



UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO
FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃO E CIÊNCIAS CONTÁBEIS
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO

JULIA ABADESSA DE LIMA TEIXEIRA
116138317

**A gestão da saúde no âmbito das organizações: a relação entre
estresse e os riscos psicossociais**

RIO DE JANEIRO - RJ

2021

A GESTÃO DA SAÚDE NO ÂMBITO DAS ORGANIZAÇÕES: A RELAÇÃO ENTRE ESTRESSE E OS RISCOS PSICOSSOCIAIS

Monografia apresentada como requisito parcial à obtenção do grau de Bacharel em Administração à Faculdade de Administração e Ciências Contábeis da Universidade Federal do Rio de Janeiro (FACC/UFRJ).

Professor Orientador: Marcelo Castañeda de Araújo

**Rio de Janeiro - RJ
2021**

JULIA ABADESSA DE LIMA TEIXEIRA

**A GESTÃO DA SAÚDE NO ÂMBITO DAS ORGANIZAÇÕES: A RELAÇÃO ENTRE
ESTRESSE E OS RISCOS PSICOSSOCIAIS**

Monografia apresentada como requisito parcial à obtenção do grau de Bacharel em Administração à Faculdade de Administração e Ciências Contábeis da Universidade Federal do Rio de Janeiro (FACC/UF UFRJ) aprovada pela seguinte banca examinadora:

**MARCELO ALMEIDA DE CARVALHO E SILVA – DOUTOR – UNIVERSIDADE
FEDERAL DO RIO DE JANEIRO**

**MARCELO CASTANEDA DE ARAÚJO – DOUTOR – UNIVERSIDADE FEDERAL
DO RIO DE JANEIRO**

Rio de Janeiro, 21 de maio de 2021

RESUMO

Durante muitos anos, os problemas de saúde do indivíduo dentro do ambiente de trabalho, em especial, os que afetam a saúde mental foram ignorados e mascarados. Doenças como estresse, depressão e ansiedade não eram consideradas como efeitos das condições do contexto laboral em desequilíbrio. Entretanto ao longo desse último século, com mercados, cada vez mais, competitivos as questões que envolvem a saúde mental do trabalhador cresceram de forma exponencial, se intensificaram e ganharam maior atenção das organizações, em grande parte devido ao aumento das pressões por resultado e demandas, que acabam desencadeando os transtornos mentais e comportamentais. A exposição aos riscos psicossociais no trabalho, são parte de um problema que não pode mais ser ignorado, sendo assim o presente estudo busca apresentar os riscos psicossociais, estabelecer uma relação deles com os níveis de estresse mais altos e fazer um paralelo com o comportamento organizacional. Para a realização da pesquisa, foi necessário recorrer as bases teóricas que abordam estudos psicossociais e compreender em que medida eles são os responsáveis por causar o adoecimento dos trabalhadores. O método utilizado foi a realização de uma análise dos dados coletados, através da aplicação de um questionário online com as ferramentas da estatística descritiva, e as pesquisas bibliográficas como forma de embasamento teórico, para verificar se existe um alinhamento das respostas obtidas no questionário respondido pelos voluntários com a teoria. Ao logo do estudo foi possível evidenciar uma relação entre os riscos e o estresse, a partir das respostas altas obtidas no questionário a respeito de desgaste emocionais, sintomas sentidos e estresse. Dessa forma, é possível compreender que os efeitos ocasionados pelo adoecimento do funcionário, comprometem não só a saúde dele como o seu desempenho nas atividades, diminuindo os resultados para a organização, portanto torna-se urgente compreender melhor sobre os riscos e praticar melhorias efetivas com a participação do empregado no seu meio ambiente de trabalho.

