Humanos participantes do Congresso Catarinense de Recursos Humanos - 2017. Segundo informações obtidas junto à Comissão Organizadora do Congresso, havia a expectativa de participação de cerca de 750 gestores e/ou trabalhadores das áreas de gestão de pessoas ou recursos humanos. Os dados foram coletados por meio do questionário Fatores Psicossociais de Identificação de Situações de Risco (MARTIN; YERRO, 2002), composto por perguntas fechadas, adaptado aos objetivos do estudo. O instrumento é composto por cinco dimensões: (i) Participação, envolvimento e responsabilidade; (ii) Formação, informação e comunicação; (iii) Gestão do Tempo; (iv) Coesão grupal; e (v) Assédio. Este foi disponibilizado na pasta dos participantes do Congresso e posteriormente depositado em urnas espalhadas estrategicamente pelo local do Congresso. Os dados resultantes da pesquisa foram analisados de acordo com o manual de instruções do questionário de Fatores Psicossociais de Identificação de Situações de Risco em suas cinco categorias de análise. Os resultados encontrados para a primeira categoria de análise (participação, envolvimento e responsabilidade) foi de 61,7% de inadequação; para a segunda categoria de análise (formação, informação e comunicação) foi de 73,9% de inadequação; para a terceira categoria de análise (Gestão do tempo) o percentual encontrado foi de 84,2% de inadequação; para a quarta categoria de análise (coesão grupal) foi encontrada o percentual de 53,6% de inadequação; e a quinta categoria de análise (assédio) apresentou 71,4% de baixas de origem psicológica. Os percentuais resultantes deste estudo revelam que as organizações de trabalho de Santa Catarina, objeto desta pesquisa, apresentam vulnerabilidade aos riscos psicossociais.

Palavras-chave: Saúde do trabalhador. Saúde ocupacional. Fatores de risco no trabalho.

ABSTRACT

Over time it has been possible to observe the substantial change in work activities, the relationships that are in this space, the conditions for its realization or the way it is organized, among other aspects that can be cited. These changes, while bringing some facilities to the labor context, have also increased the vulnerability of the worker to his sickness. The theme to be developed in research is 'Psychosocial Risks' (RPS). The aim is to assess the vulnerability to psychosocial risks in work organizations in Santa Catarina. Specifically, it was intended to identify aspects associated with the work environment and the management of people who may incur RPS. Participants of the study were the Human Resources professionals participating in the Catarinense Congress of Human Resources - CONCARH 2017. According to information obtained from the Organizing Committee of the Congress, there were an expectation of participation of about 750 managers and / or workers in the areas of people management or human resources. The data were collected through the questionnaire Psychosocial Factors of Identification of Risk Situations (Martin; Yerro, 2002), composed of closed questions, adapted to the objectives of the study. The instrument is composed of five dimensions: (i) Participation, involvement and responsibility; (ii) Training, information and communication; (iii) Time Management; (iv) Group cohesion; and (v) Harassment. This was made available in the folder of the participants of the Congress and later deposited in ballot boxes scattered strategically by the place of the Congress. The data resulting from the research were analyzed according to the instruction manual of the questionnaire of Psychosocial Factors of Identification of Risk Situations in its five categories of analysis. The results found for the first category of analysis (participation, involvement and responsibility) were 61.7% of inadequacy; for the second category of analysis (training, information and communication) was 73.9% inadequate; for the third category of analysis (Time management) the percentage found was 84.2% of inadequacy; for the fourth category of analysis (group cohesion) the percentage of 53.6% of inadequacy was found; and the fifth category of analysis (harassment) presented 71.4% of low psychological origin. The percentages resulting from this study reveal that the work organizations of Santa Catarina, object of this research, are vulnerable to psychosocial risks.

Key-words: Worker health. Occupational health. Risk factors at work.

LISTA DE ABREVIATURAS

ABRH – Associação Brasileira de Recursos Humanos

CEP – Comitê de Ética em Pesquisa

CNS – Conselho Nacional de Saúde.

CONCARH – Congresso Catarinense de Recursos Humanos.

DIEESE - Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos.

ILO – International Labour Office.

MPS – Ministério de Previdência Social.

MT – Ministério do Trabalho.

MTPS – Ministério do Trabalho e Previdência Social.

OIT – Organização Internacional do Trabalho.

OMS – Organização Mundial da Saúde.

PPGAS – Programa de Pós-Graduação em Ambiente e Saúde.

PROART – Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho.

RAIs - Relação Anual de Informação Social.

RPS – Riscos Psicossociais.

RS – Rio Grande do Sul.

SC – Santa Catarina.

SESI – Serviço Social da Indústria.

SIDETCH – Microsoft Certified Partner.

SPSS - Statistical Package for the Social Sciences

TCLE – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.

UnB – Universidade de Brasília.

UNIPLAC – Universidade do Planalto Catarinense.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1: Pontuação dos entrevistados para o fator participação, envolvimento e responsabilidade	50
Figura 2. Pontuação dos participantes para o fator formação, informação e comunicação.	58
Figura 3. Pontuação dos participantes para a gestão do tempo.	64
Figura 4. Pontuação dos participantes para a coesão grupal	69
Figura 5. Representação gráfica do conjunto de dados analisados.....	76
Figura 6. Nuvem de palavras.....	77

LISTA DE TABELAS

Tabela 1. Caracterização da amostra participante do estudo.....	48
Tabela 2. Análise de Regressão Multivariada para participação, envolvimento e responsabilidade, de acordo com as variáveis independentes: sexo, idade, grau de instrução, tempo de serviço, cargo ocupado e porte da empresa	52
Tabela 3. Análise de Regressão Multivariada para formação, informação e comunicação, de acordo com as variáveis independentes: idade, grau de instrução, tempo de serviço, cargo ocupado e porte da empresa.	60
Tabela 4. Análise de Regressão Multivariada para a gestão do tempo: idade, grau de instrução, tempo de serviço, cargo ocupado e porte da empresa.....	66
Tabela 5. Análise de Regressão Multivariada para a coesão grupal: idade e tempo de serviço.....	71
Tabela 6. Frequência absoluta (n) e frequência relativa (%) para as perguntas relacionadas ao fator assédio.	73
Tabela 7. Análise de Regressão Multivariada para as questões relacionadas ao assédio.....	74

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	23
2. REVISÃO DE LITERATURA	27
2.1 O TRABALHO NA CONTEMPORANEIDADE	28
2.2 FENÔMENOS PSICOSSOCIAIS POSITIVOS	31
2.3 RISCOS PSICOSSOCIAIS	33
2.4 PERCEPÇÃO	41
3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	43
3.1 CARACTERIZAÇÃO DO ESTUDO	43
3.2 LOCAL DE ESTUDO	43
3.3 PARTICIPANTES DA PESQUISA	43
3.3.1 Critérios de inclusão	43
3.3.2 Critérios de exclusão	44
3.4 PROCEDIMENTOS DE CONTATO COM OS PARTICIPANTES E COLETA DE DADOS	44
3.5 INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS	44
3.6 PROCEDIMENTOS DE ANÁLISE DE DADOS	46
3.7 PROCEDIMENTOS ÉTICOS	46
3.8 ANÁLISE ESTATÍSTICA	47
4. ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS DADOS	48
4.1 DADOS SOCIODEMOGRÁFICOS DOS PARTICIPANTES	48
4.2 PARTICIPAÇÃO, ENVOLVIMENTO E RESPONSABILIDADE	49
4.4 GESTÃO DO TEMPO	64
4.5 COESÃO GRUPAL	69
4.6 ASSÉDIO	72
4.7 EM SÍNTESE	75
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	78
REFERÊNCIAS	81
APÊNDICES	90
APÊNDICE 1 – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO – TCLE	90
APÊNDICE 2 – INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS	93
APÊNDICE 3 – AUTORIZAÇÃO PARA USO DO INSTRUMENTO DE PESQUISA	100
APÊNDICE 4 - ARTIGO	101
VULNERABILIDADE AOS RISCOS PSICOSSOCIAIS NAS ORGANIZAÇÕES DE TRABALHO DE SANTA CATARINA	101
ANEXOS	127
ANEXO 1 – EL MÉTODO DEL INSL PARA LA IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE FACTORES PSICOSOCIALES (NOTA TÉCNICA 840)	127
ANEXO 2 – FACTORES PSICOSOCIALES. IDENTIFICACIÓN DE SITUACIONES DE RIESGO	133
ANEXO 3 – PARECER CONSUBSTÂNCIADO DO COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA DA UNIPLAC	151

1. INTRODUÇÃO

No Brasil, o contingente de trabalhadores que se afastam do trabalho em razão de distúrbios na saúde é crescente. Dados do Anuário de Saúde do Trabalhador/2016, publicado pelo Ministério do Trabalho informam que, no Brasil, em 2015, 181.608 trabalhadores foram afastados por doença ocupacional do trabalho. Destes, na região Sul do Brasil, houve 22.987 afastamentos. O maior contingente de trabalhadores afastados foi de homens (94.629), na faixa etária de 30 a 39 anos (53.825) (MTPS. RAIS/DIEESE, 2017).

O Primeiro Boletim Quadrimestral sobre Benefícios por Incapacidade de 2017 descreve que a Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho, que foi introduzida pelo Decreto nº 7.602/2011 é pautada pelo seguinte objetivo: “a promoção da saúde e a melhoria da qualidade de vida do trabalhador e a prevenção de acidentes e de danos à saúde advindos, relacionados ao trabalho ou que ocorram no curso dele, por meio da eliminação ou redução dos riscos nos ambientes de trabalho” (MT, 2016. p.5).

De modo a reforçar a importância e abrangência dessa política, instituições governamentais brasileiras têm produzido levantamentos estatísticos sobre o adoecimento, morte e afastamento de trabalhadores. Por exemplo, o Ministério da Previdência Social (MPS, 2016) apresenta no ‘Boletim sobre benefícios por incapacidade’, dados sobre a década de 2004-2013. O boletim registra que a concessão do benefício auxílio-doença pela Previdência Social aumentou de 1.895.880 de benefícios, em 2004, para 2.581.402 em 2013. Entre todos os tipos de benefícios concedidos, o auxílio-doença é aquele com maior frequência de concessão, representando 78% do total (MPS, 2016).

Entre 2012 e 2016, este alarmante quantitativo aumentou ainda mais: no período foram concedidos 7.168.633 benefícios auxílios-doença. As aposentadorias por invalidez, que retiram o trabalhador definitivamente da vida laboral, totalizaram 283.423 casos (PREVIDÊNCIA TOTAL, 2017).

Ao se colocar atenção aos transtornos mentais e comportamentais, a Secretaria de Previdência do Ministério da Fazenda evidencia no 1º Boletim Quadrimestral sobre Benefícios por Incapacidade de 2017, que no Brasil, os transtornos mentais e comportamentais foram, a terceira causa de incapacidade para o trabalho, considerando a concessão de auxílio-doença e aposentadoria por invalidez, no período de 2012 a 2016. Estes transtornos totalizaram 668.927 casos, cerca de 9% do total de auxílios-doença e aposentadorias por invalidez concedidas no período de cinco anos analisados (MPS, 2017).

Os transtornos mentais e comportamentais estão relacionados aos fatores psicossociais. Estes se ampliam quantitativamente em função das mudanças que a contemporaneidade obriga aos modos de viver e trabalhar. Eles representam cerca de, 17,5 mil casos novos por ano, assumidamente associados ao trabalho, que produzem um *déficit* considerável à economia, uma vez que geram cerca de 2,4 milhões de dias de trabalho perdidos por ano (PREVIDÊNCIA TOTAL, 2017).

Outro exemplo a ser citado são os dados do Ministério da Previdência Social, pois revelam que entre os afastamentos por auxílio-doença, a depressão está entre as 20 doenças que mais afastam trabalhadores do mercado de trabalho (MTPS. RAIS/DIEESE, 2015) ocupando o oitavo lugar no *ranking* nacional. É inquietante observar que de janeiro a novembro de 2015, foram concedidos 60.435 benefícios de auxílio-doença por episódios depressivos e transtornos depressivos recorrentes no Brasil (SIDETCH, 2015). Este dado é considerado alarmante, pois a doença produz ocorrências graves na vida do trabalhador, entre elas, o suicídio. Este passou a ser considerado um gravíssimo problema a ser enfrentado nas organizações de trabalho, segundo Dejours e Bègue (2010, p.15), por que mostra “a profunda degradação do conjunto do tecido humano e social do trabalho”.

O conjunto dos dados anteriormente apresentados converge para a necessidade de problematização por parte da sociedade e da academia a respeito dos riscos incidentes sobre o trabalho e trabalhadores na contemporaneidade. Especificamente este estudo problematiza os riscos psicossociais.

Os fatores de risco psicossociais no trabalho referem-se às condições que se encontram presentes em uma situação de trabalho e que estão diretamente relacionadas com as condições ambientais onde o mesmo acontece (OIT/OMS-1984). Há que se referir que afeto a este ambiente há a ‘organização do trabalho’, que se traduz por meio dos procedimentos e métodos para a realização do mesmo; o ‘conteúdo do trabalho’ e a ‘realização das tarefas’ (OIT/OMS-1984). Em outras palavras: são aspectos adversos ou desfavoráveis que podem afetar negativamente a saúde e segurança dos trabalhadores, bem como o desenvolvimento do trabalho, e se traduzem em riscos psicossociais (NOGAREDA et al., 2006). Estes representam, portanto, as interações entre o conteúdo, a organização e a gestão de trabalho e demais aspectos existentes no ambiente organizacional (pressão) por um lado, e as competências e necessidades dos trabalhadores (resiliência) por outro, numa relação onde a pressão excede a resiliência (COX; GRIFFITHS, 2005).

Frequentemente, os fatores de risco psicossociais atuam durante longos períodos da vida do trabalhador, de forma contínua e intermitente, são muitos e de diferentes naturezas.

Provocam influência em suas atitudes, motivação, percepção da realidade e na resposta à diferentes situações de trabalho (COELHO, 2008). Passaram, desde o ano de 2000, a ser relevantes os estudos nessa área, dado as evidências encontradas entre riscos psicossociais e trabalho e o aumento de afastamentos do trabalho relacionados a esses fatores. Este fato motivou pesquisadores a propor a ampliação de estudos que pudessem identificar os aspectos não nocivos do ambiente laboral, de modo a se estudar o que de positivo o trabalho comporta (SNYDER; LOPEZ, 2009).

O universo do trabalho, ao longo do tempo, sofreu modificações consideráveis; uma análise sobre este fenômeno exige um percurso que passe pela observação do trabalho na contemporaneidade, suas características e perspectivas, bem como apresente uma filosofia dinâmica que vislumbre uma nova maneira de viver e ver o trabalho. A partir desta perspectiva então, se poder discorrer sobre os riscos psicossociais advindos das atividades laborais (BARUKI, 2017).

Considera-se que para a prevenção dos problemas que envolvem a saúde do trabalhador aqui brevemente apresentado, torna-se necessário identificar os riscos psicossociais, para evitar as situações que possam ocasioná-los. Com atitudes de prevenção pode-se inferir em processos de trabalho saudáveis, dinâmicos e economicamente viáveis.

Deste modo, dado a inquietação gerada com o momento econômico do país e a necessidade de minimizar afastamentos, demissões, acidentes, perdas, necessidades de reconstrução, etc., e poder produzir conhecimento relevante que possa sugerir ações voltadas à satisfação humana no trabalho e à produtividade, este estudo buscou respostas à seguinte questão: **“As organizações de trabalho de Santa Catarina estão vulneráveis aos Riscos Psicossociais”?**

Para responder a esta questão determinou-se como objetivo geral deste estudo: Avaliar a vulnerabilidade aos riscos psicossociais nas organizações de trabalho do estado de Santa Catarina. Especificamente pretendeu-se: (a) levantar aspectos associados ao contexto do trabalho que podem originar riscos psicossociais. (b) discutir aspectos da gestão de pessoas que podem originar riscos psicossociais.

As hipóteses elencadas foram:

- As organizações de trabalho do Estado de Santa Catarina estão vulneráveis aos riscos psicossociais.
- As organizações de trabalho do Estado de Santa Catarina não estão vulneráveis aos riscos psicossociais.

Por meio desta pesquisa pretendeu-se identificar a vulnerabilidade e a ocorrência de riscos psicossociais no contexto de trabalho, sob a perspectiva de gestores e funcionários do setor de Recursos Humanos ou Gestão de Pessoas. Numa instância ampliada pretendeu-se contribuir à minimização do quantitativo de trabalhadores afastados do trabalho em razão de condições passíveis de prevenção. Há ainda a perspectiva de que os conhecimentos resultantes da pesquisa poderão contribuir às organizações em termos de minimização de custos derivados de afastamentos e de substituição de trabalhadores afastados.

Os capítulos seguintes apresentarão os aspectos ordenadores deste estudo. Após essa breve introdução, o Capítulo 2 apresenta uma revisão teórica dos principais conceitos que sustentam o estudo, a partir do entendimento de autores e articulistas que têm publicações contributivas ao seu objeto. O Capítulo 3 descreve o percurso metodológico percorrido no processo de produzir conhecimento. O Capítulo 4 apresenta as análises empreendidas e as discussões a elas associadas, tendo como base estudos e pesquisas que auxiliam à sua compreensão. No Capítulo 5 a pesquisadora se posiciona diante dos achados tecendo suas conclusões e considerações finais.

2. REVISÃO DE LITERATURA

O universo do trabalho, ao longo do tempo, sofreu mudanças consistentes. No trabalho contemporâneo, que sofre reflexos do processo que se constituiu ao longo de muitos anos e da rápida aproximação mundial pelo fenômeno da internet, essas mudanças são visíveis, dado a influência do mundo globalizado. Este velozmente produz e disponibiliza informações e habilita novas tecnologias de informação que incidem sobre as mais diversas áreas de trabalho, embora estas já venham se reconstruindo ao longo de décadas de readaptações (COSTA, 2005).

Grande parte das transformações nas dinâmicas e exigências das práticas do trabalho são oriundas das transições globais que ocorrem nos âmbitos socioeconômicos, culturais e tecnológicos. De um lado há a globalização da economia e seus mercados, e em outro está o comércio e a multinacionalização das organizações, a prática econômico-financeira, a manufatura, a propaganda e os recursos humanos, que vêm aumentando a concorrência entre as organizações. Esse incremento produtivo acarreta para estas, uma forte pressão para o aumento da produtividade e redução de custos. Esse *status quo* gera grande incitação para um desafio interno agressivo voltado ao crescimento da organização. A constituição desse processo abrangente culmina inevitavelmente em mudanças radicais no mercado de trabalho (PEIRÓ, 1999).

As mudanças foram significativas para o mundo do trabalho; repercutiram sobre o surgimento de riscos emergentes na área da segurança e saúde ocupacional. Esse movimento no mundo do trabalho resultou não apenas em riscos físicos, químicos e biológicos, mas também no surgimento de riscos psicossociais. O trabalhador passou a sofrer um processo de remodelação do seu modo de ver o mundo, pois este, numa rápida propagação de dados, se transforma se reforma e se modifica o que exige a construção de novos valores, novos conhecimentos e novos modos de atuação nas frentes de trabalho (VIZZACARO-AMARAL, 2011).

Mudanças no mercado de trabalho frequentemente trazem consigo transformações, que são às vezes salutares, como mais força de trabalho jovem, maior incorporação feminina e melhora da qualificação, grande diversidade étnica, etc. Essas alterações não se inscrevem apenas no âmbito demográfico, mas também modificam os valores, a cultura das sociedades, por exemplo, algo que se reflete nas organizações e no trabalho. Tais mudanças impulsionam as organizações no sentido de repensar a forma de organizar o trabalho, bem como o modo da configuração de suas atividades. O reflexo dessas mudanças é concebido como algo

importante pela União Europeia. Tanto que ela propôs o objetivo quatro do Fundo do Fórum Social Europeu, como um espaço para a promoção urgente da antecipação de mudanças no âmbito industrial, que possam servir de parâmetros para o enfrentamento estratégico e eficaz dessas modificações na atividade rotineira desenvolvida pelo trabalhador (PEIRÓ, 1999).

Há muitos anos, os organismos internacionais especializados em estudar as transformações no mundo do trabalho (OIT, 1986; OMS, 2003) se dedicam a acompanhar os movimentos e evoluções tecnológicas e sociais em todos os âmbitos e segmentos organizacionais, com o intuito de prever atuações que minimizem os efeitos dessas transformações na vida do trabalhador. Entretanto, ainda assim, o modo acelerado como acontecem as mudanças produz drásticas alterações na forma de atuação e desenvolvimento do trabalho, o que exige agilidade e versatilidade para a compreensão de sua dinâmica (VIZZACARO-AMARAL, 2011).

É necessário conhecer, avaliar e ainda sinalizar os riscos psicossociais que o trabalho enseja, porque a exploração produz a exaustão e a exaustão obscurece a consciência, abrindo caminho à alienação. Os meandros desse processo, para serem desvendados, necessitam da abordagem interdisciplinar, que ainda se constitui em desafio teórico-metodológico, dentro do novo campo da saúde mental relacionada ao trabalho (VIZZACARO-AMARAL, 2011).

2.1 O TRABALHO NA CONTEMPORANEIDADE

Considerada a grande agilidade nas mudanças no mundo do trabalho, destaca-se a maneira como essas mudanças ocorrem de forma acelerada com transformações claras e com consequências evidentes. Encontra-se na flexibilização do trabalho, segundo Blanch (2003), o fator preponderante que produz conteúdos e formas novas de trabalho e as suas relações. A flexibilização, vista aqui, como transformação, desregulamentação, ruptura de sistemas que regulavam as relações de trabalho (MENDES, 2007).

O mundo moderno, no âmbito do trabalho, se caracteriza por atividades desenvolvidas com mais flexibilidade, e essa renovação dos processos promove mudanças sociais significativas no modo de ser do trabalhador e na sua maneira de agir em sociedade. Essas transformações criam um contexto caracteristicamente frágil, efêmero e descontínuo, levando o trabalhador a se defrontar com a instalação de um caos mental, promovido pela insegurança que tal contexto encerra (CHALFIN et al., 2007).

O contexto social moderno não consegue assegurar proteção ao ser humano, ficando este vulnerável à possibilidade de desemprego e trabalho precário. As novas formas de configuração do trabalho, a partir da conjuntura de evolução tecnológica atual e da competição global, contextualizam uma nova forma de inscrição do trabalho na vida dos sujeitos (CASTEL, 2005).

A este respeito, encontra-se que:

[...] o mundo produtivo contemporâneo, particularmente desde o amplo processo de reestruturação do capital desencadeado em escala global no início da década de 1970, vem apresentando um claro sentido multiforme, com tendências mundiais de informalização de força de trabalho e de aumento dos níveis de precarização dos trabalhadores. No outro lado do pêndulo, outras tendências em curso estariam dando sinais mais “positivos”, de maior intelectualização do trabalho, em especial nos ramos dotados de maior impacto tecnológico-informacional-digital (ANTUNES, 2013, p.13).

O lugar do trabalho na sociedade atual sofre questionamentos e por isso se busca implantar uma nova dinâmica de observação, com um olhar mais positivo sobre os fenômenos do seu cotidiano. O trabalho é um fenômeno de significativa importância para a vida social humana, pois é nele que o ser humano encontra a base de sua posição em âmbito social e profissional. Toda transformação no mundo do trabalho desencadeia mudanças importantes na vida do trabalhador e desvela reflexões importantes sobre a sua atuação, organização e configuração nas sociedades de trabalho (SELIGMAN-SILVA, 2007).

Em um olhar ampliado sobre o mercado de trabalho brasileiro, a sua estrutura e evolução recente, verifica-se que o movimento financeiro foi o atributo característico mais evidente na economia brasileira durante os cinquenta anos compreendidos entre as décadas de 1930 e 1970 (DIEESE, 2018).

O trabalho no mundo contemporâneo, organizado pela economia de mercado, tem sua regulamentação regida pelo direito do trabalho que estabelece as regras das relações laborais (CASTEL, 2005). E estas nem sempre representam a melhor forma de desenvolvimento do trabalho para o trabalhador. Muitas regras direcionam-se somente para o crescimento econômico organizacional. O atual contexto de globalização internacionaliza o trabalho e faz com que se busque reduzir o preço da força de trabalho e aumentar a eficácia da produção (CASTEL, 2005).

Deste processo, resultam o desemprego, o trabalho mais precário e a caracterização de um sistema individualizado de execução do trabalho. Esta individualização surge devido as

formas de flexibilização resultante dessa moderna dinâmica de atuação em busca do melhor resultado a qualquer custo (CASTEL, 2005).

Como consequência do trabalho mais precário, advém a escassez de direitos e garantias na execução das atividades laborais, bem como uma frágil qualidade na execução das atividades. Daí se origina uma situação de trabalho descontínuo, com frágil controle sobre as atividades desenvolvidas por um trabalhador desprotegido e mal remunerado (GALEAZZI, 2006).

Além disso, se observa que “as condições e as exigências do mercado de trabalho na atualidade rotinizam e amortecem o sentido da vida, deixando no corpo as marcas do sofrimento”. Esta realidade resulta em várias doenças ocupacionais, como também fragiliza a saúde mental (HELOANY; CAPITÃO, 2003, p. 107).

Outro fato que se destaca são as características contemporâneas do trabalho. Esta parece que progressivamente ensejam uma maior rigidez no exercício da função de modo a manter o trabalhador na sua atividade sob a exigência de uma produção constante, com resultados que satisfaçam as necessidades organizacionais. As perspectivas do trabalho mostram assim, a precarização como um dos efeitos mais evidentes das transformações decorrentes da flexibilização e das novas tecnologias de informação e da comunicação (ANDREAZZA, 2008).

Na busca de reconhecimento e na incerteza da garantia do seu posto de trabalho, o trabalhador normalmente tenta superar seus limites para dar identidade ao que faz e também dar sentido a sua existência (DEJOURS, 2010). Os estudiosos do trabalho e de seus efeitos na vida dos indivíduos têm direcionado seus esforços a não valorizar apenas a cura da doença ou a sua prevenção, mas sim, buscar recursos que proporcionem condições de saúde favoráveis aos trabalhadores (CASTEL, 2005; GALEAZZI, 2006; SELIGMAN-SILVA, 2007; ZANELLI; KANAN, 2018). Para eles é preciso que as pessoas e a comunidade se desenvolvam num mesmo ritmo (HELOANI; CAPITÃO, 2003).

Apesar de tantas questões adversas, os sujeitos têm buscado estratégias para o enfrentamento de todo o sofrimento proveniente de contextos em desequilíbrio no trabalho, e assim acabam implementando cenários novos que os auxiliam a lidar com os riscos e com os danos psicossociais que decorrem de toda essa dinâmica de atuação. Em razão disto, se assiste a um - ainda inicial - processo de mudança na dinâmica de execução do trabalho nos mais variados setores, o que leva os administradores a considerar a questão da subjetividade dos indivíduos no trabalho (KANAN; ARRUDA, 2013; MENDES, 2008).

Decorrente deste amplo processo de transformação, muitos gestores, empresários e administradores, perceberam a necessidade de considerar a subjetividade à compreensão do comportamento humano no trabalho; tornaram-se mais conscientes de sua importância, pois os aspectos que a evidenciam transcendem o prescrito, os contratos formais ou os regulamentos vigentes; compreenderam as expressões de sentimentos e emoções e que as condutas e atitudes dos trabalhadores, são determinadas por muitos aspectos, dentre eles, os sociais, religiosos, políticos, econômicos e morais (KANAN; ARRUDA, 2013, p 584).

Novas perspectivas surgem, na busca de encontrar no trabalho também o fator de satisfação, oportunizando ao trabalhador o enfrentamento do sofrimento e a mobilização de suas estratégias subjetivas. Com isto, é possível desenvolver mecanismos saudáveis para enfrentar situações de desconforto, seguindo por caminhos transformadores (MENDES, 2008). Estudiosos da atualidade (MARTINEZ, 2018; ZANELLI; KANAN, 2018) enfatizam a necessidade da disseminação de um novo conceito cultural para a produtividade organizacional.

Culturas de produtividade saudável facilitam não apenas o desenvolvimento de recursos pessoais para enfrentamento de conflitos e tensões interpessoais, como também interpessoais e grupais, dentro e fora do trabalho. Constituem processos de emancipação ou, na perspectiva psicossocial, o que leva os indivíduos e a própria coletividade à autonomia (ZANELLI; KANAN, 2018).

Dado a importância do trabalho na vida do indivíduo, entende-se que o mesmo precisa ser observado como fator de satisfação, e não apenas de sofrimento. Assim, a valorização e estudo de aspectos que o tornem um fenômeno saudável pode ser significativo e transformador.

2.2 FENÔMENOS PSICOSSOCIAIS POSITIVOS

Poucos são os estudos relacionados aos afetos positivos; raros são os estudiosos que dispensam sua atenção a pesquisar as gratificações de alegria e contentamento ligadas ao prazer como importância evolutiva (SELIGMAN, 1998). Diener (2000) destaca que o bem-estar envolve experiência de prazer e apreciação das recompensas da vida. Para esse autor, o bem-estar subjetivo é uma combinação de afeto positivo e satisfação geral com a vida, ou seja, sinônimo de felicidade. Assim é necessário desafiar a si mesmo, a olhar o mundo e buscar encontrar nele características do que seja qualidade para a vida, compreendendo antes de tudo, que cada ser humano é único e assim também é o seu entendimento de mundo (SNYDER; LOPEZ, 2009).

Fredrickson (2000) estudou o modelo de emoções positivas e demonstrou que a experiência da alegria aumenta as perspectivas daquilo que o sujeito tem vontade de fazer no momento, ou seja, melhora a sua produtividade. A alegria amplia também a probabilidade de comportamento positivo em relação a outras pessoas, aumentando recursos sociais e intelectuais mais duradouros ao estimular o vínculo, aumenta o nível de criatividade e de desenvolvimento cerebral.

Assim, o indivíduo sob o efeito da ampliação dos seus afetos positivos amplia a construção de recursos para atuar na vida, o que aumenta a sensação de energia vital no organismo. Quando virtudes e qualidades são as responsáveis pelo bem-estar, a vida se torna mais autêntica, pois os sentimentos são estados, acontecimentos momentâneos, não necessariamente associados a características de personalidade (SELIGMAN, 2000).

Os fenômenos psicossociais positivos realçam a construção do prazer, satisfação e significado para a vida das pessoas. É a partir da felicidade que surge o uso produtivo de nossas qualidades psicológicas, partindo para a construção de uma vivência prazerosa e constitutiva de sentido (SELIGMAN, 2000). Um ambiente psicossocial positivo possibilita o bom desempenho e o crescimento pessoal, promovendo o bem-estar mental e físico do trabalhador, reduzindo a possibilidade de desequilíbrio individual e organizacional (EU-OSHA, 2007).

Snyder e Lopez (2009) apresentam alguns princípios de prazer que definem a saúde mental: “bem-estar emocional”, como presença de afeto positivo e satisfação com a vida como ausência de afeto negativo; “bem-estar social”, incorporando a aceitação, realização, contribuição, coerência e integração e ainda “bem-estar psicológico”, que combina: auto aceitação, crescimento pessoal, propósito na vida, domínio do ambiente, autonomia e relações positivas com outras pessoas.

Assim, a definição de aspectos produtivos e saudáveis no funcionamento pessoal perpassa também a qualidade. Esta representa a capacidade de sentir, pensar e se comportar de maneira que seja possível desenvolver o funcionamento psicológico ideal na busca de resultados efetivos na atuação dos indivíduos nas várias áreas da vida (SNYDER; LOPEZ, 2009).

O sentimento de valorização, reconhecimento e bem-estar, direciona-se também a sensação de prazer com as atividades desenvolvidas, e aqui o trabalho representa uma das principais atividades da vida. Além disto, auxilia na construção de atitudes criativas no cotidiano funcionando como fator psicossocial positivo. O espaço onde a atividade de trabalho é desenvolvida é um lugar de realização, construção da identidade, valorização e

reconhecimento. Neste espaço, o foco está na busca pelo prazer, de modo que se possa preservar o equilíbrio psíquico, através das interações entre os trabalhadores e as suas realidades pessoais. Assim a preservação de um ambiente salutar a todos é: significativo e importante, pois reforçará a atuação dos fenômenos psicossociais positivos (GLANZNER, OLSCHOWSKY; KANTORSKI, 2011).

Deste modo, a compreensão de saúde mental completa, indica ser esta, uma combinação de elevados níveis de bem-estar emocional, bem-estar psicológico e bem-estar social. Assim, “parece que a forma como as pessoas percebem o mundo é muito mais importante para a felicidade do que as circunstâncias objetivas” (DIENER, 2000. p.34). Importante é a reavaliação constante de potencialidades e virtudes dos sujeitos no sentido de vislumbrar condições e processos que contribuam para a constante produtividade e prosperidade e conseqüentemente estados positivos de atuação social (VELOSO NETO, 2015).

Estudiosos do bem-estar no trabalho (SELIGMAN, 2000; SNYDER; LOPEZ, 2009; GLANZNER; OLSCHOWSKY; KANTORSKI, 2011; ZANELLI; KANAN, 2018) voltam o seu interesse à determinação de processos de trabalho saudáveis e libertadores, relevantes à avaliação das condições favorecedoras de sofrimento e de adoecimento. É recomendado por eles identificar tais condições e eliminá-las, para então, após esse trabalho, reforçar nos trabalhadores sensações de prazer e realização pelo trabalho realizado. A seguir, é abordada uma destas condições, representada pelos riscos psicossociais no trabalho.

2.3 RISCOS PSICOSSOCIAIS

Os estudos sobre o trabalho, na atualidade, tratam além dos riscos físicos a que se expõe o trabalhador, também de questões que envolvem os fenômenos psicossociais do ambiente laboral. Ocupam-se de modo cada vez mais profundo sobre os riscos psicossociais e sua relação com o trabalho e com o trabalhador (EU-OSHA, 2007).

Se há falta de atenção das organizações nesse quesito, os trabalhadores ficam vulneráveis aos riscos psicossociais e este fato se traduz em uma das causas mais relevantes no absenteísmo laboral. Este é determinado pelas mais variadas causas de adoecimento, como por exemplo, doenças cardiovasculares, vários transtornos de saúde mental e problemas orgânicos musculares e ósseos, resultado muitas vezes, de uma carga de pressão e tensão elevadas, que persistem por um longo período de tempo (PENIDO, 2013).

Os riscos psicossociais são vistos por alguns segmentos (políticos, econômicos e sociais) como um problema de saúde pública. Esta posição justifica-se quando se vê na literatura epidemiológica internacional (GOLLAC; BODIER, 2011) evidências convincentes dos seus efeitos sobre a saúde. Mesmo que o sofrimento mental associado ao trabalho, possa não significar doença, ele pode representar uma evidente possibilidade de desenvolvimento da mesma e a manifestação de um quadro clínico associado ao trabalho (MENDES, 2007).

Mecanismos etiológicos podem explicar a associação relacionada aos efeitos dos estressores psicossociais, pois efetivam o aumento da secreção de hormônios e um aumento da pressão arterial, bem como a mudança de comportamentos entendidos como comportamentos de risco, como uso e abuso de álcool e drogas (MENDES, 2007). Verifica-se ainda na literatura epidemiológica sobre o assunto, um destaque importante sobre doenças cardiovasculares, problemas de saúde mental e distúrbios muscoesqueléticos (GOLLAC; BODIER, 2011).

Observa-se que os efeitos a saúde relacionados acima, abrangem áreas da saúde que representam um desafio significativo para a saúde pública, porque as patologias descritas são as mais comuns, as economicamente mais expressivas e também as mais incapacitantes para indivíduos adultos inseridos no mundo do trabalho (GOLLAC; BODIER, 2011).

Os fenômenos ligados aos riscos psicossociais no trabalho constituem objeto de estudos mais profundos desde os anos setenta, onde surgiu uma crescente onda de novas tecnologias e novos sistemas de produção em todas as esferas do trabalho. Nas últimas décadas, estudos sobre riscos psicossociais no trabalho foram intensificados, o que produziu um conjunto crescente de pesquisas (THEORELL, 2000).

Observa-se que na medida em que os riscos físicos são reduzidos, elevam-se os riscos psíquicos, num processo transitório da força física para a intelectual. É uma transformação que faz emergir a gestão de informações e a gestão do conhecimento, que se voltam a solução dos problemas e constituem objetivos centrais da atividade produtiva moderna. O não funcionamento desses processos desestabiliza a organização e por esse motivo é imprescindível que se desenvolva com alto grau de eficiência, pois do contrário, pode representar uma ameaça ao bem-estar psicológico e a saúde de todos os trabalhadores envolvidos (BLANCH, 2011).

Durante a década de 1980, a OIT e a OMS, e o Conselho de Administração do International Labour Office – ILO, preocupadas com as intensas e rápidas transformações no mundo do trabalho, lançaram um documento (ILO, 1986) chamado “Fatores Psicossociais no Trabalho: reconhecimento e controle”, com o objetivo de divulgar os efeitos, as

consequências e a natureza dos fatores de risco psicossociais. Além dos objetivos evidentes, o documento apresentou medidas de prevenção, redução e eliminação destes fatores no local de trabalho (GUIMARÃES, 2013).

Junto com o desenvolvimento das organizações, os riscos psicossociais têm sua importância aumentada. A organização do trabalho e sua dinâmica tem se caracterizado por novos modelos de desdobramento das atividades de trabalho. Isso representa um trabalho individualizado e setorizado com estruturas organizacionais alicerçadas por mudanças horizontais importantes. Verificam-se mudanças significativas nos modos de emprego através da subcontratação e trabalho temporário; nas novas regras durante o horário de trabalho de acordo com a atual e forte demanda socioeconômica; na maior flexibilidade trabalhista e em uma sociedade orientada para o serviço, entre outros. Toda essa gama de transformação levou o trabalhador a uma busca constante por maior especialização, aumento do ritmo de trabalho, aumento no desempenho do trabalho e aumento de produtividade, desestabilizando a qualidade de vida do trabalhador do século XXI (BLANCH et al., 2011).

A Organização Internacional do Trabalho conceitua os riscos psicossociais como fatores que influenciam a qualidade da saúde do trabalhador, bem como o rendimento da execução das tarefas laborais e a satisfação no trabalho. Esses fatores decorrem, por um lado das interações do ambiente de trabalho, do conteúdo, da natureza e das condições de trabalho e, por outro lado, das capacidades, necessidades, cultura e condições de vida do trabalhador fora do trabalho (OIT, 1986).

Os riscos psicossociais do trabalho refletem a possibilidade da ocorrência de implicações negativas para a saúde mental, física e social dos trabalhadores. Implicações essas derivadas de condições desfavoráveis de emprego ou de outros aspectos corporativos relativos a organização do trabalho, que possam agir desfavoravelmente no funcionamento mental e bem-estar psicossocial dos trabalhadores (GOLLAC; BORDIER, 2011).

Os fatores de risco psicossociais, podem então, ser compreendidos como aqueles pontos que mostram o modo como o posto de trabalho foi concedido e organizado e como ele é gerenciado no âmbito de seu contexto social e organizacional; e que tenham propensão para causar dano psicológico ou físico ao trabalhador (COX; GRIFFITHS, 2005).

Muitas teorias apresentam conceitos diferenciados sobre o que são os riscos psicossociais. Observa-se, entretanto, que a ênfase recai sobre a organização do trabalho, sobre seus aspectos sociais e econômicos e a condição de emprego a que está submetido o trabalhador (VELOSO NETO, 2015).

As percepções sobre o construto riscos psicossociais são variáveis, elas mudam conforme a classe social, o gênero, a etnicidade, os valores e representações sociais, as crenças e normas (COELHO; LEITÃO, 2008; AREOSA, 2012). A definição do que sejam riscos psicossociais passa por dois elementos distintos; de um lado a perspectiva de que um fato tenha consequências negativas e, de outro modo a emergência dessas consequências (BRUN, 2007). Entretanto, é preciso atenção para que não se confunda causa e consequência (estresse, assédio moral, violência, sofrimento, suicídio, depressão, distúrbios musculoesqueléticos, etc.) como impactos na saúde mental dos indivíduos, efeitos das características psicossociais do trabalho (LÉGERON, 2008).

A agência de informação da União Europeia em matéria de segurança e saúde no trabalho conceitua os riscos psicossociais como todos os aspectos relativos ao desempenho do trabalho, assim como à organização e gestão e aos seus contextos sociais e ambientais, que têm o potencial de causar danos tipo físico, social ou psicológico ao trabalhador (EU-OSHA, 2007).

Fatores de riscos psicossociais são conceituados também, como as percepções subjetivas que o trabalhador tem dos fatores da organização do trabalho e das interações entre trabalho, ambiente laboral e as características pessoais do trabalhador (GUIMARÃES, 2013; VILLALOBOS, 2004).

Para Zanelli e Kanan (2018), os fatores de risco psicossociais são:

Condições, circunstâncias ou acontecimentos que afetam os trabalhadores, os grupos, a própria organização e o contexto societário, em curto ou longo prazo, com maior ou menor severidade, de modo a potencializar a probabilidade de danos à saúde e segurança. O grau de risco depende do tempo de exposição aos fatores negativos e da frequência com que incidem como é de vasto consenso na literatura que trata do assunto, referente ao ambiente de trabalho interno ou externo (ZANELLI; KANAN, 2018, p.41).

Costa e Santos (2013) agrupam os riscos psicossociais no trabalho em seis dimensões: intensidade do trabalho, tempo de trabalho, exigências emocionais, falta ou insuficiência de autonomia, má qualidade das relações sociais no trabalho, conflitos de valores e insegurança na situação de trabalho/emprego.

Atualmente é possível se verificar um avanço da presença de riscos psicossociais motivados pela flexibilidade no trabalho e pela industrialização acelerada e modernizada. Esses fatores associados geram pressões psicológicas, ligadas nas formas de organização, caracterização e condições de trabalho, visto que, o trabalhador foca suas metas nas

oportunidades de desenvolvimento que o trabalho permite e na ânsia de melhores condições salariais (BARUKI, 2017).

Os riscos psicossociais podem se originar da falta de autonomia para o trabalho, da organização e da gestão do trabalho, e ainda de um ambiente de trabalho delicado e complexo. Tais aspectos concorrem para que o trabalhador sofra os efeitos deletérios a nível psicológico, físico e social (EU-OSHA, 2007).

Eles compreendem uma relação importante de fatores, tais como aqueles que se associam ao trabalho, os que envolvem o ambiente onde o trabalhador está inserido na organização e também fora dela, e ainda nas características individuais do trabalhador. Há uma correlação desses fatores com o conteúdo do trabalho, a sobrecarga e o ritmo de trabalho, o horário e o controle, os equipamentos e o ambiente de trabalho, a cultura organizacional, as relações interpessoais, o papel da organização, o desenvolvimento da carreira, e o equilíbrio de todos esses aspectos com a relação do trabalhador com a sua família (EU-OSHA, 2007).

Os fatores que podem estar relacionados ao surgimento dos riscos psicossociais estão intrinsicamente associados a natureza das relações de trabalho, aos ritmos e tempos de trabalho, a definição do conteúdo de trabalho, a organização do trabalho, as exigências emocionais do trabalho, a conciliação possível entre as esferas de vida do trabalhador, a igualdade no trabalho e emprego, as relações sociais de trabalho, o exercício de liderança, a participação dos trabalhadores e ao estado de saúde geral dos mesmos. Concretamente se pode entender como fatores de risco psicossociais a existência de desclassificação profissional, sub-retribuição, diferenças salariais para um mesmo tipo de trabalho, repetição e monotonia, agressividade e desrespeito por parte da chefia, falta de apoio e de solidariedade, sobrecarga de atividades, ritmo intenso de trabalho, trabalho por turnos, insultos e provocações verbais ofensivas e agressões físicas (COX; GRIFFITHS, 2005).

Os riscos psicossociais podem ser classificados por diversos critérios, como visto até aqui. Mas destacam-se três grupos específicos: Riscos relacionados com a organização geral do trabalho dos quais se destacam: comunicação, participação, estilos de liderança e mudanças tecnológicas. Riscos relativos as tarefas específicas de cada trabalhador: autonomia, atenção, definição, conteúdo e conhecimento das tarefas e pressão de tempo. Riscos relativos as interações sociais dos trabalhadores: relações pessoais e de trabalho entre os trabalhadores, relações entre os trabalhadores e pessoas externas relevantes para a organização, como seus clientes e provedores (UGT, 2018).

Quando o trabalhador é exposto as consequências dos riscos psicossociais, os resultados são negativos não apenas para ele, como também para a organização e para a

sociedade. Os efeitos individuais incluem questões fisiológicas, como reações cardiovasculares, afecções musculoesqueléticas ou digestivas, problemas respiratórios, bem como dores de cabeça e dores musculares; questões psicológicas como depressão, nervosismo, ansiedade e irritabilidade, oscilação emocional, perdas de memória, esgotamento, angústias, insônias e cansaço exacerbado; questões comportamentais como isolamento, agressividade, consumo de substâncias psicoativas, absenteísmo, erros e falhas na execução de tarefas e ainda suicídio entre muitas outras (EU-OSHA, 2007).

Observa-se que os riscos psicossociais podem afetar muito além dos fatores físicos quando se trata da atuação do trabalhador (EU-OSHA, 2007). Ainda assim, no Brasil, seus estudos são frequentemente negligenciados pelas organizações e raramente são considerados relacionados a execução do trabalho ou que tenham a capacidade de causar doenças ocupacionais (RUIZ; ARAUJO, 2012). As análises do posto de trabalho, muitas vezes são estáticas e não contemplam a sua real complexidade ficando uma defasagem entre o trabalho prescrito e o trabalho real, e as leis sobre segurança no trabalho ainda caminham a passos lentos nesse sentido. (RUIZ; ARAUJO, 2012). Na Europa a preocupação com esse fenômeno nas organizações já é comum e já faz parte da legislação a fiscalização do mesmo (EU-OSHA, 2007).

Na Europa desde o início dos anos 2000, a prevenção de riscos ocupacionais vem obtendo importantes avanços devido à promulgação da diretiva europeia sobre esta matéria e o desenvolvimento da legislação correspondente nos diferentes estados que a compõem. Uma concepção de saúde biopsicossocial e a necessidade de que esta seja promovida no local de trabalho, já é realidade. Isso significou uma perspectiva de prevenção aos riscos ocupacionais e acidentes que incluem os chamados riscos ergonômicos e psicossociais. Passou a se considerar os danos psicossociais como uma das consequências da prevenção inadequada de riscos. Isso incluiu os fatores psicológicos que aumentam a vulnerabilidade antes dos riscos e finalmente formulou várias estratégias psicossociais para mensuração e prevenção. Estas incluem informação, a formação e participação dos trabalhadores (PEIRÓ, 2004).

No ano de 2007, na França, foi desenvolvido, a pedido do Ministério do Trabalho, emprego e saúde, o Relatório da Faculdade de Especialização sobre o monitoramento dos riscos psicossociais no trabalho. Este relatório versa sobre como identificar, quantificar e monitorar os riscos psicossociais. O grupo de pesquisadores da área convidados para a elaboração do relatório deixa claro no mesmo, que a construção de um monitoramento estatístico dos riscos psicossociais no trabalho é relevante. Estudos qualitativos revelam a

existência de riscos psicossociais emergentes e estes estudos são também necessários para garantir a compreensão global das ferramentas de avaliação. (GOLLAC; BODIER, 2011).

No relatório Frances os riscos psicossociais são relacionados a intensidade do trabalho, ao tempo de trabalho, as demandas emocionais, a autonomia insuficiente, a má qualidade das relações sociais no trabalho, aos conflitos de valores e a insegurança da situação de trabalho (GOLLAC; BODIER, 2011).

As transformações globais atingem as metodologias e as condutas de seleção, formação, planos de carreira, sistemas de compensação, relações interpessoais no trabalho, etc. Deste modo, as gestões de recursos humanos precisam, constantemente, ser renovadas e atualizadas de modo a se voltarem as novas demandas das organizações. Essas mudanças nas condutas e nas políticas de gestão de recursos humanos implicam na necessidade de um realimento do contrato psicológico entre a organização e os trabalhadores. Surge uma emergência nesse processo, decorrente da dificuldade de se estabelecer a confiança diante do cenário de flexibilidade instaurado (PEIRÓ, 1999).

A avaliação desses riscos é feita por meio de medidas que analisam o trabalho desenvolvido e questionam a saúde dos trabalhadores com relação ao seu trabalho. Entretanto, como não são fenômenos palpáveis, vistos facilmente, como por exemplo, um obstáculo no chão que possa levar o trabalhador a uma queda, eles têm grande dificuldade em ser aceitos, compreendidos, estudados e combatidos nas organizações (ESTEVES, 2013).

O principal objetivo da avaliação dos riscos psicossociais é identificar e avaliar os riscos psicossociais em uma situação de trabalho. Após esse processo buscar os meios para eliminar ou mitigar esses riscos, instituindo medidas preventivas necessárias para desenvolver na organização, aspectos sociais relativos as pessoas em que seja viável e apropriado agir (UGT, 2018).

Há também medidas de avaliação que buscam verificar a saúde dos indivíduos no trabalho sob a perspectiva da análise de sua atividade profissional, para dessa análise entender os efeitos dessa atividade sobre a saúde do trabalhador. Essas avaliações têm o objetivo de conceber o peso dos riscos psicossociais na saúde dos trabalhadores. A partir de então, por meio de abordagens dinâmicas e eficazes, é possível intervir nestes contextos laborais e criar oportunidades para gerir tais fenômenos. O objetivo, portanto, centra-se na melhoria da saúde, segurança e bem-estar dos sujeitos no trabalho (CAVALIN; CÉLÉRER, 2012).

No Brasil, Emílio Peres Facas, professor da Universidade de Brasília (UnB), desenvolveu o instrumento: Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho (PROART) que abrange a investigação de dimensões que envolvem a relação trabalhador/organização do

trabalho, ou seja, a organização prescrita do trabalho; os seus estilos de gestão; sofrimento insalubre e riscos psicossociais. Esse instrumento busca formular uma nova estrutura para os seguintes instrumentos de pesquisa: Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho; Escala de Estilos de Funcionamento Organizacional; Inventário de Riscos de Sofrimento Patogênico no Trabalho; e Escala de Avaliação de Danos Relacionados ao Trabalho. A avaliação de tais contextos expressa a existência de problemas físicos, psíquicos e sociais decorrentes do trabalho, dando um panorama geral sobre a existência de riscos psicossociais (FACAS, 2013).

Os demais instrumentos existentes no Brasil, para mapeamento e avaliação de sofrimento psíquico no trabalho, são mais específicos em relação aos sintomas e visualizam as consequências dos riscos psicossociais, tais como, Inventário de sintomas de stress: escalas de vulnerabilidade ao stress, escala de suporte laboral, escala de satisfação no trabalho, escala de estresse no trabalho, escala de clima organizacional e escala de depressão (SESI/RS, 2017).

Esteves (2013) argumenta que para se mensurar os riscos psicossociais é preciso estabelecer um processo que possibilite avaliar a extensão dos riscos que não puderam ser evitados. Desse modo, é possível oferecer ao empregador informações para que decisões sobre medidas de prevenção possam ser tomadas. A autora apresenta o processo de avaliação dos riscos psicossociais organizados em três momentos: “análise de risco (identificação e estimativa do perigo); valorização do risco (avaliar a tolerabilidade do risco); gestão do risco (gerir os riscos de forma a proteger o trabalhador)” (ESTEVES, 2008, p.8).

Esses fenômenos ficam mais visíveis às organizações de trabalho, quando há uma certa evolução no conhecimento técnico sobre as características dos riscos psicossociais, como seus antecedentes, os fatores moderadores desses fenômenos e suas consequências para as organizações. A qualidade técnica da segurança e saúde do trabalho é outro fator que mostra evolução e contribui deste modo, para que tais fenômenos fiquem mais facilmente visíveis e se dispense maior atenção a incidência deste tipo de eventos na vida do trabalhador (VELOSO NETO, 2015).

Compreender que cada trabalhador é único na sua individualidade e modo de se relacionar com a vida e com o seu trabalho é um dos principais caminhos para a identificação dos riscos psicossociais. Os fatores de organização do trabalho são percebidos pelo trabalhador através de sua apreensão individual, relativos à sua visão de carreira, ao modo como sente a carga e o ritmo de seu trabalho, como vive no ambiente social e técnico de sua atividade laboral. Os resultados dessas percepções aliadas à sua personalidade e experiências vividas constroem e objetivam a sua visão psicológica do trabalho (GUIMARÃES, 2013).

Destaca-se então que os riscos psicossociais são fenômenos que devem ser categorizados junto a todos os demais riscos profissionais existentes nas organizações. Eles dependem de técnicas e métodos específicos, para a sua identificação e avaliação, através do uso de metodologias validadas e estratégias de intervenção consistentes para o gerenciamento de seus efeitos sobre o trabalhador (VELOSO NETO, 2015).

Os riscos psicossociais devem fazer parte do trabalho de prevenção e manutenção da saúde do trabalhador, como foco da promoção da saúde e como uma abordagem preventiva. Assim é importante que estejam integrados no processo geral de avaliação e devem fazer parte da gestão de saúde e segurança no trabalho das organizações (MARTINEZ, 2018; ZANELLI; KANAN, 2018).

2.4 PERCEPÇÃO

Este estudo, em seu planejamento metodológico, perspectivou conhecer a percepção dos participantes a respeito de riscos psicossociais existentes em suas organizações de trabalho. Por esta razão, a seguir é apresentado breve referencial de literatura a respeito deste conceito tendo por base a teoria da Gestalt.

A percepção é um conceito que depende ao mesmo tempo de fatores subjetivos e objetivos, sendo que a importância de cada um pode variar. Há uma tendência em se buscar boas formas nas relações entre o organismo e o meio. (GINGER, A.; GINGER, S. 1995). O Estudo da percepção, do ponto de vista da acuidade visual, vem do início do séc. XX com os estudos de Jaensch e Kotz. (RIBEIRO, 1985)

Para a Gestalt, a percepção tem um estatuto central e está na base da compreensão de outros processos cognitivos. Karl Köhler (1857-1944), médico oftalmologista austríaco propunha que o conceito de gestalt fosse aplicado para além da experiência sensorial e pudesse ajudar a esclarecer processos de aprendizagem, de raciocínio, de atitude emocional etc. Segundo este estudioso, vários comportamentos poderiam ser analisados utilizando-se as leis e princípios relacionados à percepção, compreendidos como leis e princípios cognitivos, de uma forma mais ampla. (AZEVEDO et All, 2011).

Para Max Wertheimer (1880-1943), psicólogo Checo, a Teoria da Gestalt era vista funcionando em sua base fisiológica: os processos fisiológicos não poderiam ser vistos como soma de elementos, mas perceptivamente, como processos de um todo. (AZEVEDO et All, 2011). Constitui um elemento central desta teoria o postulado de que as partes de um todo não

são primárias à percepção. Percebemos o todo e, a partir dessa percepção, as partes se configuram como tal. Deste modo uma parte se constitui como parte de um todo na dependência do todo do qual faz parte. Para Max Wertheimer, isso é um fato ligado à natureza do processo perceptivo. Em termos do processo de percepção, trata-se de uma mudança na concepção de que a experiência sensorial não depende apenas do estímulo local, mas está sujeita às condições da organização do contexto como um todo (AZEVEDO et All, 2011).

George Engelmann (1809-1884), médico norte-americano de origem alemã, mostra que a Gestalt veio a explicar fenômenos da percepção do campo da física, da biologia e da sociologia e como ela tem sido estudada, à luz dos recursos tecnológicos atuais e como suas postulações têm sido confirmadas. Portanto a percepção é básica para os demais processos cognitivos.

Para a Psicologia da Gestalt a nossa percepção envolve atenção seletiva, ou seja, no processo de percepção, figuras (elementos salientes do contexto, em foco) destacam-se de um fundo que são elementos fora do foco principal da atenção. (AZEVEDO et All, 2011).

Portanto, a percepção é o estudo do modo como são integradas as informações sensoriais para perceber os objetos e de que modo se utiliza tais perceptos para movimentar o mundo. Perceptos aqui entendidos como o produto de um processo perceptivo. A localização, reconhecimento e constância perceptiva fazem parte do sistema perceptivo e de todas as modalidades sensoriais, o que denota que o homem nasce com consideráveis capacidades perceptivas. O desenvolvimento da percepção é um processo que depende da atividade experienciada pelo homem desde o nascimento, e a vivência ativa dessas experiências, é o que ele necessita para o seu desenvolvimento humano. (ATKINSON, et all, 2002).

3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Toda pesquisa científica requer o planejamento de um percurso que conduza ao alcance de seus objetivos, pois como descreve Volpato (2013, p.82) “o método científico requer que cada ideia seja sustentada por fatos que possam ser objetivamente constatados e observados”. Deste modo, a seguir explicitam-se os procedimentos metodológicos planejados para a realização deste estudo.

3.1 CARACTERIZAÇÃO DO ESTUDO

Trata-se de uma pesquisa de campo, aplicada, cuja forma de abordagem do problema é quantitativa, vez que se valeu de técnicas estatísticas. Quanto aos objetivos é uma pesquisa descritiva. Assume o *design* de *survey* (levantamento). Caracteriza-se ainda, como uma pesquisa transversal, pois os dados foram coletados em um determinado instante de tempo.

3.2 LOCAL DE ESTUDO

O estudo foi realizado no período correspondente aos dias 13 e 14 de julho de 2017, nas dependências do Centro de Convenções de Florianópolis – Centro-sul.

3.3 PARTICIPANTES DA PESQUISA

Entre os cerca de 700 inscritos no congresso, foram participantes do estudo 196 profissionais de Recursos Humanos ou Gestão de Pessoas, inscritos no Congresso Catarinense de Recursos Humanos - 2017. A mostra foi caracterizada por acessibilidade.

3.3.1 Critérios de inclusão

Foram incluídos todos os participantes inscritos no Congresso Catarinense de Recursos Humanos - 2017 que tinham atuação profissional na área de Recursos Humanos ou Gestão de Pessoas, quer seja em cargos operacionais ou gerenciais.

3.3.2 Critérios de exclusão

Foram excluídos os participantes que mesmo inscritos no Congresso Catarinense de Recursos Humanos – 2017 que não tinham atuação profissional na área de Recursos Humanos ou Gestão de Pessoas. Foram excluídos também estudantes ou estagiários que não tinham vínculo profissional com organizações de trabalho.

3.4 PROCEDIMENTOS DE CONTATO COM OS PARTICIPANTES E COLETA DE DADOS

Os participantes foram acessados durante o Congresso Catarinense de Recursos Humanos - 2017. Nas sessões coletivas do evento o apresentador fez referência à esta pesquisa. O instrumento de coleta de dados foi disponibilizado na pasta dos participantes. Junto ao mesmo havia um convite formal à participação, a apresentação dos objetivos do estudo, bem como a identificação das pesquisadoras e seus contatos, caso fosse do interesse do participante. Além disto, havia ainda duas vias do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE e as informações relativas sobre seu preenchimento e devolução.

Durante o evento as pesquisadoras e uma equipe de bolsistas estiveram presentes nos locais de convivência coletiva, estimulando as pessoas à participação na pesquisa.

3.5 INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS

Os dados foram coletados por meio do instrumento Fatores Psicossociais de Identificação de Situações de Risco desenvolvido pelos técnicos de Serviço de Segurança e Higiene no Trabalho e Formação do Instituto Navarro de Salud Laboral do Governo de Navarra, Espanha, Lahera e Yerro (2002). Este é composto por 30 perguntas fechadas e uma de livre resposta e foi adaptado aos objetivos do estudo (APÊNDICE 2). É indicado para identificar situações que por sua natureza podem envolver riscos para a saúde dos trabalhadores, a partir da perspectiva psicossocial. Exara-se de Lahera e Nogareda (2009, p.1) que:

[...] O método “Fatores Psicossociais. Identificação de situações de risco” elaborado pelo Instituto Navarro de Salud Laboral, (<http://www.cfnavarra.es/insl/doc/FactoresPsicosociales2Ed.pdf>) surge como ajuda na identificação e avaliação das

condições psicossociais de trabalho que podem afetar a saúde das pessoas no local de trabalho.

O instrumento contempla 5 dimensões:

1. Participação, envolvimento e responsabilidade - dimensão que especifica o grau de liberdade e independência que o trabalhador tem de controlar e organizar o seu próprio trabalho e para determinar os métodos para usar. Define o grau de autonomia do trabalhador para tomar decisões, uma vez que um trabalho saudável deve oferecer esta capacidade. Na formulação desta dimensão são integrados aspectos relativos à autonomia, iniciativa, controle sobre o trabalhador, monitoramento, controle da equipe na realização da tarefa e enriquecimento da tarefa.

2. Formação, informação e comunicação – é a dimensão que representa o grau de interesse pessoal que a organização demonstra pelos trabalhadores, facilitando o fluxo de informações necessárias para o bom desenvolvimento das tarefas. As funções e / ou atribuições de cada pessoa dentro da organização devem ser bem definidos para assegurar uma ótima adaptação entre os postos de trabalho e as pessoas que os ocupam. Esta variável atende aspectos relevantes das seguintes áreas de interesse: fluxos de comunicação, adequação pessoa- trabalho, formação, isolamento, acolhimento, descrição do posto de trabalho.

3. Gestão do Tempo – dimensão que define o nível de autonomia concedido ao trabalhador para determinar a cadência e o ritmo do seu trabalho, distribuição de pausas e a escolha de férias de acordo com as necessidades pessoais do trabalhador. Nesta dimensão estão integrados os fatores: fluxo de trabalho, carga de trabalho, fadiga, pressão de tempo e autonomia temporal.

4. Coesão grupal – dimensão que representa o padrão que estrutura o grupo e as relações que emergem entre os membros do grupo. Inclui aspectos como solidariedade, ética, clima e sentido de comunidade. Contempla os seguintes aspectos: clima social, cooperação, administração de conflitos, ambiente de trabalho.

5. Assédio laboral – dimensão que identifica a orientação à busca de ‘culpados’, o afastamento por causas psicológicas e discriminação. A respeito desta dimensão os autores reforçam que não é possível avaliar a existência ou não de assédio com base somente nos aspectos que aqui o descrevem. Insistem que a resposta afirmativa às questões que envolvem esta dimensão exige uma análise exaustiva da situação com metodologia e técnicas apropriadas. Esta dimensão precisa de uma avaliação a parte, caso seja o objetivo da avaliação técnica.

A construção, validação e confiabilidade do instrumento estão demonstradas no ANEXO 1, especificamente nas páginas 05 e 06. A autorização para o seu uso encontra-se no APÊNDICE 3.

3.6 PROCEDIMENTOS DE ANÁLISE DE DADOS

Os dados resultantes da pesquisa foram analisados de acordo com o manual de instruções do questionário de Fatores Psicossociais de Identificação de Situações de Risco (ANEXO 2), organizados em cinco categorias de análise. A saber:

- Participação, envolvimento e responsabilidade (questões 1, 2, 8, 9, 13, 18, 19, 20 e 25)
- Formação, informação e comunicação (questões 4, 5, 11, 16, 17, 24 e 26)
- Gestão do Tempo (questões 3, 10, 14, 15 e 22)
- Coesão grupal (questões 6, 7, 12, 21, 23 e 27)
- Assédio (28, 29 e 30).

Cada resposta às questões, conforme a categoria, recebe uma pontuação (ANEXO 2, p. 13). O somatório da pontuação da categoria indicará a maior ou menor presença de riscos psicossociais na mesma. Os resultados serão interpretados de acordo com a escala tipo Likkert, cujos graus relativos a percentuais de pontuação ou pontuação propriamente dita representam ‘muita adequação’, ‘adequação’, ‘inadequação’ e ‘muita inadequação’ da organização de trabalho em relação aos riscos psicossociais (ANEXO 2, p. 14 e 15).

3.7 PROCEDIMENTOS ÉTICOS

O estudo foi registrado na Plataforma Brasil e encaminhado ao Comitê de Ética em Pesquisa da UNIPLAC - CEP, conforme preconiza a Resolução CNS 466/12. Foi aprovado sob o Protocolo nº 2.157.849 em 05 de julho de 2017 (ANEXO 3). Por meio do TCLE (APÊNDICE 1) encaminhado junto com o instrumento de coleta de dados entregue aos participantes, estes tomaram conhecimento formal e documental das condições de sua participação na pesquisa, ficando explicitado que a devolução do questionário respondido à pesquisadora implica automaticamente no aceite dos termos previstos no TCLE.

Importante destacar ainda que o estudo não recebeu qualquer tipo de suporte financeiro e não apresentou, em qualquer de suas fases, conflito de interesse.

O TCLE foi disponibilizado juntamente com o instrumento de coleta de dados na pasta dos participantes. Cada participante recebeu por escrito as orientações sobre o preenchimento e a devolução do TCLE (uma via pertenceu ao participante, outra foi devolvida). Nas dependências de uso coletivo dos participantes do Congresso, foram dispostas dez urnas identificadas para que pudessem ser depositados anonimamente os questionários respondidos e o TCLE. Cinco urnas receberam a identificação ‘QUESTIONÁRIOS RESPONDIDOS’ e cinco urnas foram identificadas como ‘TERMO DE CONSENTIMENTO’. Bolsistas ficaram próximas às urnas para orientar a devolução do material, quando necessário.

3.8 ANÁLISE ESTATÍSTICA

Os dados categóricos estão apresentados em frequência absoluta (n) e relativa (%). Para o cálculo dos escores de cada categoria (muito adequado, adequado, inadequado e muito adequado) foi realizada a média de todos os entrevistados, seguido do desvio padrão. Para verificar a associação entre as variáveis dependentes (participação, envolvimento e responsabilidade; formação informação e comunicação; gestão de tempo; coesão grupal e assédio) com as variáveis preditoras (sexo, idade, grau de instrução; tempo de serviço; cargo e porte da organização), inicialmente foi aplicado o teste de Verossimilhança. Sendo o critério atendido para o teste de Verossimilhança ($p \leq 0,20$), aplicou-se o teste de Regressão Logística Multinomial. O nível de significância estatística adotado foi $p < 0,05$. Os dados foram analisados no Software estatístico Statistical Package for the Social Sciences - SPSS 2.0.

4. ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS DADOS

A seguir os dados coletados por meio do instrumento utilizado para tal são apresentados conforme categorias definidas a priori: participação, envolvimento e responsabilidade; formação, informação e comunicação; gestão do tempo; coesão grupal e assédio. Inclui-se nessa apresentação os dados sociodemográficos dos participantes.

4.1 DADOS SOCIODEMOGRÁFICOS DOS PARTICIPANTES

A Tabela 1 apresenta a caracterização geral da amostra participante do estudo.

Tabela 1. Caracterização da amostra participante do estudo.

Características	n (%)
Sexo	
Feminino	145 (74)
Masculino	51 (26)
Idade	
18 a 25 anos	16 (8,2)
35 ANOS	132 (67,3)
36 A 45 anos	14 (22,4)
Acima de 45 anos	4 (2,0)
Grau de Instrução	
Fundamental/médio	2 (1,0)
Superior Completo	70 (35,7)
Pós-graduação Completa	124 (63,3)
Tempo de Serviço	
1 a 5 anos	101 (51,5)
6 a 10 anos	74 (37,8)
Acima de 10 anos	21 (10,7)
Cargo	
Operacional	60(30,6)
Gerencial	136 (69,4)
Porte da Organização	
Microempresa	11 (5,6)
Pequena	40 (20,4)
Média	93 (47,4)
Grande	52 (26,5)

Como pode ser observado, o estudo foi integrado em sua maior parte por mulheres (74%). Em relação à faixa etária e ao grau de instrução, a maioria dos participantes tinha entre 26 a 35 anos (67,3%) e pós-graduação completa (63,3%). Quanto aos aspectos relacionados às organizações e ao trabalho, a maior parte destas era de médio porte (47,4%) e a maioria dos funcionários tem entre 1 a 5 anos (51,5%) de tempo de serviço e, em sua maioria, em cargos gerenciais (69,4%).

Segundo dados do Ministério do Trabalho e previdência social, em 2007 a presença feminina representava 40,8% do mercado formal. Já em 2016, esse número subiu para 44%. As mulheres empregadas trabalham em média 54,5 horas por semana, sendo 36,5h no emprego e 18h em casa. Enquanto isso, os homens empregados trabalham, em média, 51,6 horas por semana, sendo 41,1h no emprego e 10,5h em casa (MTPS, 2016).

De acordo com a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) de 2015, realizada pelo IBGE, no Brasil o rendimento médio dos brasileiros era de R\$ 1.808. A média de salário masculino era de R\$ 2.012, enquanto a mulher tinha média salarial de R\$ 1.522,00. (IBGE, 2015).

Segundo dados do Ministério do Trabalho e previdência social, baseados na Rais, em 2016 as mulheres receberam o equivalente a 84% do salário dos homens no Brasil, um pouco mais do que em 2015, ano em que esse número era de 82% (MTPS, 2016).

De acordo com o censo do IBGE, em 2010, o percentual de mulheres era 51%, enquanto o de homens era de 49% do total da população brasileira, enquanto a expectativa de vida das mulheres é de 78,6 anos, a expectativa de vida da população masculina é de 71,3 anos. (IBGE, 2016). E ainda, de acordo com um relatório da ONU, no ano de 2012, o Brasil registrou cerca de 50 000 assassinatos, dos quais aproximadamente 90% das vítimas eram do sexo masculino, fato que tem contribuído para o desequilíbrio entre o número de homens e mulheres no país (ONU, 2012).

Todos os dados acima apresentados corroboram o fato de que a força de trabalho feminina vem aumentando no país, como visto na pesquisa objeto deste estudo, onde maioria da amostra se constitui por mulheres.

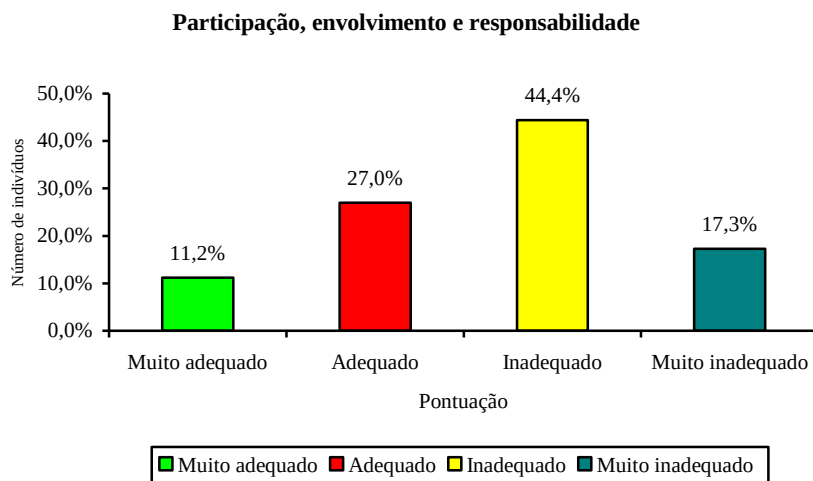
Nos últimos 50 anos houve um crescimento da força de trabalho feminina, que pode ser explicado por fatores sociais, econômicos e culturais. A modernização da indústria mudou a estrutura produtiva, houve uma continuidade nos processos de urbanização e nas taxas de fecundidade, e assim surgiu uma maior possibilidade de aproveitamento do trabalho feminino nos novos postos de trabalho da sociedade (TEIXEIRA, 2007).

4.2 PARTICIPAÇÃO, ENVOLVIMENTO E RESPONSABILIDADE

A média da pontuação dos participantes do estudo para a participação, o envolvimento e a responsabilidade foi de $19,21 \pm 8,0$ pontos. De uma forma geral, de acordo com as recomendações para a análise do instrumento (LAHERA; YERRO, 2002), essa

pontuação é equivalente ao nível adequado, o que indica uma situação favorável do ponto de vista psicossocial. A Figura 1 apresenta os resultados separados por categorias de acordo com a pontuação de cada participante, sendo elas: muito adequado (0 – 8 pontos); adequado (9 – 17 pontos); inadequado (18 – 26 pontos) e muito inadequado (27 – 44 pontos).

Figura 1: Pontuação dos entrevistados para o fator participação, envolvimento e responsabilidade



As variáveis participações, envolvimento e responsabilidade, utilizados para avaliar o contexto laboral e que afetam a saúde do trabalhador e o desenvolvimento da tarefa, foram mensurados pela maioria dos indivíduos (61,7%) em graus que se traduzem em inadequação ou muita inadequação. Esta categoria define o grau de autonomia do trabalhador para tomar decisões (LAHERA; YERRO, 2002).

Estudo realizado por Flores (2016), com a utilização do mesmo instrumento de coleta de dados deste estudo encontrou resultados semelhantes na avaliação dessa categoria. A autora refere que participação, envolvimento e responsabilidade apresentaram 55,5% de inadequação. Neste caso, é provável que tais aspectos potencializem os riscos psicossociais e em consequência, a saúde dos trabalhadores. Argumenta ainda, que programas de qualidade, em razão de estimular a participação dos trabalhadores, seu envolvimento e a assunção de responsabilidades, podem gerar maior satisfação no trabalho e comprometimento com a organização.

Reforça esse entendimento Roxo (2011) ao argumentar que a participação dos trabalhadores indica um traço de boa regulação e de segurança e saúde na atividade desenvolvida, quando se observa um contexto de risco. No caso deste estudo tal regulação apresenta-se insatisfatória, para essa categoria.

Blanch Ribas et. al. (2017), em estudo que objetivou explorar os aspectos que melhorariam a qualidade de vida no trabalho, a partir da visão de enfermagem identificou que os enfermeiros sentiram que aumentariam sua qualidade de vida se melhorassem as condições de trabalho destacando, dentre outros aspectos, o ambiente, prevenção de riscos, respeito, reconhecimento, equilíbrio entre trabalho e vida. A sobrecarga e organização do trabalho, autonomia, participação, liderança, envolvimento, desenvolvimento e promoção profissional. Percebe-se no estudo que as expectativas de melhora são individuais, estão associadas à melhora da qualidade do trabalho e relacionadas às condições de trabalho, profissionais e pessoais de cada enfermeiro. Tal resultado é consoante aos achados do estudo ora apresentado, uma vez que 61,7% dos respondentes avaliam como muito inadequada e inadequada a participação, envolvimento e responsabilidade que têm, ou seja, aspectos que, como os enfermeiros do estudo de Blanch Ribas et. al. (2017) poderiam implicar em aumento de sua qualidade de vida.

Silva e Guimarães (2016), em estudo para avaliar estresse ocupacional e qualidade de vida em profissionais de enfermagem, verificou que 60,8% dos participantes vivenciam uma alta demanda no trabalho, 71,8% um alto controle sobre a atividade desempenhada e 85,5% baixo apoio social. Os autores destacam que, embora a maioria da amostra vivencie um risco intermediário de estresse, a qualidade de vida relacionada à saúde mostrou-se comprometida, o que assinala que liberdade e independência para controlar e organizar o próprio trabalho têm singular importância para uma efetiva atuação saudável no âmbito do trabalho. Algo que reforça os achados deste estudo.

O Instituto Nacional de Seguridade e Higiene no Trabalho, órgão do Ministério do Trabalho do governo espanhol, tem considerado fatores de risco laboral que podem ocasionar mal estar, insatisfação, estresse, burnout, e outras enfermidades, alguns déficits nas condições de trabalho relacionada a carga, autonomia, controle sobre a tarefa e controle sobre o trabalhador, supervisão, iniciativa e participação no trabalho (BLANCH RIBAS et al. 2017). O que demonstra que de acordo com os achados do presente estudo, participação, envolvimento e responsabilidade inadequados sugerem elevada possibilidade de vulnerabilidade aos riscos psicossociais.

Estudos destacam que a participação e envolvimento dos colaboradores e o enriquecimento das tarefas, indicam resultados organizacionais positivos, ao nível da satisfação no trabalho tanto dos colaboradores como de outros grupos de interesse da organização (ROTHMAN; ROTHMAN, 2010a; ROTHMAN; ROTHMAN, 2010b). Entretanto nesta avaliação observa-se que o percentual encontrado para essa categoria não

assinala resultados positivos, o que sugere vulnerabilidade das organizações que participaram da pesquisa, quanto a existência de riscos psicossociais no trabalho.

O nível de participação e satisfação elevada, que estabelece resultados positivos em termos de produtividade, motivação, comprometimento para com a organização, baixa intenção de rotatividade, imagem pública e valor acrescentado para os grupos de interesse da organização, têm apresentado resultados satisfatórios (BAKKER et al., 2008; BASIL et al., 2009; SCHAUFELI; BAKKER, 2004). Neste estudo, observa-se que o nível de participação encontrado não parece favorável à motivação e produtividade, sugerindo a necessidade do estabelecimento de um modo de trabalho que possibilite maior tomada de decisão por parte das pessoas que atuam no serviço. Esse tipo de atitudes possibilitará a existência de trabalho saudável repercutindo em maior eficiência dos trabalhadores com aumento da qualidade para todos os níveis de atuação. (LAHERA; YERRO, 2002).

Buscou-se então, verificar se em uma análise simultânea é possível descrever relações entre variáveis, o que se apresenta na Tabela 2 por meio de análise de regressão multivariada para a participação, envolvimento e responsabilidade.

Tabela 2. Análise de Regressão Multivariada para participação, envolvimento e responsabilidade, de acordo com as variáveis independentes: sexo, idade, grau de instrução, tempo de serviço, cargo ocupado e porte da organização

Variáveis Independentes	Variável Dependente – Categoria de referência = muito adequado		
	Adequado RR (95% IC)	Inadequado RR (95% IC)	Muito inadequado RR (95% IC)
Sexo			
Feminino	0,57 (0,19 – 1,69)	1,34 (0,46 – 3,90)	2,17 (0,57 – 8,26)
Masculino		Categoria de referência	
Idade			
18 – 35 anos	1,11 (0,39 – 3,13)	2,19 (0,79 – 6,02)	4,28 (1,10 – 16,65)
36 anos ou mais		Categoria de referência	
Grau de Instrução			
Superior Completo	1,46 (0,14 – 5,11)	2,58 (0,80 – 8,32)	8,25 (2,26 – 30,02)
Pós-graduação Completa		Categoria de referência	
Tempo de Serviço			
1 a 5 anos	2,98 (0,78 – 11,33)	14,87 (3,34 – 66,10)	24,50 (2,49 – 240,31)
6 a 10 anos	1,81 (0,51 – 6,39)	6,22 (1,48 – 26,10)	9,33 (0,96 – 90,02)
Acima de 10 anos		Categoria de referência	
Cargo Ocupado			
Operacional	2,92 (0,59 – 14,34)	5,81 (1,27 – 26,53)	7,00 (1,40 – 34,88)
Gerencial		Categoria de referência	
Porte da Organização			
Micro e pequena	5,45 (0,61 – 48,25)	35,45 (4,15 – 302,39)	60,00 (6,00 – 599,49)
Média	2,61 (0,85 – 7,95)	11,36 (3,59 – 25,88)	8,75 (2,03 – 37,67)
Grande		Categoria de referência	

*RR e IC marcados em negrito indicam diferenças estatisticamente significativas (p<0,05).

O teste de Cox & Snell demonstrou que 4% das variações da percepção relacionada a participação, envolvimento e responsabilidade podem ser explicadas pelo sexo. Nesse sentido, em comparação aos funcionários do sexo masculino, as mulheres apresentam 0,57 vezes menos chance de apresentarem uma percepção adequada ao invés de muito adequada. Novamente comparadas aos homens, as mulheres apresentaram 1,34 vezes mais chances de terem uma percepção inadequada do que muito adequada. O mesmo observa-se para a percepção muito inadequada, com as mulheres apresentando 2,17 vezes mais chances de terem essa percepção do que uma percepção muito adequada quando comparadas aos homens. Portanto, esses achados indicam que a percepção das mulheres é mais para o sentido de ser negativo em relação à percepção dos homens. Contudo, vale ressaltar que essas relações não foram estatisticamente significativas ($p > 0,05$).

Para a análise de regressão, a categoria de idade foi modificada, a fim de possibilitar a execução da análise, assim foram criadas duas categorias, sendo elas: 18 a 35 anos e 36 anos ou mais. O teste de Cox & Snell demonstrou que 4% das variações da percepção relacionada a participação, envolvimento e responsabilidade podem ser explicadas pela idade. Assim sob este viés, os funcionários mais jovens (18-35 anos) apresentam 1,11 vezes, chance de terem uma percepção adequada e 2,19 vezes, chance de terem uma percepção inadequada do que uma percepção muito adequada quando comparados aos funcionários mais velhos (36 anos ou mais), contudo, essa relação não foi significativa ($p > 0,05$). Por outro lado, os mais jovens, possuem 4,28 vezes mais chance de terem uma percepção muito inadequada do que adequada quando comparado aos trabalhadores mais velhos, e essa relação é significativa ($p = 0,03$). Dessa forma, observa-se que o indivíduo mais jovem apresenta uma percepção mais inadequada ou crítica das questões relacionadas a participação, envolvimento e responsabilidade, enquanto riscos psicossociais, em comparação com o indivíduo de maior idade. A este respeito, encontra-se em Aberastury e Knobel (1992) que o jovem impõe uma revisão crítica de suas conquistas e do seu conjunto de valores, sendo este um traço presente em seu cotidiano nessa etapa de sua vida. Depreende-se, portanto, que os trabalhadores mais velhos podem estar acomodados diante de sua realidade laboral.

Para a análise do grau de instrução, como apenas dois dos entrevistados tinham ensino fundamental ou médio, a categoria foi excluída. O teste de Cox & Snell demonstrou que 8% das variações da percepção relacionada a participação, envolvimento e responsabilidade, quando se tratam de riscos psicossociais, podem ser explicadas pelo grau de instrução. Em geral, indivíduos com ensino superior completo apresentaram 1,46 vezes mais chances de terem uma percepção adequada do que muito adequada quando comparado aos

indivíduos com pós-graduação completa e 2,58 vezes mais chances de perceberem como inadequado do que muito adequado, contudo, não foram encontradas diferenças significativas para essa relação. Já para a percepção muito inadequada, os entrevistados com nível superior completo apresentaram 8,25 vezes chances de terem essa percepção do que inadequado, quando comparado aos indivíduos com pós-graduação completa, sendo essa uma relação significativa ($p < 0,01$). Nesse sentido, observa-se que quanto maior o grau de instrução, maiores são as chances de os indivíduos apresentarem uma percepção muito inadequada.

Em estudo realizado por Schaedler et al. (2015), sobre a Relação entre Grau de Escolaridade dos Gestores e Utilização de Controles Internos nas Organizações, encontrou-se que dos entrevistados com nível superior completo e pós-graduação, apenas 4% não souberam atribuir importância aos controles internos, enquanto que os demais 96% de forma responsável e participativa, atribuíram muita importância. Analisando-se ainda, no mesmo estudo, a relação entre o grau de escolaridade e a tomada de decisão com base em informações geradas pelos controles internos utilizados foi possível observar que entre os 26 entrevistados com ensino superior completo e pós-graduação, 18 informaram que utilizam os controles internos na organização, apenas 1 não toma as decisões com base nos dados obtidos. Conclui-se, assim que, o nível de instrução mais elevado pode proporcionar maior capacidade dos indivíduos para perceberem com mais eficiência sua predisposição participativa. E o seu envolvimento de maneira responsável e ativa nos processos organizacionais, o que seria um fator positivo, diminuindo as possibilidades desses trabalhadores de ficarem vulneráveis aos riscos psicossociais que podem ser desenvolvidos na ausência de participação envolvimento e responsabilidade. Sobre esta afirmação, encontra-se em Almeida (2010), no que se refere a responsabilidade e envolvimento nas organizações, as atribuições dos colaboradores ou setores internos da organização devem ser claramente definidas e limitadas. Este processo deve ocorrer, preferivelmente por escrito, por meio do estabelecimento de manuais internos de organização e que sejam efetivos na informação, para que se possa empreender uma participação ativa e claramente definida dos colaboradores no processo organizacional.

O tempo de serviço pode explicar 9,5% das variações observadas no grau de percepção relacionada a participação, envolvimento e responsabilidade. Indivíduos com menos tempo de serviço (1 a 5 anos), apresentaram 2,98 vezes mais chances de terem uma percepção adequada do que muito adequada quanto comparados aos indivíduos que tinham mais de dez anos de tempo de serviço. Na mesma perspectiva, os funcionários que tinham de 6 a 10 anos de tempo de serviço também apresentaram 1,81 vezes mais chances de terem uma percepção adequada do que muito adequada comparado aos indivíduos com mais de dez anos.