Palavras-chave: Riscos psicossociais. Saúde mental. Estresse. Comportamento organizacional.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 – Os Fatores Psicossociais no Trabalho.....	17
Tabela 1 – Lista de sintomas comuns a ansiedade.....	40

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Gênero da amostra.....	33
Gráfico 2 – Faixa etária da amostra.....	34
Gráfico 3 – Exigência no trabalho.....	34
Gráfico 4 – Tempos para cumprir tarefas.....	35
Gráfico 5 – Frequência de trabalho intenso.....	35
Gráfico 6 – Grau de autonomia.....	36
Gráfico 7 – Novos aprendizados.....	37
Gráfico 8 – Apoio social.....	37
Gráfico 9 – Saúde e trabalho.....	38
Gráfico10 – Influências emocionais do trabalho na vida social.....	38
Gráfico11 - Desgasteemocional.....	39
Gráfico 12 – Esgotamento	39
Gráfico 13 – Remuneração justa.....	40
Gráfico 14 – Escolaridade e estresse.....	40

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	7
1.1 Formulação do problema.....	7
1.2 Objetivo Geral.....	12
1.2.1 Objetivos Específicos	12
1.3 Justificativa.....	12
2. REFERENCIAL TEÓRICO	14
2.1. Riscos Psicossociais	14
2.1.1 Classificação dos riscos psicossociais no trabalho	20
2.2 Estresse Ocupacional.....	25
3. METODOLOGIA.....	30
3.1. Tipo de Pesquisa.....	30
3.2. Universo e Amostra	30
3.3. Coleta de Dados.....	31
3.4. Método de Análise.....	31
3.5. Limitações do Método	32
4.RESULTADOS	33
5. DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	42
6. CONSIDERAÇÕES FINAIS	49
REFERÊNCIAS.....	54
APÊNDICE	62

1. INTRODUÇÃO

1.1 Formulação do problema

Ao longo de sua trajetória a civilização humana passou por drásticas transformações no seu modo operante, mudando, constantemente, a sua maneira de interagir com o mundo. O século XX foi marcado por uma extensa e contínua jornada de avanços tecnológicos, que impactaram diretamente no funcionamento das organizações, acarretando uma reformulação na sua maneira de operar, reger os processos e as relações de trabalho, acentuando-os e tornando-os, cada vez mais, desgastantes (CAMELLO; ANGERAMI, 2008).

Durante muitos anos, o trabalho humano não foi considerado como uma parte do conjunto de aspectos que são extremamente relevantes e possuem impactos diretos na vida de um indivíduo, de maneira que pudesse ser compreendido como um fator motivacional de constituição de sofrimento psíquico (BORSOI, 2007). A evolução tecnológica permitiu avanços no que diz respeito ao desenvolvimento do homem dentro da ótica social, cultural e biológica, entretanto, acabou por proporcionar também diversos problemas negativos em relação a saúde e bem-estar do trabalhador, expondo a sua fragilidade emocional e até física.

Realizando uma breve contextualização, é possível compreender que o modo de relacionamento da humanidade com o trabalho se comporta de forma bastante transformadora ao longo do tempo, se adaptando as realidades.

Alexandre Haubrich (p.2, 2018) identificou que “O processo básico de trabalho pode ser dividido em três elementos: atividade; objeto de trabalho; meios de trabalho (instrumentos).”

Pensando na maneira pela qual era guiado o comportamento do trabalhador sobre esses três elementos, existiam características bastante singulares, atreladas ao trabalho individual. Nos períodos iniciais do capitalismo, quando o trabalho era ainda realizado de forma manufatureira (meados do século XVI ao final do século XVIII), o trabalhador realizava a maior parte, ou praticamente todas as fases da produção, criando de forma isolada do início ao fim o objeto de trabalho em produto (HAUBRICH, 2018).

Passada essa fase inicial, já no século XVIII, a partir da ascensão do capitalismo industrial e a divisão social do trabalho, ocorreu a introdução da maquinaria, fazendo com que os trabalhadores ficassem a mercê dos proprietários das fabricas (que representavam agora a maior forma de obtenção de emprego) isso porque, precisava-se de menos trabalhadores, aumentando o exército de reserva; e por ser um trabalho que exigia menos especialização, a substituição tornava-se mais pratica (HAUBRICH, 2018).