Contudo, nenhuma dessas relações apresentou diferença estatística ($p > 0,05$). Por outro lado, em relação as chances de terem uma percepção inadequada do que muito adequada, os trabalhadores que tinham de 1 a 5 anos apresentaram 14,87 vezes mais chances comparado aos colaboradores com mais de dez anos e os entrevistados que tinham de 6 a 10 anos de tempo de serviço, apresentaram 6,22 mais chances comparado aos indivíduos com mais de dez anos de tempo de serviço. Ambas as relações foram estatisticamente significativas ($p \leq 0,01$). Já para a categoria muito inadequada, os trabalhadores com menos tempo de serviço, ou seja, de 1 a 5 anos, apresentaram 24,5 vezes mais chances de terem uma percepção muito inadequada do que muito adequada, quando comparado aos indivíduos com mais de dez anos de tempo de serviço ($p < 0,01$). Nesse mesmo sentido, as pessoas que tinham de 6 a 10 anos de tempo de serviço, apresentaram 9,3 vezes mais chances de apresentarem uma percepção muito inadequada do que muito adequada, quando comparado aos entrevistados que possuíam mais de dez anos de tempo de serviço ($p = 0,05$). Portanto, esses resultados sugerem que quanto maior é o tempo de serviço, mais adequada é a percepção do trabalhador quanto a participação, envolvimento e responsabilidade, associado aos riscos psicossociais.

Diferente deste achado, observa-se em estudo, relacionado aos riscos psicossociais, realizado com trabalhadores na Arábia Saudita realizado por Matos (2014), constatou que os trabalhadores durante o primeiro ano na organização apresentam uma elevada percepção quanto a satisfação no trabalho, e esta vai diminuindo durante até ao quarto ano de trabalho. Este dado se mantém praticamente inalterado, quanto ao nível de satisfação para os trabalhadores a partir dos cinco anos na organização. Em relação à saúde física e psicológica a percepção de risco vai aumentando ao longo dos anos na organização, isto é, os trabalhadores com mais anos de função apresentam um maior risco psicossocial. O que sugere que com o passar dos anos, os trabalhadores vão tornando-se mais mecânicos quanto as suas funções, o que pode elevar a probabilidade de vulnerabilidade aos riscos psicossociais.

As atitudes no trabalho estão relacionadas com o tempo que o trabalhador exerce a função e também relacionadas entre si. Entre a atitude considerada comprometida e o comportamento comprometido podem existir variáveis mediando tal relação, tanto no sentido de reduzir como de fomentá-la. É importante salientar que um mesmo grupo de trabalhadores apresentam atitudes comprometidas acima do esperado, e também apresentam insatisfação principalmente no que se refere a salário e promoções. Por isso, estudos sobre comprometimento, participação e responsabilidade no trabalho (BORGES-ANDRADE; CAMESCHI; XAVIER, 1995) mostram que a carreira é um forte preditor de comprometimento e baixa acomodação. (BORGES; LIMA, 2004). Infere-se a partir das

informações descritas que fomentar o comprometimento, a participação e o envolvimento dos trabalhadores nas diferentes áreas que integram, com uma distribuição coerente de tarefas e planejamento da carreira destes, pode reduzir a possibilidade da ocorrência de riscos psicossociais no ambiente de trabalho (LAHERA; YERRO, 2002).

O teste de Cox & Snell demonstrou que 5,4% das variações na percepção relacionada a participação, envolvimento e responsabilidade podem ser explicadas pelo cargo ocupado dentro da organização. Quanto as chances de apresentarem a percepção adequada em relação a muito adequada, não houve diferença significativa entre os cargos operacional e gerencial ($p=0,18$). Os trabalhadores que possuíam cargo operacional apresentaram 5,8 vezes mais chances de terem uma percepção inadequada do que muito adequada, quando comparado aos colaboradores com cargo gerencial, sendo essa uma relação significativa ($p=0,02$). Nesse mesmo sentido, indivíduos com cargo operacional, apresentaram 7 vezes mais chances de terem uma percepção muito inadequada do que muito adequada, quando comparado aos indivíduos que possuíam cargo gerencial ($p=0,01$). Dessa forma, esses resultados indicam que trabalhadores com cargo operacional podem apresentar percepções mais voltadas para o muito inadequado, enquanto que colaboradores com cargo gerencial possuem percepções mais voltadas para o muito adequado, em relação a participação, envolvimento e responsabilidade. O cargo gerencial tem como característica, a atuação de indivíduos hábeis em transmissão de conhecimentos, em mudança de atitudes ou aprimoramento de habilidades tendo como premissa melhorar o desempenho futuro de toda a organização. Para tanto esse profissional precisa conhecer a organização como um todo, pois 70% do clima organizacional é sua competência (MATOS, 2014). Infere-se a partir desta informação, que o conhecimento que o cargo gerencial exige torna esses trabalhadores mais confiantes no desempenho da organização e na observação de que seu envolvimento e dedicação estão satisfatórios do ponto de vista dos riscos psicossociais.

Em relação ao porte da organização, as variáveis foram recategorizadas, a fim de possibilitar essa análise. Portanto, as organizações foram categorizadas como (1) micro e pequena empresa; (2) empresa média e (3) empresa grande. De acordo o teste de Cox & Snell, 20% das variações na percepção relacionada a participação, envolvimento e responsabilidade podem ser explicadas pelo porte da organização. As micro e pequenas empresas e empresas de médio porte apresentam respectivamente 5,4 e 2,6 vezes mais chances de apresentarem uma percepção adequada do que muito adequada quando comparadas a empresas de grande porte, entretanto, essa relação não foi significativa ($p>0,05$ para todas as comparações). Por outro lado, observamos percepção inadequada das micro e pequenas empresas que apresentam

35,4 vezes mais chances de terem essa percepção do que uma percepção muito adequada, quando comparada a empresa de grande porte ($p<0,01$) e as empresas de médio porte apresentam 11,3 vezes mais chances ($p<0,01$) de apresentarem percepção inadequada do que muito adequada, quando comparada a empresas de grande porte. Por fim, nas micro e pequenas empresas apresentam 60 vezes mais chances de terem uma percepção muito inadequada do que muito adequada, quando comparadas as grandes empresas ($p<0,01$), enquanto que as empresas de médio porte apresentam 8,7 vezes mais chances de terem uma percepção muito inadequada do que muito adequada em comparação as grandes empresas ($p<0,01$). Esses resultados indicam que quanto menor o porte da organização, menos adequada pode ser a percepção de seus trabalhadores relacionada a participação, envolvimento e responsabilidade, enquanto fatores de risco psicossociais. Segundo Souza Filho (2002) a visão do pequeno empresário brasileiro ainda se revela amadora, porque não consegue discernir as diferenças entre as pessoas física e jurídica, e suas implicações quanto a gestão organizacional, de modo que a relação de trabalho com os empregados é caracterizada por níveis de informalidade, o que sucessivamente gera quadros de conflitos, resolvidos geralmente na justiça do trabalho e ocasionando ônus elevados. Pode-se inferir a partir desta afirmação, que organizações de pequeno porte, ainda não desenvolvam no seu contexto organizacional, processos de trabalho que gerem nos seus trabalhadores uma confiança adequada quanto à organização do trabalho e consequente envolvimento destes com o trabalho.

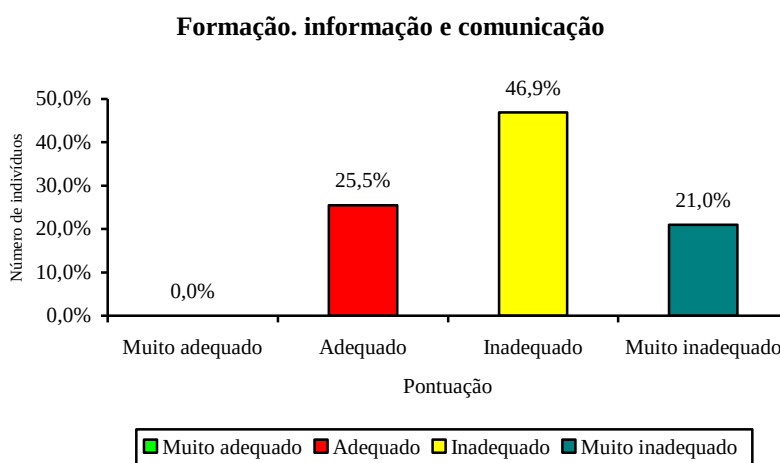
Almeida (2010) destaca que no que se refere a responsabilidade e envolvimento nas organizações, as atribuições dos colaboradores ou setores internos da organização devem ser claramente definidas e limitadas. Este processo deve ocorrer, preferivelmente por escrito, por meio do estabelecimento de manuais internos de organização e que sejam efetivos na informação, para que se possa empreender uma participação ativa e claramente definida dos colaboradores no processo organizacional. Ainda segundo Almeida (2010) para tanto a organização deve ter clareza do seu papel e de sua responsabilidade em se organizar e prestar ao seu colaborador a melhor atenção possível quanto as suas necessidades no desenvolvimento de sua tarefa. Deste modo as questões ligadas a participação, envolvimento e responsabilidade estarão canalizadas e adequadas criando canais de participação satisfatórios para o desenvolvimento do trabalho, e não representando a possibilidade de se efetivar a presença de riscos psicossociais no entorno laboral.

4.3 FORMAÇÃO, INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO

O segundo bloco de perguntas teve como objetivo avaliar a formação, informação e comunicação. Refere-se ao grau de interesse pessoal que a organização demonstra pelos trabalhadores facilitando o fluxo de informações necessárias para o desenvolvimento adequado das tarefas (LAHERA; YERRO, 2002).

Para esse tópico, pontuações de 0-6 foram classificadas como muito adequado; de 7-13 pontos como adequado; de 14-21 como inadequado e de 22-35 pontos como muito inadequado. A média de pontuação de todos os entrevistados foi de $17,62 \pm 4,9$ pontos, sendo então classificada como grau inadequado para esse fator. Sendo assim, a média geral indica que existem problemas que dificultam um adequado desenvolvimento da organização. A Figura 2 apresenta a frequência absoluta e relativa da pontuação dos participantes, de acordo com as classificações.

Figura 2. Pontuação dos participantes para o fator formação, informação e comunicação.



Como pode ser observado na Figura 2, nenhum dos entrevistados atingiu pontuação suficiente para serem classificados como muito adequado. Cinquenta participantes (25,5%) foram classificados como adequado. Assim, a maior frequência observada para esse fator foi para o grau inadequado (92 entrevistados – 46,9%), seguindo do muito inadequado (53 entrevistados – 27%).

Analisando as classificações individuais por categorias e para confirmar os valores obtidos na média de pontuação geral, nota-se que existem problemas relacionados à formação, informação e comunicação que dificultam um adequado desenvolvimento da organização, considerando que a maior frequência foi encontrada na categoria inadequada.

Dutermé (2002) relata que as organizações são mais propensas a ter sucesso quando os colaboradores têm conhecimento claro da sua tarefa e se sentem informados e valorizados. Nesse estudo observa-se uma deficiência nesta categoria, o que pode indicar um fator de risco psicossocial evidenciado.

Em estudo que utilizou o mesmo instrumento, aplicado a trabalhadores de uma Usina Termoeletrica, Flores (2016) encontrou para esta categoria o valor de 12 pontos, que representa 26,6% de afetação posicionando a condição de trabalho como adequado; o que pode significar que nesta área não se percebem situações de risco psicossocial, diferenciando-se dos achados deste estudo.

Segundo Zanelli, Borges-Andrade e Bittencourt Bastos (2004), a gestão da informação favorece o alcance de conhecimentos novos e melhora as circunstâncias de aprendizagem; os portais inteligentes mantém vivas e ágeis as memórias na organização. Comunicar de forma clara aos trabalhadores as suas funções, competências, atribuições, sua responsabilidade e seu grau de autonomia, possibilita que estes desenvolvam as suas tarefas com mais tranquilidade e agilidade. (LAHERA; YERRO, 2002). Depreende-se dessas informações que o estudo em análise com um percentual de 72,4% de inadequação apresenta uma possibilidade real de vulnerabilidade aos riscos psicossociais, nas organizações que foram objeto da pesquisa.

A Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho apresenta a comunicação ineficaz, a falta de clareza na definição das funções e falta de apoio no aprendizado por parte de chefias e colegas, como uma das condições de trabalho que conduzem a riscos psicossociais (EU-OSHA, 2017). Como visto neste estudo, o desenho de seus resultados para formação, informação e comunicação, mostra grande indicativo de presença de riscos psicossociais nas organizações participantes.

Esta categoria tem singular importância para saúde mental dos trabalhadores, pois envolve aspectos como fluxos de comunicação, acolhida, adequação pessoa-trabalho, reconhecimento humano, treinamento adequado a tarefa, descrição da tarefa e isolamento (LAHERA; YERRO, 2002).

A Tabela 3 apresenta os dados da análise de regressão multivariada para formação, informação e comunicação. Para esse fator, nenhum dos entrevistados respondeu muito adequado, dessa forma, a categoria de referência passou a ser a adequado.

Tabela 3. Análise de Regressão Multivariada para formação, informação e comunicação, de acordo com as variáveis independentes: idade, grau de instrução, tempo de serviço, cargo ocupado e porte da organização.

Variáveis Independentes	Variável Dependente – Categoria de referência = adequado	
	Inadequado RR (95% IC)	Muito inadequado RR (95% IC)
Idade		
18 – 35 anos	3,50 (1,64 – 7,47)	6,67 (2,41 – 18,42)
36 anos ou mais		Categoria de referência
Grau de Instrução		
Superior Completo	3,04 (1,26 – 7,15)	5,97 (2,35 – 15,20)
Pós-graduação Completa		Categoria de referência
Tempo de Serviço		
1 a 5 anos	8,08 (2,65 – 24,68)	30,80 (3,70 – 256,23)
6 a 10 anos	3,77 (1,25 – 11,35)	12,66 (1,51 – 105,69)
Acima de 10 anos		Categoria de referência
Cargo Ocupado		
Operacional	4,80 (1,73 – 13,29)	6,69 (2,36 – 20,15)
Gerencial		Categoria de referência
Porte da Organização		
Micro e pequena	6,88 (2,37 – 20,01)	34,44 (7,72 – 153,68)
Média	6,62 (2,85 – 15,38)	23,84 (6,16 – 92,17)
Grande		Categoria de referência

*RR e IC marcados em negrito indicam diferença estatisticamente significativas ($p < 0,05$)

Para o fator formação, informação e comunicação o critério para inclusão do sexo no modelo de regressão não foi atendido, ou seja, a razão de verossimilhança para a variável independente sexo apresentou $p=0,34$. A partir disso, os resultados do presente estudo destacam que não existem associações para a percepção relacionada a formação, informação e comunicação com o sexo.

A partir do teste de Cox & Snell, foi possível observar que 8,8% das variações na percepção sobre formação, informação e comunicação podem ser explicadas pela variável preditora idade. Os trabalhadores mais jovens (18 – 35 anos) apresentaram 3,5 vezes mais chances de apresentarem uma percepção inadequada do que adequada, quando comparados aos mais velhos (36 anos ou mais), sendo essa uma relação estatisticamente significativa ($p < 0,01$). Para a percepção muito inadequada, essa relação foi ainda maior, sendo que os colaboradores mais jovens apresentaram 6,67 vezes mais chances de terem uma percepção muito inadequada do que adequada quando comparados aos mais velhos, sendo essa também uma relação significativa ($p < 0,01$). Assim, esses resultados possibilitam verificar que quanto mais jovens, mais inadequada parece ser a percepção dos trabalhadores para o fator formação, informação e comunicação, associados a riscos psicossociais. As próprias tendências atuais, nas quais os profissionais mais jovens são e estão sujeitos a um bombardeio de informações, tem uma vida acelerada. Segundo Matos (2014), esses jovens tem um perfil diferente na

impetuosidade, com a facilidade de uma formação mais ampla e globalizada, facilidade do domínio de outro idioma tem também impulsionado para a busca de recursos de comunicação, afinal há a importante percepção de que não basta apenas saber, mas saber fazer com o que se sabe. Pode-se inferir assim, segundo Matos (2014), que o excesso de informação que bombardeia os jovens nos dias de hoje, os tornam mais exigentes quanto a qualidade das informações que recebem e quanto ao modo como estas são comunicadas e ensinadas. Isto exige das organizações o aprimoramento dos seus meios de informação aos trabalhadores e uma maior sensibilização para fomentar a formação contínua e o manejo das habilidades cognitivas aumentando competências (LAHERA, YERRO, 2002). Observa-se que neste estudo os jovens não estão se sentindo informados, formados e nem recebem a contento os processos de comunicação das organizações, o que lhes coloca em um patamar de fragilidade quanto aos riscos psicossociais.

De acordo com os resultados obtidos no presente estudo, o grau de instrução pode explicar 8% das variações na percepção sobre formação, informação e comunicação. Indivíduos com ensino superior completo apresentara 3,0 vezes mais chances de terem uma percepção inadequada do que adequada quando comparados aos colaboradores com pós-graduação completa ($p=0,01$). Nesse mesmo sentido, quem possuía ensino superior completo apresentam 5,9 vezes mais chances de ter uma percepção muito inadequada do que adequada, quando comparado a quem possuía pós-graduação completa ($p<0,01$).

Dessa forma, percebe-se que para o fator formação, informação e comunicação, indivíduos com ensino superior completo parecem ter uma maior predisposição para a percepção inadequada e muito inadequada quando comparados aos colaboradores com pós-graduação completa. Segundo Sara (2010), a informação é o motor que comanda o conhecimento na atualidade. A formação contínua é indispensável, pois é necessário que processos sejam continuamente melhorados, produtos modificados, e para tal é exigido alto grau de inovação por parte das organizações e por parte de seus trabalhadores. Ampliar os conhecimentos e ir além da área de formação técnica, e buscar informação e melhoria da formação são sinais de sabedoria, porque auxilia no sentido de saber lidar com a diversidade de culturas e formas humanas de organização que se desenham nas rotinas de trabalho atualmente (SARA, 2010). Neste estudo os indivíduos com ensino superior apresentam uma disposição maior a vulnerabilidade aos riscos psicossociais, o que denota que a ampliação de informação se mostra necessária, assim como os processos de comunicação e formação para esta categoria analisada.

O tempo de serviço, de acordo com o teste de Cox & Snell, pode explicar 11,8% das variações na percepção sobre formação, informação e comunicação. Os indivíduos com menos tempo de serviço (1 a 5 anos) apresentaram 8,0 vezes mais chances de terem uma percepção inadequada do que adequada quando comparados aos indivíduos com maior tempo de serviço (mais de 10 anos), sendo esta uma relação estatisticamente significativa ($p < 0,01$). Da mesma forma, os trabalhadores que tinham de 6 a 10 anos de tempo de serviço, tiveram 3,7 vezes mais chances de terem uma percepção inadequada do que adequada quando em comparação aos indivíduos com mais de 10 anos de tempo de serviço ($p = 0,01$). Na mesma perspectiva, as pessoas com menos tempo de serviço, apresentaram 30,8 vezes mais chances de terem uma percepção muito inadequada do que adequada, quando comparadas aos trabalhadores com mais de 10 anos de serviço ($p = 0,02$). Por fim, os colaboradores que tinham entre 6 e 10 anos também apresentaram 12,6 vezes mais chances de terem uma percepção muito inadequada do que adequada, quando comparados aos trabalhadores com mais de 10 anos de serviço ($p = 0,01$). A partir desse resultado, pode-se inferir que trabalhadores com menos tempo de serviço possuem para o fator formação, informação e comunicação, uma percepção voltada mais para o muito inadequado do que aqueles indivíduos que possuem mais tempo de serviço. Informação é o motor que integra e que define os recursos organizacionais num plano racionalmente orientado para a execução dos objetivos organizacionais. Trabalhadores com pouco tempo de serviço na organização, tendem a se sentir inseguros quanto a dúvidas relacionadas as tarefas, e inibidos para buscar ajuda. (FIGUEREDO; CAGIANO, 2008). Pode-se depreender a partir dessa informação, que neste estudo, os trabalhadores com menos tempo de serviço não se sentem adequadamente informados e formados quanto a sua tarefa e não recebem adequadamente a comunicação relacionada ao conteúdo de seu trabalho, corroborando com o exposto por Figueredo e Cagiano (2008).

O teste de Cox & Snell demonstrou que o cargo ocupado pode explicar 8% das variações relacionadas na percepção para a formação, informação e comunicação. Os funcionários que possuíam cargos operacionais apresentaram 4,8 vezes mais chances de terem uma percepção inadequada do que adequada e 6,9 vezes mais chances de terem uma percepção muito inadequada do que adequada quando comparados aos empregados com cargos gerenciais ($p < 0,01$ para ambos). Assim, observa-se que indivíduos com cargos operacionais estão mais expostos à percepção muito inadequada para formação, informação e comunicação, quando comparados aos indivíduos que possuem cargos gerenciais. Para Gates (1999), a forma como se reúne, administra e usa a informação é determinante para o seu sucesso. Atualmente a concorrência é maior, a disponibilidade de informação disponível sobre

eles e sobre o mercado é imensa e global. As organizações que se aperfeiçoarem em utilizar e administrar as informações disponíveis de forma correta, desde o âmbito operacional, até os mais altos cargos da organização estarão mais aptas a se sagrarem vencedoras no cenário globalizado que se desenha na atualidade. Gates (1999) demonstra a importância dos processos de informação deste os níveis operacionais, e os achados desta pesquisa, evidenciam que as organizações em questão não estão proporcionando de forma satisfatória aos seus trabalhadores das áreas operacionais formação, informação e comunicação. Portanto, o cenário que se vislumbra é o de propensão a riscos psicossociais associados a esta categoria.

O porte da organização pode explicar 21% das variações na percepção para a formação, informação e comunicação. Nas micro e pequenas empresas e as empresas de médio porte, apresentaram respectivamente 6,88 e 6,62 vezes mais chances de terem uma percepção inadequada do que adequada em comparação às empresas de grande porte ($p < 0,01$ para ambos). O mesmo pode ser observado para a percepção muito inadequada, onde, nas micro e pequenas empresas e as empresas de médio porte, apresentaram respectivamente 34,4 e 23,8 vezes mais chances de terem uma percepção muito inadequada do que as empresas de grande porte ($p < 0,05$ para ambos). Nesse sentido, quanto menor é o porte da empresa, maiores chances ela tem de uma percepção mais voltada para o inadequado e muito inadequado em relação a formação, informação e comunicação. Observa-se aqui que novamente as empresas de pequeno porte apresentam dificuldade, como especificado em Souza Filho (2002) ainda é muito presente o amadorismo relacionado a organização das empresas de pequeno porte, o que pode explicar a deficiência observada onde 58,2% das empresas de pequeno porte inferem inadequação nesta categoria, quanto aos riscos psicossociais.

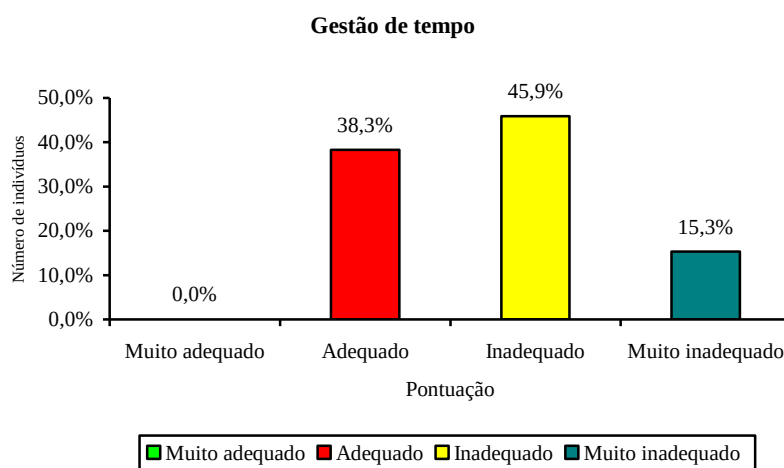
A comunicação é o meio de se estabelecer canais para um relacionamento eficiente e claro da organização com o seu público em geral. A boa comunicação mantém uma equipe coesa em torno do foco e das metas da organização, portanto, torna-se necessário a manutenção da formação contínua dos trabalhadores favorecendo suas habilidades cognitivas e aumentando as suas competências individuais (TEMP, 2008). Neste cenário observa-se a necessidade de proporcionar aos trabalhadores informação, comunicação e formação clara e precisa do que devem fazer, para que não incorram aos riscos psicossociais.

4.4 GESTÃO DO TEMPO

O terceiro bloco de perguntas avaliou questões relacionadas à gestão do tempo dentro das organizações. Esta categoria está direcionada a capacidade que possui o trabalhador de decidir como administrar o seu tempo na execução da tarefa, dentro da jornada de trabalho, estabelecendo o ritmo, o nível da pressão de tempo, o nível da carga de trabalho, a autonomia de gerenciamento do tempo e o nível de cansaço (LAHERA; NOAGAREDA, 2009).

Estabelece o nível de autonomia concedido ao trabalhador para determinar a cadência e ritmo de seu trabalho, a distribuição de intervalos e a escolha de férias de acordo com suas necessidades pessoais (LAHERA, YERRO, 2002).

Figura 3. Pontuação dos participantes para a gestão do tempo



Para este fator, pontuações de 0-4 foram classificadas como muito adequado, 5-9 como adequado, 10-14 inadequado e de 15-24, muito inadequado. A média de pontuação atingida pelo grupo nesse fato foi de $12,9 \pm 3,1$ pontos, classificando a amostra estudada como inadequado para o fator gestão de tempo. Assim, a média geral novamente indica que existem problemas relacionados a gestão de tempo que dificultam um adequado desenvolvimento da organização. Ao analisar cada um dos voluntários distribuídos entre as categorias de classificação (Figura 3) observa-se que apenas um participante (0,5%) obteve pontuação para a classificação muito adequada. A maior parte das pontuações foi classificado como inadequado (90 voluntários – 45,9%) e muito inadequado (75 voluntários – 38,3%). Apenas 15,3% dos voluntários (n=30) atingiram pontuação para classificação como adequado. Observa-se que quanto a gestão do tempo, os resultados em sua maioria comprovam a

existência da necessidade de atendimento imediato da situação, bem como que existem problemas da gestão de tempo que dificultam um adequado desenvolvimento da organização.

Para a gestão do tempo, apenas um dos entrevistados obteve escore classificado como muito adequado, dessa forma, para possibilitar a análise houve a exclusão da amostra avaliada. Assim, a categoria adotada como referência foi à adequada.

Estudo de Flores (2016) encontrou para esta categoria o resultado de 11 pontos que indica um percentual de 24% o que demonstra uma situação favorável do ponto de vista psicossocial, oportunizando espaços para se investigar pontos de melhoria que possam elevar ainda mais essa adequação, o que se difere em grande proporção dos achados deste estudo.

Em estudo que utilizou uma amostra de 97 organizações dentre as companhias listadas entre as maiores organizações do caderno Melhores e Maiores da Revista Exame de Julho de 2009, foi possível concluir que as organizações da amostra que operam no Brasil valorizam a gestão de tempo, pois os respondentes afirmaram concordar com a utilização de 78,58% das práticas e indicadores relacionados à Gestão de Tempo (GUERREIRO. SOUTES, 2013). Tal valorização eleva a possibilidade dessas organizações de não desenvolverem na gestão de tempo um risco psicossocial. Entretanto, nesta pesquisa observa-se que há uma clara deficiência na categoria Gestão do tempo denotando vulnerabilidade aos riscos psicossociais.

Pesquisa realizada com organizações multinacionais, que entrevistou 1.014 profissionais apresentou que apenas 26% dos entrevistados têm uma lista de objetivos específicos de trabalho, menos de 17% fazem um planejamento diário e somente 37% priorizam tarefas de modo que as mais importantes recebam mais tempo e atenção, mostrando uma deficiência visível sobre a gestão do tempo (LIMA; JESUS, 2011). Os dados dessa pesquisa corroboram com a dificuldade encontrada neste estudo, com um percentual elevado para a inadequação desta categoria.

A gestão do tempo integra fatores como: fluxo de trabalho, carga de trabalho, fadiga, pressão de tempo, autonomia temporal, estabelecendo o nível de autonomia concedida ao trabalhador para determinar a frequência e o ritmo de seu trabalho, a distribuição das pausas e a escolha de suas férias de acordo com suas necessidades. (LAHERA, YERRO, 2002).

Neste estudo a pontuação de 12,9 revela inadequação o que prediz uma variedade de problemas que estejam dificultando um adequado desenvolvimento organizacional, quando se trata do ponto de vista de riscos psicossociais. Tal pontuação sugere uma avaliação de maior profundidade nesta categoria para indicar os pontos críticos relacionados a gestão do tempo.

A Tabela 4 apresenta os dados da análise de regressão multivariada para a gestão do tempo. E, sob esse aspecto encontrou-se que apenas um dos entrevistados obteve escore

classificado como muito adequado. Dessa forma, para possibilitar a análise houve a exclusão da amostra avaliada. Assim, a categoria adotada como referência foi a adequado.

Tabela 4. Análise de Regressão Multivariada para a gestão do tempo: idade, grau de instrução, tempo de serviço, cargo ocupado e porte da organização

Variáveis Independentes	Variável Dependente – Inadequado RR (95% IC)	Categoria de referência = adequado Muito inadequado RR (95% IC)
Idade		
18 – 35 anos	1,35 (0,56 – 3,22)	3,76 (1,38 – 10,20)
36 anos ou mais		Categoria de referência
Grau de Instrução		
Superior Completo	1,83 (0,67 – 4,99)	3,78 (1,38 – 10,34)
Pós-graduação Completa		Categoria de referência
Tempo de Serviço		
1 a 5 anos	3,52 (1,10 – 11,18)	12,26 (2,75 – 54,57)
6 a 10 anos	2,40 (0,77 – 7,47)	5,77 (1,29 – 25,70)
Acima de 10 anos		Categoria de referência
Cargo Ocupado		
Operacional	1,21 (0,43 – 3,37)	3,14 (1,15 – 8,57)
Gerencial		Categoria de referência
Porte da Organização		
Micro e pequena	3,69 (1,06 – 12,81)	9,20 (2,54 – 33,32)
Média	3,86 (1,49 – 9,97)	5,82 (2,06 – 16,43)
Grande		Categoria de referência

*RR e IC marcados em negrito indicam diferença estatisticamente significativas ($p < 0,05$).

A variável preditora sexo, apresentou $p=0,98$ para o teste de verossimilhança, dessa forma não foi incluída no modelo de regressão multivariada, por não apresentar associação significativa ou aceitável para sua inclusão.

Em relação a idade, o teste de Cox & Snell demonstrou que as variações no grau de adequação para a gestão do tempo, podem ser explicadas em 4,7% pela idade. Colaboradores mais novos (18 – 35 anos) apresentam 1,35 vezes mais chances de terem percepção inadequada do que adequada, quando comparados aos trabalhadores mais velhos (36 anos ou mais), contudo, essa relação não foi significativa ($p=0,49$). Nessa mesma perspectiva, os mais jovens apresentaram 3,7 vezes mais chances de terem uma percepção muito inadequada quanto à gestão do tempo do que adequada, quando comparados aos mais velhos, sendo esta uma relação estatisticamente significativa ($p < 0,01$). A partir desses achados, é possível inferir que indivíduos mais jovens possuem uma percepção considerada muita inadequada quanto à gestão do tempo. Em estudo preconizado por De Oliveira (2016), sobre gestão do tempo com jovens universitários, observou-se a dificuldade em dizer não diante de determinadas tarefas é inferida pelos jovens. Os jovens relataram que esse tópico interferia diretamente no processo de gestão de tempo. Em diversos casos, o desejo de mostrar-se interessado e solícito faz com que o jovem concorde em assumir demandas excessivas que não condiziam com a sua

capacidade (DE OLIVEIRA, 2016). O estudo de De Oliveira (2016) demonstra em seu estudo que os jovens pesquisados incorriam ao desenvolvimento dos riscos psicossociais, por estarem expostos a uma demanda além de suas possibilidades para gerir as suas tarefas, o que corrobora com os jovens deste estudo que igualmente relatam inadequação quanto a gestão do tempo.

O teste de Cox & Snell demonstrou que o grau de instrução pode explicar em até 4,8% das variações relacionadas ao grau de adequação da gestão do tempo. Trabalhadores com ensino superior completo apresentaram 1,83 vezes mais chances de terem uma percepção inadequada do que adequada, quando comparado aos que possuem pós-graduação completa, contudo, relação não foi significativa ($p=0,23$). Para a percepção, muito inadequado, os portadores de ensino superior completo apresentam 3,7 vezes mais chances de terem essa percepção do que uma percepção adequada, comparados aos que possuem pós-graduação completa, sendo esta uma relação significativa ($p<0,01$). Nestes termos, pode-se observar que indivíduos que possuem pós-graduação completa podem apresentar maiores chances de terem uma percepção adequada quando comparados aos indivíduos que possuem ensino superior completo, no ponto de vista dos riscos psicossociais. Silveira (2002), afirma que as atividades nas organizações estão cada vez mais colaborativas e a não execução de uma tarefa, pode comprometer o resultado de todo o processo, o que exige dos trabalhadores cada vez mais, um nível de conhecimento adequado e atualizado, para acompanhar esse processo. A investigação de Silveira (2002) corrobora com os achados deste estudo, que mostram que indivíduos com mais conhecimento tem uma percepção adequada quanto a gestão do tempo, sendo este um aspecto positivo no que se refere a vulnerabilidade aos riscos psicossociais.

O tempo de serviço pode explicar 6,5% das variações relacionadas a percepção para o fator gestão de tempo. Foi possível observar que indivíduos com menos tempo de serviço (1 a 5 anos) apresentaram 3,5 vezes mais chances de terem uma percepção inadequada do que adequada, comparados aos indivíduos com mais de dez anos de tempo de serviço ($p=0,03$). O mesmo foi observado para os trabalhadores que possuem entre 6 e 10 anos de tempo de serviço, com 2,4 vezes mais chances de terem uma percepção inadequada do que adequada, comparados aos que possuem mais de dez anos de tempo de serviço ($p=0,13$). Para o grau de percepção muito inadequado, os colaboradores com menos tempo de serviço, ou seja, com 1 a 5 anos e 6 a 10 anos, apresentaram respectivamente, 12,26 ($p<0,0$) e 5,7 ($p=0,02$) vezes mais chances de terem uma percepção muito inadequada do que adequada, comparado aos trabalhadores com mais de dez anos de tempo de serviço. Dessa forma, os resultados revelam que para a gestão do tempo, quanto maior o tempo de trabalho parece que mais adequada é a

percepção do indivíduo. Sobre esse achado, Freitas e Brandão (2005) declaram que a competência para desenvolver a tarefa associa-se à concepção de aprendizagem, pois resulta da aplicação de conhecimentos, habilidades e atitudes que a pessoa adquiriu ao longo de suas experiências de vida. Deste modo a aprender ao longo do tempo representaria o meio pelo qual se adquire competência e agilidade, ao passo que a performance do trabalhador para desenvolver a sua tarefa retrataria a materialização do que o indivíduo aprendeu ao longo de sua vida (FREITAS; BRANDÃO, 2005). Pode inferir a partir disso que o tempo de serviço pode ser um auxiliar para o trabalhador gerir o tempo de suas tarefas com mais eficiência, dado que aprendeu a executá-las com mais primor. Assim, neste estudo indivíduo com maior tempo de serviço tem uma percepção melhor da gestão de tempo, o que corrobora com o estudo de Freitas e Brandão (2005).

O cargo ocupado pode explicar em até 5% as variações relacionadas a gestão do tempo. Colaboradores com o cargo operacional apresentaram 1,2 vezes mais chances de terem uma percepção inadequada do que adequada quanto à percepção do tempo, em relação aos trabalhadores com cargo gerencial ($p=0,70$). Essa relação foi ainda maior em relação à percepção muito inadequada, onde o cargo operacional apresenta 3,1 vezes mais chances de ter uma percepção muito inadequada do que adequada, comparado ao indivíduo com cargo gerencial ($p=0,02$). Esses achados demonstram que, enquanto para os indivíduos do cargo gerencial a gestão do tempo parece ser adequada, para os trabalhadores que possuem cargo operacional esta parece ser muito inadequada. Este dado visto em Matos (2014) pode ser explicado pela necessidade de alto grau de conhecimento que exige o cargo gerencial, colocando esses profissionais em uma posição mais confortável quanto a informação necessária para a execução da tarefa e assim sentindo-se mais hábeis na gestão do tempo, diferente dos trabalhadores da área operacional a inadequação pode ser originária da deficiência de informação e conhecimento (MATOS, 2014), o que os coloca em potencial risco psicossocial, quanto a esta categoria.

O porte da organização pode explicar em 9% as variações da gestão do tempo. Nas micro e pequenas empresas e média, apresentaram, respectivamente, 3,9 ($p=0,03$) e 3,8 ($p<0,01$) vezes mais chances de terem uma percepção inadequada do que adequada, comparadas a empresas de grande porte. Nesse mesmo sentido, apresentaram 9,2 e 5,8 ($p<0,01$ para ambas) vezes mais chances de terem uma percepção muito inadequada do que adequada, em comparação com as empresas de grande porte, para o fator gestão do tempo. Esses resultados evidenciam que quanto menor é o porte da organização, menos inadequada pode ser a percepção relacionada à gestão do tempo. Este achado demonstra, como visto

anteriormente, que as empresas de pequeno porte ainda têm deficiências quanto organização do trabalho e processos gerenciais e organizacionais. Deste modo o resultado encontrado nesta categoria confirma os achados sobre essa questão.

A Melhora do fator gestão do tempo, incrementa o nível de autonomia concedida ao trabalhador para determinar a cadência e o ritmo de seu trabalho, adequando o volume de trabalho a realizar ao tempo necessário para a sua correta execução, evitando assim os sentimentos de urgência e restrição de tempo (LAHERA, YERRO, 2002).

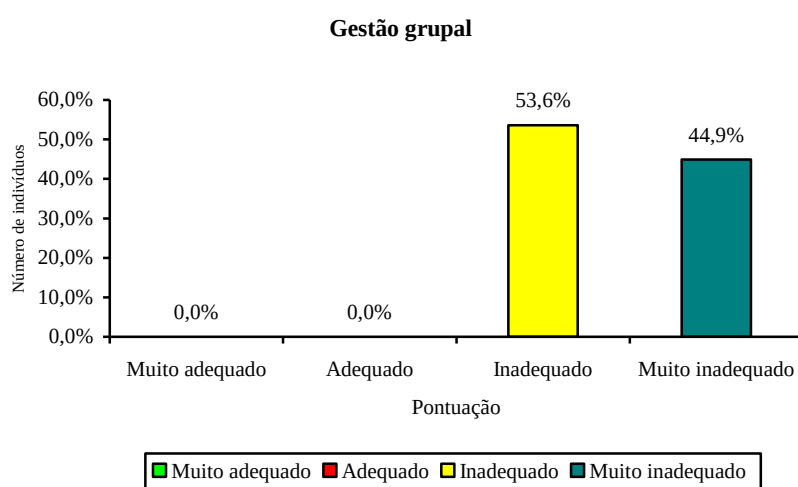
4.5 COESÃO GRUPAL

Esta categoria avalia aspectos relacionados ao clima social, manejo de conflitos, cooperação e ambiente de trabalho. (LAHERA; YERRO, 2002).

Coesão Grupal, refere-se ao padrão de estrutura de grupo, das relações que emergem entre os membros do grupo, este conceito inclui aspectos como solidariedade, atração, ética, clima ou senso de comunidade(LAHERA; NOGAREDA, 2009).

Para o fator coesão grupal, a pontuação de 0-4 foi considerada muito adequado; de 5-9 adequado; de 10-14 inadequado e de 15-24 muito adequado. De forma geral, a pontuação média do grupo avaliado foi de $10,7 \pm 2,6$ pontos, classificando-os como inadequado. Assim como para os fatores anteriores, a média geral indica que existem problemas relacionados a coesão grupal que dificultam um adequado desenvolvimento da organização. A Figura 4 apresenta os resultados observados para cada uma das categorias.

Figura 4. Pontuação dos participantes para a coesão grupal



Para esse fator, um pouco mais da metade dos entrevistados (n=105 – 53,6%) apresentou pontuação classificada como inadequada e um pouco menos de 50% dos participantes (n=88 – 44,9%) obteve a considerou como adequado os fatores relacionados a coesão grupal. Apenas 1,5% dos participantes (n=3) julgaram como muito adequado as questões relacionadas a coesão grupal. Nenhum dos participantes recebeu pontuação para a classificação, muito inadequado. Assim, para o fator coesão grupal observa-se que em algumas organizações parecem existir alguns problemas que dificultam um adequado desenvolvimento da organização e por outro lado, para outras a situação relacionada a coesão grupal mostrou-se favorável desde o ponto de vista psicossocial.

Estudo realizado por Flores (2016) com este instrumento encontrou 6 pontos para coesão grupal, representando 14,24% o que indica uma situação muito adequada para essa categoria. Nesta área, portanto, não se percebe situação de risco psicossocial para este estudo. Já os achados desta pesquisa, exigem maior aprofundamento sobre essa categoria, pois não há um consenso que garanta a existência de riscos psicossociais, ficando algumas organizações livres dessa possibilidade e outras não.

Estudos concluíram que as pessoas lidam com o stress de forma mais eficaz quando estão inseridos em grupos coesos e sugerem que, existe uma relação inversa entre stress no trabalho e coesão de grupo (KELLER, 2001). Neste estudo, não foi encontrado nenhuma classificação como muita inadequado para esta categoria, sugerindo que o clima social das organizações que participaram desta pesquisa pode apresentar-se satisfatório, com bom manejo dos conflitos e cooperação no ambiente de trabalho (LAHERA; YERRO, 2002).

Grupo coeso é um grupo de indivíduos que pensam, sentem e atuam como uma unidade. A equipe como organização coesa não ocorre no início da formação do grupo de modo repentino, ela é construída pela vontade comum de todos. A coesão não ocorre naturalmente, mas através de um esforço reflexivo do grupo. A coesão é um processo dinâmico que está refletido na tendência de um grupo para a confiança e unidade na busca de suas metas e objetivos. Quanto maior a coesão maior a satisfação dos membros e maior a produtividade (HERNANDEZ; GOMES, 2002). O percentual geral de 53,6% de inadequação encontrado nesta pesquisa, pode indicar tensão no grupo o que pode afetar o desempenho da tarefa e indicar a presença de um fator de risco psicossocial, no que se refere a esta categoria.