Dessa forma, a partir dessa transição é possível destacar que o trabalho deixar de ser algo compreendido como um processo comandado pelo trabalhador, que utiliza ferramentas disponíveis para exerce uma ação sobre a natureza quase que como elas fossem extensões de seu corpo, utilizando-as para aumentar sua força e habilidades, o que na organização capitalista ocorre exatamente o contrário. Guilherme Sávio Marchi (2013), corrobora com essa análise escrevendo que:

O trabalho, que, ontologicamente, se tratava da realização de uma atividade prática do homem, com uma finalidade previamente idealizada por ele, depois do capital nada mais é do que valorização de um produto, dando origem à mercadoria. O trabalhador é responsável por esta valorização do objeto, porém, esta atribuição de valor não é planejada por ele. Ele não determina o quê, quanto, como ou para que produzirá; apenas faz o que é prescrito. (MARCHI, 2013, p. 120)

Fazendo um recorte na história e entrando no século XX, temos acontecimentos de extrema importância para o contexto atual. Destacando os principais temas: Revolução Russa de 1917; duas Guerras Mundiais, em 1914- 1918 e 1939-1945; crises do capitalismo como a de 1929 e a da década de 1970; e a Guerra Fria que teve dividido o mundo com a União das Repúblicas Socialistas Soviéticas – URSS representante do socialismo de um lado, e os Estados Unidos da América, com o capitalismo (MARCHI, 2013).

Diante desses acontecimentos, no início do século, inaugura-se um processo de ênfase na racionalização do processo produtivo nos EUA, tendo como principais precursores destas amplificações no trabalho, Henry Ford e Frederick Taylor. O primeiro foi o responsável pela introdução das linhas de montagens nas fábricas e ainda, começou a produção de materiais com a característica de ter uma forte a intercambialidade. O segundo, com as novas técnicas de métodos e medições do tempo, fazia do trabalhador quase uma máquina com todo um padrão a ser seguido (MARCHI, 2013).

Essa racionalização fordista abrangeu assim as ferramentas, que passar a ter uma maior padronização. Num sentido mais ideológico do fordismo, vê-se a ênfase do “executar e não indagar” na atividade realizada pelo operário. Assim, percebe-se que no fordismo há uma definição da separação entre o pensar e o fazer. Desta maneira, são separados os trabalhadores cuja atividade é meramente operacional daqueles trabalhadores de maior formação, ou seja, aqueles empregados de função mais intelectual. Com estas compreensões é possível distinguir claramente como o fordismo intensificou e ideologizou a divisão social do trabalho. (MARCHI, 2013, p. 123)

Tal processo de racionalização instituída por Ford foi responsável por criar ferramentas, que configuram ter uma maior padronização tanto das operações quanto do operário.

Nesse momento, o trabalhador passa por uma das mais duras fases da história do trabalho. A determinação de proibir a entrada em sindicatos, que era promovida por empresas como a Ford, é apenas uma das maneiras de se estabelecer um determinado trabalhador que os capitalistas queriam moldar, um trabalhador que seja padronizado (MARCHI, 2013).

Tal empregado precisava guiar sua vida totalmente com o foco no trabalho, para isso não poderia ter desgastasse físicos que não fossem voltados para a fábrica, para que o seu ritmo de produção não fosse alterado. Todo o processo de racionalização da produção estabelecida por Taylor e Ford partia do princípio de um trabalho contínuo, cansativo e extremamente maçante, o trabalhador era a todo tempo fiscalizado para não deixar de produzir, sua atividade não poderiam ser interrompidas, a não ser que fosse uma ordem determinada por seus superiores ou alguma necessidade de parada de emergência da linha (MARCHI, 2013).

Diante do exposto, o que pode ser ressaltado é que com “toda transformação no modo produtivo é, antes de qualquer coisa, uma modificação social levada a cabo por uma classe que vem a se tornar dominante” (MARCHI, 2013, p.126). O modelo taylorista-fordista é responsável por representar a barbárie e decadência humana.

Este processo, com base nos EUA nada mais é do que um desenvolvimento intenso do modo de produção capitalista. São os EUA a nação que mais se beneficiará no século XX e que espalhará por todo o globo sua cultura – tanto artística quanto produtiva –, ainda mais com a queda da URSS. Estas inovações no processo produtivo levam o corpo do trabalhador às últimas consequências com o objetivo de extrair, da maneira mais eficaz possível, sua força de trabalho e conseguir deste jeito a obtenção de mais-valor em seu último limite. (MARCHI, 2013, p. 126)

A anulação de trabalhador do tipo padrão ou maquinal reflete o que há de pior nas relações humanas no mundo, isso porque o que se trata nesta situação é mutilação do indivíduo tanto físico quanto psicologicamente, com o objetivo único de acumular e concentrar o capital pela beneficiada classe dominante. Dessa forma, o capital se apropria do trabalho e causa alienação (MARCHI, 2013).