A coesão está relacionada a fatores que participam ativamente do desempenho da equipe. A satisfação do indivíduo no grupo, a motivação para a realização das tarefas, a qualidade das tarefas, o clima social, o manejo de conflitos, a cooperação, o ambiente de trabalho e aceitação do papel do líder perante o grupo são fatores que mostram a abrangência

do tema e a dificuldade de se mensurar a coesão de equipes de trabalho (MOREIRA et. Al, 2016). Tal dificuldade ficou expressa neste estudo, como pode ser visto pelo percentual entre Inadequado (53,6%) e adequado (44,9%), o que exige a aplicação de outros instrumentos para esta categoria apresentar maior clareza quanto aos seus dados.

Ao contrário do esperado para a existência de coesão grupal nas organizações pesquisadas, este estudo apresenta indicativo de problemas relacionados a organização, do ponto de vista psicossocial, pois esta categoria apresenta a classificação inadequada para coesão grupal. O padrão de estrutura dos grupos e das suas relações, em aspectos como: solidariedade, ética, atração, clima e sentido de comunidade indica a necessidade de análise mais profunda desta categoria.

A Tabela 5 apresenta Análise de Regressão Multivariada para a coesão grupal, considerando a variável idade e tempo de serviço.

Tabela 5. Análise de Regressão Multivariada para a coesão grupal: idade e tempo de serviço

Variáveis Independentes	Variável Dependente: Categoria de referência = adequado Inadequado RR (95% IC)
Idade	
18 a 35 anos	2,11 (1,09 – 4,11)
36 anos ou mais	Categoria de referência
Tempo de serviço	
1 a 5 anos	3,05 (1,13 – 8,21)
6 a 10 anos	2,00 (0,72 – 5,52)
Acima de 10 anos	Categoria de referência

*RR e IC marcados em negrito indicam diferença estatisticamente significativas ($p < 0,05$).

Para a coesão grupal, nenhum dos entrevistados obteve a classificação, muito inadequado e apenas 3 (1,5%) tiveram a percepção, muito adequado. Dessa forma, a fim de possibilitar a análise, os três indivíduos com percepção, muito adequado, foram realocados para a categoria adequado, sendo assim, a análise foi composta pelas categorias: (1) adequado e (2) inadequado. Adicionalmente, para o fator coesão grupal, o pressuposto de se obter um valor de p de até 0,20 não foi atendido para a variável preditora sexo ($p=0,58$), grau de instrução ($p=0,88$), cargo ($p=0,37$) e porte da empresa ($p=0,42$). Dessa forma, foram incluídas no modelo apenas as variáveis preditoras idade e tempo de serviço. Os resultados da análise multivariada estão apresentados na Tabela 5.

Segundo o teste de Cox & Snell, a variável idade, pode explicar em até 2% das variações da percepção relacionada à coesão grupal. Os indivíduos mais jovens apresentaram 2,1 vezes mais chances de terem uma percepção inadequada do que adequada, quando comparados aos indivíduos com 36 anos ou mais ($p=0,02$). Esse resultado aponta que, quanto

mais novo é o trabalhador, mais inadequada pode ser sua percepção quanto à coesão grupal. Já o tempo de serviço, pode explicar em até 2,9% das variações de percepção observadas para a coesão grupal. Nesse sentido, indivíduos que possuem de 1 a 5 anos e de 6 a 10 anos de tempo de serviço, apresentam respectivamente 3,0 ($p=0,02$) e 2,0 ($p=0,18$) vezes mais chances de terem uma percepção inadequada do que adequada, quando comparados aos colaboradores que possuem mais de dez anos de tempo de serviço. Esses achados indicam que quanto mais tempo de serviço o funcionário possui, maiores são suas chances de possuir uma percepção adequada relacionada a coesão grupal, o que é contrário ao que foi visto em estudo relacionado aos riscos psicossociais visto anteriormente (MATOS, 2014) que mostra maior satisfação com o contexto organizacional nos primeiros anos de trabalho, e que a partir do quinto ano essa satisfação praticamente estabiliza.

4.6 ASSÉDIO

O assédio é apresentado neste estudo como um aspecto que se refere as situações tais, que uma pessoa ou um grupo de pessoas exerce um conjunto de comportamentos caracterizados por uma violência psicológica extrema, de maneira sistemática e durante um tempo prolongado, sobre outra pessoa no local de trabalho. O efeito desse processo é o de intimidar, apoiar, reduzir intelectualmente a vítima com o objetivo de eliminá-la da organização. (LAHERA; YERRO, 2002).

Situações de assédio psicológico em relação a um indivíduo podem ser apresentadas através de diferentes atitudes e comportamentos. Podem ser classificados em diferentes grupos, dependendo do tipo de comportamento, sempre que essas medidas são dirigidas: ação contra a reputação ou o exercício de ações trabalhistas contra o exercício do trabalho, ações que manipulam comunicação ou informação e ações de desigualdade (INSHT, 2009).

A Tabela 6 apresenta os resultados de frequência para as respostas relacionadas ao assédio. Para esse fator, os entrevistados tinham a opção de responder sim, não, não se aplica ou não sei.

Tabela 6. Frequência absoluta (n) e frequência relativa (%) para as perguntas relacionadas ao fator assédio

Pergunta	Sim	Não
28. Dos problemas que existem em um departamento ou seção, sempre se identifica concretamente o responsável?	163 (83,2%)	33 (16,8%)
29. Têm aumentado as baixas de origem psicológica de longa duração entre os funcionários?	140 (71,4%)	46 (23,5%)
30. Existe alguma pessoa que está sendo isolada, ignorada ou excluída do grupo em virtude de características físicas ou pessoais?	43 (21,9%)	121 (61,7%)

Como pode ser observado na Tabela 6, quando questionados em relação a identificação de um responsável quando ocorre um problema dentro da organização, a maioria dos entrevistados (83,2%), respondeu que sim, ou seja, ocorre a identificação adequada do responsável por determinado problema. Quando questionados sobre o aumento das baixas psicológicas de longa duração entre os funcionários, a maior parte dos participantes respondeu sim (71,4%) e 5,1% da amostra não responderam. Por fim, em relação à exclusão de pessoas devido a características físicas ou pessoais, a maior parte dos entrevistados respondeu que não ocorre (61,7%) e 32 (16,3%) dos participantes não responderam.

Para a avaliação das influências das variáveis independentes na percepção relacionada ao assédio, foram realizadas as análises por questão do instrumento. Sendo assim, para a questão que avaliou a identificação concreta do responsável em caso de existirem problemas, as variáveis que atenderam o critério do teste da razão de verossimilhança para entrar no modelo da regressão foram: sexo, grau de instrução e tempo de serviço. Já para a questão relacionada as baixas psicológicas de longa duração, foi incluída no modelo o tempo de serviço e o porte da organização. Por fim, para a questão relacionada ao isolamento ou exclusão por características físicas ou pessoais, apenas a variável grau de instrução atendeu ao critério e foi incluída no modelo. Os resultados com as variáveis preditoras para cada uma das questões estão apresentados na Tabela 7.

Tabela 7. Análise de Regressão Multivariada para as questões relacionadas ao assédio

Questão 28	RR (IC 98%) – Categoria de referência = sim
Sexo	Não
Masculino	2,93 (0,97 – 8,81)
Feminino	Categoria de referência
Grau de instrução	
Superior completo	0,53 (0,22 – 1,27)
Pós-graduação completa	Categoria de referência
Tempo de serviço	
1 a 5 anos	4,93 (0,62 – 39,02)
6 a 10 anos	3,87 (0,47 – 31,65)
Acima de 10 anos	Categoria de referência
Questão 29	RR (IC 98%) – Categoria de referência = sim
Tempo de Serviço	
1 a 5 anos	3,42 (0,74 – 15,84)
6 a 10 anos	2,58 (0,54 – 12,31)
Mais de 10 anos	Categoria de referência
Porte da organização	
Micro e pequena empresa	1,27 (0,44 – 3,64)
Empresa média	2,49 (1,04 – 5,99)
Empresa grande	Categoria de referência
Questão 30	RR (IC 98%) – Categoria de referência = sim
Superior Completo	1,89 (0,87 – 4,13)
Pós-graduação Completa	Categoria de referência

*RR e IC marcados em negrito indicam diferença estatisticamente significativas ($p < 0,05$)

Em relação à questão que avaliou a identificação concreta do responsável em caso de existirem problemas, o teste de Cox & Snell demonstrou que as variações de respostas (sim e não) podem ser explicadas em 2% pelo sexo. As mulheres apresentaram 2,9 vezes mais chances de responderem que os responsáveis não são identificados em comparação com os homens ($p=0,05$). Já o grau de instrução, pode explicar 1% das variações de respostas para essa pergunta. Indivíduos com ensino superior completa apresentaram 0,53 vezes menos chance de responderem não ao invés de sim, quando comparados aos indivíduos com pós-graduação completa, contudo, essa relação não foi significativa ($p=0,15$). O tempo de serviço pode explicar 1,8% das variações entre as respostas para a pergunta. Indivíduos que possuem de 1 a 5 anos e de 6 a 10 anos de tempo de serviço apresentam respectivamente 4,9 ($p=0,13$) e 3,8 ($p=0,20$) mais chances de responderem não do que sim, quando comparados aos indivíduos com mais de dez anos de serviço.

Para a questão relacionada as baixas psicológicas de longa duração, as variações nas respostas podem ser explicadas em 1,8% pelo tempo de serviço. Indivíduos que possuem entre 1 a 5 anos de serviço e entre 6 a 10 anos, apresentam respectivamente 3,4 ($p=0,11$) e 2,5 ($p=0,23$) vezes mais chances de responderem não do que sim para a pergunta, quando comparado aos indivíduos com mais de dez anos de tempo de serviço. O porte da organização pode explicar 2,9% das variações nas respostas para a pergunta. Nas micro e pequenas

empresas e empresas de médio porte, apresentam respectivamente 1,2 ($p=0,64$) e 2,4 ($p=0,04$) vezes mais chances de responderem que não existem aumentos nas baixas psicológicas de longa duração do que as empresas de grande porte.

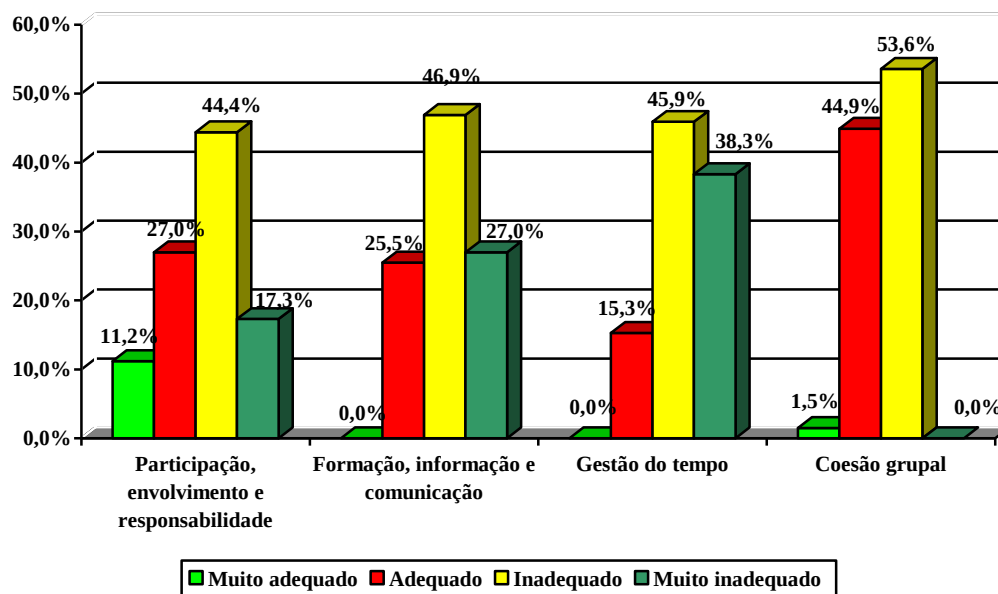
Por fim, para a questão relacionada ao isolamento ou exclusão por características físicas ou pessoais, como já mencionado, apenas o grau de instrução apresentou relação considerada aceitável para entrar no modelo de regressão. Assim, o teste de Cox & Snell identificou que 1,7% das variações nas respostas para a questão podem ser explicadas pelo grau de instrução. Sendo assim, indivíduos com ensino superior completo, apresentam 1,8 vezes mais chances ($p=0,10$) de responderem que não existem isolamentos ou exclusões por características físicas ou pessoais do que os portadores de pós-graduação completa.

Segundo o manual do instrumento de pesquisa, para o assédio, não é possível avaliar a existência ou não de assédio baseando-se unicamente nas questões que ele propõe. Em caso de resposta afirmativa, torna-se necessário a aplicação de uma avaliação mais técnica e profunda, com análise exaustiva da situação com metodologias e técnicas apropriadas para o fenômeno assédio moral (INSHT, 2009). Há em estudo sobre assédio no trabalho (BARROS, 2013), um grande número de comportamentos capazes de gerar essa agressão psicológica, e afirma também que poucas são as organizações, quando não nenhuma, que possa ficar isento do risco de incorrer nessa prática condenável. Neste estudo 83,2 % dos entrevistados indicam uma boa resolução de conflitos na organização, entretanto chama a atenção o percentual de 71,4% de baixas psicológicas relacionadas a esta categoria, o que sugere um aprofundamento da avaliação com técnicas específicas para a identificação de assédio moral.

4.7 EM SÍNTESE

De modo a evidenciar o conjunto de dados coletados e, deste modo possibilitar a visualização sumária dos resultados compilados a partir de todas as categorias analisadas, a seguir apresenta-se a Figura 5.

Figura 5. Representação gráfica do conjunto de dados analisados



Por meio da Figura 05 é possível observar que a pontuação geral leva a classificação de inadequação das organizações de trabalho em relação aos riscos psicossociais. Com exceção da coesão grupal que apresenta percentuais mais próximos entre adequação e inadequação, as demais categorias mantêm valores claramente diferenciados para inadequação e muita inadequação.

Na categoria participação, envolvimento e responsabilidade somados inadequado e muito inadequado encontramos um percentual de 61,7% de não adequação das organizações em relação aos riscos psicossociais.

A categoria formação, informação e comunicação apresenta 73,9 % de não adequação das organizações, um valor bastante considerável, pois só 25,5% representa adequação.

A gestão do tempo, que avalia o ritmo do trabalho, a carga de trabalho, a autonomia de tempo e fadiga; apresenta um percentual de 84,2% de não adequação indicando que as organizações participantes da pesquisa estão vulneráveis aos riscos psicossociais.

Na coesão grupal encontramos percentuais mais equânimes, mas ainda assim indicando vulnerabilidade com 53,6% de inadequação.

Significativo ainda é observar que, por se tratar de um estudo que investigou a percepção dos participantes quanto aos riscos psicossociais existentes ou não em suas organizações de trabalho, esse construto – percepção – foi o termo que esteve mais presente

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo partiu da necessidade de identificar os riscos psicossociais nas organizações de trabalho, no intuito de evitar as situações que possam ocasioná-los, com um olhar voltado a prevenção e com o objetivo contribuir para o desenvolvimento de metodologias de trabalho saudáveis e viáveis do ponto de vista econômico.

Para alcançar tal conhecimento se buscou avaliar a vulnerabilidade aos riscos psicossociais nas organizações de trabalho do estado de Santa Catarina, num recorte onde se conseguiu aplicar a pesquisa a um grupo significativo de organizações, todas agrupadas em um congresso nacional.

Foram levantados aspectos associados ao trabalho que podem incorrer em riscos psicossociais, como visto na primeira categoria que avaliou participação, envolvimento e responsabilidade, encontrou-se o percentual de 61,7% de inadequação. Fatores como autonomia, iniciativa, controle sobre o trabalhador, monitoramento e controle da equipe na realização e enriquecimento da tarefa, apresentam-se com um percentual elevado de predisposição ao desenvolvimento de riscos psicossociais.

Ainda na categoria formação, informação e comunicação, que mostra o grau de interesse que a organização demonstra pelos seus colaboradores, o percentual de inadequação encontrado chegou a 73,9%, um aspecto importante para o desenvolvimento do trabalho e que pode levar a equipe a incorrer em riscos psicossociais. Neste aspecto os fluxos de comunicação, adequação pessoa ao trabalho, formação, acolhimento e descrição da tarefa mostram-se deficitários e propensos a incidir o grupo em riscos psicossociais.

Aspectos associados ao contexto do trabalho e que podem originar riscos psicossociais foram observados na categoria gestão do tempo que apresentou 83,2 % de inadequação. Ao avaliar nesta categoria a cadência e o ritmo do trabalho, a distribuição de pausas, escolha de férias de acordo com as necessidades do trabalhador, encontrou-se que o fluxo e a carga de trabalho, a fadiga, a pressão de tempo e autonomia temporal estão negligentes e em desacordo com as necessidades dos trabalhadores para o desenvolvimento de uma atividade laboral saudável e que não permita a presença de riscos psicossociais.

A coesão grupal, aspecto fundamental para que a organização apresente um contexto de trabalho saudável apresentou 53,6% de inadequação. Indicativo de que solidariedade, ética, clima e sentido de comunidade, cooperação, administração de conflitos no ambiente de trabalho, estão prejudicados e predispostos ao desenvolvimento de riscos psicossociais no contexto do trabalho. O desenvolvimento das relações no grupo de trabalho é necessário para

a manutenção saudável do grupo e o aumento da conformidade do grupo. Assim, este aspecto do contexto laboral deficitário pode originar riscos psicossociais.

Dado preocupante encontrado neste estudo, foi observado na categoria assédio, onde 71,4% das organizações que responderam a pesquisa indicaram haver em sua organização baixas de origem psicológica. Os autores do instrumento utilizado para esta pesquisa recomendam que diante de um percentual elevado como esse, nesta categoria, seja realizado um trabalho mais profundo de investigação, com instrumentos mais específicos para identificar com mais clareza o problema.

Além de levantar aspectos que pudessem originar riscos psicossociais nas organizações, a pesquisa buscou discutir em conjunto, aspectos da gestão de pessoas que também pudessem incidir nos mesmos riscos. Ao analisar os percentuais encontrados com a aplicação do instrumento, observa-se que nas organizações participantes da pesquisa a gestão de pessoas pode estar mais voltada para o fator econômico do que para as pessoas.

Os dados acima apresentados mostram que as organizações de trabalho de Santa Catarina, objeto desta pesquisa, apresentam vulnerabilidade aos riscos psicossociais. Percebe-se que ainda é preponderante nas organizações a busca de posicionamento econômico acima de qualquer coisa.

Este estudo não tem a pretensão de ser exaustivo, no que tange as teorias aqui apresentadas. Reconhece-se a necessidade de aprofundamento na discussão aqui proposta, o que mostra uma limitação deste estudo. Entende-se ainda que o fato de a mostra ser composta apenas por trabalhadores das áreas gerenciais e operacionais também caracteriza um fator limitante. Outra limitação refere-se ao desinteresse dos participantes do congresso em responder a pesquisa, onde foram necessárias muitas formas de solicitação para que os questionários chegassem até as caixas coletoras. Ainda como limitação do estudo encontrou-se a grande dificuldade em encontrar pesquisas quantitativas sobre o tema, no Brasil, e que fizessem uso do instrumento de pesquisa aqui utilizado sendo que a maioria dos estudos sobre riscos psicossociais da atualidade, no país, se utilizam de pesquisas qualitativas.

Entender e discutir neste espaço, a vulnerabilidade aos riscos psicossociais exigiu um contexto de estudo interdisciplinar que estabeleceu uma relação entre os saberes da administração, psicologia e estatística, cada qual com seu olhar sobre o objeto de estudo. Deste modo foi possível “[...] produzir a partir do cruzamento de diferentes visões” (RUIZ; ARAUJO, 2012, p. 175). Este processo de trabalho foi fecundo e trouxe à tona discussões ricas e apaixonantes, que fazem entender porque as pesquisas qualitativas sobre este fenômeno são em número maior.

Embora se tenha buscado expressar numericamente as categorias estudadas, ficam em aberto questões que os números não alcançam. Uma delas é como andam os ambientes de trabalho nas organizações brasileiras, já que o Brasil ainda não dispõe de uma lei específica para a investigação e avaliação de riscos psicossociais? Estariam os dados do Ministério do Trabalho e Previdência Social, para doença mental no trabalho, apresentando dados tão elevados se os riscos psicossociais fossem devidamente avaliados nas organizações de trabalho brasileiras? Estas podem ser questões relevantes a serem pesquisadas futuramente e que podem ajudar a estruturar esse quadro investigativo ainda em aberto em no Brasil.

Estudos que envolvam o comportamento humano são sempre fascinantes, sob, o olhar da psicologia e envolvem uma dedicação extrema, pois seus resultados darão origem a novos estudos também envolvendo seres humanos. Os riscos psicossociais no ambiente de trabalho exigem uma escuta acurada e técnica, precisam de um espaço nas organizações para que os trabalhadores sejam ouvidos e suas preocupações sejam acolhidas. Deste modo, a organização incrementará seus ganhos e seus colaboradores serão pessoas mais felizes e zelosas pelo trabalho que desenvolvem.

REFERÊNCIAS

ABERASTURY, A.; KNOBEL, M. **Adolescência normal**: um enfoque psicanalítico.[tradução de Suzana Maria Garagoray Ballve]. Porto Alegre: Artes Médicas. 1992.

ALMEIDA, M. C. **Auditoria: um curso moderno e completo**: textos, exemplos e exercícios resolvidos. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

ANDREAZZA, J. P. O trabalho no contexto da acumulação flexível e a produção de subjetividade. **Psicologia em Revista**. v. 15, n. 2, p. 166-183, ago. 2009.

ANTUNES, R. **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil II**. São Paulo: Bom Tempo, 2013.

AREOSA, J. A importância das percepções de riscos dos trabalhadores. **International Journal on Working Conditions**, v. 3, p. 54-64. 2012. Disponível em: ricot.com.pt/artigos/1/J.Areosa_p.54.64.pdf. Acesso em: 15 ago. 2018.

ATKINSON, R. L.; ATKINSON, R. C.; SMITH, E. E.; BEM, D. J.; NOILEN-HOEKSEMA, S.; SMITH, C. D. **Introdução a Psicologia de Hilgard**. 13. ed. Porto Alegre: Artmed, 2002.

BAKKER, A. B.; SCHAUFELI, W. B.; LEITER, M. P.; TARIS, T. W. Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. **Work & Stress**, v. 22, n. 3, p. 187-200. doi: 10.1080/02678370802393649. 2008.

BARBOSA, L. C.; MARTINEZ, M. C. Saúde do Trabalhador: Aspectos Psicossociais e Responsabilidades dos Profissionais Envolvidos. **R. Laborativa**, v. 7, n. 1, p. 88-95, abr./2018. Disponível em: <file:///C:/Users/Carmen/OneDrive/Documentos/1879-14078-3-PB.pdf>. Acesso em 25 jun 2018.

BARUKI, L.V. **Saúde mental e trabalho**: uma proposta de norma regulamentadora sobre os riscos psicossociais no trabalho a partir de reflexões sobre os sistemas Francês e Brasileiro. 2017. 292 f. Tese de Doutorado [Direito Político e Econômico] - Universidade Presbiteriana Mackenzie, São Paulo, 2017.

BARROS, A. **Assédio Moral**. Saúde Mental no Trabalho: Coletânea do fórum de saúde e segurança no trabalho do Estado de Goiás. Goiania: Cir Gráfica, 2013.

BASIL, D. Z.; RUNTE, M. S.; EASWARAMOORTHY, M.; BARR, C. Company Support for Employee Volunteering: A National Survey of Companies in Canada. **Journal of Business Ethics**, v. 85, n. S2, p. 387-398. doi: 10.1007/s10551-008-9741-0. 2009.

BLANCH, J. M. Trabajar en la modernidad industrial. In. BLANCH RIBAS, J.; TOMAZ, M. M. J. E.; DORA, C. G. **Teoría de las relaciones laborales**: fundamentos. Barcelona: Editorial UOC. 2003.

BLANCH-RIBAS, J.M. et al. Riesgos psicosociales desde la perspectiva de la calidad de vida laboral. **Acta Colombiana de Psicología**. Colombia, v. 4, n. 2, p. 27-34, 2011.

BLANCH-RIBAS, J.M. et al. Calidad de vida laboral de las enfermeiras: estrategias de mejora. Espanha, 2017. Disponível em: <file:///C:/Users/Carmen/Documents/Riscos%20Psicossociais/Ribas%20Blanch.pdf>. Acesso em: 20 nov. 2018.

BORGES-ANDRADE, J.; MARTINS, M. C. F.; ABBAD-OC, G. Estrutura Empírica do Significado do Trabalho: o Caso Brasiliense. In: SOCIEDADE BRASILEIRA DE PSICOLOGIA (org.) Resumos de comunicações científicas. XXV Reunião Anual de Psicologia. P.199. Ribeirão Preto: SBP, 1995.

BORGES, L.O.; LIMA, A.M.S. Organizações – Comprometimento no trabalho e sua sustentação na cultura organizacional. **ERA – Revista Eletrônica**, v.3, n.1, art. 8. Jan/jun 2004. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/raeel/v3n1/v3n1a10>. Acesso em: 29 nov. 2018.

BRASIL - IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e estatística. Pesquisa nacional por amostra de domicílios : síntese de indicadores 2015. IBGE, Coordenação de Trabalho e Rendimento. - Rio de Janeiro : IBGE, 2016. 108p. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv98887.pdf>. Acesso em: 20 nov./2018

BRUN J.P.; BIRON C.; IVERS H. Démarche stratégique de prévention des problèmes de santé mentale au travail, **Rapport** R-514 de l'IRSST, 2007.

CALVETTI, P. U., MULLER, M. C., NUNES, M. L. T. Psicologia da Saúde e Psicologia Positiva: Perspectivas e desafios. **Psicologia Ciência e Profissão**. v.27, n. 4, p. 706-717. 2007.

CASTEL, R. **As metamorfoses da questão social**: uma crônica do salário. 5. ed. Petrópolis: Vozes. 2005.

CAVALIN, C.; CÉLÉRER, S. La santé au travail: Ménsures pour comprendre? L'exemple des dimensions mentales de la santé au travail. **XIII es Jounées Internationales de Sociologie du Travail**: Ménsures et démensures du travail. Bruxelas (BE), 2012.

CHALFIN COUTINHO, M.; KRAWULSKI, E.; PENNA SOARES, D. H. **Identidade e trabalho na contemporaneidade**: repensando articulações possíveis. *Psicologia & Sociedade*, n.9, Minas Gerais, 2007: [consulta: 9 de outubro de 2018] Disponível em: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=309326396006> ISSN 0102-7182 Acesso em: 20 nov. 2018.

COELHO, I.; LEITÃO, S. **O Risco e as suas Percepções: Modos de Produção e Reprodução no sector da Construção Civil**, in VI Congresso Português de Sociologia. *Mundos Sociais: Saberes e Práticas*, Lisboa, Faculdade de Ciências Sociais e Humanas da Universidade Nova de Lisboa. Junho, 2008.

COELHO, J. A. **Uma introdução à psicologia da saúde ocupacional: prevenção dos riscos psicossociais no trabalho**. Edições Universidade Fernando Pessoa. Porto (PO), 2008.

COSTA, L.S.; SANTOS, M. Fatores Psicossociais de Risco no Trabalho: Lições aprendidas e novos caminhos. **International Journal on Working Conditions**. Coimbra (PO), v. 5, p. 40-58, 2013. Disponível em: file:///C:/Users/Carmen/Documents/Riscos%20Psicossociais/Fatores_psicossociais_de_risco_no_trabalho.pdf. Acesso em: 10 set. 2018.

COSTA, W. C. O processo de globalização e as relações de trabalho na economia capitalista contemporânea. *Estudos de Sociologia*, Araraquara, v. 18, n. 19, p. 117-134, 2005. Disponível em: <https://periodicos.fclar.unesp.br/index.php/estudos/article/viewFile/117/114>. Acesso em: 20 nov. 2018.

COX, T.; GRIFFITHS, A. The nature and measurement of work-related stress: theory and practice, 2005, In WILSON, J. R. CORLETT, N. (eds.), **Evaluation of Human Work**. London: CRS Press, 2005. p. 553-572. Disponível em: <http://eprints.bbk.ac.uk/9931/>. Acesso em: 13 abr. 2018.

DEJOURS, C., BÈGUE, F. **Suicídio e trabalho: o que fazer**. Brasília: Paralelo 15, 2010.

DE OLIVEIRA, C. T. et al. **Oficinas de Gestão do Tempo com Estudantes Universitários. Revista Psicologia, Ciência e Profissão**. v. 36, n. 1, p. 224-233. jan./mar. 2016. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/pcp/v36n1/1982-3703-pcp-36-1-0224.pdf>. Acesso em: 25 nov. 2018.

DIENER, E. Subjective well-being: The Science of happiness and a proposal for a national index. **American Psychologist**. v.55, p.34-43. 2000.

DUTERME, C. **A comunicação interna na empresa**. Lisboa: Instituto Piaget, 2002.

ESTEVES, J. **Avaliação e diagnóstico dos riscos psicossociais uma loja hipermercado**. 2013. 98 f. Dissertação de Mestrado. Psicologia das Organizações Sociais e do Trabalho. Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação, Universidade do Porto, Porto (PO), 2013.

EU-OSHA – Agência Europeia para a segurança e saúde no trabalho. HASSARD, J., AITKENHEAD, A., COX, T. **Evaluation of interventions targeting the psychosocial work environment**. 2017. Disponível em: https://oshwiki.eu/wiki/Evaluation_of_interventions_targeting_the_psychosocial_work_environment. Acesso em 09 out. 2108.

FACAS, E. P. **Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho - Contribuições da Psicodinâmica do Trabalho**. Tese/PSTO/UnB. Brasília, 2013. Disponível em: http://repositorio.unb.br/bitstream/10482/15420/1/2013_EmilioPeresFacas.pdf. Acesso em: 14 nov. 2018.

FIGUEIREDO, S. M. A.; CAGGIANO, P. C. **Controladoria: teoria e prática**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

FLORES, Y.M. Diagnóstico de Riesgos Psicosociales em proyecto Chino-Venezolano: Construcción de uma Planta Termoeléctrica. *ORP Journal: Para la mejora e innvación de la empresa*. Fundación Internacional ORP. v.6. jun. Barcelona, 2016. Disponível em: <<http://www.orpjournall.com/index.php/ORPjournal/article/view/42>>. Acesso em 09 out. 2018.

GALEAZZI, I. Precarização do trabalho. In: CATTANI, A. D.; HOLZMANN, L. **Dicionário de trabalho e tecnologia**, Porto Alegre: UFRGS Editora, 2006.

GATES, B. **A empresa na velocidade do pensamento**: com um sistema nervoso digital. São Paulo: Cia das Letras, 1999.

GERARDO, C. L. La **Psicología Positiva**. Revista de psicologia. Universidad César Vallejo. 2008. Disponível em: http://revistas.ucv.edu.pe/index.php/R_PSI/article/view/414/293. Acesso em: 17/03/ 2018.

GINGER, S.; GINGER, A. **Gestalt**: uma terapia de contato. 4. ed. São Paulo: Summus, 1995.

GLANZNER, C. H.; OLSCHOWSKY, A.; KANTORSKY, L.P. O trabalho como fonte de prazer. **Revista da Escola de Enfermagem da USP**. São Paulo, v. 45, n. 3, p. 716-721. 2011.

GOLLAC, M. BORDIER, M. **Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser**. Rapport du Collège d’expertise sur le suivi des risques psychosociaux au travail, faisant suite à la demande du Ministre du travail, de l’emploi et de la santé. 2011. Retirado de: http://travailemploi.gouv.fr/IMG/pdf/rapport_SRPST_definitif_rectifie_11_05_10.pdf. Acesso em: 18 nov. 2018.

GRANERO-LÁZARO, A.; BLANCH-RIBAS, J. M.; ROLDÁN-MERINO, J. F.; ESCAYOLA-MARANGES, A. M. Estrategias para mejorar la calidad de vida laboral: la perspectiva de las enfermeras. **Revista Española de Enfermería de Salud Mental** Spanish Journal of Mental Health Nursing. Jul/2017. Disponível em: <file:///C:/Users/Carmen/Documents/Riscos%20Psicossociais/7-94-2-PB.pdf>. Acesso em: 26 nov. 2018.

GUERREIRO, R.; SOUTES, D.O. Práticas de gestão baseada no tempo: um estudo em empresas no Brasil. **R. Cont. Fin. – USP**, São Paulo, v. 24, n. 63, p. 181-194, set./out./nov./dez. 2013. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rcf/v24n63/02.pdf>. Acesso em: 22 nov. 2018.

GUIMRÃES, L.A.M. **Fatores psicossociais de risco no trabalho**. Saúde mental no trabalho: coletânea do fórum de saúde e segurança no trabalho do Estado de Goiás. Goiânia: Cir Gráfica, 2013.

HELOANI, J.R., CAPITÃO, C.G. Saúde mental e psicologia no trabalho. **São Paulo em Perspectiva**. São Paulo, v. 17, n. 2, p. 102-108. 2003.

HERNANDEZ, J. A. E.; GOMES, M. M. Coesão grupal, ansiedade pré-competitiva e o resultado dos jogos em equipes de futsal. **Rev. Bras. Cienc. Esporte**, Campinas, v. 24, n. 1, p. 139-150, set. 2002. Disponível em: https://www.ludopedio.com.br/v2/content/uploads/035250_302.pdf Acesso em: 10 out. 2018.

INSHT – Instituto Nacional de seguridade e higiene no trabalho – Ministério do Trabalho do governo da Espanha. **Erga-Primária Transversal**. n. 40, 3º trimestre. 2013. Disponível em: http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/PUBLICACIONES%20PERIODICAS/ErgaPrimaria/2013/Erga_40_2013.pdf. Acesso em: 20 set. 2018.

JOLLIFFE, I.T. Principal components in regression analysis. In: JOLLIFFE, I. T. **Principal component analysis**, p. 167-198, 2002.

KANAN, L.A., ARRUDA, M.P. A organização do trabalho na era digital. **Estudos de Psicologia**. v. 30, n. 4, out/dez, p. 583-591. 2013.

KELLER, R. Cross-functional project groups in research and new product development: Diversity, communications, job stress, and outcomes. **Academy of Management Journal**., v. 44, n;3, p. 547-555. 2001.

LAHERA, M.; YERRO, J. J. G. **Factores Psicosociales. Identificación de situaciones de riesgo**.2002. Navarra: Instituto Navarro de Salud Laboral.Disponível em: <http://www.ual.es/GruposInv/Prevencion/evaluacion/procedimiento/F.%20Factores%20Psicosociales.pdf> . Acesso em: 17 mar. 2017.

LAHERA, M.; NOGAREDA, C. **El método del INSL para la identificación y evaluación de factores psicosociales**. 2009. Nota técnica 840. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo. Disponível em: <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/821a921/840%20web%20.pdf>. Acesso em: 12 mar. 2017.

LÉGERON P. Stress professionnel , **L'Information psychiatrique**, v. 84, n. 9, p. 809-826. 2008. Disponível em: www.gnmbtp.org/references_documentaires/.../rappcollexpsuivrpsavr11-21988004.pdf . Acesso em: 30/10/2018.

LIMA, M.C.F.; JESUS, S.B. **Administração do tempo: um estudo sobre a gestão eficaz do tempo como ferramenta para o aumento da produtividade**. Revista de Gestão e Secretariado, São Paulo, v. 2, n. 2, p.121-144, jul./dez. 2011. Disponível em: <file:///C:/Users/Carmen/Documents/Riscos%20Psicossociais/administra%C3%A7%C3%A3o%20do%20tempo.pdf> Acesso em: 07 nove. 2018.

MENDES, A. M.; FERREIRA, M. C.; CRUZ, R. M. Inventário sobre Trabalho e Riscos de Adoecimento – ITRA: Instrumento auxiliar de diagnóstico de indicadores críticos no trabalho. In MENDES, A. M. (ed.). **Psicodinâmica do Trabalho**: teoria, método e pesquisas. São Paulo: Casa do Psicólogo. 2008. p. 111-126.

MENDES, R. **Patologia do Trabalho**. 2.ed. .São Paulo: Atheneu, 2007.

MINISTÉRIO DO TRABALHO- MT. Anuário do Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda 2016: Indicadores da Saúde do Trabalhador com base na Rais: livro 7./ Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. São Paulo:DIEESE,2017.Disponível em: https://www.dieese.org.br/anuario/2017/Livro7_Saude.pdf. Acesso em 17 out. 2018.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL. Principais causas de afastamentos do trabalho entre homens e mulheres empregados da iniciativa privada. 2016. Disponível em: <http://cntq.org.br/wp-content/uploads/2016/01/2%C2%BA-Boletim-Quadrimestral-sobre-Beneficios-por-Incapacidade.pdf>. Acesso em: 19 jun. 2017.

MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL. Saúde e Segurança: estudo apresenta análise sobre benefícios por incapacidade. 2017. Disponível em: <http://www.previdencia.gov.br/2017/04/saude-e-seguranca-estudo-apresenta-analise-sobre-beneficios-por-incapacidade/>. Acesso em: 19 jun. 2017.

MOREIRA, S. M.; MONTANARI, R. L.; PILATTI, L. A. Coesão de equipes: a adaptação do instrumento de pesquisa norte-americano Multidimensional Sport Cohesion Instrument para a realidade empresarial e esportiva no Brasil. **Gest. Prod.**, São Carlos, v. 23, n. 4, p. 662-675, 2016. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/0104-530X961-16>. Acesso em: 20 nov. 2018.

NETO, H.V. Estratégias organizacionais de gestão e intervenção sobre riscos psicossociais do trabalho. **International Journal on Working Conditions**. n. 9, june. 2015. Disponível em: http://ricot.com.pt/artigos/1/IJWC.9_HVN.p.1-21.pdf Acesso em 19 jun. 2018.

NOGAREDA, M. J.; LAHERA, D. M.; PEIRÓ, S. J.; GRACIA, D. Principios comunes para la evaluación de riesgos psicosociales en la empresa. In: MELIÁ, J. L. et al. **Perspectivas de Intervención en Riesgos Psicosociales**: evaluación de riesgos. Barcelona: Foment del Treball Nacional. 2006. p.13-36. Disponível em: <http://www.uv.es/~meliajl/Papers/2006FTNCap1.pdf>. Acesso em 02 mai. 2017.

NUNES, P. **Psicologia Positiva**. 2008. Disponível em: <http://www.psicologia.pt/artigos/textos/TL0115.pdf>. Acesso em: 19 jun. 2017.

ONU. Assembleia Geral das Nações Unidas. Relatório Anual 2012. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/pnud-em-acao-relatorio-anual-2012/>. Acesso em: 14 nov. 2018.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - OIT. Acesso ao trabalho decente. Brasília: OIT, 2005. Manual de capacitação e informação sobre gênero, raça, pobreza e emprego, Módulo 3. Disponível em: <http://www.oit.org.br/info/download/modulo3>. Acesso em: 12 abr. 2017.

PALUDO, S.S.; KOLLER, S.H. Psicologia Positiva: uma nova abordagem para antigas questões. **Paidéia**. Ribeirão Preto, v.17, n.36, p. 9-20. 2007.

PASSARELI, P.M.; SILVA, J.A. Psicologia positiva e o estudo do bem-estar subjetivo. **Estudos de psicologia**. v. 24, n. 4, p. 513-517, out./dez. 2007.

PEIRÓ, J.M. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. **Revista da Universidade de Valência**. Valência, Espanha, v. 15, n. 2, p. 267-314. 1999.

PEIRÓ, J.M. El sistema de trabajo y sus implicaciones para la prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo. **Revista da Universidade Psychología de Bogotá**. Bogotá, Colômbia, v. 3, n. 2, p. 179-186, julio-diciembre 2004.

PENIDO, L.O.; FERREIRA, J.J. **Saúde mental no trabalho**: coletânea do fórum de saúde e segurança no trabalho do Estado de Goiás. Goiana: Cir Gráfica. 2013.

PREVIDÊNCIA TOTAL. Transtorno mental está entre as três maiores causas de incapacidade para o trabalho. 2017. Disponível em: <http://www.previdenciatotal.com.br/integra.php?noticia=9712>. Acesso em: 13 mar. 2017.

POSECK, V.B. Psicología Positiva: una nueva forma de entender la psicología. **Pepels del Psicólogo**. v. 27, n.1, p. 3-8. 2006.

RIBEIRO, J. P. **Gestalt-terapia**: refazendo um caminho. São Paulo: Summus, 1985.

ROXO, M. **Direito da segurança e saúde no trabalho**. Coimbra: Almedina. Silva, C. F. et. al, (2012). Copenhagen Psychosocial Questionnaire COPSOQ. 2011. Disponível em http://ns131.hocnet.pt/uploads/ANEXO%20_BOOKLET%20COPSOQ.pdf. Acesso em: 7 abr. 2017.

RUIZ, V.S.; ARAUJO, A.L.L. Saúde e segurança e a subjetividade no trabalho: os riscos psicosociais. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**. São Paulo, v. 37, n. 125, p. 170-180, 2012. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0303-76572012000100020. Acesso em: 20 nov. 2018.

SCHAUFELI, W. B.; BAKKER, A. B. Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. **Journal of Organizational Behavior**, v. 25, n. 3, p. 293-315. doi: 10.1002/job.248. 2004.

SESI/RS. **Mapeamento de instrumentos para avaliação de fatores de risco psicosociais**. Centro de Inovação Sesi em Fatores Psicosociais. Porto Alegre, 2017.

SIDETCH. Depressão uma doença que mais afasta trabalhadores, 2015. Disponível em: <https://www.sidetech.com.br/depressao-e-uma-das-doencas-que-mais-afastam-trabalhadores/> Acesso em: 12 abr 2017.

SILVA, A.M.; GUIMARÃES, L.A.M. Estresse ocupacional e qualidade de vida em profissionais de enfermagem. *Paidéia*. Ribeirão Preto, v. 26, n. 63. p. 63-70. 2016. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0103-003X2016000100063&script=sci_abstract&tlng=pt. Acesso em: 20 nov. 2018.

SILVEIRA, M. Está sem Tempo? **Revista Você S/A**. p. 26-35, mar. São Paulo, 2002.

SCHAEDLER, J. et al. Relação entre Grau de Escolaridade dos Gestores e Utilização de Controles Internos nas Organizações. **XV Mostra de Iniciação científica: Pós-graduação, Pesquisa e extensão**. UCS, 2015.

SCORSOLONI-COMIN, F., SANTOS, M.A. Psicologia positiva e os instrumentos de avaliação no contexto brasileiro. **Psicologia: Reflexão Crítica**, v.23, n. 3, p. 440-448. 2010.

SELIGMAN, M. Positive psychology, positive prevention, and positive therapy. In SNYDER, C. R.; LOPEZ, S. J. (eds.), **Handbook of positive psychology**. New York: Oxford University Press, 2002. p. 3-9.

SELIGMAN, M.E.P. **Felicidade autêntica: Usando a nova psicologia positiva para a realização permanente**. Rio de Janeiro: Objetiva, 2004.

SELIGMAN, M. E. P. Building human strength: Psychology's forgotten mission.[Construindo as qualidades humanas: a missão esquecida da Psicologia] In SNYDER, C. R.; LOPEZ, S. J. **Psicologia positiva: uma abordagem científica e prática das qualidades humanas**, Porto Alegre: Artmed, 2009.

SNYDER, C.R.; LOPEZ, S.J. **Psicologia Positiva: uma abordagem científica e prática das qualidades humanas**. Porto Alegre: Artmed, 2009.

SELIGMANN-SILVA, E. **Psicopatologia do trabalho**. São Paulo: Atheneu, 2007.

SOUZA FILHO, M. J. A Microempresa e a Empresa de Pequeno Porte. **Revista do Empreendedor**. SENAC/RJ: Editora SENAC, 2002.

TEIXEIRA, Z. A. **As mulheres e o mercado de trabalho**. 2007. Disponível em: <http://drmoyseschaves.blogspot.com.br/2010/03/as-mulheres-e-o-mercado-de-trabalho.html>. Acesso em: 28 nov.2018.

TEMP, V. **A comunicação digital e as transformações nas práticas culturais no contexto organizacional**. Porto Alegre: UFRGS, 2008.

TENUTA, A. M.; LEPESQUEUR, M. Aspectos da afiliação epistemológica da linguística cognitiva à Psicologia da Gestalt: percepção e linguagem. **Ciências & Cognição**, Rio de Janeiro, v. 16, n. 2, p. 75-97, 2001.

THEORELL, T. **Working Health Psychology**. Oxford University Press. Oxford, 2000.

UGT. Observatório de Riscos Psicossociais. **Fichas de Prevenção: Avaliação de riscos psicossociais**. Fundação de Prevenção de Riscos psicossociais. Espanha, 2018. Disponível em: http://portal.ugt.org/saludlaboral/publicaciones_new/files_fichas13y14/publication.pdf consultado em: 07 nov.2018.

VELOSO NETO, H. Estratégias organizacionais de gestão e intervenção sobre riscos psicossociais do trabalho. **International Journal on Working Conditions**. Porto, v. 9, p.2-21, Jun. 2015.

VILLALOBOS, J. O. **Estrés y trabajo**. Instituto Mexicano del Seguro Social. Medspain.México, 2004.

VIZZACCARO-AMARAL, A.L.; MOTA, D.P.; ALVES, G. **Trabalho e saúde: a precarização do trabalho e a saúde do trabalhador no século XXI**. São Paulo. Editora LTR, 2011. Disponível em: [https://revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/viewFile/3019/2189](https://revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/File/3019/2189). /acesso em: 17 mar. 2017.

VOLPATO, G. **Ciência: da filosofia à publicação**. 6. ed. São Paulo: Cultura Acadêmica, 2013.

WHO – **World Health Organization, Work Organization and Stress. Protecting workers' health series**; no. 3. World Health Organization, Geneva, 2003. Available at: http://www.who.int/occupational_health/publications/stress/en/index.html. Acesso em: 8 mar. 2017.

WHO – World Health Organization, PRIMA-EF: Guidance on the European Framework for Psychosocial Risk Management: A Resource for Employers and Worker Representatives. Protecting workers' health series; no. 9. World Health Organization, Geneva, 2008. Available at: http://www.who.int/occupational_health/publications/Protecting_workers_Health_Series_No_9/en/index.html. Acesso em: 18 mar. 2017.

ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE, J. E.; BITTENCOURT BASTOS, A. V. **Psicologia, Organizações e Trabalho**. Artmed. Porto Alegre, 2004.

ZANELLI, J. C.; KANAN, L. A. **Fatores de risco, proteção psicossocial e trabalho: organizações que emancipam ou que matam**. Lages: Editora Uniplac, 2018.

APÊNDICES



APÊNDICE 1 – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO – TCLE

Você está sendo convidado a participar em uma pesquisa. O documento abaixo contém todas as informações necessárias sobre a pesquisa que está sendo realizada. Sua colaboração neste estudo é muito importante, mas a decisão em participar deve ser sua. Para tanto, leia atentamente as informações abaixo e não se apresse em decidir. Se você não concordar em participar ou quiser desistir em qualquer momento, isso não causará nenhum prejuízo a você. Se você concordar em participar basta preencher os seus dados e assinar a declaração concordando com a pesquisa. Se você tiver alguma dúvida pode esclarecê-la com o responsável pela pesquisa. Obrigado(a) pela atenção, compreensão e apoio.

Eu _____, residente e domiciliado _____ portador da Carteira de Identidade, RG _____, nascido(a) em ____/____/____, concordo de livre e espontânea vontade *em participar como voluntário* da pesquisa **Vulnerabilidade aos riscos psicossociais nas organizações de trabalho de Santa Catarina**. Declaro que obtive todas as informações necessárias, bem como todos os eventuais esclarecimentos quanto às dúvidas por mim apresentadas. Estou ciente que:

1. O estudo se refere a avaliar a vulnerabilidade aos Riscos Psicossociais nas organizações de trabalho de SC.

2. A pesquisa é importante de ser realizada, pois pode contribuir à minimização do quantitativo de trabalhadores adoecidos afastados do trabalho em razão de condições passíveis de prevenção e dos custos derivados destes afastamentos ou de sua substituição.

3. Integrarão a pesquisa todos os participantes inscritos no Congresso Catarinense de Recursos Humanos -CONCARH 2017 que tenham atuação profissional na área de Recursos Humanos ou Gestão de Pessoas, quer seja em cargos operacionais ou gerenciais, que aceitem voluntariamente participar do estudo.

4. Para conseguir os resultados desejados, a pesquisa será realizada por meio da coleta de dados contemplados na Escala Fatores Psicossociais de Identificação de Situações de Risco de Lahera Martin y Gógora Yerro, (2002).

5. Para isso não haverá benefícios diretos aos participantes. Quanto aos riscos, a pesquisa pode apresentar riscos mínimos aos participantes, pois ao responder aos instrumentos de coleta de dados poderão mobilizar alguma energia na forma de ansiedade. Caso isto ocorra, serão imediatamente atendidos sem qualquer custo pela pesquisadora que é Psicóloga.

6. A pesquisa é importante de ser realizada, pois deve trazer como benefícios a possibilidade de produção de conhecimentos que possam servir às organizações de trabalho de SC quanto à adoção de estratégias de prevenção dos riscos psicossociais e de adoecimentos e afastamentos laborais..

7. Se, no transcorrer da pesquisa, eu tiver alguma dúvida ou por qualquer motivo necessitar posso procurar a Profa. Dra. Lilia A. Kanan, na Av. Castelo Branco, 170, na cidade de Lages, ou pelo telefone (049) 3251.11.43.

8. Tenho a liberdade de não participar ou interromper a colaboração neste estudo no momento em que desejar, sem necessidade de qualquer explicação. A desistência não causará prejuízos a minha saúde ou bem estar físico.

9. As informações obtidas neste estudo serão mantidas em sigilo e, em caso de divulgação em publicações científicas, os meus dados pessoais não serão mencionados.

10. Caso eu desejar, poderei pessoalmente tomar conhecimento dos resultados ao final desta pesquisa junto ao Programa de Pós Graduação em Ambiente de Saúde da Uniplac na Av. Castelo Branco, 170, na cidade de Lages, ou pelo telefone (049) 3251.11.43.

DECLARO, outrossim, que após convenientemente esclarecido pela pesquisadora e ter entendido o que me foi explicado, consinto voluntariamente em participar (ou que meu dependente legal participe) desta pesquisa e assino o presente documento em duas vias de igual teor e forma, ficando uma em minha posse.

Lages, ____ de _____

(nome e assinatura do sujeito da pesquisa)

Responsável pelo projeto: Profa. Dra. Lilia A. Kanan, docente do Programa de Pós Graduação em Ambiente e Saúde

Endereço para contato: Av. Castelo Branco, 170, Lages, SC. Cep:88.509-900

Telefone para contato: (49) 3251.11.43 - E-mail: lilia.kanan@gmail.com

CEP UNIPLAC – Fone: (49) 3251-1086

Endereço: Av. Castelo Branco, 170 – Bloco I – Sala 1226. Bairro Universitário –

Cep: 88.509-900, Lages-SC

E-mail: cep@uniplaclages.edu.br e cepuniplac@gmail.com

APÊNDICE 2 – INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS

FATORES PSICOSOCIAIS DE IDENTIFICAÇÃO DE SITUAÇÕES DE RISCO

(Lahera Martin, M.Y Gógora Yerro, J.J., 2002. Instituto Navarro de Saúde Laboral)

Prezado(a) participante do CONGRESSO NACIONAL DE RECURSOS HUMANOS-2017.

Vimos até você para solicitar sua participação na pesquisa de Mestrado (UNIPLAC), de Carmen Pilatti, sob a orientação da Profa. Dra. Lilia Kanan, a respeito da vulnerabilidade das organizações de trabalho de Santa Catarina aos riscos psicossociais. Nosso objetivo é identificar os aspectos que as tornam mais ou menos vulneráveis a eles.

Anexo, há o **Termo de Consentimento Livre e Esclarecido em duas cópias iguais**. Solicitamos que faça sua leitura e **deposite uma cópia apenas (a outra lhe pertence)** juntamente com este questionário nas urnas disponibilizadas nas áreas coletivas deste evento.

Antecipadamente agradecemos o tempo dispensado à consecução de nossos objetivos.

Dados Sociodemográficos:

Sexo: ☐ Feminino ☐ Masculino

Idade: ☐ entre 18 e 25 anos ☐ entre 26 e 35 anos ☐ entre 36 e 45 anos
☐ acima de 45 anos

Grau de instrução:

☐ fundamental/médio completo ☐ superior completo ☐ pós graduação completo

Tempo de serviço nesta empresa:

☐ entre 1 e 5 anos ☐ entre 6 e 10 anos ☐ acima de 10 anos

Cargo ocupado: ☐ operacional – todos os níveis ☐ gerencial – todos os níveis

Porte da empresa:

☐ Microempresa (até 19 funcionários) ☐ Pequena Empresa (de 20 a 99 funcionários)

☐ Média empresa (de 100 a 499 funcionários) ☐ Grande empresa (acima de 500 funcionários)

Instrumento de Coleta de dados:

Por favor, conforme sua escolha circule a letra (A, B, C, D ou X) correspondente às alternativas apresentadas para cada questão, tendo claro que em sua resposta deve considerar **“de modo geral, o que acontece em sua organização de trabalho”** (para todas as questões)

1. O trabalhador tem liberdade para decidir como fazer seu próprio trabalho?

- A. Não.
- B. Sim, ocasionalmente.
- C. Sim, quando o trabalho permite.
- D. Sim, é prática habitual.
- X. Não sei / Não se aplica.

2. Existe um procedimento de atenção às sugestões e/ou reclamações levantadas pelos trabalhadores?

- A. Não, não existe.
- B. Sim, embora não seja utilizado.
- C. Sim, se utiliza ocasionalmente.
- D. Sim, se utiliza sempre.
- X. Não sei / Não se aplica.

3. O trabalhador tem a possibilidade de exercer o controle sobre seu ritmo de trabalho?

- A. Não.
- B. Sim, ocasionalmente.
- C. Sim, sempre.
- D. Sim, pode antecipar o trabalho para depois ter mais tempo de descanso.
- X. Não sei / Não se aplica.

4. O trabalho dispõe de informações e de meios necessários (equipe, ferramentas, etc.) para realizar seu trabalho?

- A. Não.
- B. Sim, algumas vezes.
- C. Sim, habitualmente.
- D. Sim, sempre.
- X. Não sei / Não se aplica.

5. Quando da contratação de novos trabalhadores, são informados os riscos gerais e específicos do seu posto?

- A. Não.
- B. Sim, oralmente.
- C. Sim, por escrito.
- X. Não sei / Não se aplica.

6. Quando o trabalhador necessita de ajuda e/ou tem qualquer dúvida, recorre a:

- A. Um companheiro de outro posto.

- B. Uma pessoa do seu setor
- C. Um encarregado e/ou chefe superior.
- D. Não há essa opção por qualquer motivo.
- X. Não sei / Não se aplica.

7. Há tentativas de solucionar de maneira aberta e clara as situações de conflitos entre trabalhadores?

- A. Não.
- B. Sim, por meio da intervenção do comando.
- C. Sim, entre todos os afetados.
- D. Sim, mediante outros procedimentos.
- X. Não sei / Não se aplica.

8. Os trabalhadores podem escolher os seus dias de férias?

- A. Não, a empresa fecha para férias em dias fixos.
- B. Não, a empresa distribui períodos de férias sem ter em conta as necessidades dos trabalhadores.
- C. Sim, a empresa concede ou não o pedido do trabalhador.
- D. Sim, os trabalhadores se organizam entre eles, tendo em conta a continuidade das atividades.
- X. Não sei / Não se aplica.

9. O trabalhador intervém e/ou corrige os incidentes em seu posto de trabalho (equipe, máquina, etc.)?

- A. Não, é função da chefia superior.
- B. Sim, só incidentes menores.
- C. Sim, qualquer incidente.
- X. Não sei / Não se aplica.

10. O trabalhador tem a possibilidade de realizar pausas dependendo do esforço (físico e/ou mental) que a atividade requer?

- A. Não, pela continuidade do processo.
- B. Não, por outras causas.
- C. Sim, as estabelecidas.
- D. Sim, segundo a necessidade
- X. Não sei / Não se aplica..

11. São utilizados meios formais para transmitir informações e comunicações aos trabalhadores?

- A. Não.

- B. Em palestras, assembleias.
- C. Em comunicados escritos.
- D. Sim, meios orais e escritos.
- X. Não sei / Não se aplica.

12. Em termos gerais, o ambiente de trabalho possibilita relações amistosas?

- A. Não.
- B. Sim, às vezes.
- C. Sim, habitualmente.
- D. Sim, sempre.
- X. Não sei / Não se aplica.

13. A atuação da chefia imediata com respeito a seus subordinados:

- A. Unicamente marca os objetivos individuais a serem alcançados pelo trabalhador.
- B. Colabora com o trabalhador na concretização dos objetivos.
- C. Fomenta a concretização dos objetivos na equipe.
- D. Sim, ampliando a jornada.
- X. Não sei / Não se aplica.

14. Atrasos são recuperados?

- A. Não
- B. Sim durante as pausas
- C. Sim incrementando o trabalho
- X. Não sei / Não se aplica.

15. Qual o critério de remuneração do trabalhador? X. Não sei / Não se aplica

- A. Salário por hora (fixo)
- B. Salário mais gratificação coletiva.
- C. Salário mais gratificação individual.
- X. Não sei / Não se aplica.

16. São oferecidas aos trabalhadores instruções precisas sobre o modo correto e seguro de realizar as tarefas?

- A. Não.
- B. Sim, de forma oral.
- C. Sim, de forma escrita (instruções).
- D. Sim, de forma oral e escrita.
- X. Não sei / Não se aplica.

17. O trabalhador tem a possibilidade de falar durante a realização de sua tarefa?

- A. Não, pela posição do trabalhador.
- B. Não, pelo ruído.
- C. Sim, algumas palavras.
- D. Sim, conversas longas.
- X. Não sei / Não se aplica.

18. As chefias imediatas têm recebido formação para o desempenho de suas funções?

- A. Não.
- B. Sim, embora não ocorram mudanças significativas no estilo de comando.
- C. Sim, algumas chefias têm modificado seus estilos significativamente.
- D. Sim, a maioria tem modificado seu estilo de comandar.
- X. Não sei / Não se aplica.

19. Existe a possibilidade de organizar o trabalho em equipe?

- A. Não.
- B. Sim, quando a tarefa permite.
- C. Sim, em função do tempo disponível.
- D. Sim, sempre se faz em equipe.
- X. Não sei / Não se aplica.

20a. O trabalhador controla o resultado de seu trabalho?

- A. Não.
- B. Sim, ocasionalmente.
- C. Sim, habitualmente.
- D. Sim, sempre
- X. Não sei / Não se aplica..

20b. O trabalhador pode corrigir possíveis erros cometidos?

- E. Não.
- F. Sim, ocasionalmente.
- G. Sim, habitualmente.
- H. Sim, sempre.
- X. Não sei / Não se aplica.

21. São organizados eventos de forma espontânea nos quais participam a maioria dos funcionários?

- A. Não.
- B. Sim, uma ou duas vezes ao ano.
- C. Sim, várias vezes ao ano, sempre que há motivo.
- X. Não sei / Não se aplica.

22. O trabalhador pode parar o trabalho ou ausentar-se do seu posto?

- A. Não, devido ao processo produtivo.
- B. Não, por outros motivos.
- C. Sim, com um substituto.
- D. Sim, sem que ninguém o substitua.
- X. Não sei / Não se aplica.

23. Existe em geral, um bom clima na organização?

- A. Não.
- B. Sim, às vezes.
- C. Sim, habitualmente.
- D. Sim, sempre.
- X. Não sei / Não se aplica.

24. O trabalhador recebe informações suficientes sobre o resultado de seu trabalho?

- A. É informado sobre a tarefa desempenhada (quantidade e qualidade).
- B. É informado sobre os resultados alcançados com relação aos objetivos que devem ser alcançados.
- C. É informado dos objetivos alcançados pela empresa.
- D. Se incentiva a participar no estabelecimento de metas.
- X. Não sei / Não se aplica.

25. O trabalhador tem a opção de trocar de posto e/ou de tarefa ao longo de sua jornada laboral?

- A. Não.
- B. Apenas de maneira excepcional.
- C. Sim, se roda entre os colegas de forma habitual.
- D. Sim, há troca se o(s) trabalhador(es).quer(em).
- X. Não sei / Não se aplica.

26. Diante da incorporação de novas tecnologias, novo maquinário e/ou novos métodos de trabalho, o trabalhador recebe instruções de modo a adaptá-lo a essas novas situações**27. Que tipo de relações são habituais na empresa?**

- A. Relações de colaboração para o trabalho e relações pessoais positivas.
- B. Relações pessoais positivas, sem relações de colaboração.
- C. Relações só de colaboração para o trabalho.
- D. Nem relações pessoais, nem colaboração para o trabalho.
- X. Não sei / Não se aplica.

28. Dos problemas que existem em um departamento ou seção, sempre se identifica concretamente o responsável?

- A. Sim.
- B. Não
- X. Não sei / Não se aplica..

29. Têm aumentado as baixas de origem psicológica de longa duração entre os funcionários?

- A. Sim.
- B. Não.
- X. Não sei / Não se aplica.

30. Existe alguma pessoa que está sendo isolada, ignorada ou excluída do grupo em virtude de características físicas ou pessoais?

- A. Sim.
- B. Não.
- X. Não sei / Não se aplica.

Você gostaria de incluir outros aspectos que não foram tratados nesta avaliação de fatores de risco psicossociais? Por exemplo, quais?

Muito obrigado por sua colaboração.

Caso queira receber os resultados deste estudo, deixe com as pesquisadoras o seu e-mail.

Toda a informação obtida aqui será tratada de forma confidencial.

Registramos aqui nosso agradecimento especial à ABRH, SC por ter oportunizado o acesso das pesquisadoras junto aos participantes do CONCARH.

APÊNDICE 3 – AUTORIZAÇÃO PARA USO DO INSTRUMENTO DE PESQUISA

----- Forwarded message -----

From: **Fernando Mansilla Izquierdo** <mansillaif@gmail.com>

Date: 2017-05-08 16:29 GMT-03:00

Subject: Re: Mensaje de psicologia-online

To: LILIA APARECIDA Kanan <lilia.kanan@gmail.com>

Por mi puedes utilizarlo. Te lo envío. Suerte.

El 8 de mayo de 2017, 21:21, LILIA APARECIDA Kanan <lilia.kanan@gmail.com> escribió:

Muchas gracias

----- Forwarded message -----

From: **Fernando Mansilla Izquierdo** <mansillaif@gmail.com>

Date: seg, 8 de mai de 2017 às 15:08

Subject: Re: Mensaje de psicologia-online

To: <lilia.kanan@gmail.com>

A qué cuestionario haces referencia exactamente. Saludos.

El 8 de mayo de 2017, 19:34, psicologia-online.com <tutoria@psicologia-online.com> escribió:

Autorización para uso de Factores psicosociales identificación de situaciones de riesgo

Lic. Fernando Mansilla Izquierdo, tiene un mensaje de uno de nuestros usuarios.

Remite: lilia.kanan@gmail.com

Buena tarde Prof Izquierdo. Soy profesora e investigadora en un programa de postgrado en Brasil. Me gustaría utilizar Factores psicosociales de identificación de riesgo. ¿Cómo debo proceder para obtener autorización para uso en investigación? ¿Hay costes? Agradezco tu atencion Porfa. Dra. Lilia A. Kanan

Muchas gracias por leer el mensaje.

APÊNDICE 4 - ARTIGO

**VULNERABILIDADE AOS RISCOS PSICOSSOCIAIS NAS ORGANIZAÇÕES DE
TRABALHO DE SANTA CATARINA**

VULNERABILIDADE AOS RISCOS PSICOSSOCIAIS

**VULNERABILITY TO PSYCHOSOCIAL RISKS IN SANTA CATARINA WORK
ORGANIZATIONS**

VULNERABILITY TO PSYCHOSOCIAL RISKS

**VULNERABILIDAD A LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN LAS
ORGANIZACIONES DE TRABAJO DE SANTA CATARINA**

VULNERABILIDAD A LOS RIESGOS PSICOSOCIALES

RESUMO

Ao longo do tempo é possível constatar mudanças substanciais nas atividades de trabalho, nas relações que neste espaço entabuladas, nas condições para sua realização ou no modo como está organizado, entre outros aspectos. Essas mudanças, ao mesmo tempo em que trouxeram algumas facilidades ao contexto laboral, também ampliaram a vulnerabilidade do trabalhador ao adoecimento. O tema de interesse da pesquisa foi ‘Riscos Psicossociais’ (RPS). Objetivou-se avaliar a vulnerabilidade aos riscos psicossociais nas organizações de trabalho de Santa Catarina. Foram participantes do estudo 196 profissionais de Recursos Humanos participantes do Congresso Catarinense de Recursos Humanos – 2017. Os dados foram coletados por meio do questionário Fatores Psicossociais de Identificação de Situações de Risco, instrumento que avalia cinco dimensões: (i) participação, envolvimento e responsabilidade; (ii) formação, informação e comunicação; (iii) gestão do tempo; (iv) coesão grupal; e (v) assédio. Os resultados encontrados para participação, envolvimento e responsabilidade revelaram 61,7% de inadequação; quanto a formação, informação e comunicação a inadequação foi de 73,9%; na terceira categoria de análise (gestão do tempo) o percentual encontrado foi de 84,2%; relativo a coesão grupal foi encontrado 53,6% de inadequação; a categoria assédio apresentou 71,4% de baixas de origem psicológica. Conclui-se, em razão dos resultados apurados que as organizações de trabalho de Santa Catarina apresentam considerável vulnerabilidade aos riscos psicossociais.

Palavras-chave: Saúde do trabalhador. Saúde ocupacional. Gestão de riscos.

ABSTRACT

Over time it is possible to observe substantial changes in the work activities, in the relationships that in this space, in the conditions for its realization or in the way it is organized, among other aspects. These changes, while bringing some facilities to the labor context, also increased the worker's vulnerability to illness. The topic of interest of the research was 'Psychosocial Risks' (RPS). The objective was to evaluate the vulnerability to psychosocial risks in work organizations in Santa Catarina. Participants of the study were 196 professionals from Human Resources participating in the Catarinense Congress of Human Resources - 2017. The data were collected through the questionnaire Psychosocial Factors of Identification of Situations of Risk, an instrument that evaluates five dimensions: (i) participation, involvement and responsibility ; (ii) training, information and communication; (iii) time management; (iv) group cohesion; and (v) harassment. The results found for participation, involvement and responsibility revealed a 61.7% inadequacy; as for training, information and communication, the inadequacy was 73.9%; in the third category of analysis (time management) the percentage found was 84.2%; group cohesion was found to be 53.6% inadequate; the harassment category presented 71.4% of casualties of psychological origin. It is concluded, due to the results found, that the labor organizations of Santa Catarina present a considerable vulnerability to psychosocial risks.

Keywords: Worker's health. Occupational health. Risk management.

RESUMEN

A lo largo del tiempo es posible constatar cambios sustanciales en las actividades de trabajo, en las relaciones que en este espacio entintadas, en las condiciones para su realización o en el modo como está organizado, entre otros aspectos. Estos cambios, al mismo tiempo que trajeron algunas facilidades al contexto laboral, también ampliaron la vulnerabilidad del

trabajador al enfermo. El tema de interés de la investigación fue 'Riesgos Psicosociales' (RPS). Se objetivó evaluar la vulnerabilidad a los riesgos psicosociales en las organizaciones de trabajo de Santa Catarina. En el presente trabajo se analizaron los resultados obtenidos en el análisis de los resultados obtenidos en el análisis de los resultados obtenidos, ; (ii) formación, información y comunicación; (iii) gestión del tiempo; (iv) cohesión grupal; y (v) acoso. Los resultados encontrados para participación, participación y responsabilidad revelaron el 61,7% de inadecuación; en cuanto a la formación, información y comunicación, la inadecuación fue del 73,9%; en la tercera categoría de análisis (gestión del tiempo) el porcentaje encontrado fue del 84,2%; relativo a la cohesión grupal se encontró un 53,6% de inadecuación; la categoría acoso presentó un 71,4% de bajas de origen psicológico. Se concluye, en razón de los resultados constatados que las organizaciones de trabajo de Santa Catarina presentan una considerable vulnerabilidad a los riesgos psicosociales.

Palabras clave: Salud del trabajador. Salud Ocupacional. Gestión de riesgos.

INTRODUÇÃO

No Brasil, o contingente de trabalhadores que se afastam do trabalho em razão de distúrbios na saúde é crescente. Dados do Anuário de Saúde do Trabalhador/2016, publicado pelo Ministério do Trabalho informam que, no Brasil, em 2015, 181.608 trabalhadores foram afastados por doença ocupacional do trabalho. Destes, na região Sul do Brasil, houve 22.987 afastamentos. O maior contingente de trabalhadores afastados foi de homens (94.629), na faixa etária de 30 a 39 anos (53.825) (MTPS. RAIS/DIEESE, 2017).

O Primeiro Boletim Quadrimestral sobre Benefícios por Incapacidade de 2017 descreve que a Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho, que foi introduzida pelo Decreto nº 7.602/2011 é pautada pelo seguinte objetivo: “a promoção da saúde e a melhoria da qualidade de vida do trabalhador e a prevenção de acidentes e de danos à saúde advindos, relacionados ao trabalho ou que ocorram no curso dele, por meio da eliminação ou redução dos riscos nos ambientes de trabalho” (MT, 2016. p.5).

De modo a reforçar a importância e abrangência dessa política, instituições governamentais brasileiras têm produzido levantamentos estatísticos impressionantes sobre o adoecimento, morte e afastamento de trabalhadores. Por exemplo, o Ministério da Previdência Social (MPS, 2016) apresenta no ‘Boletim sobre benefícios por incapacidade’, dados sobre a década de 2004-2013. O boletim registra que a concessão do benefício auxílio-doença pela Previdência Social aumentou de 1.895.880 de benefícios, em 2004, para 2.581.402 em 2013. Entre todos os tipos de benefícios concedidos, o auxílio-doença é aquele com maior frequência de concessão, representando 78% do total (MPS, 2016).

Entre 2012 e 2016, este alarmante quantitativo aumentou ainda mais: no período foram concedidos 7.168.633 benefícios auxílios-doença. As aposentadorias por invalidez, que

retiram o trabalhador definitivamente da vida laboral, totalizaram 283.423 casos (PREVIDÊNCIA TOTAL, 2017).

Ao se colocar atenção aos transtornos mentais e comportamentais, a Secretaria de Previdência do Ministério da Fazenda evidencia no 1º Boletim Quadrimestral sobre Benefícios por Incapacidade de 2017, que no Brasil, os transtornos mentais e comportamentais foram, a terceira causa de incapacidade para o trabalho, considerando a concessão de auxílio-doença e aposentadoria por invalidez, no período de 2012 a 2016. Estes transtornos totalizaram 668.927 casos, cerca de 9% do total de auxílios-doença e aposentadorias por invalidez concedidas no período de cinco anos analisados (MPS, 2017).

Os transtornos mentais e comportamentais estão relacionados aos fatores psicossociais. Estes se ampliam quantitativamente em função das mudanças que a contemporaneidade obriga aos modos de viver e trabalhar. Eles representam cerca de, 17,5 mil casos novos por ano, assumidamente associados ao trabalho, que produzem um déficit considerável à economia, uma vez que geram cerca de 2,4 milhões de dias de trabalho perdidos por ano (PREVIDÊNCIA TOTAL, 2017).

Outro exemplo a ser citado são os dados do Ministério da Previdência Social, pois revelam que entre os afastamentos por auxílio-doença, a depressão está entre as 20 doenças que mais afastam trabalhadores do mercado de trabalho (MTPS. RAIS/DIEESE, 2016) ocupando o oitavo lugar no ranking nacional. É inquietante observar que de janeiro a novembro de 2015, foram concedidos 60.435 benefícios de auxílio-doença por episódios depressivos e transtornos depressivos recorrentes no Brasil (SIDETCH, 2015). Este dado é considerado alarmante, pois a doença produz ocorrências graves na vida do trabalhador, entre elas, o suicídio. Este passou a ser considerado um gravíssimo problema a ser enfrentado nas organizações de trabalho, segundo Dejours e Bègue (2010, p.15), por que mostra “a profunda degradação do conjunto do tecido humano e social do trabalho”.

O conjunto dos dados anteriormente apresentados converge para a necessidade de problematização por parte da sociedade e da academia a respeito dos riscos incidentes sobre o trabalho e trabalhadores na contemporaneidade. Especificamente este estudo problematiza os riscos psicossociais.

A Organização Internacional do Trabalho conceitua os riscos psicossociais como fatores que influenciam a qualidade da saúde do trabalhador, bem como o rendimento da execução das tarefas laborais e a satisfação no trabalho. Esses fatores decorrem, por um lado das interações do ambiente de trabalho, do conteúdo, da natureza e das condições de trabalho e, por outro lado, das capacidades, necessidades, cultura e condições de vida do trabalhador

fora do trabalho (OIT, 1986). Referem-se, portanto, às condições que se encontram presentes em uma situação de trabalho e que estão diretamente relacionadas com as condições ambientais onde o mesmo acontece (OIT/OMS-1984). Há que se aludir que afeto a este ambiente há a ‘organização do trabalho’, que se traduz por meio dos procedimentos e métodos para a realização do mesmo; o ‘conteúdo do trabalho’ e a ‘realização das tarefas’ (OIT/OMS-1984). Em outras palavras: são aspectos adversos ou desfavoráveis que podem afetar negativamente a saúde e segurança dos trabalhadores, bem como o desenvolvimento do trabalho, e se traduzem em riscos psicossociais (NOGAREDA et al., 2006). Estes representam, portanto, as interações entre o conteúdo, a organização e a gestão de trabalho e demais aspectos existentes no ambiente organizacional (pressão) por um lado, e as competências e necessidades dos trabalhadores (resiliência) por outro, numa relação onde a pressão excede a resiliência (COX; GRIFFITHS, 2005).

A agência de informação da União Europeia em matéria de segurança e saúde no trabalho conceitua os riscos psicossociais como todos os aspectos relativos ao desempenho do trabalho, assim como à organização e gestão e aos seus contextos sociais e ambientais, que têm o potencial de causar danos tipo físico, social ou psicológico ao trabalhador (EU-OSHA, 2017).

Fatores de riscos psicossociais são conceituados também, como as percepções subjetivas que o trabalhador tem dos princípios que regem a organização do seu trabalho e das interações entre trabalho, ambiente laboral e as características pessoais do trabalhador (GUIMARÃES, 2013; VILLALOBOS, 2004).

Frequentemente, os fatores de risco psicossociais atuam durante longos períodos da vida do trabalhador, de forma contínua e intermitente, são muitos e de diferentes naturezas. Provocam influência em suas atitudes, motivação, percepção da realidade e na resposta à diferentes situações de trabalho (COELHO, 2008). Passaram, desde o ano de 2000, a ser relevantes os estudos nessa área, dado as evidências encontradas entre riscos psicossociais e trabalho e o aumento de afastamentos do trabalho relacionados a esses fatores. Este fato motivou pesquisadores a propor a ampliação de estudos que pudessem identificar os aspectos não nocivos do ambiente laboral, de modo a se estudar o que de positivo o trabalho comporta (SNYDER; LOPEZ, 2009).

Os riscos psicossociais do trabalho refletem a possibilidade da ocorrência de implicações negativas para a saúde mental, física e social dos trabalhadores. Implicações essas derivadas de condições desfavoráveis de emprego ou de outros aspectos corporativos

relativos a organização do trabalho, que possam agir desfavoravelmente no funcionamento mental e bem-estar psicossocial dos trabalhadores (GOLLAC; BORDIER, 2011).

Atualmente é possível se verificar um avanço da presença de riscos psicossociais motivados pela flexibilidade no trabalho e pela industrialização acelerada e modernizada. Esses fatores associados geram pressões psicológicas, ligadas às formas de organização, caracterização e condições de trabalho, visto que, o trabalhador foca suas metas nas oportunidades de desenvolvimento que o trabalho permite e na ânsia de melhores condições salariais (BARUKI, 2017). Podem se originar da falta de autonomia para o trabalho, da organização e da gestão do trabalho, e ainda de um ambiente de trabalho delicado e complexo. Tais aspectos concorrem para que o trabalhador sofra os efeitos deletérios a nível psicológico, físico e social (EU-OSHA, 2017).

É, portanto, necessário conhecer, avaliar e ainda sinalizar os riscos psicossociais que o trabalho enseja, porque a exploração produz a exaustão e a exaustão obscurece a consciência, abrindo caminho à alienação. Os meandros desse processo, para serem desvendados, necessitam da abordagem interdisciplinar, que ainda se constitui em desafio teórico-metodológico, dentro do novo campo da saúde mental relacionada ao trabalho (VIZZACARO-AMARAL, 2011).

Destaca-se então que os riscos psicossociais são fenômenos a serem categorizados junto a todos os demais riscos profissionais existentes nas organizações. Eles dependem de técnicos e técnicas específicas, para a sua identificação e avaliação, através do uso de metodologias validadas e estratégias de intervenção consistentes para o gerenciamento de seus efeitos sobre o trabalhador (VELOSO NETO, 2015).

Os riscos psicossociais devem ser incluídos nas estratégias de prevenção e manutenção da saúde do trabalhador, como foco da promoção da saúde e como abordagem preventiva. Assim, é importante que estejam integrados no processo geral de avaliação e necessitam fazer parte da gestão de saúde e segurança no trabalho das organizações (BARBOSA; MARTINEZ, 2018; ZANELLI; KANAN, 2018).

Observa-se que os riscos psicossociais podem afetar muito além dos fatores físicos quando se trata da atuação do trabalhador (EU-OSHA, 2017). Ainda assim, no Brasil, seus estudos são frequentemente negligenciados pelas organizações e raramente são considerados relacionados à execução do trabalho ou que tenham a capacidade de causar doenças ocupacionais (RUIZ; ARAUJO, 2012). As análises do posto de trabalho, muitas vezes são estáticas e não contemplam a sua real complexidade ficando uma defasagem entre o trabalho prescrito e o trabalho real, e as leis sobre segurança no trabalho ainda caminham a passos

lentos nesse sentido. (RUIZ; ARAUJO, 2012). Na Europa a preocupação com esse fenômeno nas organizações já é comum e já faz parte da legislação a fiscalização do mesmo (EU-OSHA, 2017).

O principal objetivo da avaliação dos riscos psicossociais é identificar e avaliar os riscos psicossociais em uma situação de trabalho. Após esse processo, buscar os meios para eliminar ou mitigar esses riscos, instituindo medidas preventivas necessárias para desenvolver na organização, aspectos sociais relativos às pessoas em que seja viável e apropriado agir (UGT, 2018).

Considera-se que para a prevenção dos problemas que envolvem a saúde do trabalhador aqui brevemente apresentado, torna-se necessário identificar os riscos psicossociais, para evitar as situações que possam ocasioná-los. Com atitudes de prevenção pode-se inferir em processos de trabalho saudáveis, dinâmicos e economicamente viáveis.

Em razão do exposto, determinou-se como objetivo geral deste estudo: avaliar a vulnerabilidade aos riscos psicossociais nas organizações de trabalho do estado de Santa Catarina.

PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Trata-se de uma pesquisa de campo, aplicada, cuja forma de abordagem do problema é quantitativa, vez que se valeu de técnicas estatísticas. Quanto aos objetivos é uma pesquisa descritiva. Assume o *design* de *survey* (levantamento). Caracteriza-se ainda, como uma pesquisa transversal, pois os dados foram coletados em um determinado instante de tempo. O estudo foi realizado no período correspondente aos dias 13 e 14 de julho de 2017, nas dependências do Centro de Convenções de Florianópolis – Centro-Sul. Foram participantes do estudo 196 profissionais de Recursos Humanos ou Gestão de Pessoas, inscritos no Congresso Catarinense de Recursos Humanos – 2017, que tinham atuação profissional na área de Recursos Humanos ou Gestão de Pessoas, quer seja em cargos operacionais ou gerenciais.

Os dados foram coletados por meio do instrumento Fatores Psicossociais de Identificação de Situações de Risco desenvolvido pelos técnicos de Serviço de Segurança e Higiene no Trabalho e Formação do Instituto Navarro de Salud Laboral do Governo de Navarra, Espanha, Lahera e Yerro (2002). É indicado para identificar situações que por sua natureza podem envolver riscos para a saúde dos trabalhadores, a partir da perspectiva psicossocial.

O instrumento contempla 5 dimensões:

1. Participação, envolvimento e responsabilidade - dimensão que especifica o grau de liberdade e independência que o trabalhador tem de controlar e organizar o seu próprio trabalho e para determinar os métodos para usar. Define o grau de autonomia do trabalhador para tomar decisões, uma vez que um trabalho saudável deve oferecer esta capacidade. Na formulação desta dimensão são integrados aspectos relativos à autonomia, iniciativa, controle sobre o trabalhador, monitoramento, controle da equipe na realização da tarefa e enriquecimento da tarefa.

2. Formação, informação e comunicação – é a dimensão que representa o grau de interesse pessoal que a organização demonstra pelos trabalhadores, facilitando o fluxo de informações necessárias para o bom desenvolvimento das tarefas. As funções e / ou atribuições de cada pessoa dentro da organização devem ser bem definidos para assegurar uma ótima adaptação entre os postos de trabalho e as pessoas que os ocupam. Esta variável atende aspectos relevantes das seguintes áreas de interesse: fluxos de comunicação, adequação pessoa- trabalho, formação, isolamento, acolhimento, descrição do posto de trabalho.

3. Gestão do Tempo – dimensão que define o nível de autonomia concedido ao trabalhador para determinar a cadência e o ritmo do seu trabalho, distribuição de pausas e a escolha de férias de acordo com as necessidades pessoais do trabalhador. Nesta dimensão estão integrados os fatores: fluxo de trabalho, carga de trabalho, fadiga, pressão de tempo e autonomia temporal.

4. Coesão grupal – dimensão que representa o padrão que estrutura o grupo e as relações que emergem entre os membros do grupo. Inclui aspectos como solidariedade, ética, clima e sentido de comunidade. Contempla os seguintes aspectos: clima social, cooperação, administração de conflitos, ambiente de trabalho.

5. Assédio laboral – dimensão que identifica a orientação à busca de ‘culpados’, o afastamento por causas psicológicas e discriminação. A respeito desta dimensão os autores reforçam que não é possível avaliar a existência ou não de assédio com base somente nos aspectos que aqui o descrevem. Insistem que a resposta afirmativa às questões que envolvem esta dimensão exige uma análise exaustiva da situação com metodologia e técnicas apropriadas. Esta dimensão precisa de uma avaliação a parte, caso seja o objetivo da avaliação técnica.

Os dados categóricos são, a seguir, apresentados em frequência absoluta (n) e relativa (%). Para o cálculo dos escores de cada categoria (muito adequado, adequado, inadequado e muito adequado) foi realizada a média de todos os entrevistados, seguida de

desvio padrão. Para verificar a associação entre as variáveis dependentes (participação, envolvimento e responsabilidade; formação informação e comunicação; gestão de tempo; coesão grupal e assédio) com as variáveis preditoras (sexo, idade, grau de instrução; tempo de serviço; cargo e porte da empresa), inicialmente foi aplicado o teste de Verossimilhança. Sendo o critério atendido para o teste de Verossimilhança ($p \leq 0,20$), aplicou-se o teste de Regressão Logística Multinomial. O nível de significância estatística adotado foi $p < 0,05$. Os dados foram analisados no Software estatístico SPSS 20.0.

O estudo foi registrado na Plataforma Brasil e aprovado por Comitê de Ética em Pesquisa sob o Parecer nº 2.157.849.

RESULTADOS

Dados sociodemográficos dos participantes

O estudo contou com a participação de 74% de mulheres. A maioria dos participantes tinha entre 26 a 35 anos (67,3%) com pós-graduação completa (63,3%). Suas organizações, em sua maior parte, são de médio porte (47,4%). 51,5% tem entre 1 a 5 anos de tempo de serviço e, em sua maioria, em cargos gerenciais (69,4%).

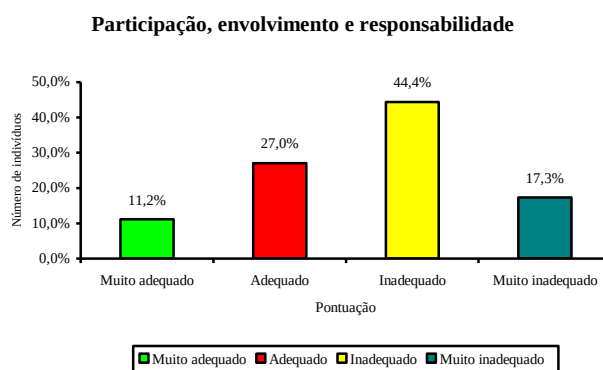
Segundo dados do Ministério do Trabalho e previdência social, em 2007 a presença feminina representava 40,8% do mercado formal. Já em 2016, esse número subiu para 44%. As mulheres empregadas trabalham em média 54,5 horas por semana, sendo 36,5h no emprego e 18h em casa. Enquanto isso, os homens empregados trabalham, em média, 51,6 horas por semana, sendo 41,1h no emprego e 10,5h em casa (MTPS, 2016).