Nos dias atuais, já no século XXI, conseguimos evoluir de forma bastante pertinente com relação ao cenário que tínhamos nos casos de épocas como os séculos XIX e XX. A globalização foi um fenômeno responsável por modificar as relações humanas socialmente falando e nossas relações de trabalho como um todo. A facilitação de interligação do mundo, encurtou as distancias e aumentou a conectividade e jornadas de trabalho, se antes o trabalho era aprisionado nas paredes das fabricas, hoje ele nos persegue dentro de nossas casas demandando até mesmo o tempo que deveria ser livre.

Tal remodelação nas relações de trabalho, trouxe novos dilemas. O estresse gerado pela grande quantidade de tensões enfrentadas na rotina de trabalho é um fator de impacto na baixa produtividade, precursor de doenças e, conseqüentemente, geram impactos na efetividade dos resultados positivos das organizações (CAMELLO; ANGERAMI, 2008). Ele é considerado um estado geral de preocupações, ansiedade e angústia que possui uma relação direta com as demandas exaustivas do ambiente no qual a pessoa está inserida.

Tornou-se comum o distanciamento entre trabalho e o comportamento organizacional, como se um não pudesse estar diretamente ligado ao outro, ou como se aspectos de um não fosse capaz de gerar adoecimento. É esquecido o fato de que os indivíduos possuem uma jornada diária de mais de oito horas de carga horária, compreendendo uma atividade obrigatória e indispensável para a sobrevivência e sustento deles, em conjunto da sua família. Tal peso emocional gerado pela responsabilidade em sustentar os seus familiares e a si mesmo, através da força de trabalho pode gerar desencadear quadros de excessivo estresse que afetam o comportamento organizacional (CAMELLO; ANGERAMI, 2008).

Em grande parte, os problemas relacionados ao estresse ocupacional têm sua relação com a ausência de conhecimento por parte da própria organização em ter consciência de regular o trabalho de forma que ele seja mais eficiente e menos oneroso, visto que o estresse é o completo oposto do conceito de eficiência

(FREDRICKSEN, 2002). Como consequência, a longo prazo, os efeitos do estresse para o indivíduo podem ser drásticos, reduzindo o seu senso de perspectiva e habilidades na resolução de problemas no dia-a-dia, causando impactos diretos no seu desempenho e desenvolvimento, o que desencadeará um forte risco a propensão de outras doenças, comprometendo sua saúde mental e física (CAMELLO; ANGERAMI, 2008).

A partir dessa falta de conhecimento e organização do trabalho por parte das empresas, estressores ocupacionais podem ocorrer, de forma que estão intimamente ligados a maneira desordenada que o trabalho é concebido (CAMELLO; ANGERAMI, 2008). Fatores que estão atrelados a essa desorganização são: cargas horárias exageradas, desrespeito aos limites físicos nos ciclos de descanso e início do trabalho, levando ao esgotamento do funcionário, má relação entre supervisor e subordinados, falta de independência para execução de tarefas e até condições insalubres para exercer o trabalho. (CAMELLO; ANGERAMI, 2008).

Por tudo o que foi evidenciado, gerou-se uma necessidade grande por parte das corporações em promover maior segurança e higiene no trabalho, considerando não somente os riscos físicos, biológicos e químicos, como também, os múltiplos fatores psicossociais existentes na dinâmica de trabalho e entender mais profundamente como eles são capazes de influenciar o bem-estar mental e físico do seu empregado (CAMELLO; ANGERAMI, 2008).