Os dados anteriormente apresentados corroboram o fato de que a força de trabalho feminina vem, ao longo do tempo, aumentando no país, como visto na pesquisa objeto deste estudo, onde a maioria da amostra foi constituída por mulheres.

Participação, envolvimento e responsabilidade

A média da pontuação dos participantes do estudo para participação, envolvimento e responsabilidade foi de $19,21 \pm 8,0$ pontos. De uma forma geral, de acordo com as recomendações para a análise do instrumento (LAHERA; YERRO, 2002), essa pontuação é equivalente ao nível adequado, o que indica uma situação favorável do ponto de vista psicossocial. A Figura 1 apresenta os resultados separados por categorias de acordo com a pontuação de cada participante, sendo elas: muito adequado (0 – 8 pontos); adequado (9 – 17 pontos); inadequado (18 – 26 pontos) e muito inadequado (27 – 44 pontos).

Figura 1: Pontuação dos entrevistados para o fator participação, envolvimento e responsabilidade



As variáveis participações, envolvimento e responsabilidade, utilizados para avaliar o contexto laboral e que afetam a saúde do trabalhador e o desenvolvimento da tarefa, foram mensurados pela maioria dos indivíduos (61,7%) em graus que se traduzem em inadequação ou muita inadequação. Esta categoria define o grau de autonomia do trabalhador para tomar decisões (LAHERA; YERRO, 2002).

Estudo realizado por Flores (2016), com a utilização do mesmo instrumento de coleta de dados deste estudo encontrou resultados semelhantes na avaliação dessa categoria. A autora refere que participação, envolvimento e responsabilidade apresentaram 55,5% de inadequação. Neste caso, é provável que tais aspectos potencializem os riscos psicossociais e em consequência, a saúde dos trabalhadores. Argumenta ainda, que programas de qualidade, em razão de estimular a participação dos trabalhadores, seu envolvimento e a assunção de responsabilidades, podem gerar maior satisfação no trabalho e comprometimento com a organização.

Reforça esse entendimento Roxo (2011) ao argumentar que a participação dos trabalhadores indica um traço de boa regulação e de segurança e saúde na atividade desenvolvida, quando se observa um contexto de risco. No caso deste estudo tal regulação apresenta-se insatisfatória, para essa categoria.

Blanch Ribas et. al. (2017), em estudo que objetivou explorar os aspectos que melhorariam a qualidade de vida no trabalho, a partir da visão de enfermagem identificou que os enfermeiros sentiram que aumentariam sua qualidade de vida se melhorassem as condições de trabalho destacando, dentre outros aspectos, o ambiente, prevenção de riscos, respeito, reconhecimento, equilíbrio entre trabalho e vida. A sobrecarga e organização do trabalho, autonomia, participação, liderança, envolvimento, desenvolvimento e promoção profissional. Percebe-se no estudo que as expectativas de melhora são individuais, estão associadas à

melhora da qualidade do trabalho e relacionadas às condições de trabalho, profissionais e pessoais de cada enfermeiro. Tal resultado é consoante aos achados do estudo ora apresentado, uma vez que 61,7% dos respondentes avaliam como muito inadequada e inadequada a participação, envolvimento e responsabilidade que têm, ou seja, aspectos que, como os enfermeiros do estudo de Blanch Ribas et. al. (2017) poderiam implicar em aumento de sua qualidade de vida.

Silva e Guimarães (2016), em estudo para avaliar estresse ocupacional e qualidade de vida em profissionais de enfermagem, verificou que 60,8% dos participantes vivenciam uma alta demanda no trabalho, 71,8% um alto controle sobre a atividade desempenhada e 85,5% baixo apoio social. Os autores destacam que, embora a maioria da amostra vivencie um risco intermediário de estresse, a qualidade de vida relacionada à saúde mostrou-se comprometida, o que assinala que liberdade e independência para controlar e organizar o próprio trabalho têm singular importância para uma efetiva atuação saudável no âmbito do trabalho. Algo que reforça os achados deste estudo.

O Instituto Nacional de Seguridade e Higiene no Trabalho, órgão do Ministério do Trabalho do governo espanhol, tem considerado fatores de risco laboral que podem ocasionar mal estar, insatisfação, estresse, burnout, e outras enfermidades, alguns déficits nas condições de trabalho relacionada a carga, autonomia, controle sobre a tarefa e controle sobre o trabalhador, supervisão, iniciativa e participação no trabalho (BLANCH RIBAS et al. 2017). O que demonstra que de acordo com os achados do presente estudo, participação, envolvimento e responsabilidade inadequados sugerem elevada possibilidade de vulnerabilidade aos riscos psicossociais.

Estudos mostram que o nível de participação e satisfação elevada, que estabelece resultados positivos em termos de produtividade, motivação, comprometimento para com a organização, baixa intenção de rotatividade, imagem pública e valor acrescentado para os grupos de interesse da organização, têm apresentado resultados satisfatórios (BAKKER et al., 2008; BASIL et al., 2009; SCHAUFELI; BAKKER, 2004). Neste estudo, observa-se que o nível de participação encontrado não parece favorável à motivação e produtividade, sugerindo a necessidade do estabelecimento de um modo de trabalho que possibilite maior tomada de decisão por parte das pessoas que atuam no serviço. Esse tipo de atitudes possibilitará a existência de trabalho saudável repercutindo em maior eficiência dos trabalhadores com aumento da qualidade para todos os níveis de atuação. (LAHERA; YERRO, 2002).

Almeida (2010) destaca que no que se refere a responsabilidade e envolvimento nas organizações, as atribuições dos colaboradores ou setores internos da empresa devem ser

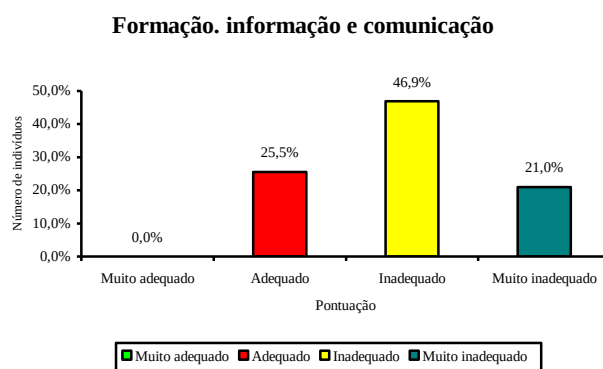
claramente definidas e limitadas. Este processo deve ocorrer, preferivelmente por escrito, por meio do estabelecimento de manuais internos de organização e que sejam efetivos na informação, para que se possa empreender uma participação ativa e claramente definida dos colaboradores no processo organizacional. Ainda segundo Almeida (2010) para tanto a empresa deve ter clareza do seu papel e de sua responsabilidade em se organizar e prestar ao seu colaborador a melhor atenção possível quanto as suas necessidades no desenvolvimento de sua tarefa. Deste modo as questões ligadas a participação, envolvimento e responsabilidade estarão canalizadas e adequadas criando canais de participação satisfatórios para o desenvolvimento do trabalho, e não representando a possibilidade de se efetivar a presença de riscos psicossociais no entorno laboral.

Formação, Informação E Comunicação

O segundo bloco de perguntas teve como objetivo avaliar a formação, informação e comunicação. Refere-se ao grau de interesse pessoal que a organização demonstra pelos trabalhadores facilitando o fluxo de informações necessárias para o desenvolvimento adequado das tarefas (LAHERA; YERRO, 2002).

Para esse tópico, pontuações de 0-6 foram classificadas como muito adequado; de 7-13 pontos como adequado; de 14-21 como inadequado e de 22-35 pontos como muito inadequado. A média de pontuação de todos os entrevistados foi de $17,62 \pm 4,9$ pontos, sendo então classificada como grau inadequado para esse fator. Sendo assim, a média geral indica que existem problemas que dificultam um adequado desenvolvimento da organização. A Figura 2 apresenta a frequência absoluta e relativa da pontuação dos participantes, de acordo com as classificações.

Figura 2. Pontuação dos participantes para o fator formação, informação e comunicação.



Como pode ser observado na Figura 2, nenhum dos entrevistados atingiu pontuação suficiente para serem classificados como muito adequado. Cinquenta participantes (25,5%)

foram classificados como adequado. Assim, a maior frequência observada para esse fator foi para o grau inadequado (92 entrevistados – 46,9%), seguindo do muito inadequado (53 entrevistados – 27%).

Analizando as classificações individuais por categorias e para confirmar os valores obtidos na média de pontuação geral, nota-se que existem problemas relacionados à formação, informação e comunicação que dificultam um adequado desenvolvimento da organização, considerando que a maior frequência foi encontrada na categoria inadequada.

Dutermé (2002) relata que as organizações são mais propensas a ter sucesso quando os colaboradores têm conhecimento claro da sua tarefa e se sentem informados e valorizados. Nesse estudo observa-se uma deficiência nesta categoria, o que pode indicar um fator de risco psicossocial evidenciado.

Em estudo que utilizou o mesmo instrumento, aplicado a trabalhadores de uma Usina Termoeletrica, Flores (2016) encontrou para esta categoria o valor de 12 pontos, que representa 26,6% de afetação posicionando a condição de trabalho como adequado; o que pode significar que nesta área não se percebem situações de risco psicossocial, diferenciando-se dos achados deste estudo.

Segundo Zanelli et al. (2004), a gestão da informação favorece o alcance de conhecimentos novos e melhora as circunstâncias de aprendizagem; os portais inteligentes mantém vivas e ágeis as memórias na organização. Comunicar de forma clara aos trabalhadores as suas funções, competências, atribuições, sua responsabilidade e seu grau de autonomia, possibilita que estes desenvolvam as suas tarefas com mais tranquilidade e agilidade. (LAHERA; YERRO, 2002). Depreende-se dessas informações que o estudo em análise com um percentual de 72,4% de inadequação apresenta uma possibilidade real de vulnerabilidade aos riscos psicossociais, nas organizações que foram objeto da pesquisa.

A Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho apresenta a comunicação ineficaz, a falta de clareza na definição das funções e falta de apoio no aprendizado por parte de chefias e colegas, como uma das condições de trabalho que conduzem a riscos psicossociais (EU-OSHA, 2017). Como visto neste estudo, o desenho de seus resultados para formação, informação e comunicação, mostra grande indicativo de presença de riscos psicossociais nas organizações participantes.

Esta categoria tem singular importância para saúde mental dos trabalhadores, pois envolve aspectos como fluxos de comunicação, acolhida, adequação pessoa-trabalho, reconhecimento humano, treinamento adequado a tarefa, descrição da tarefa e isolamento (LAHERA; YERRO, 2002).

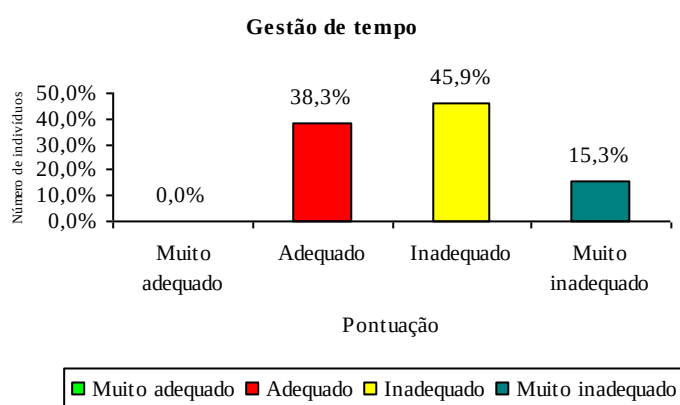
A comunicação é o meio de se estabelecer canais para um relacionamento eficiente e claro da organização com o seu público em geral. A boa comunicação mantém uma equipe coesa em torno do foco e das metas da organização, portanto, torna-se necessário a manutenção da formação contínua dos trabalhadores favorecendo suas habilidades cognitivas e aumentando as suas competências individuais (TEMP, 2008). Neste cenário observa-se a necessidade de proporcionar aos trabalhadores informação, comunicação e formação clara e precisa do que devem fazer, para que não incorram aos riscos psicossociais.

Gestão do tempo

O terceiro bloco de perguntas avaliou questões relacionadas à gestão do tempo dentro das empresas. Esta categoria está direcionada a capacidade que possui o trabalhador de decidir como administrar o seu tempo na execução da tarefa, dentro da jornada de trabalho, estabelecendo o ritmo, o nível da pressão de tempo, o nível da carga de trabalho, a autonomia de gerenciamento do tempo e o nível de cansaço (LAHERA; NOAGAREDA, 2009).

Estabelece o nível de autonomia concedido ao trabalhador para determinar a cadência e ritmo de seu trabalho, a distribuição de intervalos e a escolha de férias de acordo com suas necessidades pessoais (LAHERA, YERRO, 2002).

Figura 3. Pontuação dos participantes para a gestão do tempo



Para este fator, pontuações de 0-4 foram classificadas como muito adequado, 5-9 como adequado, 10-14 inadequado e de 15-24, muito inadequado. A média de pontuação atingida pelo grupo nesse fato foi de $12,9 \pm 3,1$ pontos, classificando a amostra estudada como inadequado para o fator gestão de tempo. Assim, a média geral novamente indica que existem problemas relacionados a gestão de tempo que dificultam um adequado desenvolvimento da organização. Ao analisar cada um dos voluntários distribuídos entre as categorias de

classificação (Figura 3) observa-se que apenas um participante (0,5%) obteve pontuação para a classificação muito adequada. A maior parte das pontuações foi classificado como inadequado (90 voluntários – 45,9%) e muito inadequado (75 voluntários – 38,3%). Apenas 15,3% dos voluntários (n=30) atingiram pontuação para classificação como adequado. Observa-se que quanto a gestão do tempo, os resultados em sua maioria comprovam a existência da necessidade de atendimento imediato da situação, bem como que existem problemas da gestão de tempo que dificultam um adequado desenvolvimento da organização.

Para a gestão do tempo, apenas um dos entrevistados obteve escore classificada como muito adequada, dessa forma, para possibilitar a análise houve a exclusão da amostra avaliada. Assim, a categoria adotada como referência foi à adequada.

Estudo de Flores (2016) encontrou para esta categoria o resultado de 11 pontos que indica um percentual de 24% o que demonstra uma situação favorável do ponto de vista psicossocial, oportunizando espaços para se investigar pontos de melhoria que possam elevar ainda mais essa adequação, o que se difere em grande proporção dos achados deste estudo.

Em estudo que utilizou uma amostra de 97 empresas dentre as companhias listadas entre as maiores empresas do caderno Melhores e Maiores da Revista Exame de Julho de 2009, foi possível concluir que as empresas da amostra que operam no Brasil valorizam a gestão de tempo, pois os respondentes afirmaram concordar com a utilização de 78,58% das práticas e indicadores relacionados à Gestão de Tempo (GUERREIRO. SOUTES, 2013). Tal valorização eleva a possibilidade dessas empresas de não desenvolverem na gestão de tempo um risco psicossocial. Entretanto, nesta pesquisa observa-se que há uma clara deficiência na categoria Gestão do tempo denotando vulnerabilidade aos riscos psicossociais.

Pesquisa realizada com empresas multinacionais, que entrevistou 1.014 profissionais apresentou que apenas 26% dos entrevistados têm uma lista de objetivos específicos de trabalho, menos de 17% fazem um planejamento diário e somente 37% priorizam tarefas de modo que as mais importantes recebam mais tempo e atenção, mostrando uma deficiência visível sobre a gestão do tempo (LIMA; JESUS, 2011). Os dados dessa pesquisa corroboram com a dificuldade encontrada neste estudo, com um percentual elevado para a inadequação desta categoria.

A gestão do tempo integra fatores como: fluxo de trabalho, carga de trabalho, fadiga, pressão de tempo, autonomia temporal, estabelecendo o nível de autonomia concedida ao trabalhador para determinar a frequência e o ritmo de seu trabalho, a distribuição das pausas e a escolha de suas férias de acordo com suas necessidades. (LAHERA, YERRO, 2002).

Neste estudo a pontuação de 12,9 revela inadequação o que prediz uma variedade de problemas que estejam dificultando um adequado desenvolvimento organizacional, quando se trata do ponto de vista de riscos psicossociais. Tal pontuação sugere uma avaliação de maior profundidade nesta categoria para indicar os pontos críticos relacionados a gestão do tempo.

A Melhora do fator gestão do tempo, incrementa o nível de autonomia concedida ao trabalhador para determinar a cadência e o ritmo de seu trabalho, adequando o volume de trabalho a realizar ao tempo necessário para a sua correta execução, evitando assim os sentimentos de urgência e restrição de tempo (LAHERA, YERRO, 2002).

Coesão grupal

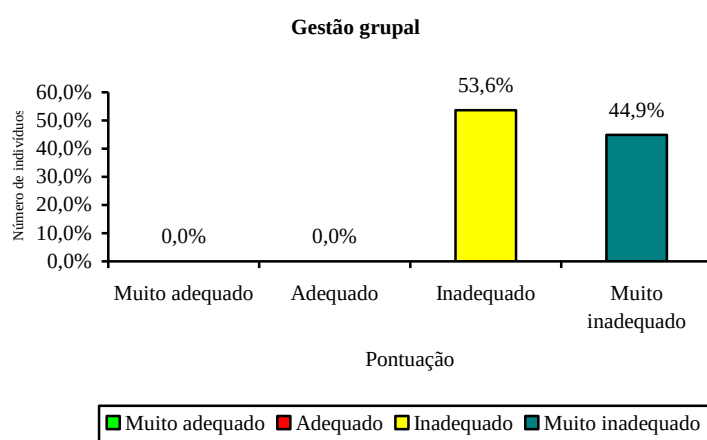
Esta categoria avalia aspectos relacionados ao clima social, manejo de conflitos, cooperação e ambiente de trabalho. (LAHERA; YERRO, 2002).

Coesão Grupal, refere-se ao padrão de estrutura de grupo, das relações que emergem entre os membros do grupo, este conceito inclui aspectos como solidariedade, atração, ética, clima ou senso de comunidade(LAHERA; NOGAREDA, 2009).

Para o fator coesão grupal, a pontuação de 0-4 foi considerada muito adequado; de 5-9 adequado; de 10-14 inadequado e de 15-24 muito adequado. De forma geral, a pontuação média do grupo avaliado foi de $10,7 \pm 2,6$ pontos, classificando-os como inadequado.

Assim como para os fatores anteriores, a média geral indica que existem problemas relacionados a coesão grupal que dificultam um adequado desenvolvimento da organização. A Figura 4 apresenta os resultados observados para cada uma das categorias.

Figura 4. Pontuação dos participantes para a coesão grupal



Para esse fator, um pouco mais da metade dos entrevistados ($n=105 - 53,6\%$) apresentou pontuação classificada como inadequada e um pouco menos de 50% dos

participantes (n=88 – 44,9%) obteve a considerou como adequado os fatores relacionados a coesão grupal. Apenas 1,5% dos participantes (n=3) julgaram como muito adequado as questões relacionadas a coesão grupal. Nenhum dos participantes recebeu pontuação para a classificação, muito inadequado. Assim, para o fator coesão grupal observa-se que em algumas empresas parecem existir alguns problemas que dificultam um adequado desenvolvimento da organização e por outro lado, para outras a situação relacionada a coesão grupal mostrou-se favorável desde o ponto de vista psicossocial.

Estudo realizado por Flores (2016) com este instrumento encontrou 6 pontos para coesão grupal, representando 14,24% o que indica uma situação muito adequada para essa categoria. Nesta área, portanto, não se percebe situação de risco psicossocial para este estudo. Já os achados desta pesquisa, exigem maior aprofundamento sobre essa categoria, pois não há um consenso que garanta a existência de riscos psicossociais, ficando algumas empresas livres dessa possibilidade e outras não.

Estudos concluíram que as pessoas lidam com o stress de forma mais eficaz quando estão inseridos em grupos coesos e sugerem que, existe uma relação inversa entre stress no trabalho e coesão de grupo (KELLER, 2001). Neste estudo, não foi encontrado nenhuma classificação como muita inadequado para esta categoria, sugerindo que o clima social das organizações que participaram desta pesquisa pode apresentar-se satisfatório, com bom manejo dos conflitos e cooperação no ambiente de trabalho. (LAHERA; YERRO, 2002).

Grupo coeso é um grupo de indivíduos que pensam, sentem e atuam como uma unidade. A equipe como organização coesa não ocorre no início da formação do grupo de modo repentino, ela é construída pela vontade comum de todos. A coesão não ocorre naturalmente, mas através de um esforço reflexivo do grupo. A coesão é um processo dinâmico que está refletido na tendência de um grupo para a confiança e unidade na busca de suas metas e objetivos. Quanto maior a coesão maior a satisfação dos membros e maior a produtividade (HERNANDEZ; GOMES, 2002). O percentual geral de 53,6% de inadequação encontrado nesta pesquisa, pode indicar tensão no grupo o que pode afetar o desempenho da tarefa e indicar a presença de um fator de risco psicossocial, no que se refere a esta categoria.

A coesão está relacionada a fatores que participam ativamente do desempenho da equipe. A satisfação do indivíduo no grupo, a motivação para a realização das tarefas, a qualidade das tarefas, o clima social, o manejo de conflitos, a cooperação, o ambiente de trabalho e aceitação do papel do líder perante o grupo são fatores que mostram a abrangência do tema e a dificuldade de se mensurar a coesão de equipes de trabalho (MOREIRA; MONTANARI; PILATTI, 2016). Tal dificuldade ficou expressa neste estudo, como pode ser

visto pelo percentual entre Inadequado (53,6%) e adequado (44,9%), o que exige a aplicação de outros instrumentos para esta categoria apresentar maior clareza quanto aos seus dados.

Ao contrário do esperado para a existência de coesão grupal nas organizações pesquisadas, este estudo apresenta indicativo de problemas relacionados a organização, do ponto de vista psicossocial, pois esta categoria apresenta a classificação inadequada para coesão grupal. O padrão de estrutura dos grupos e das suas relações, em aspectos como: solidariedade, ética, atração, clima e sentido de comunidade indica a necessidade de análise mais profunda desta categoria.

Assédio

O assédio é apresentado neste estudo como um aspecto que se refere as situações tais, que uma pessoa ou um grupo de pessoas exerce um conjunto de comportamentos caracterizados por uma violência psicológica extrema, de maneira sistemática e durante um tempo prolongado, sobre outra pessoa no local de trabalho. O efeito desse processo é o de intimidar, apoiar, reduzir intelectualmente a vítima com o objetivo de eliminá-la da organização. (LAHERA; YERRO, 2002).

Situações de assédio psicológico em relação a um indivíduo podem ser apresentadas através de diferentes atitudes e comportamentos. Podem ser classificados em diferentes grupos, dependendo do tipo de comportamento, sempre que essas medidas são dirigidas: ação contra a reputação ou o exercício de ações trabalhistas contra o exercício do trabalho, ações que manipulam comunicação ou informação e ações de desigualdade (INSHT, 2013).

A Tabela 6 apresenta os resultados de frequência para as respostas relacionadas ao assédio. Para esse fator, os entrevistados tinham a opção de responder sim, não, não se aplica ou não sei.

Tabela 6. Frequência absoluta (n) e frequência relativa (%) para as perguntas relacionadas ao fator assédio

Pergunta	Sim	Não
28. Dos problemas que existem em um departamento ou seção, sempre se identifica concretamente o responsável?	163 (83,2%)	33 (16,8%)
29. Têm aumentado as baixas de origem psicológica de longa duração entre os funcionários?	140 (71,4%)	46 (23,5%)
30. Existe alguma pessoa que está sendo isolada, ignorada ou excluída do grupo em virtude de características físicas ou pessoais?	43 (21,9%)	121 (61,7%)

Como pode ser observado na Tabela 6, quando questionados em relação a identificação de um responsável quando ocorre um problema dentro da organização, a maioria

dos entrevistados (83,2%), respondeu que sim, ou seja, ocorre a identificação adequada do responsável por determinado problema. Quando questionados sobre o aumento das baixas psicológicas de longa duração entre os funcionários, a maior parte dos participantes respondeu sim (71,4%) e 5,1% da amostra não responderam. Por fim, em relação à exclusão de pessoas devido a características físicas ou pessoais, a maior parte dos entrevistados respondeu que não ocorre (61,7%) e 32 (16,3%) dos participantes não responderam.

Para a avaliação das influências das variáveis independentes na percepção relacionada ao assédio, foram realizadas as análises por questão do instrumento. Sendo assim, para a questão que avaliou a identificação concreta do responsável em caso de existirem problemas, as variáveis que atenderam o critério do teste da razão de verossimilhança para entrar no modelo da regressão foram: sexo, grau de instrução e tempo de serviço. Já para a questão relacionada as baixas psicológicas de longa duração, foi incluída no modelo o tempo de serviço e o porte da empresa. Por fim, para a questão relacionada ao isolamento ou exclusão por características físicas ou pessoais, apenas a variável grau de instrução atendeu ao critério e foi incluída no modelo. Os resultados com as variáveis preditoras para cada uma das questões estão apresentados na Tabela 7.

Tabela 7. Análise de Regressão Multivariada para as questões relacionadas ao assédio

Questão 28	RR (IC 98%) – Categoria de referência = sim
Sexo	Não
Masculino	2,93 (0,97 – 8,81)
Feminino	Categoria de referência
Grau de instrução	
Superior completo	0,53 (0,22 – 1,27)
Pós-graduação completa	Categoria de referência
Tempo de serviço	
1 a 5 anos	4,93 (0,62 – 39,02)
6 a 10 anos	3,87 (0,47 – 31,65)
Acima de 10 anos	Categoria de referência
Questão 29	RR (IC 98%) – Categoria de referência = sim
Tempo de Serviço	
1 a 5 anos	3,42 (0,74 – 15,84)
6 a 10 anos	2,58 (0,54 – 12,31)
Mais de 10 anos	Categoria de referência
Porte da empresa	
Micro e pequena empresa	1,27 (0,44 – 3,64)
Empresa média	2,49 (1,04 – 5,99)
Empresa grande	Categoria de referência
Questão 30	RR (IC 98%) – Categoria de referência = sim
Superior Completo	1,89 (0,87 – 4,13)
Pós-graduação Completa	Categoria de referência

*RR e IC marcados em negrito indicam diferença estatisticamente significativas ($p < 0,05$)

Em relação à questão que avaliou a identificação concreta do responsável em caso de existirem problemas, o teste de Cox & Snell demonstrou que as variações de respostas (sim e não) podem ser explicadas em 2% pelo sexo. As mulheres apresentaram 2,9 vezes mais chances de responderem que os responsáveis não são identificados em comparação com os homens ($p=0,05$). Já o grau de instrução, pode explicar 1% das variações de respostas para essa pergunta. Indivíduos com ensino superior completa apresentaram 0,53 vezes menos chance de responderem não ao invés de sim, quando comparados aos indivíduos com pós-graduação completa, contudo, essa relação não foi significativa ($p=0,15$). O tempo de serviço pode explicar 1,8% das variações entre as respostas para a pergunta. Indivíduos que possuem de 1 a 5 anos e de 6 a 10 anos de tempo de serviço apresentam respectivamente 4,9 ($p=0,13$) e 3,8 ($p=0,20$) mais chances de responderem não do que sim, quando comparados aos indivíduos com mais de dez anos de serviço.

Para a questão relacionada as baixas psicológicas de longa duração, as variações nas respostas podem ser explicadas em 1,8% pelo tempo de serviço. Indivíduos que possuem entre 1 a 5 anos de serviço e entre 6 a 10 anos, apresentam respectivamente 3,4 ($p=0,11$) e 2,5 ($p=0,23$) vezes mais chances de responderem não do que sim para a pergunta, quando comparado aos indivíduos com mais de dez anos de tempo de serviço. O porte da empresa pode explicar 2,9% das variações nas respostas para a pergunta. Nas micro e pequenas empresas e empresas de médio porte, apresentam respectivamente 1,2 ($p=0,64$) e 2,4 ($p=0,04$) vezes mais chances de responderem que não existem aumentos nas baixas psicológicas de longa duração do que as empresas de grande porte.

Por fim, para a questão relacionada ao isolamento ou exclusão por características físicas ou pessoais, como já mencionado, apenas o grau de instrução apresentou relação considerada aceitável para entrar no modelo de regressão. Assim, o teste de Cox & Snell identificou que 1,7% das variações nas respostas para a questão podem ser explicadas pelo grau de instrução. Sendo assim, indivíduos com ensino superior completo, apresentam 1,8 vezes mais chances ($p=0,10$) de responderem que não existem isolamentos ou exclusões por características físicas ou pessoais do que os portadores de pós-graduação completa.

Segundo o manual do instrumento de pesquisa, para o assédio, não é possível avaliar a existência ou não de assédio baseando-se unicamente nas questões que ele propõe. Em caso de resposta afirmativa, torna-se necessário a aplicação de uma avaliação mais técnica e profunda, com análise exaustiva da situação com metodologias e técnicas apropriadas para o fenômeno assédio moral (INSHT, 2009). Há em estudo sobre assédio no trabalho (BARROS, 2013), um grande número de comportamentos capazes de gerar essa agressão psicológica, e

afirma também que poucas são as organizações, quando não nenhuma, que possa ficar isento do risco de incorrer nessa prática condenável. Neste estudo 83,2 % dos entrevistados indicam uma boa resolução de conflitos na organização, entretanto chama a atenção o percentual de 71,4% de baixas psicológicas relacionadas a esta categoria, o que sugere um aprofundamento da avaliação com técnicas específicas para a identificação de assédio moral.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo partiu da necessidade de identificar os riscos psicossociais nas organizações de trabalho, no intuito de evitar as situações que possam ocasioná-los, com um olhar voltado a prevenção e com o objetivo contribuir para o desenvolvimento de metodologias de trabalho saudáveis e viáveis do ponto de vista econômico.

Para alcançar tal conhecimento se buscou avaliar a vulnerabilidade aos riscos psicossociais nas organizações de trabalho do estado de Santa Catarina, num recorte onde se conseguiu aplicar a pesquisa a um grupo significativo de empresas, todas agrupadas em um congresso nacional.

Foram levantados aspectos associados ao trabalho que podem incorrer em riscos psicossociais, como visto na primeira categoria que avaliou participação, envolvimento e responsabilidade, encontrou-se o percentual de 61,7% de inadequação. Fatores como autonomia, iniciativa, controle sobre o trabalhador, monitoramento e controle da equipe na realização e enriquecimento da tarefa, apresentam-se com um percentual elevado de predisposição ao desenvolvimento de riscos psicossociais.

Ainda na categoria formação, informação e comunicação, que mostra o grau de interesse que a organização demonstra pelos seus colaboradores, o percentual de inadequação encontrado chegou a 73,9%, um aspecto importante para o desenvolvimento do trabalho e que pode levar a equipe a incorrer em riscos psicossociais. Neste aspecto os fluxos de comunicação, adequação pessoa ao trabalho, formação, acolhimento e descrição da tarefa mostram-se deficitários e propensos a incidir o grupo em riscos psicossociais.

Aspectos associados ao contexto do trabalho e que podem originar riscos psicossociais foram observados na categoria gestão do tempo que apresentou 83,2 % de inadequação. Ao avaliar nesta categoria a cadência e o ritmo do trabalho, a distribuição de pausas, escolha de férias de acordo com as necessidades do trabalhador, encontrou-se que o fluxo e a carga de trabalho, a fadiga, a pressão de tempo e autonomia temporal estão

negligentes e em desacordo com as necessidades dos trabalhadores para o desenvolvimento de uma atividade laboral saudável e que não permita a presença de riscos psicossociais.

A coesão grupal, aspecto fundamental para que a organização apresente um contexto de trabalho saudável apresentou 53,6% de inadequação. Indicativo de que solidariedade, ética, clima e sentido de comunidade, cooperação, administração de conflitos no ambiente de trabalho, estão prejudicados e predispostos ao desenvolvimento de riscos psicossociais no contexto do trabalho. O desenvolvimento das relações no grupo de trabalho é necessário para a manutenção saudável do grupo e o aumento da conformidade do grupo. Assim, este aspecto do contexto laboral deficitário pode originar riscos psicossociais.

Dado preocupante encontrado neste estudo, foi observado na categoria assédio, onde 71,4% das organizações que responderam a pesquisa indicaram haver em sua organização baixas de origem psicológica. Os autores do instrumento utilizado para esta pesquisa recomendam que diante de um percentual elevado como esse, nesta categoria, seja realizado um trabalho mais profundo de investigação, com instrumentos mais específicos para identificar com mais clareza o problema.

Além de levantar aspectos que pudessem originar riscos psicossociais nas organizações, a pesquisa buscou discutir em conjunto, aspectos da gestão de pessoas que também pudessem incidir-nos mesmos riscos. Ao analisar os percentuais encontrados com a aplicação do instrumento, observa-se que nas organizações participantes da pesquisa a gestão de pessoas pode estar mais voltada para o fator econômico do que para as pessoas.

Os dados anteriormente apresentados mostram que as organizações de trabalho de Santa Catarina, objeto desta pesquisa, apresentam considerável vulnerabilidade aos riscos psicossociais. Percebe-se que ainda é preponderante nas organizações a busca de posicionamento econômico acima de qualquer coisa.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, M. C. **Auditoria**: um curso moderno e completo: textos, exemplos e exercícios resolvidos. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

BAKKER, A. B.; SCHAUFELI, W. B.; LEITER, M. P.; TARIS, T. W. Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. **Work & Stress**, v. 22, n. 3, p. 187-200. doi: 10.1080/02678370802393649. 2008.

BARBOSA. L. C.; MARTINEZ, M. C. Saúde do Trabalhador: Aspectos Psicossociais e Responsabilidades dos Profissionais Envolvidos. **R. Laborativa**, v. 7, n. 1, p. 88-95,

abr./2018. Disponível em: file:///C:/Users/Carmen/OneDrive/Documentos/1879-14078-3-PB.pdf. Acesso em 25 jun 2018.

BARROS, A. **Assédio moral**. saúde mental no trabalho: Coletânea do fórum de saúde e segurança no trabalho do Estado de Goiás. Goiania: Cir Gráfica, 2013.

BARUKI, L.V. **Saúde mental e trabalho**: uma proposta de norma regulamentadora sobre os riscos psicossociais no trabalho a partir de reflexões sobre os sistemas Francês e Brasileiro. 2017. 292 f. Tese de Doutorado [Direito Político e Econômico] - Universidade Presbiteriana Mackenzie, São Paulo, 2017.

BASIL, D. Z.; RUNTE, M. S.; EASWARAMOORTHY, M.; BARR, C. Company Support for Employee Volunteering: A National Survey of Companies in Canada. **Journal of Business Ethics.**, v. 85, n. S2, p. 387-398. doi: 10.1007/s10551-008-9741-0. 2009. BLANCH-RIBAS, J.M. et al. Calidad de vida laboral de las enfermeras: estrategias de mejora. Espanha, 2017. Disponível em: file:///C:/Users/Carmen/Documents/Riscos%20Psicossociais/Ribas%20Blanch.pdf. Acesso em: 20 nov. 2018.

BRASIL - IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e estatística. Pesquisa nacional por amostra de domicílios : síntese de indicadores 2015. IBGE, Coordenação de Trabalho e Rendimento. - Rio de Janeiro : IBGE, 2016. 108p. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv98887.pdf>. Acesso em: 20 nov./2018

COELHO, J. A. **Uma introdução à psicologia da saúde ocupacional**: prevenção dos riscos psicossociais no trabalho. Edições Universidade Fernando Pessoa. Porto (PO), 2008.

COX, T.; GRIFFITHS, A. The nature and measurement of work-related stress: theory and practice, 2005, In WILSON, J. R. CORLETT, N. (eds.), **Evaluation of human work**. London: CRS Press, 2005. p. 553-572.

DEJOURS, C., BÈGUE, F. **Suicídio e trabalho**: o que fazer. Brasília: Paralelo 15, 2010.

DUTERME, C. **A comunicação interna na empresa**. Lisboa: Instituto Piaget, 2002.

EU-OSHA – Agência Europeia para a segurança e saúde no trabalho. HASSARD, J., AITKENHEAD, A., COX, T. Evaluation of interventions targeting the psychosocial work environment. 2017. Disponível em: <https://oshwiki.eu/wiki/Evaluation_of_interventions_targeting_the_psychosocial_work_environment>. Acesso em: 09 out. 2018.

FLORES, Y.M. Diagnóstico de Riesgos Psicosociales em proyecto Chino-Venezolano: Construcción de uma Planta Termoeléctrica. ORP Journal: Para la mejora e innvación de la empresa. Fundación Internacional ORP. v.6. jun. Barcelona, 2016. Disponível em: <<http://www.orpjjournal.com/index.php/ORPjournal/article/view/42>>. Acesso em 09 out. 2018.

GOLLAC, M. BORDIER, M. Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser. Rapport du Collège d'expertise sur le suivi des risques psychosociaux au travail,

faisant suite à la demande du Ministre du travail, de l'emploi et de la santé. 2011. Retirado de: <http://travailemploi.gouv.fr/IMG/pdf/rapport_SRPST_definitif_rectifie_11_05_10.pdf>. Acesso em: 18 nov. 2018.

GUERREIRO, R.; SOUTES, D.O. Práticas de gestão baseada no tempo: um estudo em empresas no Brasil. **R. Cont. Fin.** – USP, São Paulo, v. 24, n. 63, p. 181-194, set./out./nov./dez. 2013. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rcf/v24n63/02.pdf>>. Acesso em: 22 nov. 2018.

GUIMRÃES, L.A.M. **Fatores psicossociais de risco no trabalho**. Saúde mental no trabalho: coletânea do fórum de saúde e segurança no trabalho do Estado de Goiás. Goiânia: Cir Gráfica, 2013.

HERNANDEZ, J. A. E.; GOMES, M. M. Coesão grupal, ansiedade pré-competitiva e o resultado dos jogos em equipes de futsal. **Rev. Bras. Cienc. Esporte**, Campinas, v. 24, n. 1, p. 139-150, set. 2002. Disponível em: <https://www.ludopedio.com.br/v2/content/uploads/035250_302.pdf> Acesso em: 10 out. 2018.

INSHT – Instituto Nacional de seguridade e higiene no trabalho – Ministério do Trabalho do governo da Espanha. **Erga-Primária Transversal**. n. 40, 3º trimestre. 2013. Disponível em: http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/PUBLICACIONES%20PERIODICAS/ErgaPrimaria/2013/Erga_40_2013.pdf. Acesso em: 20 set. 2018.

LAHERA, M.; NOGAREDA, C. El método del INSL para la identificación y evaluación de factores psicosociales. 2009. Nota técnica 840. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo. Disponível em: <<http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/821a921/840%20web%20.pdf>>. Acesso em: 12 mar. 2017.

LAHERA, M.; YERRO, J. J. G. Factores Psicosociales. Identificación de situaciones de riesgo. 2002. Navarra: Instituto Navarro de Salud Laboral. Disponível em: <<http://www.ual.es/GruposInv/Prevencion/evaluacion/procedimiento/F.%20Factores%20Psicosociales.pdf>> . Acesso em: 17 mar. 2017.

LIMA, M. C. F.; JESUS, S. B. Administração do tempo: um estudo sobre a gestão eficaz do tempo como ferramenta para o aumento da produtividade. Revista de Gestão e Secretariado, São Paulo, v. 2, n. 2, p.121-144, jul./dez. 2011. Disponível em: <<file:///C:/Users/Carmen/Documents/Riscos%20Psicossociais/administra%C3%A7%C3%A3o%20do%20tempo.pdf>>. Acesso em: 07 nov. 2018.

MINISTÉRIO DO TRABALHO- MT. Anuário do Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda 2016: Indicadores da Saúde do Trabalhador com base na Rais: livro 7./ Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. São Paulo:DIEESE,2017.Disponível em: <https://www.dieese.org.br/anuario/2017/Livro7_Saude.pdf>. Acesso em 17 out. 2018.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL. Principais causas de afastamentos do trabalho entre homens e mulheres empregados da iniciativa privada. 2016.

Disponível em: <<http://cntq.org.br/wp-content/uploads/2016/01/2%C2%BA-Boletim-Quadrimestral-sobre-Beneficios-por-Incapacidade.pdf>>. Acesso em: 19 jun. 2017.

MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL. Saúde e Segurança: estudo apresenta análise sobre benefícios por incapacidade. 2017. Disponível em: <<http://www.previdencia.gov.br/2017/04/saude-e-seguranca-estudo-apresenta-analise-sobre-beneficios-por-incapacidade/>>. Acesso em: 19 jun. 2017.

MOREIRA, S. M.; MONTANARI, R. L.; PILATTI, L. A. Coesão de equipes: a adaptação do instrumento de pesquisa norte-americano Multidimensional Sport Cohesion Instrument para a realidade empresarial e esportiva no Brasil. **Gest. Prod.**, São Carlos, v. 23, n. 4, p. 662-675, 2016. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1590/0104-530X961-16>>. Acesso em: 20 nov. 2018.

NOGAREDA, M. J.; LAHERA, D. M.; PEIRÓ, S. J.; GRACIA, D. Principios comunes para la evaluación de riesgos psicosociales en la empresa. In: MELIÁ, J. L. et al. Perspectivas de Intervención en Riesgos Psicosociales: evaluación de riesgos. Barcelona: **Foment del Treball Nacional**. 2006. p.13-36. Disponível em: <<http://www.uv.es/~meliajl/Papers/2006FTNCap1.pdf>>. Acesso em: 02 mai. 2017.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. Instrument of amendment to the ILO/ 1986. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---jur/documents/genericdocument/wcms_448694.pdf. Acesso em 10 abr 2017.

ORGANIZATIONAL SOCIALIZATION AND COMMITMENT. Psicogente, 18(34), 267-277. Comité Mixto OIT/OMS (1984). Identificación y control de los factores psicosociales nocivos en el trabajo. Informe del Comité Mixto OIT/ OMS de medicina del trabajo. Novena Reunión. Ginebra 18-24 de septiembre. Acesso em: 08 abr 2017.