Ocorreu, assim, o desencadeamento e o desenvolvimento de pesquisas no âmbito do ambiente psicossocial do trabalho. A discussão torna-se mais intensa quando a Organização Internacional do Trabalho (OIT) divulga o conceito de fatores psicossociais em seu primeiro documento oficial sobre o assunto, *Psychosocial Factors at work: recognition and control* e convenções, diferenciando-os de riscos conhecidos como físicos e ergonômicos, proporcionando maior espaço para o diálogo sobre o assunto, sendo estabelecidas novas análises que correlacionariam os aspectos dos riscos psicossociais com fatores individuais, externo e interno ao trabalho (FISCHER, 2012). Tal conceito perpassa aspectos de planejamento, organização e gerenciamento do trabalho atrelados ao contexto ambiental e social de trabalho ao qual o empregado é submetido (VILLALOBOS, 1999).

No documento publicado, é possível observar de forma explícita que existe uma necessidade de um equilíbrio entre os fatores ocupacionais e condições humanas

que, se ocorrer de forma harmônica, pode ocasionar uma situação psicossocial no ambiente de trabalho positiva, principalmente no que diz respeito a saúde do trabalhador. Entretanto, se as interações não estiverem dentro desse equilíbrio, e as condições do ambiente não forem boas, os fatores humanos podem resultar em ações negativas.

Diante do exposto, esse estudo tem o seguinte problema de pesquisa: Como explorar os riscos psicossociais e o aumento dos níveis de estresse ocupacional no ambiente corporativo?

1.2 Objetivo Geral

Essa pesquisa possui como objetivo principal em explorar a elevação dos níveis de estresse no trabalho e os riscos psicossociais no contexto das organizações

1.2.1 Objetivos Específicos

Para identificar o aumento dos níveis de estresse será necessário:

- entender os motivos responsáveis por esse aumento;
- explorar a questão de o estresse nas condições organizacionais contemporâneas

1.3 Justificativa

Estudos realizados pelo Isma-BR (2021), representante local da *International Stress Management Association*, organização sem fins lucrativos, mostrou que nove em cada dez brasileiros no mercado de trabalho apresentam sintomas de ansiedade, do grau mais leve ao incapacitante. Metade (47%) sofre de algum nível de depressão, recorrente em 14% dos casos. Tal pesquisa, evidencia que existem deficiências que pode ser encontrada no ambiente organizacional e o quão prejudicial essa falta de cuidados é para seus funcionários.

A partir da identificação de tais dados, torna-se visível a importância de se aprofundar no tema do trabalho excessivo e suas consequências na saúde do empregado, uma vez que de acordo com a Atlas da Saúde Mental (2014) a depressão e a ansiedade causaram uma perda de aproximadamente US\$ 1,53 nos países de

baixa renda e de US\$ 58,73 nos países de renda elevada. As perdas econômicas para as organizações são enormes, uma vez que os gastos com saúde aumentam, juntamente com absenteísmo e a rotatividade no quadro de funcionários da empresa. Por isso, a busca por entender melhor os mecanismos que acarretam esse aumento do estresse tornou-se fundamental, de forma que maximizar a satisfação do trabalhador, virou objeto de estudo e prioridade para organizações que visam um melhor aproveitamento dos seus trabalhadores.

Diante dos fatores relacionados anteriormente, me senti motivada a pesquisar sobre o tema, uma vez que está relacionado não só a questões que envolvem problemas na profissão como também as marcas que podem ser deixadas na sociedade através dos traumas que são adquiridos, que geram consequências profundas em diferentes gerações. Além disso, por experiência própria pude fazer parte de um local de trabalho em que foi possível identificar alguns dos fatores psicossociais e analisar na prática como as consequências ruins para alguns dos funcionários.

Dessa forma, esse estudo busca evidenciar a necessidade e a importância de uma melhor gestão, organização das atividades dos seus colaboradores e preocupação com questões psicológicas dos trabalhadores, de maneira que eles não precisem chegar a um estado precário de saúde mental e exaustão física. Isto, trará benefícios para uma maior qualidade de vida do funcionário, que por sua vez, terá um maior desempenho em suas tarefas, trazendo o retorno esperado pela organização.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1. Riscos Psicossociais

O mundo do trabalho vem passando por mudanças que resultaram em novos desafios no que diz respeito a segurança e saúde do trabalhador. Tais transformações originaram os riscos psicossociais. Esses riscos estão diretamente relacionados a forma como o trabalho é gerido, assim como o seu contexto econômico e social, que desencadeiam um maior nível de stress e podem gerar a deterioração do trabalhador em relação a sua saúde física e mental (CAMELLO; ANGERAMI, 2008). Um estudo realizado pela Agência Europeia para a Segurança no Trabalho (AESST, 2005) mostrou que mais de 20% dos trabalhadores dos 25 Estados-Membros da União Europeia afirmaram que sua saúde poderia estar em risco devido ao *stress* ligado ao trabalho.

Considerando tais transformações, é preciso destacar que o contexto econômico também possui uma forte influência como potencializador dos riscos, sendo assim é possível compreender que não são todos os casos nos quais os estressores psicossociais estão associados ao trabalho diretamente. Nos dias atuais, a própria maneira pela qual é realizada a produção e trabalho e fenômenos sociais são capazes de interferir na saúde do indivíduo. Para corroborar com tal aspecto Pedro Augusto Croce Carlotto (2019) destaca:

A urbanização e a transição de um estilo de vida relacionado ao trabalho agrícola para a vida nas cidades industrializadas causam impacto no estilo de vida das pessoas. Houve mudanças nos hábitos de alimentação e atividade física. As condições de vida e de sobrevivência são outras, e os seres humanos convivem em meio a diversas desigualdades sociais face ao mundo globalizado e às novas modalidades de trabalho – teletrabalho, demandas excessivas, relações sociais com populações cada vez mais diversificadas e novos modelos de gerenciamento que visam a eficiência maximizada (Peiró & Rodríguez, 2008; Zare et al., 2016 *apud* CARLOTTO, 2019, p.44)

De acordo com Pucci, Kanna e Silva (2017, p.142) o trabalho e os riscos representam:

O trabalho é importante aspecto na determinação da identidade do indivíduo e um componente essencial no processo de desenvolvimento e amadurecimento do ser humano. Os riscos psicossociais associados ao trabalho são decorrentes do desajuste entre gestão e organização, o que afeta o trabalhador em seus aspectos psicológicos, sociais e físicos.

Diante desta análise, referente ao âmbito das organizações de trabalho, podemos ressaltar que os riscos psicossociais a ele atribuídos são consequências drásticas das irregularidades entre as práticas de gestão e organização. Tal fato, acaba por, em grande parte dos casos, adotar uma certa influência nas condições sociais, físicas e psicológicas dos funcionários, causando impactos nocivos a eles que podem ser associados ainda, ao desrespeito, excesso de funções e falta de reconhecimento. (PUCCI; KANNA; SILVA, 2017)

Diversas pesquisas têm sido desenvolvidas elegendo como o foco a relação do trabalho e a saúde mental dos indivíduos. Nos anos de 1950, estudos sobre as afecções mentais que poderiam ser ocasionadas pelo trabalho demonstraram a mudança no cenário na relação com o trabalho, que antes não era associado ao estresse (VASCONCELOS; FARIA, 2008). Posteriormente, na década de 80 o francês e psiquiatra, Dejours (1992), desenvolve um novo estudo estabelecendo uma relação entre trabalho e o sofrimento psíquico, em sua pesquisa observou o comportamento de operários semiqualeificados, concluindo que estes, por sua vez, não adquiriram problemas mentais clássicos, mas sim derivados pelo seu contexto vivenciado pelo trabalho diário.

As atuais tendências de promover a segurança e medicina do trabalhador, não se restringem a apenas em compreender os aspectos físicos, ambientais e biológicos do meio laborativo, tendo a preocupação também, com os múltiplos fatores psicossociais presentes na empresa e a forma como eles são capazes de influenciar o bem-estar físico e mental dos empregados (CAMELLO; ANGERAMI, 2008).

O ambiente de trabalho, na atualidade, tornou-se um universo no qual os empregados passam a maior parte do seu dia. Dedicando-se as atividades que lhes foram impostas com objetivo de trazer os lucros, corresponder as necessidades e manter competitivas as organizações que trabalham. Pucci, Kanan e Silva (2017, p. 144) em contrapartida, compreendem que “empresa também tem seus deveres, como por exemplo, buscar e assegurar a qualidade de vida e bem-estar para seus trabalhadores, o que se concretiza por meio de materiais adequados, segurança, treinamentos e benefícios”.