PREVIDÊNCIA TOTAL. Transtorno mental está entre as três maiores causas de incapacidade para o trabalho. 2017. Disponível em: <http://www.previdenciatotal.com.br/integra.php?noticia=9712>. Acesso em: 13 mar. 2017.

ROXO, M. **Direito da segurança e saúde no trabalho**. Coimbra: Almedina. Silva, C. F. et. al, (2012). Copenhagen Psychosocial Questionnaire COPSOQ. 2011. Disponível em http://ns131.hocnet.pt/uploads/ANEXO%202_BOOKLET%20COPSOQ.pdf. Acesso em: 7 abr. 2017.

RUIZ, V.S.; ARAUJO, A.L.L. Saúde e segurança e a subjetividade no trabalho: os riscos psicossociais. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**. São Paulo, v. 37, n. 125, p. 170-180, 2012. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0303-76572012000100020>. Acesso em: 20 nov. 2018.

SCHAUFELI, W. B.; BAKKER, A. B. Job demands , job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample stud. **Journal of Organizational Behavior**, v. 25, n. 3, p. 293-315. doi: 10.1002/job.248. 2004.

SILVA, A.M.; GUIMARÃES, L.A.M. Estresse ocupacional e qualidade de vida em profissionais de enfermagem. *Paidéia*. Ribeirão Preto, v. 26, n. 63. p. 63-70. 2016. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S010303X2016000100063&script=sci_abstract&tlng=pt>. Acesso em: 20 nov. 2018.

SIDETCH. Depressão uma doença que mais afasta trabalhadores, 2015. Disponível em: <https://www.sidetech.com.br/depressao-e-uma-das-doencas-que-mais-afastam-trabalhadores/> Acesso em: 12 abr 2017.

SNYDER, C.R.; LOPEZ, S.J. **Psicologia Positiva**: uma abordagem científica e prática das qualidades humanas. Porto Alegre: Artmed, 2009.

TEMP, V. **A comunicação digital e as transformações nas práticas culturais no contexto organizacional**. Porto Alegre: UFRGS, 2008.

UGT. Observatório de Riscos Psicossociais. Fichas de Prevenção: Avaliação de riscos psicossociais. Fundação de Prevenção de Riscos psicossociais. Espanha, 2018. Disponível em: http://portal.ugt.org/saludlaboral/publicaciones_new/files_fichas13y14/publication.pdf consultado em: 07 nov.2018.

VELOSO NETO, H. Estratégias organizacionais de gestão e intervenção sobre riscos psicossociais do trabalho. **International Journal on Working Conditions**. Porto, v. 9, p.2-21, Jun. 2015.

VIZZACCARO-AMARAL, A.L.; MOTA, D.P.; ALVES, G. **Trabalho e saúde**: a precarização do trabalho e a saúde do trabalhador no século XXI. São Paulo. Editora LTR, 2011. Disponível em: <<https://revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/viewFile/3019/2189>>. Acesso em: 17 mar. 2017.

ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE, J. E.; BITTENCOURT BASTOS, A. V. **Psicologia, organizações e trabalho**. Artmed. Porto Alegre, 2004.

ZANELLI, J. C.; KANAN, L. A. **Fatores de risco, proteção psicossocial e trabalho**: organizações que emancipam ou que matam. Lages: Editora Uniplac, 2018.

WHO – World Health Organization, Work Organization and Stress. Protecting workers' health series; no. 3. World Health Organization, Geneva, 2003. Available at: <http://www.who.int/occupational_health/publications/stress/en/index.html>. Acesso em: 8 mar. 2017.

WHO – World Health Organization, PRIMA-EF: Guidance on the European Framework for Psychosocial Risk Management: A Resource for Employers and Worker Representatives. Protecting workers' health series; no. 9. World Health Organization, Geneva, 2008. Disponível em: <http://www.who.int/occupational_health/publications/Protecting_Workers_Health_Series_No_9/en/index.html>. Acesso em: 18 mar. 2017.

ANEXOS

ANEXO 1 – EL MÉTODO DEL INSL PARA LA IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE FACTORES PSICOSOCIALES (NOTA TÉCNICA 840)

Año: 2009



INSTITUTO NACIONAL
DE SEGURIDAD E HIGIENE
EN EL TRABAJO



Notas Técnicas de Prevención

840

El método del INSL para la identificación y evaluación de factores psicosociales

La méthode de l' INSL pur l'identification et l' évaluation des facteurs psychosociaux
The INSL method for psychosocial factors assessment

Redactoras

Matilde Lahera
Licenciada en Psicología

SERVICIO DE PREVENCIÓN DEL SERVICIO
NAVARRO DE SALUD –OSASUNBIDEA

Clotilde Nogareda
Licenciada en Psicología

CENTRO NACIONAL DE
CONDICIONES DE TRABAJO

En esta NTP se describe el método: Factores Psicosociales. Identificación de situaciones de riesgo, desarrollado por el Instituto Navarro de Salud Laboral (INSL). Se expone su fundamentación teórica, así como sus características y su forma de utilización.

Las NTP son guías de buenas prácticas. Sus indicaciones no son obligatorias salvo que estén recogidas en una disposición normativa vigente. A efectos de valorar la pertinencia de las recomendaciones contenidas en una NTP concreta es conveniente tener en cuenta su fecha de edición.

1. INTRODUCCIÓN

Los Riesgos Psicosociales, entendidos como aquellas características relativas a la organización y ordenación del trabajo desde la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y como "aquellas condiciones presentes en una situación laboral directamente relacionadas con la organización del trabajo, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que se presentan con capacidad para afectar el desarrollo del trabajo y la salud del trabajador" (INSHT), no deben quedarse fuera de la gestión preventiva ni de la evaluación de los riesgos laborales dada su relevancia en cualquier relación laboral.

La evaluación de los factores de riesgo psicosocial, integrada en el proceso general de evaluación de riesgos laborales, se convierte, por tanto, en una herramienta preventiva de gran importancia, ya que la identificación, valoración y control de los factores psicosociales junto con la planificación y adopción de las correspondientes medidas preventivas, conducirá a una gestión eficaz de las personas y de la organización, en el sentido de una mejor adecuación y ajuste entre la tarea a desempeñar, el entorno, la empresa y las personas, aportándoles los recursos necesarios para la realización de la tarea (prevención primaria) o para afrontar la situación (prevención secundaria o terciaria), lo que se traducirá, además en una mayor eficacia de la organización.

En este contexto, el método "Factores Psicosociales. Identificación de situaciones de riesgo" elaborado por el Instituto Navarro de Salud Laboral, (<http://www.cfnavarra.es/insl/doc/FactoresPsicosociales2Ed.pdf>) surge como ayuda en la identificación y valoración de aquellas condiciones de trabajo psicosociales que pueden afectar a la salud de las personas en la interacción laboral.

2. CARACTERÍSTICAS DEL MÉTODO

En este apartado se detallan las principales características del método, que quedan recogidas en la ficha técnica (tabla 1).

Ámbito de aplicación

Este Método de Evaluación podrá ser de utilidad en todas aquellas actuaciones en las que sea preciso tener una visión general de la organización desde el punto de vista psicosocial, siendo citado en la guía de actuación inspectora en factores psicosociales, donde se incluye en el apartado referido a "métodos generales de evaluación de factores psicosociales".

Como medida para garantizar el anonimato de las respuestas emitidas, se aconseja sea utilizado en empresas u organizaciones que cuenten como mínimo con diez trabajadores; aunque no se desaconseja su uso para tamaños menores, siempre que se acredite la confidencialidad de los datos obtenidos y la presentación de los resultados se haga de forma global.

Clasificación del método

Como se señala en la Introducción, el método de evaluación "Factores psicosociales. Identificación de situaciones de riesgo" es adecuado para identificar situaciones que por sus características puedan entrañar algún riesgo para la salud del trabajador desde el punto de vista psicosocial así como para realizar una evaluación inicial de los mismos. Aquellas áreas donde surjan deficiencias serán el punto de arranque para evaluaciones de riesgo más exhaustivas, realizadas con los instru-

FICHA TÉCNICA DEL MÉTODO	
Ámbito de aplicación	Dirigido a cualquier sector o tamaño de empresa
Clasificación del método	Idóneo como evaluación inicial
Metodología	Cuantitativa en lo que se refiere a cuestionario estandarizado, y cualitativa en lo referido al análisis del apartado de observaciones que acompaña a todos los ítems.
VARIABLES ANALIZADAS	1. Participación, Implicación, Responsabilidad 2. Formación, Información, Comunicación 3. Gestión del tiempo 4. Cohesión de grupo
Herramientas del Método	Cuestionario de aplicación individual de 30 ítems y una opción de respuesta personal. Hoja de datos de la empresa. Programa informático para su corrección.
Utilización del método	Sencillo, de fácil aplicación y corrección
Capacitación	Formación a nivel de Técnico Superior en PRL especialidad preventiva Ergonomía y Psicología Aplicada
Articulación de las medidas preventivas	Se presenta a modo de guía una serie de recomendaciones generales que deberán ser especificadas para cada realidad/situación particular

Tabla 1. Ficha técnica

mentos específicos que a tal fin existen en el campo de la Psicología.

Cuando la aplicación del cuestionario se acompaña de una entrevista personal la información recogida gana en calidad, ya que se puede matizar y analizar de forma más precisa.

La idea de partida es la obtención de una "fotografía" de la organización, en la que todos aquellos aspectos considerados como inadecuados puedan ser identificados.

Metodología

La evaluación y valoración de los factores psicosociales se realiza a dos niveles. Primer nivel: cuantitativo, tras la

aplicación del cuestionario (figura 1) se analiza estadísticamente la información recogida en base a unos valores de referencia. Segundo nivel: cualitativo, se analizan las aportaciones personales contenidas en el apartado "Observaciones" que acompaña a todos los ítems del cuestionario.

Para que la impresión recogida sea lo más exacta y cercana posible a la realidad a evaluar, la prueba debe ser cumplimentada por el 100 % de la plantilla. En caso de no ser posible, se recomienda hacer un muestreo teniendo en cuenta la diversidad de puestos de trabajo existentes y elegir una muestra que estadísticamente represente a todas y cada una de las condiciones de trabajo que están presentes en la organización. Las unidades de análisis y la presentación de resultados deberán ser de un tamaño tal que se garantice en todo momento el anonimato y la confidencialidad de las respuestas emitidas.

Como ayuda al análisis cuantitativo se ha desarrollado un programa informático, a partir del cual se obtiene una puntuación que permite la comparación de la situación estudiada con una serie de valores de referencia en cada una de las cuatro variables analizadas, que se detallan más adelante. Ello permite establecer el diagnóstico de situación para cada uno de los cuatro factores.

Respecto al análisis cualitativo de la información recogida, será el Técnico de Prevención que realice la evaluación de riesgos psicosociales el que deba estudiarla y analizarla teniendo en cuenta todos los datos de interés sobre el funcionamiento de la organización recogidos en el marco general de la evaluación. La información cualitativa ofrecida por los trabajadores es de gran importancia y debe servir de base en el diseño de las posteriores medidas y acciones preventivas. Además, considerando que este método ofrece una evaluación inicial en cuatro variables de referencia, esta información adicional determinará la necesidad o no de realizar análisis de mayor profundidad y la dirección de éstos. La información de tipo cualitativo aportada por los tra-

FACTORES PSICOSOCIALES - IDENTIFICACIÓN DE SITUACIONES DE RIESGO		
Pregunta 10 (¿Tiene probabilidad de realizar tareas dependiendo del esfuerzo físico y/o mental requerido por la actividad?) A. No, por la continuidad del proceso o actividad. B. No, por otras causas. C. Si, las establecidas. D. Si, según necesidades. A ☐ B ☐ C ☐ D ☐ OBSERVACIONES	Pregunta 13 La actuación del mando inmediato respecto a sus subordinados es: A. Únicamente marca los objetivos individuales a alcanzar por el trabajador. B. Colabora con el trabajador en la consecución de fines. C. Fomenta la consecución de objetivos en equipo. A ☐ B ☐ C ☐ OBSERVACIONES	Pregunta 16 (¿Se facilitan las instrucciones precisas sobre el modo correcto y seguro de realizar las tareas?) A. No. B. Si, de forma oral. C. Si, de forma escrita (instrucciones). D. Si, de forma oral y escrita. A ☐ B ☐ C ☐ D ☐ OBSERVACIONES
Pregunta 11 (¿Se utilizan medios formales para transmitir informaciones y comunicaciones a los trabajadores?) A. No. B. Charlas, asambleas. C. Comunicados escritos. D. Si, medios orales y escritos. A ☐ B ☐ C ☐ D ☐ OBSERVACIONES	Pregunta 14 (¿Se recuperan los descansos?) A. No. B. Si, durante los pausas. C. Si, representando al ritmo de trabajo. D. Si, alargando la jornada. A ☐ B ☐ C ☐ D ☐ OBSERVACIONES	Pregunta 17 (¿Tiene probabilidad de hablar durante la realización de su tarea?) A. No, por su ubicación. B. No, por el ruido. C. No, por otros motivos. D. Si, algunas palabras. E. Si, conversaciones más largas. A ☐ B ☐ C ☐ D ☐ E ☐ OBSERVACIONES

Figura 1. Detalle del cuestionario

bajadores deberá ser tratada con la misma rigurosidad que la cuantitativa, haciendo especial hincapié en garantizar el anonimato y confidencialidad de las respuestas emitidas.

Con el análisis de los resultados obtenidos, tanto cuantitativos como cualitativos, el método pretende:

- detectar situaciones en la organización desfavorables o muy insatisfactorias, que pueden ser fuente de riesgo para la salud de los trabajadores desde el punto de vista de los factores psicosociales;
- identificar aquellas condiciones de trabajo favorecedoras o satisfactorias que van a contribuir a mejorar la salud y el bienestar de las personas.

Variables analizadas

Con este método se pretende estudiar cuatro variables relacionadas con el entorno laboral que pueden afectar a la salud del trabajador y al desarrollo de la tarea a realizar, puesto que sería prácticamente imposible en un primer análisis valorar todos los aspectos de índole psicosocial que puedan estar afectando la salud de los trabajadores.

Las cuatro variables objeto de análisis son:

- Participación, implicación, responsabilidad
- Formación, información, comunicación
- Gestión del tiempo
- Cohesión de grupo

Participación, implicación, responsabilidad

La variable PARTICIPACIÓN, IMPLICACIÓN, RESPONSABILIDAD especifica el grado de libertad e independencia que tiene el trabajador para controlar y organizar su propio trabajo y para determinar los métodos a utilizar. Define el grado de autonomía del trabajador para tomar decisiones, ya que un trabajo saludable debe ofrecer la posibilidad de tomar decisiones.

En la formulación de esta dimensión se han integrado aspectos relativos a los siguientes factores: Autonomía, Iniciativa, Control sobre el trabajador, Supervisión, Trabajo en equipo, Control sobre la tarea, Rotación, Enriquecimiento de tareas.

Formación, información, comunicación

La variable FORMACIÓN, INFORMACIÓN, COMUNICACIÓN se define como el grado de interés personal que la organización demuestra por los trabajadores, facilitando el flujo de informaciones necesarias para el correcto desarrollo de las tareas. Las funciones y/o atribuciones de cada persona, dentro de la organización, tienen que estar bien definidas para garantizar la adaptación óptima entre los puestos de trabajo y las personas que los ocupan.

Esta variable reúne aspectos relevantes de las siguientes áreas de interés: Flujos de comunicación, Adecuación persona – trabajo, Adiestramiento, Aislamiento, Acogida, Descripción de puesto de trabajo.

Gestión del tiempo

Establece el nivel de autonomía concedida al trabajador para determinar la cadencia y ritmo de su trabajo, la distribución de las pausas, y la elección de las vacaciones de acuerdo a sus necesidades personales.

En esta dimensión se han integrado estos factores: Ritmo de trabajo, Carga de trabajo, Fatiga, Apremio de tiempo Autonomía temporal.

Cohesión de grupo

Definimos COHESIÓN DE GRUPO como el patrón de estructura del grupo, de las relaciones que emergen entre los miembros del grupo. Este concepto incluye aspectos como solidaridad, atracción, ética, clima o sentido de comunidad.

La variable Cohesión contiene los siguientes aspectos: Clima social, Cooperación, Manejo de conflictos, Ambiente de trabajo.

Es preciso remarcar que, se incluyen tres ítems referidos al acoso laboral o "mobbing", que, en ningún caso se han de considerar como una variable adicional: No se puede valorar la posible existencia o no de acoso basándose únicamente en estas tres cuestiones. La respuesta afirmativa a las mismas exige un análisis exhaustivo de la situación con la metodología y las técnicas apropiadas.

Herramientas del método

Las herramientas con las que cuenta este método de evaluación de riesgos psicosociales son tres: el cuestionario a cumplimentar, una hoja de recogida de datos de la empresa y una aplicación informática que será de ayuda en todo el proceso de la evaluación, (figuras. 2 y 3)

El cuestionario consta de 30 ítems con varias alternativas de respuesta cuantitativa y una opción de respuesta cualitativa (OBSERVACIONES) en cada una de ellos que posibilita hacer cualquier tipo de aclaración respecto de la respuesta emitida. Previo al cuestionario existe una hoja de datos relativos al trabajador. Algunos de los datos sociodemográficos que aquí aparecen pueden ser eliminados en el análisis de resultados por razones de confidencialidad.

Los 27 primeros ítems del cuestionario están referidos a las cuatro variables a evaluar y constituyen la base del análisis estadístico. Los tres últimos ítems, con dos opciones de respuesta, hacen referencia a la vulnerabilidad de las organizaciones ante el acoso psicológico en el trabajo, entendiendo vulnerabilidad como la mayor o menor posibilidad de generación y mantenimiento de este tipo de situaciones. El cuestionario se presenta en la versión impresa como hoja independiente para facilitar su utilización.

Este instrumento de evaluación no debe ser entendido como un cuestionario de opinión. Tanto los ítems como sus posibles preguntas y sus respuestas han sido elaboradas con el fin de evitar en lo posible los sesgos de subjetividad, puesto que hacen referencia a condiciones de trabajo, situaciones concretas y fácilmente reconocibles por todos y cada uno de los trabajadores de la organización.

Los resultados obtenidos en cada cuestionario se trasladan a una hoja de valoración y de categorización donde, en base a unas puntuaciones estandarizadas, se les asigna un peso que permite diagnosticar en un continuo (de óptima adecuación a máxima inadecuación) el estado de la organización respecto a los cuatro factores estudiados:

- muy inadecuado: situación que debe ser atendida de manera inmediata
- inadecuado: existen problemas que dificultan un adecuado desarrollo de la organización
- adecuado: indica una situación favorable desde el punto de vista psicosocial
- muy adecuado: existen condiciones psicosociales muy favorables.

Figura 2. Aplicación informática: cuestionario

Figura 3. Aplicación informática: estadísticas

Utilización del método

Este método de evaluación de factores de riesgo psicosocial es sencillo, de fácil aplicación y corrección, lo que no debe confundirse con un método simplista. Es un método que está ideado para que cualquier Técnico de Ergonomía y Psicosociología aplicada, aunque no posea formación específica en psicología, pueda realizar una evaluación de los riesgos psicosociales de carácter general.

El tiempo necesario para cumplimentar el cuestionario se sitúa en torno a 15 – 20 minutos. Es importante recordar la necesidad de contestar a todos los items, ya que los cuestionarios incompletos se anulan.

Una vez elegida esta herramienta para llevar a cabo la evaluación psicosocial, en caso de no tener acceso a la totalidad de la plantilla, se debe establecer una estrategia

de muestreo que tenga en cuenta todas las condiciones propias y específicas de la organización. Así, como ya se ha mencionado anteriormente, el análisis de los datos reflejará la realidad evaluada, preservando al mismo tiempo la debida confidencialidad y el anonimato de las respuestas emitidas.

Capacitación de la persona que debe aplicar el método

De acuerdo con el Reglamento de los Servicios de Prevención, Real Decreto 39/1997, será el Técnico Superior en Prevención de Riesgos Laborales, especialidad preventiva Ergonomía y Psicosociología Aplicada, la persona capacitada para llevar a cabo la aplicación del método (Art. 37).

Es recomendable que el Técnico de Prevención esté presente durante la cumplimentación de la prueba, tanto para garantizar el anonimato de las respuestas como para solucionar las dudas que puedan surgir a la hora de cumplimentar los cuestionarios.

Articulación de medidas preventivas

Tras el análisis de los datos, el técnico debe ofrecer a la empresa las medidas preventivas específicas que sean oportunas, ya que el objetivo de la evaluación de riesgos es servir como punto de partida a la actividad preventiva.

En el apartado GUÍA DE RECOMENDACIONES, a modo de ayuda, se ofrecen una serie de propuestas generales sobre los aspectos importantes a mejorar en cada uno de los factores evaluados, que servirán de guía al técnico en el diseño y articulación de las actuaciones preventivas posteriores.

El compromiso de todos los agentes sociales de la organización, en la elección y adopción de las medidas preventivas específicas, reforzará la eficacia de la actuación, ya que, tal como especifica el método "el camino desde la recomendación genérica a la aplicación práctica no puede hacerse sino desde el conocimiento concreto de la realidad directa y cotidiana." Añadir que la utilización adecuada de esta herramienta de evaluación debe encuadrarse en el marco más amplio de la evaluación de riesgos psicosociales. Esto conlleva la realización de una serie de etapas sucesivas destinadas a recoger información valiosa de la empresa de cara a identificar situaciones que puedan estar afectando a la salud de las personas que la componen y a proponer, cuando sea necesario, medidas preventivas con el objetivo de paliar esas deficiencias. La evaluación de los factores de riesgo psicosocial, por tanto, no debe reducirse a la mera aplicación de un cuestionario.

3. VALIDEZ Y FIABILIDAD

En la elaboración de los ítems del cuestionario, respecto a la validez de contenido, además del análisis de los modelos teóricos que se citan en el próximo apartado, se revisaron varios de los métodos de evaluación de riesgos psicosociales existentes:

- El WOCOC (Cuestionario de condiciones de trabajo y control), método belga de diagnóstico de riesgos psicosociales desarrollado por el Servicio de Psicología del Trabajo y de las Empresas de la Universidad de Lieja.
- Listas de Control de la Fundación para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Kompier y Levi, 1974).
- El Método de evaluación de factores psicosociales del INSHT.

Respecto a la validez de constructo y a la fiabilidad, para llegar al actual cuestionario se han llevado a cabo distintas fases de análisis.

1. Análisis semántico, prueba de 25 ítems
2. Juicio de expertos, análisis aspectos metodológicos y de estructura
3. Aplicación del cuestionario provisional, de 25 ítems, en 50 empresas de la Comunidad Foral de Navarra pertenecientes a diferentes sectores industriales
4. Versión definitiva del cuestionario, pasa de 25 a 27 ítems respecto a las cuatro variables objeto de análisis y se añaden 3 ítems sobre acoso (2002).

Previo a la edición definitiva del método, se aplica en una muestra homogénea (25 personas) con el objetivo de obtener información sobre la consistencia interna y su fiabilidad. La elección de una muestra homogénea para llevar a cabo el análisis de coherencia interna descansa en la premisa que en una prueba de carácter objetivo las respuestas de un grupo homogéneo apuntarán en una misma dirección; por tanto, la existencia de puntuaciones dispares obedecerá a falsedad en las respuestas por alguna de las partes encuestadas, problemas de comprensión en alguno de los ítems y/o será debida a que una misma situación es valorada desde distintos puntos de vista.

El análisis estadístico de los datos recogidos en este estudio ofreció un Alfa de Cronbach de 0,71 y una Validez máxima de 0,84.

Paralelamente, el Equipo de Investigación "Educación y Salud", del Departamento de Psicología y Pedagogía de la Universidad Pública de Navarra lleva a cabo un estudio¹ con el objeto de obtener una primera aproximación al estado general de la organización respecto a los factores de riesgo psicosocial como marco de la realidad laboral en la que poder llevar a cabo aplicaciones e intervenciones preventivas.

La muestra inicial participante es de 1000 trabajadores, se descartan por defecto de forma varios cuestionarios, quedando en 846 la muestra definitiva a analizar. Esta muestra se considera representativa tanto de los distintos sectores productivos presentes en la Comunidad Foral como del tejido industrial navarro.

Con el objeto de garantizar la validez y fiabilidad del método de evaluación en todo momento, se ha contado, además, con un estudio llevado a cabo por una empresa externa. El análisis de los datos obtenidos viene a corroborar el nivel de fiabilidad establecido en los anteriores estudios realizados.

Con los distintos datos obtenidos se realiza un estudio estadístico de la prueba en cuanto a su validez y fiabilidad (análisis de las correlaciones entre los distintos factores e inter-ítems, de cada ítem con las cuatro variables estudiadas en el método, de la variabilidad de cada ítem dentro de su variable de referencia, la modificación del Alfa de Cronbach al eliminar un ítem concreto y las medidas de centralidad y dispersión para determinar el poder de discriminación).

Los datos obtenidos del análisis global de todos los ítems muestran una validez factorial de 0,7871 y una fiabilidad de 0,73, lo que supone unos niveles de validez máxima de 0,80.

Se ha comprobado, además, que eliminando el ítem 17 (¿El trabajador tiene la posibilidad de hablar durante la realización de su tarea?) mejora la fiabilidad, pero empeora la validez. Se ha decidido mantenerlo dentro de la variable Formación, Información, Comunicación, aunque presente altas correlaciones con los ítems que integran la variable Gestión del tiempo.

En la edición de la segunda versión se han incorporado modificaciones relativas a la forma en que estaban redactadas algunas de las preguntas del cuestionario al objeto de mejorar su comprensión; no se han introducido cambios que afecten al fondo y objetivo inicial del método. Se ha añadido una hoja de recogida de datos de la empresa, de cara a ampliar y contextualizar el análisis resultante; además se ha elaborado un programa informático que facilita la labor de corrección de la prueba.

1. POLLAN, M. y GABARRI, I. *Detección y análisis de riesgos psicosociales en las empresas navarras*. U.P.N.A. Pamplona, 2003

Es importante, por último, señalar que el objetivo pretendido con el método "Factores psicosociales. Identificación de situaciones de riesgos" es el de identificar la existencia de aquellas situaciones que son desfavorables en el marco de las cuatro variables objeto de estudio. No es por tanto finalidad del método la realización de mediciones más exhaustivas de factores psicosociales específicos, para los que existen pruebas y herramientas concretas. A la vista de los resultados estadísticos obtenidos, estamos en condiciones de decir que el método de evaluación de factores de riesgo psicosocial "Factores psicosociales. Identificación de situaciones de riesgos" goza de la suficiente validez y fiabilidad para cumplir el objetivo que persigue.

4. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

Este método de evaluación toma como aportaciones teóricas el estudio de la persona en su contexto organizacional desde la Psicología del Trabajo y las Organizaciones y distintas teorías explicativas del estrés laboral (tabla 2).

Estos conceptos teóricos se sitúan, además, en el contexto de la prevención de riesgos psicosociales y de las recomendaciones e informes de los Organismos internacionales con competencias en esta materia.

Se parte de la definición de estrés como "el desequilibrio sustancial percibido entre la demanda y la capacidad de respuesta del individuo, bajo condiciones en las que el fracaso ante esta demanda posee importantes consecuencias percibidas" (Mc Grath 1970).

La generación del estrés laboral se explica en base a los modelos de "demanda-control-apoyo" (Karasek 1976

y 1979; Johnson 1988; Karasek y Theorell 1990) y el modelo de "esfuerzo-recompensa" (Siegrist, 1999).

A partir del análisis de dichos modelos teóricos explicativos del estrés laboral aparecen como elementos a tener en cuenta en la prevención y el control del estrés laboral:

- Las exigencias del entorno laboral.
- El control que ejerce el trabajador sobre su trabajo.
- El apoyo social del que éste dispone en la organización.
- El esfuerzo que realiza en la ejecución de su tarea.
- La recompensa que obtiene por su implicación y esfuerzo en la organización.

Las aportaciones de la Psicología del trabajo hacen referencia a aspectos como satisfacción, motivación y clima laboral, y a las relaciones de éstos con la generación de estrés laboral y el ajuste del individuo al entorno laboral.

Por último, se han tenido en cuenta conceptos incluidos en los informes y en las estrategias de actuación propuestas por organismos internacionales competentes en materia de prevención de riesgos laborales como son la Agencia Europea para la seguridad y salud en el trabajo, la OIT y la OMS.

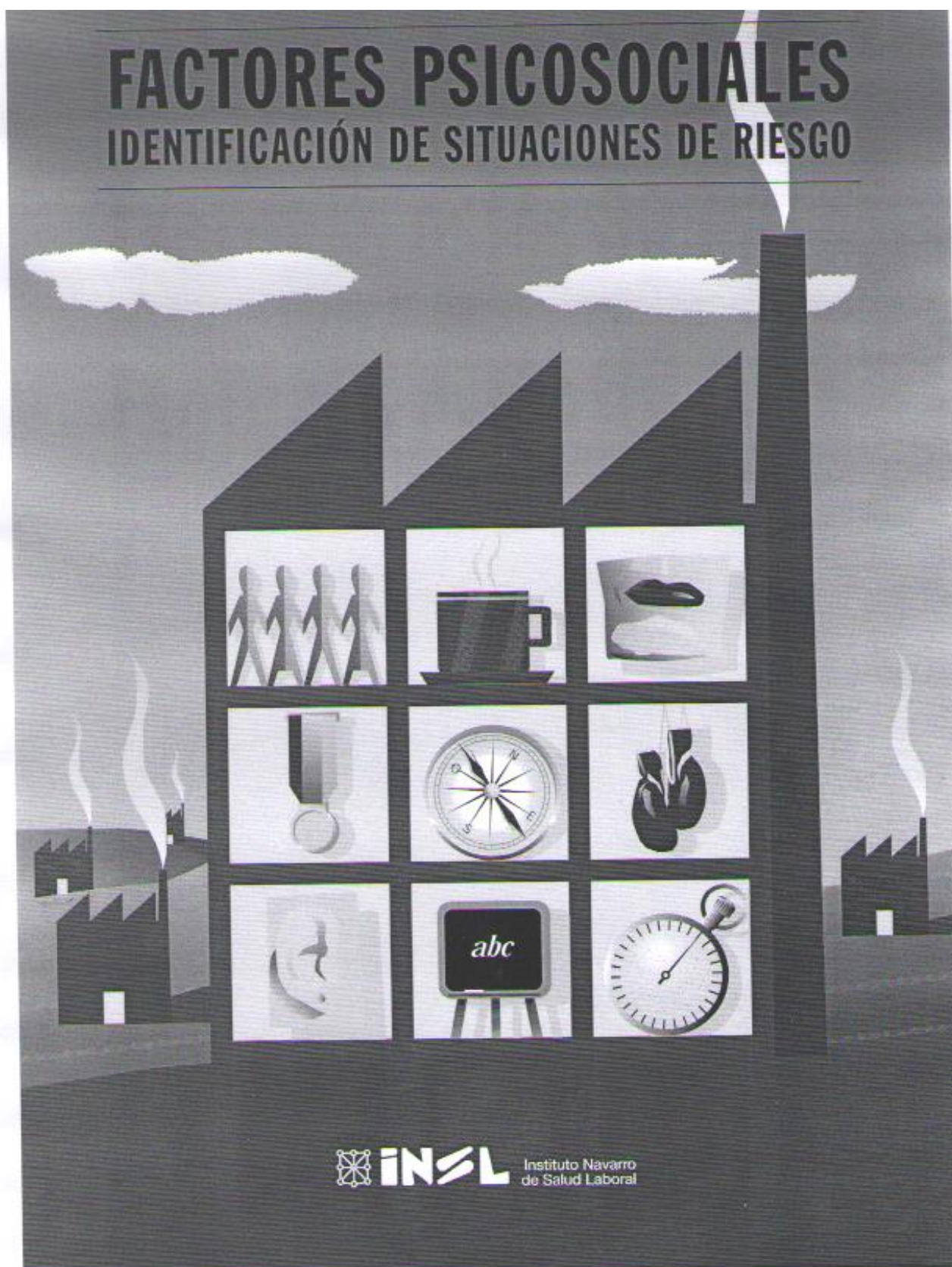
Fundamentación teórica
• Modelos explicativos del estrés Laboral • Aportaciones de la Psicología del Trabajo • Métodos de Evaluación de Riesgos Psicosociales • Aportaciones de Organismos Internacionales

Tabla 2. Fundamentos teóricos del método

BIBLIOGRAFÍA

- (1) KOMPIER, M. Y LEVI, M.
FUNDACIÓN EUROPEA PARA LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE VIDA Y TRABAJO.
Estrés en el trabajo: causas, efectos y prevención.
Guía para pequeñas y medianas empresas.
Luxemburgo, 1995.
- (2) INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO.
Factores psicosociales. Método de evaluación (AIP N° 20)
INSHT, B 1998.
- (3) KARASEK, R.A.
Job demands, job decision latitude and mental strain: implications for job redesign,
Admin. Sci. Quart. 24 (285-307), 1979.
- (4) [KARASEK, R.A. Y THEORELL, T.
Healthy work,
Basic Books, N.Y., 1990.
- (5) MUCHINSKY, P.M.
Psicosociología aplicada al trabajo: Una Introducción a la psicología industrial y organizacional
Bilbao, Editorial Desclee de Brouwer, S.A., 1994
- (6) NOGAREDA, C. ET AL.
Psicosociología del trabajo
Barcelona, INSHT, 1995
- (7) UNIVERSIDAD DE LIEJA, S° DE PSICOLOGÍA DEL TRABAJO Y EMPRESA.
LE WOCCQ. Methode belge de diagnostic des risques psycho-sociaux
Lieja, 2001
- (8) DIRECCIÓN GENERAL DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
Factores ergonómicos y psicosociales. Guía de actuación inspectora en factores psicosociales.
http://www.mtin.es/itss/web/Atencion_al_Ciudadano/Normativa_y_Documentacion/Documentacion_Riesgos_Laborales/007/001/columna1/7.1_GUIA_DE_ACTUACION_Factores_Psicosociales.pdf

ANEXO 2 – FACTORES PSICOSOCIALES. IDENTIFICACIÓN DE SITUACIONES DE RIESGO



Elaborado por

Matilde Lahera Martín

Juan José Góngora Yerro

Técnicos del Servicio de Seguridad
e Higiene en el Trabajo y Formación,
Instituto Navarro de Salud Laboral.

Título: Factores Psicosociales.

Identificación de situaciones de riesgo.

Impresión: Ona Gráfica

Diseño Gráfico: Cockburn Apestegui

© GOBIERNO DE NAVARRA

Instituto Navarro de Salud Laboral, 2002

ISBN: 84-235-2210-5

Depósito Legal: Na-909/2002

Promociona y distribuye:

Fondo de Publicaciones del Gobierno de Navarra

(Departamento de Presidencia, Justicia e Interior)

Calle Navas de Tolosa, 21, 31002 Pamplona

Teléfono: 948 427 121 Fax: 948 427 123

Correo electrónico: fpubl01@cfnavarra.es

www.cfnavarra.es/publicaciones

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	5
OBJETIVOS	6
DESCRIPCIÓN DE LAS VARIABLES	7
FACTORES PSICOSOCIALES IDENTIFICACIÓN DE SITUACIONES DE RIESGO	8
EVALUACIÓN	13
ESTADO	14
DIAGNÓSTICO	15
RECOMENDACIONES	16
FUENTES CONSULTADAS	18

INTRODUCCIÓN

La evolución de la actividad laboral ha traído consigo una mejora de la calidad de vida de los trabajadores, pero además es también responsable de la aparición de una serie de efectos negativos en la salud de éstos.

La relación entre trabajo y salud puede abordarse desde distintos ámbitos. Desde la perspectiva psicosocial los riesgos a los que están expuestos los trabajadores en el transcurso de su jornada laboral tienen su origen en el terreno de la organización del trabajo, y aunque sus consecuencias no son tan evidentes como las de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, no por ello son menos reales. Éstos se manifiestan a través de problemas como absentismo, defectos de calidad, estrés, ansiedad...

Aunque el concepto de factores de riesgo psicosocial es ambiguo y puede abarcar diversos y distintos aspectos, podemos definirlos como *"aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que se presentan con capacidad para afectar tanto al desarrollo del trabajo como a la salud (física, psíquica o social) del trabajador"*.

Desde la aparición de la *Ley de Prevención de Riesgos Laborales* se hace obligatorio evaluar los riesgos presentes en todas y cada una de las situaciones de trabajo. Esto debe incluir la evaluación de los riesgos de carácter psicosocial.

Este instrumento de evaluación debe servir para llevar a cabo el primer acercamiento al estado general de la empresa desde el punto de vista psicosocial. Aquellas áreas donde surjan deficiencias serán el punto de arranque para evaluaciones de riesgo más específicas.

De entre todas aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral, con este CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE FACTORES PSICOSOCIALES pretendemos estudiar cuatro variables relacionadas con el entorno laboral y que afectan a la salud del trabajador y al desarrollo de la tarea a realizar.

Estas variables son:

- PARTICIPACIÓN, IMPLICACIÓN, RESPONSABILIDAD
- FORMACIÓN, INFORMACIÓN, COMUNICACIÓN
- GESTIÓN DEL TIEMPO
- COHESIÓN DE GRUPO

Este método de evaluación tiene como objetivo obtener información, respecto a las cuatro variables anteriores, que permita detectar situaciones en la organización desfavorables o muy insatisfactorias, que pueden ser fuente de riesgo para la salud de los trabajadores desde el punto de vista psicosocial.

Con el análisis de los resultados obtenidos se adquiere una visión general de la empresa respecto a los factores de riesgo psicosocial. **Pretendemos que esto sea el punto de partida para una evaluación específica más concreta en aquellas áreas en las que aparezcan aspectos deficitarios.**

Además de los cuatro factores mencionados anteriormente, se han incluido tres preguntas con el objetivo de reconocer la vulnerabilidad de la empresa a la existencia de hostigamiento psicológico en el trabajo.

La metodología a utilizar se basa en la aplicación de una serie de cuestionarios en la empresa:

- Al gerente o responsable de Recursos Humanos de la empresa.
- A un Delegado de prevención.

- Al Trabajador Designado o coordinador de prevención.
- A una muestra representativa de la plantilla (se recomienda una muestra en torno al 20-30% del total).

Los resultados obtenidos en cada cuestionario se trasladan a una hoja de valoración y de categorización que permite diagnosticar en un continuo (de óptima adecuación a máxima inadecuación) el estado de la organización respecto a estos cuatro factores.

La existencia de puntuaciones dispares en el cuestionario puede deberse a:

- Las respuestas están siendo falseadas por alguna de las partes.
- Existen problemas de comprensión en cuanto al significado de algunas preguntas.
- Una misma situación está siendo valorada desde distintos puntos de vista.

Se recomienda, en este caso, un análisis más exhaustivo de la situación. Es preciso identificar si hay intencionalidad de respuesta, un error de comprensión o una interpretación subjetiva de la realidad. Cada caso será tratado de diferente forma.

El tratamiento de los datos obtenidos en las distintas encuestas debe garantizar en todo momento el anonimato del emisor. Este aspecto debe ser comentado cada vez que se pase la prueba.

El cuestionario lo componen 30 preguntas, con varias alternativas de respuesta y una opción de respuesta cualitativa (OBSERVACIONES) que posibilita una aclaración de la respuesta aportada.

OBJETIVOS

Este cuestionario de evaluación nace con el objetivo de obtener una primera aproximación al estado general de la organización respecto a los factores de riesgo de tipo psicosocial.

Los objetivos perseguidos son los siguientes:

1. EVALUACIÓN INICIAL DEL ESTADO GENERAL DE LA EMPRESA EN RELACIÓN AL RIESGO PSICOSOCIAL.

2. IDENTIFICAR SITUACIONES DE RIESGO EN ESTAS CUATRO ÁREAS:

- PARTICIPACIÓN, IMPLICACIÓN, RESPONSABILIDAD
 - FORMACIÓN, INFORMACIÓN, COMUNICACIÓN
 - GESTIÓN DEL TIEMPO
 - COHESIÓN DE GRUPO
-

3. APORTAR UNA SERIE DE PRIMERAS MEDIDAS PREVENTIVAS, SUPEDITADAS A UNA EVALUACIÓN POSTERIOR MÁS EXHAUSTIVA.

DESCRIPCIÓN DE LAS VARIABLES

Se han agrupado los distintos factores a evaluar en cuatro variables:

1. PARTICIPACIÓN, IMPLICACIÓN, RESPONSABILIDAD

Especifica el grado de libertad e independencia que tiene el trabajador para controlar y organizar su propio trabajo y para determinar los métodos a utilizar, teniendo en cuenta siempre los principios preventivos. Define el grado de autonomía del trabajador para tomar decisiones. Se entiende que un trabajo saludable debe ofrecer a las personas la posibilidad de tomar decisiones.

En la dimensión PARTICIPACIÓN, IMPLICACIÓN, RESPONSABILIDAD se han integrado estos factores:

- Autonomía
- Trabajo en equipo
- Iniciativa
- Control sobre la tarea
- Control sobre el trabajador
- Rotación
- Supervisión
- Enriquecimiento de tareas

Las preguntas del cuestionario que se refieren a esta variable son: **1, 2, 8, 9, 13, 18, 19, 20 y 25**

2. FORMACIÓN, INFORMACIÓN, COMUNICACIÓN

Se refiere al grado de interés personal que la organización demuestra por los trabajadores, facilitando el flujo de informaciones necesarias para el correcto desarrollo de las tareas. Las funciones y/o atribuciones de cada persona, dentro de la organización, tienen que estar bien definidas para garantizar la adaptación óptima entre los puestos de trabajo y las personas que los ocupan.

En el área de FORMACIÓN, INFORMACIÓN, COMUNICACIÓN se

han incorporado los siguientes aspectos:

- Flujos de comunicación
- Acogida
- Adecuación persona - trabajo
- Reconocimiento
- Adiestramiento
- Descripción de puesto de trabajo
- Aislamiento

Las preguntas del cuestionario que se refieren a esta variable son: **4, 5, 11, 16, 17, 24 y 26**

3. GESTIÓN DEL TIEMPO

Establece el nivel de autonomía concedida al trabajador para determinar la cadencia y ritmo de su trabajo, la distribución de las pausas y la elección de las vacaciones de acuerdo a sus necesidades personales.

En la dimensión GESTIÓN DEL TIEMPO se han integrado estos factores:

- Ritmo de trabajo
- Apremio de tiempo
- Carga de trabajo
- Autonomía temporal
- Fatiga

Las preguntas del cuestionario que se refieren a esta variable son: **3, 10, 14, 15 y 22**

4. COHESIÓN DE GRUPO

Definimos cohesión como el patrón de estructura del grupo, de las relaciones que emergen entre los miembros del grupo. Este concepto incluye aspectos como solidaridad, atracción, ética, clima o sentido de comunidad.