Os riscos psicossociais presentes no ambiente de trabalho, envolvem questões que vão além da saúde física. Esta conclusão foi alcançada por Andrade et al. (2016) “Os riscos psicossociais no trabalho englobam diversas dimensões e podem ser

caraterizados, de forma geral, como riscos para a saúde física e mental decorrentes das condições físicas, sociais e organizacionais de trabalho”.

Sendo assim, os trabalhadores estão presentes nas organizações com o intuito de trabalhar em conjunto com a empresa, tendo suas prioridades, aspirando o seu desenvolvimento profissional e crescimento pessoal. Dentro dessa perspectiva, o comprometimento, lealdade e respeito são aspectos fundamentais desse relacionamento, que deve ocorrer como uma via de mão dupla, em que ambas as partes se doam. (PUCCI; KANAN; SILVA, 2017)

A partir de 1950, houve uma afloração de estudos sobre o ambiente psicossocial do trabalho e a psicologia ocupacional, (JOHNSON, 1996; SAUTER; HURRELL; MURPHY ;LEVI; 1998 apud MATOS, 2015), representando o foco no interesse de compreender o impacto de determinados fatores do ambiente no qual o trabalhador está inserido sobre a sua saúde e atividades extratrabalho.

Diante desse contexto, emergiu a importância de se entender mais profundamente os riscos psicossociais que podem ser definidos pela observação de aspectos de planejamento, organização e gerenciamento do trabalho (CAMELLO; ANGERAMI, 2008). De acordo com a Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (AESST, 2005), esses riscos entendem-se como sendo as questões relacionadas ao desenho do trabalho, bem como sua gestão e contextos sociais e ambientais que tem o potencial de causar danos físicos, psicológicos e sociais na via do empregado.

No final da década de 1970, foi realizado um fórum interdisciplinar em Estocolmo, com o objetivo de discutir como os fatores psicossociais são capazes e influenciar na saúde do trabalhador, propor políticas de inclusão e realizar medidas baseadas nesses fatores. A partir desse fórum, alguns anos depois, em 1980, a Organização Internacional do Trabalho e a OMS publicaram um documento que mostrava os efeitos adversos dos fatores psicossociais (*International Labour Organization*, 1986, p.56). Tal documento evidenciou que ambas as instituições concluíram que “o crescimento e progresso econômico não dependiam apenas da produção, mas também das condições de vida e trabalho, saúde e bem-estar dos trabalhadores e seus familiares”.

Segundo as declarações realizadas pela OIT (1986) no documento, os elementos presentes nos fatores psicossociais no trabalho, podem ter sua gênese

explicada a partir da interação entre duas extremidades. De um lado, constitui o ambiente organizacional, ligado ao desenvolvimento das atividades, o conteúdo do trabalho e conjunturas institucional como um todo. Do outro, temos as habilidades individuais, a cultura, as motivações, fatores relacionados as características pessoais e elementos externos ao trabalho, que podem influenciar a sua saúde, devido a suas percepções e experiências.

Assim, é possível compreender que a partir desses dois polos podemos ter efeitos positivos e negativos, dependendo das circunstâncias, ocasionando dois cenários paralelos. Abaixo a imagem foi extraída do documento elaborado pela OIT e OMS em 1986 que ilustra de maneira objetiva esses dois pontos oposto mencionados, explicando os fatores psicossociais no trabalho funcionam.