La influencia de la cohesión en el grupo se manifiesta en una mayor o menor participación de sus miembros y en la conformidad hacia la mayoría.

La variable COHESIÓN DE GRUPO contiene los siguientes aspectos:

- Clima social
- Manejo de conflictos
- Cooperación
- Ambiente de trabajo

Las preguntas del cuestionario que se refieren a esta variable son: **6, 7, 12, 21, 23 y 27**

HOSTIGAMIENTO PSICOLÓGICO (MOBBING)

El hostigamiento psicológico en el trabajo hace referencia a aquellas situaciones en las que una persona o un grupo de personas ejerce un conjunto de comportamientos caracterizados por una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y durante un tiempo prolongado, sobre otra persona en el lugar de trabajo.

El efecto que se pretende alcanzar es el de intimidar, apocar, reducir y consumir emocionalmente e intelectualmente a la víctima, con vistas a eliminarla de la organización.

Las preguntas del cuestionario que se refieren a esta variable son: **28, 29 y 30**

IMPORTANTE:

En el supuesto de obtener un punto en alguna de estas tres preguntas se debe profundizar con un cuestionario específico sobre identificación de hostigamiento psicológico en el trabajo con el fin de descartar la posibilidad de que se esté dando esta situación, por sus nefastas consecuencias.

FACTORES PSICOSOCIALES IDENTIFICACIÓN DE SITUACIONES DE RIESGO

Este cuestionario pretende obtener una visión global de su organización respecto a los factores de riesgo de tipo psicosocial.

A continuación le presentamos una serie de preguntas con varias alternativas de respuesta. Desde un punto de vista general, elija la opción que más se acerque a su empresa.

Le informamos de que cualquier dato que usted aporte en el cuestionario será tratado de manera CONFIDENCIAL.

En cada pregunta le ofrecemos un apartado denominado OBSERVACIONES, utilícelo siempre que desee hacer alguna aclaración o puntualización al respecto, cuando necesite explicar alguna de sus opciones o cuando la alternativa escogida no englobe a la totalidad de las personas que forman parte de su empresa.

Ante cualquier duda que le surja durante la ejecución de la encuesta, no dude en pedir cualquier aclaración o información adicional.

Muchas gracias por su colaboración.

DATOS RELATIVOS A LA EMPRESA

Actividad a la que se dedica

Sector al que pertenece

Certificación en calidad

Jornada laboral 1 turno ☐ 2 turnos ☐ 3 turnos ☐ otros turnos ☐

Plantilla

Número de Delegados de Prevención

FACTORES PSICOSOCIALES - IDENTIFICACIÓN DE SITUACIONES DE RIESGO

9

Pregunta 1

¿El trabajador tiene libertad para decidir cómo hacer su propio trabajo?

- A. No.
B. Sí, ocasionalmente.
C. Sí, cuando la tarea se lo permite.
D. Sí, es la práctica habitual.

A ☐ B ☐ C ☐ D ☐

OBSERVACIONES

Pregunta 2

¿Existe un procedimiento de atención a las posibles sugerencias y/o reclamaciones planteadas por los trabajadores?

- A. No, no existe.
B. Sí, aunque en la práctica no se utiliza.
C. Sí, se utiliza ocasionalmente.
D. Sí, se utiliza habitualmente.

A ☐ B ☐ C ☐ D ☐

OBSERVACIONES

Pregunta 3

¿El trabajador tiene la posibilidad de ejercer el control sobre su ritmo de trabajo?

- A. No.
B. Sí, ocasionalmente.
C. Sí, habitualmente.
D. Sí, puede adelantar trabajo para luego tener más tiempo de descanso.

A ☐ B ☐ C ☐ D ☐

OBSERVACIONES

Pregunta 4

¿El trabajador dispone de la información y de los medios necesarios (equipo, herramientas, etc.) para realizar su tarea?

- A. No.
B. Sí, algunas veces.
C. Sí, habitualmente.
D. Sí, siempre.

A ☐ B ☐ C ☐ D ☐

OBSERVACIONES

Pregunta 5

Ante la incorporación de nuevos trabajadores, ¿se les informa de los riesgos generales y específicos del puesto?

- A. No.
B. Sí, oralmente.
C. Sí, por escrito.
D. Sí, por escrito y oralmente.

A ☐ B ☐ C ☐ D ☐

OBSERVACIONES

Pregunta 6

Cuando el trabajador necesita ayuda y/o tiene cualquier duda acude a:

- A. Un compañero de otro puesto.
B. Una persona asignada. (mantenimiento, refuerzo...)
C. Un encargado y/o jefe superior.
D. No tiene esa opción por cualquier motivo.

A ☐ B ☐ C ☐ D ☐

OBSERVACIONES

Pregunta 7

Las situaciones de conflictividad entre trabajadores, ¿se intentan solucionar de manera abierta y clara?

- A. No.
B. Sí, por medio de la intervención del mando.
C. Sí, entre todos los afectados.
D. Sí, mediante otros procedimientos.

A ☐ B ☐ C ☐ D ☐

OBSERVACIONES

Pregunta 8

¿Pueden los trabajadores elegir sus días de vacaciones?

- A. No, la empresa cierra por vacaciones en periodos fijos.
B. No, la empresa distribuye periodos vacacionales, sin tener en cuenta las necesidades de los trabajadores.
C. Sí, la empresa concede o no a demanda del trabajador.
D. Sí, los trabajadores se organizan entre ellos, teniendo en cuenta la continuidad de la actividad.

A ☐ B ☐ C ☐ D ☐

OBSERVACIONES

Pregunta 9

¿El trabajador interviene y/o corrige los incidentes en su puesto de trabajo (equipo, máquina, etc.)?

- A. No, es función del mando superior o persona encargada.
B. Sí, sólo incidentes menores.
C. Sí, cualquier incidente.

A ☐ B ☐ C ☐

OBSERVACIONES

Pregunta 10

¿El trabajador tiene posibilidad de realizar pausas dependiendo del esfuerzo (físico y/o mental) requerido por la actividad?

- A. No, por la continuidad del proceso.
- B. No, por otras causas.
- C. Sí, las establecidas.
- D. Sí, según necesidades.

A ☐ B ☐ C ☐ D ☐

OBSERVACIONES

Pregunta 11

¿Se utilizan medios formales para transmitir informaciones y comunicaciones a los trabajadores?

- A. No.
- B. Charlas, asambleas.
- C. Comunicados escritos.
- D. Sí, medios orales y escritos.

A ☐ B ☐ C ☐ D ☐

OBSERVACIONES

Pregunta 12

En términos generales, ¿el ambiente de trabajo posibilita relaciones amistosas?

- A. No.
- B. Sí, a veces.
- C. Sí, habitualmente.
- D. Sí, siempre.

A ☐ B ☐ C ☐ D ☐

OBSERVACIONES

Pregunta 13

La actuación del mando intermedio respecto a sus subordinados es:

- A. Únicamente marca los objetivos individuales a alcanzar por el trabajador.
- B. Colabora con el trabajador en la consecución de fines.
- C. Fomenta la consecución de objetivos en equipo.

A ☐ B ☐ C ☐

OBSERVACIONES

Pregunta 14

¿Se recuperan los retrasos?

- A. No.
- B. Sí, durante las pausas.
- C. Sí, incrementando el ritmo de trabajo.
- D. Sí, alargando la jornada.

A ☐ B ☐ C ☐ D ☐

OBSERVACIONES

Pregunta 15

¿Cuál es el criterio de retribución al trabajador?

- A. Salario por hora (fijo).
- B. Salario más prima colectiva.
- C. Salario más prima individual.

A ☐ B ☐ C ☐

OBSERVACIONES

Pregunta 16

¿Se facilitan las instrucciones precisas a los trabajadores sobre el modo correcto y seguro de realizar las tareas?

- A. No.
- B. Sí, de forma oral.
- C. Sí, de forma escrita (instrucciones).
- D. Sí, de forma oral y escrita.

A ☐ B ☐ C ☐ D ☐

OBSERVACIONES

Pregunta 17

¿El trabajador tiene la posibilidad de hablar durante la realización de su tarea?

- A. No, por la ubicación del trabajador.
- B. No, por el ruido.
- C. No, por otros motivos.
- D. Sí, algunas palabras.
- E. Sí, conversaciones más largas.

A ☐ B ☐ C ☐ D ☐ E ☐

OBSERVACIONES

Pregunta 18

¿Han recibido los mandos intermedios formación para el desempeño de sus funciones?

- A. No.
- B. Sí, aunque no ha habido cambios significativos en el estilo de mando.
- C. Sí, algunos mandos han modificado sus estilos significativamente.
- D. Sí, la mayoría ha modificado su estilo de mando.

A ☐ B ☐ C ☐ D ☐

OBSERVACIONES

FACTORES PSICOSOCIALES - IDENTIFICACIÓN DE SITUACIONES DE RIESGO

11

Pregunta 19

¿Existe la posibilidad de organizar el trabajo en equipo?

- A. No.
 B. Sí, cuando la tarea se lo permite.
 C. Sí, en función del tiempo disponible.
 D. Sí, siempre se hace en equipo.

A ☐ B ☐ C ☐ D ☐

OBSERVACIONES

Pregunta 20

¿El trabajador controla el resultado de su trabajo y puede corregir los errores cometidos o defectos?

- A. No.
 B. Sí, ocasionalmente.
 C. Sí, habitualmente.
 D. Sí, cualquier error.

A ☐ B ☐ C ☐ D ☐

OBSERVACIONES

Pregunta 21

¿Se organizan, de forma espontánea, eventos en los que participa la mayoría de la plantilla?

- A. No.
 B. Sí, una o dos veces al año.
 C. Sí, varias veces al año, según surja el motivo.

A ☐ B ☐ C ☐

OBSERVACIONES

Pregunta 22

¿El trabajador puede detener el trabajo o ausentarse de su puesto?

- A. No, por el proceso productivo.
 B. No, por otros motivos.
 C. Sí, con un sustituto.
 D. Sí, sin que nadie le sustituya.

A ☐ B ☐ C ☐ D ☐

OBSERVACIONES

Pregunta 23

¿Existe, en general, un buen clima en el lugar de trabajo?

- A. No.
 B. Sí, a veces.
 C. Sí, habitualmente.
 D. Sí, siempre.

A ☐ B ☐ C ☐ D ☐

OBSERVACIONES

Pregunta 24

¿El trabajador recibe información suficiente sobre los resultados de su trabajo?

- A. Se le informa de la tarea desempeñar (cantidad y calidad).
 B. Se le informa de los resultados alcanzados con relación a los objetivos que tiene asignados.
 C. Se le informa de los objetivos alcanzados por la empresa.
 D. Se le anima a participar en el establecimiento de metas.

A ☐ B ☐ C ☐ D ☐

OBSERVACIONES

Pregunta 25

¿El trabajador tiene la opción de cambiar de puesto y/o de tarea a lo largo de su jornada laboral?

- A. No.
 B. Se cambia de manera excepcional.
 C. Sí, se rota entre compañeros de forma habitual.
 D. Sí, se cambia según lo considera el trabajador.

A ☐ B ☐ C ☐ D ☐

OBSERVACIONES

Pregunta 26

Ante la incorporación de nuevas tecnologías, nueva maquinaria y/o nuevos métodos de trabajo ¿se instruye al trabajador para adaptarlo a esas nuevas situaciones?

- A. No.
 B. Sí, oralmente.
 C. Sí, por escrito.
 D. Sí, oralmente y por escrito.

A ☐ B ☐ C ☐ D ☐

OBSERVACIONES

Pregunta 27

¿Qué tipo de relaciones son las habituales en la empresa?

- A. Relaciones de colaboración para el trabajo y relaciones personales positivas.
 B. Relaciones personales positivas, sin relaciones de colaboración.
 C. Relaciones sólo de colaboración para el trabajo.
 D. Ni relaciones personales, ni colaboración para el trabajo.

A ☐ B ☐ C ☐ D ☐

OBSERVACIONES

Pregunta 28

De los problemas que existen en un departamento, sección... ¿está siendo culpada alguna persona en concreto?

A. SL

B. No.

A ☐ B ☐

OBSERVACIONES

Pregunta 29

¿Han aumentado las bajas de origen psicológico de larga duración en la plantilla?

A. Si.

B. No.

A ☐ B ☐

OBSERVACIONES

Pregunta 30

¿Hay alguna persona que está siendo aislada, ignorada o excluida del grupo en virtud de características físicas o personales?

A. Si.

B. No.

A ☐ B ☐

OBSERVACIONES

¿Incluiría usted otros temas que no han sido tratados en esta ficha de evaluación de factores psicosociales? Por ejemplo, ¿cuáles?

This image shows a single sheet of white paper with horizontal blue ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

Muchas gracias por su colaboración.
Le recordamos que toda la
información obtenida será tratada
de forma confidencial.

EVALUACIÓN

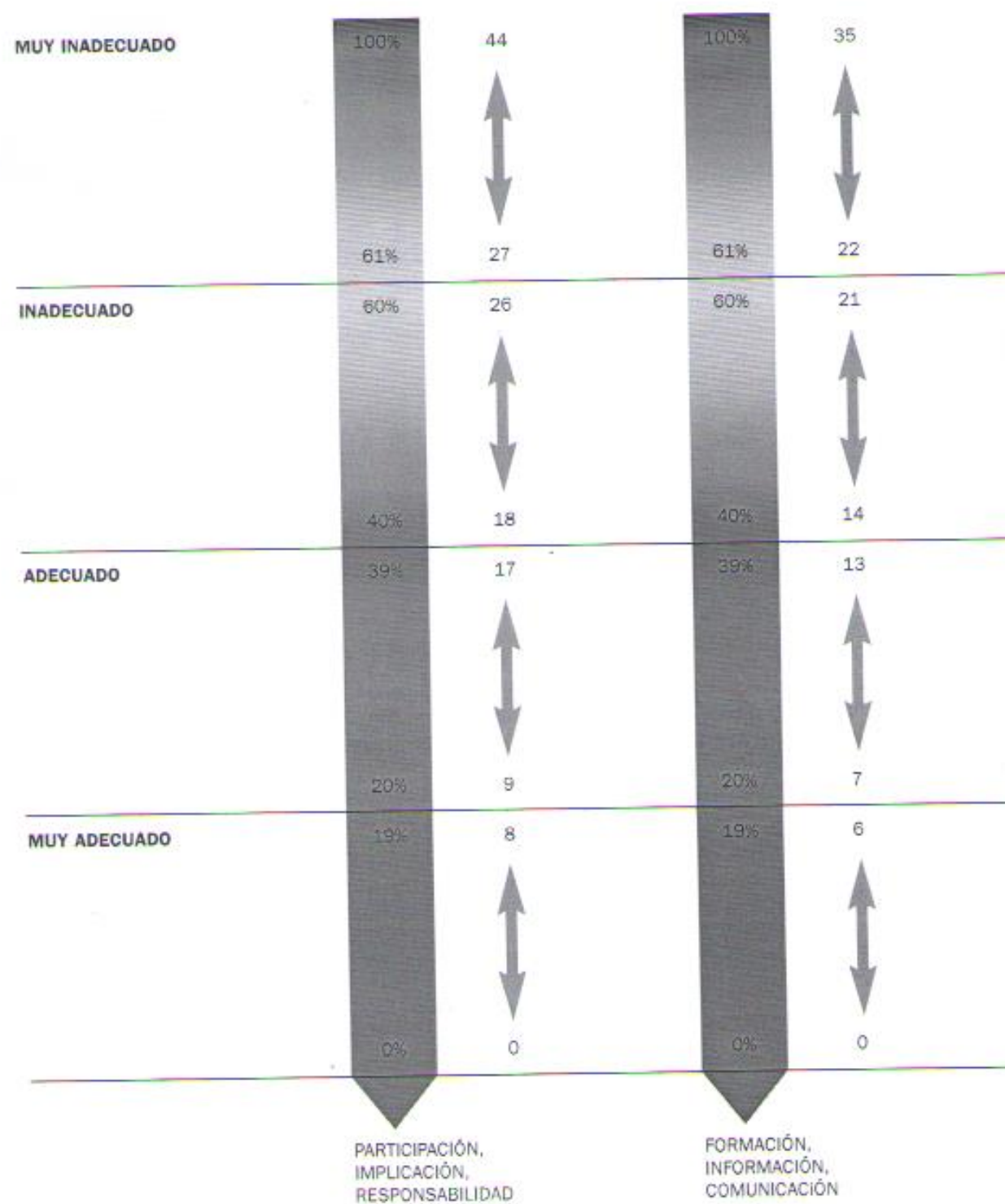
PARTICIPACIÓN,
IMPLICACIÓN,
RESPONSABILIDADFORMACIÓN,
INFORMACIÓN,
COMUNICACIÓN

GESTIÓN DEL TIEMPO

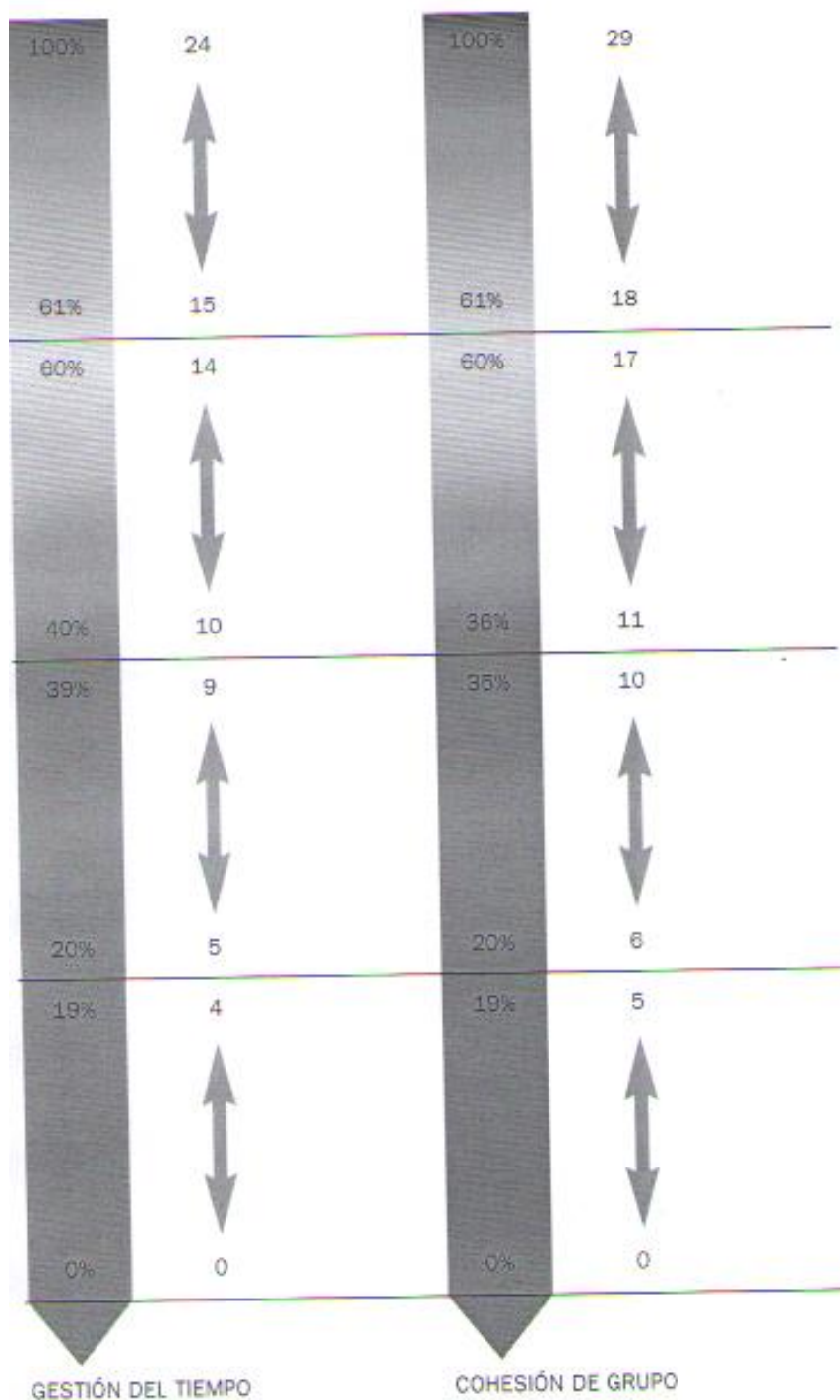
COHESIÓN DE GRUPO

PREG.	OPCIÓN	VALOR	PREG.	OPCIÓN	VALOR	PREG.	OPCIÓN	VALOR	PREG.	OPCIÓN	VALOR
1	A	5	4	A	5	3	A	5	6	A	0
	B	3		B	3		B	3		B	1
	C	3		C	1		C	1		C	3
	D	0		D	0		D	0		D	5
2	A	5	5	A	5	10	A	5	7	A	5
	B	5		B	3		B	5		B	3
	C	3		C	3		C	2		C	0
	D	0		D	0		D	0		D	0
8	A	3	11	A	5	14	A	0	12	A	5
	B	4		B	3		B	5		B	3
	C	1		C	3		C	5		C	1
	D	0		D	0		D	5		D	0
9	A	5	16	A	5	15	A	0	21	A	4
	B	3		B	3		B	0		B	2
	C	0		C	3		C	4		C	0
13	A	5		D	0	22	A	5	23	A	5
	B	2	17	A	5		B	5		B	3
	C	0		B	5		C	3		C	1
18	A	5		C	5		D	0		D	0
	B	5		D	2	Puntuación			27	A	0
	C	3		E	0					B	3
	D	0	24	A	5					C	3
19	A	5		B	2					D	5
	B	3		C	2				Puntuación		
	C	3		D	0						
	D	0	26	A	5						
20	A	5		B	3						
	B	3		C	3						
	C	1		D	0						
	D	0									
25	A	5	Puntuación								
	B	3									
	C	1									
	D	0									
Puntuación											

PREG.	OPCIÓN	VALOR
28	A	1
	B	0
29	A	1
	B	0
30	A	1
	B	0
Puntuación		

ESTADO

DIAGNÓSTICO

**MUY INADECUADO**

Existen puntos críticos que deben ser atendidos de manera urgente. Se recomienda realizar una evaluación exhaustiva que sea punto de arranque a cambios organizacionales.

INADECUADO

Existen una serie de problemas que están dificultando un adecuado desarrollo de la organización desde el punto de vista psicosocial. Sería necesario una evaluación de mayor profundidad que permita identificar los puntos críticos y aportar las medidas correctoras para mejorar la situación.

ADECUADO

Indica una situación favorable desde el punto de vista psicosocial. Se recomienda investigar puntos de mejora que lleven a una situación de mayor adecuación.

MUY ADECUADO

Sugiere que existen una serie de condiciones muy favorables en la empresa en cuanto a factores de riesgo psicosocial. Se recomienda seguir trabajando en esa dirección y realizar evaluaciones periódicas para garantizar la continuidad de esta situación.

RECOMENDACIONES

Tras la aplicación del cuestionario pueden aparecer aspectos susceptibles de ser mejorados. A continuación le ofrecemos una serie de recomendaciones que pueden servir como guía general sobre los aspectos importantes a mejorar en cada factor. Estas sugerencias o indicadores de mejora no tienen únicamente que ponerse en práctica ante situaciones muy inadecuadas, sino que también han de tenerse en cuenta en las situaciones de adecuación. Siempre partiendo desde una visión más amplia y global de cada factor.

Estas recomendaciones pretenden ser orientativas, no deben ser entendidas como universalmente válidas y de aplicación unívoca, y su implantación dentro de la empresa estará vinculada a las características específicas de cada organización. Estas recomendaciones no deben suponer, en ningún caso, la omisión de las condiciones mínimas de seguridad y salud para el trabajador.

El camino desde la recomendación genérica a la aplicación práctica no puede hacerse sino desde el conocimiento concreto, sobre el terreno, de la realidad directa y cotidiana del ámbito sobre el que se quiere intervenir. Para ello es preciso ayudarse, no sólo de la puntuación global de cada factor, sino de la información que nos puede proporcionar el análisis, pregunta a pregunta, de todos los ítems de que consta cada factor.

1. PARTICIPACIÓN- IMPLICACIÓN-RESPONSABILIDAD

La mejora de esta variable supone un incremento del grado de libertad e independencia que tienen los trabajadores para controlar y organizar su propio trabajo y para determinar los métodos a utilizar. Un trabajo que posibilite la toma de decisiones por parte de las personas que intervienen en él, será saludable, y esto repercutirá en una mayor eficacia y eficiencia de los trabajadores, un menor número de accidentes y errores y un aumento de la calidad en todos los niveles.

Le sugerimos:

- Fomentar la participación de los trabajadores en las distintas áreas que integran el trabajo, desde la propia organización, distribución y planificación de las tareas a realizar, hasta aspectos como pueden ser la distribución del espacio o del mobiliario, por ejemplo.
- Definir, comunicar y clarificar el nivel de participación que se otorga a los distintos componentes de la organización; cuando éste se limita a la emisión de opiniones y/o cuando se dispone también de capacidad decisoria.
- Analizar si los medios actuales con los que cuenta su organización para canalizar la participación de los distintos agentes son adecuados, ágiles y eficaces. Analizar qué aspectos pueden mejorarse. Y, si fuese preciso, crear nuevos canales de participación.
- Adecuar los distintos niveles de participación (buzones, paneles, reuniones, escritos, trato directo...) al objeto y al contenido de los aspectos sobre los que se regula la participación. Si no existen tales medios, considere la posibilidad de crearlos, teniendo en cuenta que el mero hecho de crearlos no va a suponer un aumento efectivo de la participación, si no lleva aparejado un procedimiento ágil de atención y contestación.
- Evitar una supervisión excesiva por parte de los sistemas de control (de trabajo, tiempo, horarios...). Eliminar los sistemas de control inoperante que generan una ausencia total de control.
- Flexibilizar progresivamente aquellos estilos de mando que puedan parecer autoritarios, promoviendo la delegación en los trabajadores y la responsabilidad individual. Ello supondrá fomentar la implicación de los distintos agentes de la empresa.
- Sensibilizar a todas las personas acerca del significado y la importancia de las tareas que realizan.
- Proporcionar al trabajador, en la medida de lo posible, un mayor control sobre su tarea (capacidad de decisión sobre ritmo, organización, etc.).
- La supervisión adecuada debe estar orientada a ser una ayuda al trabajador de forma que potencie su crecimiento en el trabajo, desarrolle sus capacidades y no sea vivida como una intrusión y control excesivos.
- Otras

2. FORMACIÓN- INFORMACIÓN-COMUNICACIÓN

El desarrollo de este factor incrementa el grado de interés personal que la organización demuestra por los trabajadores, a la vez que se facilita el flujo de informaciones necesarias para el correcto desarrollo de las distintas tareas. Es necesario que dentro de la organización las funciones y/o atribuciones de cada persona estén bien definidas, con el fin de garantizar la adaptación óptima entre los puestos de trabajo y las personas que los ocupan.

Le proponemos:

- Proporcionar a los trabajadores una información clara y precisa de lo que deben hacer.
- Comunicar a los trabajadores sus funciones, competencias, atribuciones, los métodos que deben seguir, así como los objetivos de cantidad y calidad, el tiempo asignado, su responsabilidad y su autonomía.
- Perfeccionar los medios de información a los trabajadores (más ágiles, más claros...) para evitar sesgos o distorsiones.
- Establecer los planes formativos conforme a las necesidades de la organización y de los trabajadores.
- Fomentar una sensibilización a la formación continuada en los trabajadores (en todos los niveles jerárquicos y no jerárquicos).
- Favorecer el manejo de habilidades cognitivas, la oportunidad de nuevos aprendizajes a través del trabajo que permitan aumentar las competencias del trabajador.
- Otras

3. GESTIÓN DEL TIEMPO

La mejora de este factor lleva asociado el incremento del nivel de autonomía concedida al trabajador para determinar la cadencia y ritmo de su trabajo, la distribución de las pausas y la elección de las vacaciones de acuerdo a sus necesidades personales.

Le aconsejamos:

- Adecuar el volumen de trabajo a realizar al tiempo necesario para su correcta ejecución.
- Evitar al trabajador sensaciones de urgencia y apremio de tiempo.
- Procurar que la tarea permita al trabajador unos márgenes de tiempo que le posibiliten tener un cierta autonomía acerca de su tiempo.
- Aportar un conocimiento claro de los objetivos a alcanzar y un sistema de autorregistro de los ya logrados en cada momento. Esto permite al trabajador establecer su ritmo de trabajo y ser capaz de introducir variaciones en el mismo.
- Prestar atención a aquellos puestos en que, por razones de la tarea, exista un riesgo elevado de no disponer de autonomía temporal (ritmo impuesto por una máquina, trabajo en cadena...).
- Averiguar las causas por las que los tiempos asignados para la realización de las tareas son escasos e introducir los cambios oportunos para obtener un ajuste adecuado.
- Establecer sistemas que permitan al trabajador conocer las cotas de rendimiento, el trabajo pendiente y el tiempo disponible para realizarlo.
- Otras

4. COHESIÓN DE GRUPO

El desarrollo de las relaciones entre los miembros de la empresa influye en el mantenimiento del grupo, haciendo que sus miembros participen más en las actividades del grupo e incrementando la conformidad a la mayoría.

Le recomendamos:

- Prestar especial atención al apoyo social que los subordinados reciben por parte de sus superiores (reconocimiento del trabajo, asistencia técnica y material, relaciones personales no sólo formales, sensibilidad a problemáticas personales, etc.).
- Favorecer el contacto entre trabajadores atendiendo a la organización de los espacios y lugares de trabajo.
- Atender a los distintos niveles de relación que existen en la organización: verticales (trabajadores respecto a superiores jerárquicos), horizontales (entre compañeros) y con público/clientes.
- Conceder importancia al apoyo social (apoyo afectivo, instrumental, de ayuda etc., que se dan entre sí las personas) en el diseño de la organización. Está comprobado que es un importante reductor del estrés percibido por las personas.
- Aportar pautas claras de resolución de conflictos entre trabajadores (tanto personales como laborales). El enquistamiento de estos conflictos conllevan, a medio y largo plazo, tensiones en el grupo, afectando al rendimiento y cohesión del mismo.
- Otras

FUENTES CONSULTADAS

En la elaboración de este instrumento de evaluación se han consultado las siguientes referencias bibliográficas:

FERNÁNDEZ HERNÁNDEZ, M.
Psicología del trabajo.
INDEX, Madrid, 1987.

FUNDACIÓN EUROPEA PARA
LA MEJORA DE LAS CONDICIONES
DE VIDA Y TRABAJO
Estrés en el trabajo: causas, efectos
y prevención. Guía para pequeñas
y medianas empresas.
Luxemburgo: Oficina de publicaciones
Oficiales de las Comunidades
Europeas, 1995.

GUTIÉRREZ GARCÍA, J.M.
Ergonomía y psicología
de la empresa.
CISSPRAXIS, 2001.

HIRIGOYEN, Marie France
El acoso moral.
PAIDOS, Barcelona, 1999.

INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD
E HIGIENE EN EL TRABAJO
Mobbing, violencia física
y acoso sexual. 2001.

INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD
E HIGIENE EN EL TRABAJO
Factores psicosociales.
Método de evaluación (AIP Nº 20).
1998.

INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD
E HIGIENE EN EL TRABAJO:
Psicología del trabajo, 1995.

INSTITUTO NAVARRO
DE SALUD LABORAL
Encuesta navarra de salud y
condiciones de trabajo. 1997.

INSTITUTO NAVARRO DE SALUD
LABORAL, INSTITUTO NAVARRO
DE LA MUJER:
Encuesta navarra de salud
y condiciones de trabajo de las
mujeres de Navarra. 1997.

INSTITUTO NAVARRO DE SALUD
LABORAL
I Encuesta navarra de salud y
condiciones de trabajo. Salud y
riesgos percibidos. 1997.

KARASEK, R.A.
Job demands, job decision latitude
and mental strain: implications for
job redesign.
Admin. Sci. Quart. 24 (285-307).
1979.

KARASEK, R.A. y THEORELL, T.
Healthy work.
Basic Books, N.Y., 1990.

LINAZA ARTIÑANO, F.
Causas psicosociales del accidente
de trabajo. Madrid, 1978.

MUCHINSKY, PAUL M.
Psicología aplicada al trabajo.
DOB, Bilbao, 1994

NTP 15
Construcción de una escala de
actitudes tipo Likert.
Ignacio Fernández de Pinedo.
INSHT, 1982.

NTP 179
La carga mental de trabajo:
definición y evaluación.
Clotilde Nogareda Cuixart, 1986.

NTP 212
Evaluación de la satisfacción laboral:
métodos directos e indirectos.
F. Javier Cantera López.
INSHT, 1988.

NTP 213
Satisfacción laboral: encuesta de
evaluación.
F. Javier Cantera López.
INSHT, 1988.

NTP 275
Carga mental en el trabajo
hospitalario: guía para su valoración.
Clotilde Nogareda Cuixart, 1991.

NTP 283
Encuestas: metodología para su
realización.
Margarita Oncins de Frutos.
INSHT, 1991.

NTP 305
Tipos de indicadores para el balance
social de la empresa.
Antonio Gil Fisa. INSHT, 1993.

NTP 318
El estrés: proceso de generación en
el ámbito laboral.
Félix Martín Daza. INSHT, 1993.

NTP 349
Prevención del estrés: intervención
sobre el individuo. Félix Martín Daza.
INSHT, 1994.

NTP 388
Ambigüedad y conflicto de rol.
M. Isabel de Arquer Félix Martín,
Clotilde Nogareda. INSHT, 1995.

NTP 394
Satisfacción laboral:
escala general de satisfacción.
Jesús Pérez Bilbao. INSHT, 1995.

NTP 405
Factor humano y siniestralidad:
aspectos sociales.
José L. Espluga Trenc. INSHT, 1996.

NTP 415
Actos inseguros en el trabajo:
guía de intervención.
José L. Espluga Trenc. INSHT, 1996.

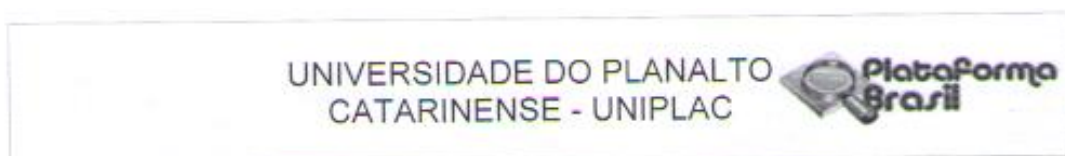
NTP 416
Actitudes frente al cambio en
trabajadores de edad avanzada.
Jesús Pérez Bilbao. INSHT, 1996.

NTP 438
Prevención del estrés:
intervención sobre la organización.
Félix Martín Daza, Clotilde Nogareda
Cuixart. INSHT, 1997.

NTP 439
El apoyo social.
Jesús Pérez Bilbao. INSHT, 1997.

- NTP 443
Factores Psicosociales: metodología de evaluación.
Félix Martín Daza, Jesús Pérez Bilbao. INSHT, 1997.
- NTP 444
Mejora del contenido del trabajo: rotación, ampliación y enriquecimiento de tareas.
M^a Isabel de Arquer, Margarita Oncins de Frutos. INSHT, 1997.
- NTP 445
Carga mental de trabajo: fatiga.
M^a Isabel de Arquer. INSHT, 1997.
- NTP 450
Factores psicosociales: fases para su evaluación.
Margarita Oncins de Frutos, Antonia Almodovar Molina. INSHT, 1997.
- NTP 451
Evaluación de las condiciones de trabajo: métodos generales.
Inés Damau Pons, Silvia Nogareda Cuixart. INSHT, 1997.
- NTP 476
El hostigamiento psicológico en el trabajo: Mobbing.
Félix Martín Daza, Jesús Pérez Bilbao. INSHT, 1996.
- NTP 491
Actitudes y habilidades de los mandos frente al cambio.
Margarita Oncins de Frutos. INSHT, 1998.
- NTP 492
Cambios de actitud en la prevención de riesgos laborales (I): métodos y clasificación.
Anna Prades. INSHT, 1998.
- NTP 493
Cambios de actitud en la prevención de riesgos laborales (II): guía de intervención.
Anna Prades. INSHT, 1998.
- NTP 496
Nivel de "salud" y calidad de la empresa: autoevaluación simplificada según el modelo EFQM (I).
M^a Josefa Salido Tercero. INSHT, 1998.
- NTP 497
Nivel de "salud" y calidad de la empresa: autoevaluación simplificada según el modelo EFQM (II).
M^a Josefa Salido Tercero. INSHT, 1998.
- NTP 498
Nivel de "salud" y calidad de la empresa: cuestionario de autoevaluación (III).
M^a Josefa Salido Tercero. INSHT, 1998.
- NTP 499
Nuevas formas de organizar el trabajo: la organización que aprende.
Margarita Oncins de Frutos. INSHT, 1998.
- NTP 504
Cambio de conducta y comunicación (I): introducción y elementos fundamentales del proceso.
Jaime Llacuna Morera. INSHT, 1998.
- NTP 534
Carga mental de trabajo: factores.
M^a Isabel de Arquer. INSHT, 1999.
- NTP 537
Gestión integral de riesgos y factor humano. Modelo simplificado de evaluación.
Manuel Bestratén Belloví, Ana Romero Cáliz. INSHT, 1999.
- NTP 544
Estimación de la carga mental en el trabajo: el método NASA TLX.
Isabel de Arquer, Clotilde Nogareda. INSHT, 2000.
- NTP 556
Nivel de "salud" y calidad de la empresa: el modelo de auditoría EFQM actualizado.
Manuel Bestratén Belloví, M^a Rocio Benita Hortelano. INSHT, 2000.
- NTP 575
Carga mental de trabajo: indicadores.
M^a Isabel de Arquer, Clotilde Nogareda. INSHT, 2000.
- ORDOÑEZ ORDOÑEZ, M.
Psicología del trabajo y gestión de recursos humanos.
Gestión 2000-AEDIPE, 1997.
- PEIRÓ SILLA, J.M.,
PRIETO ALONSO, F.
Tratado de psicología del trabajo.
Vol. I y II. Síntesis Psicología.
Valencia, 1996-97.
- PIÑUEL Y ZABALA, I.
Mobbing: Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo.
Sal Terrae, 2001.

ANEXO 3 – PARECER CONSUBISTÂNCIADO DO COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA DA UNIPLAC



PARECER CONSUBSTÂNCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: Vulnerabilidade aos riscos psicossociais nas organizações de trabalho de Santa Catarina

Pesquisador: LILIA APARECIDA KANAN

Área Temática:

Versão: 1

CAAE: 70699517.1.0000.5368

Instituição Proponente: Universidade do Planalto Catarinense - UNIPLAC

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 2.157.849

Apresentação do Projeto:

Trata-se de uma pesquisa aplicada, cuja forma de abordagem do problema é quantitativa, descritiva quanto aos objetivos, vinculada ao Programa de Mestrado em Ambiente e Saúde.

Objetivo da Pesquisa:

de acordo.

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

Atende aos critérios estabelecidos na Resolução Nº 466/12 do CNS.

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

O projeto de relevância científica e social, adequadamente descrito.

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

Atende aos critérios estabelecidos na Resolução Nº 466/12 do CNS.

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Não há.

Considerações Finais a critério do CEP:

O desenvolvimento da pesquisa, deve seguir os fundamentos, metodologia e preposições, do modo em que foram apresentados e avaliados por este CEP. Qualquer alteração deve ser

Endereço: Av. Castelo Branco, 170 - Bloco I - Sala 1226

Bairro: Universitário

CEP: 88.509-900

UF: SC

Município: LAGES

Telefone: (49)3251-1086

E-mail: cep@uniplaclages.edu.br

UNIVERSIDADE DO PLANALTO CATARINENSE - UNIPLAC



Continuação do Parecer: 2.157.849

imediatamente informada ao CEP-UNIPLAC, acompanhada de justificativa. O pesquisador deverá observar e cumprir os itens relacionados abaixo, conforme descrito na Resolução nº 466/2012.

- a) Desenvolver o projeto conforme delineado;
- b) Elaborar e anexar na Plataforma Brasil os relatórios parcial e final;
- c) Apresentar dados solicitados pelo CEP ou pela CONEP a qualquer momento;
- d) Manter os dados da pesquisa em arquivo, físico ou digital, sob sua guarda e responsabilidade, por um período de 5 anos após o término da pesquisa;
- e) Encaminhar os resultados da pesquisa para publicação, com os devidos créditos aos pesquisadores associados e ao pessoal técnico integrante do projeto; e
- f) Justificar fundamentalmente, perante o CEP ou a CONEP, Interrupção do projeto ou a não publicação dos resultados.

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_946105.pdf	04/07/2017 16:40:40		Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	PROJETO.docx	04/07/2017 16:39:44	LILIA APARECIDA KANAN	Aceito
Outros	INSTRUMENTO.pdf	04/07/2017 16:10:13	LILIA APARECIDA KANAN	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TERMO.pdf	04/07/2017 16:07:10	LILIA APARECIDA KANAN	Aceito
Declaração de Instituição e Infraestrutura	Declaracao_ciencia_instituicoes_envolvidas.pdf	04/07/2017 16:05:02	LILIA APARECIDA KANAN	Aceito
Declaração de Pesquisadores	Declaracao_compromisso_pesquisador_responsavel.pdf	04/07/2017 16:04:39	LILIA APARECIDA KANAN	Aceito
Folha de Rosto	Folha_Rosto.pdf	04/07/2017 16:04:21	LILIA APARECIDA KANAN	Aceito

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

Endereço: Av. Castelo Branco, 170 - Bloco I - Sala 1226

Bairro: Universitário

CEP: 88.509-900

UF: SC

Município: LAGES

Telefone: (49)3251-1088

E-mail: cep@uniplaclages.edu.br

UNIVERSIDADE DO PLANALTO
CATARINENSE - UNIPLAC



Continuação do Parecer: 2.157.849

LAGES, 05 de Julho de 2017

Assinado por:
Odila Maria Waldrich
(Coordenador)

Endereço: Av. Castelo Branco, 170 - Bloco I - Sala 1226

Bairro: Universitário

CEP: 88.509-900

UF: SC

Município: LAGES

Telefone: (49)3251-1086

E-mail: cep@uniplaclages.edu.br