Os Fatores Psicossociais no Trabalho

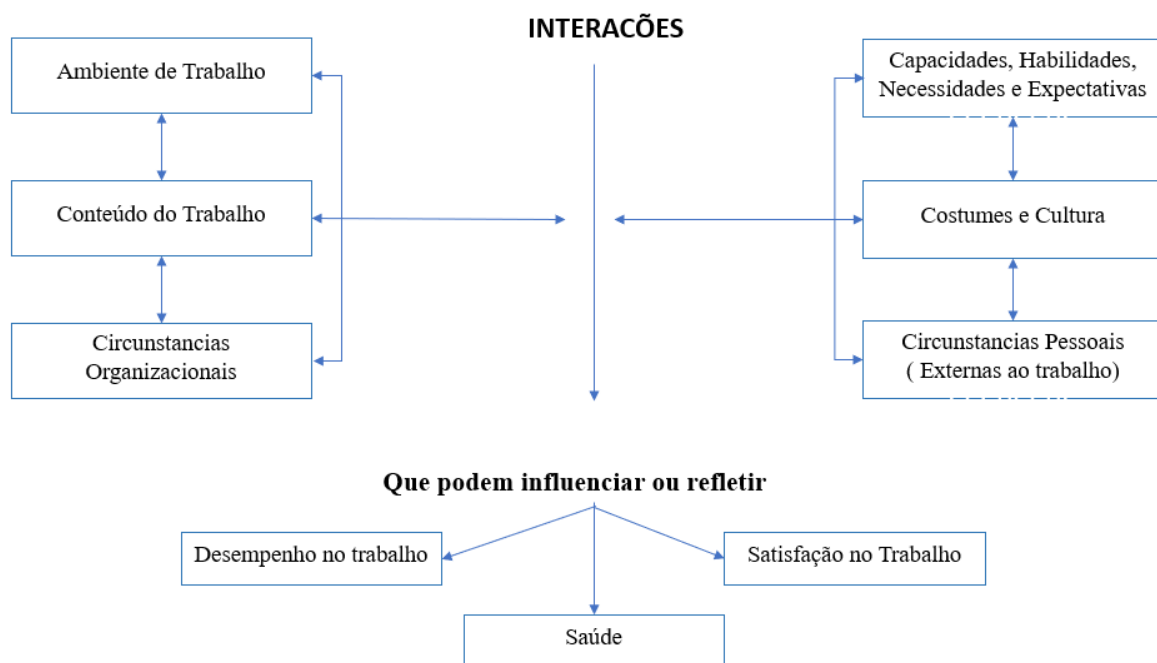


Figura 1 – Os Fatores Psicossociais no Trabalho

Fonte: *International Labour Office (ILO). Psychosocial factors at work: recognition and control. Report of the Joint ILO/WHO Committee on Occupational Health – Ninth Session. Genebra: 1984, p. 4.*

A partir da imagem que foi descrita no documento, torna-se evidente que os fatores humanos e organizacionais associados em equilíbrio, são importantes para criação de condições favoráveis para a situação psicossocial no trabalho, o que acaba

por inspirar um ambiente social positivo, em especial para a saúde do funcionário. Entretanto, por outro lado se o equilíbrio é desrespeitado essas interações podem ser negativas (BARUKI, 2015).

Luciana Veloso Baruki, continua sua análise e de acordo com ela, a falta de equilíbrio pode acarretar:

Distúrbios emocionais, problemas comportamentais, mudanças bioquímicas e neuro-hormonais, além de riscos adicionais de que o indivíduo venha a desenvolver doenças físicas e/ou mentais em um momento posterior. Podem-se esperar também efeitos adversos no desempenho, bem como na satisfação percebida com o trabalho. [...] o risco psicossocial aparece quando a natureza da interação social mediada pelo ambiente de trabalho é do tipo negativa. (BARUKI, 2015, p. 36)

Sendo assim, é possível concluir que as interações humanas presentes no ambiente organizacional, ou seja, os fatores psicossociais dele, se comportam de maneira tão importante quanto as condições físicas desse mesmo lugar (equipamentos e máquinas). Segundo o autor Renan Fernandes Duarte (2018), quando as interações se alinham de forma negativa a motivação dos indivíduos fica mais baixa assim como seu desempenho e satisfação, o que pode levar a sério danos psicológicos e o desenvolvimento de doenças como a Síndrome de Burnout, caracterizada pelo esgotamento emocional, exaustão e estresse.

É fundamental destacar que não somente as questões externas, tanto ambientais quanto organizacionais, ao indivíduo que determinam os riscos psicossociais, muito vai depender da interpretação do trabalhador. Diferentemente de fatores físicos, químicos e biológicos de risco no âmbito do trabalho, o risco psicossocial atravessa uma perspectiva subjetiva do indivíduo, tal particularidade coloca os fatores de risco psicossociais em um nível distinto dos demais risco ocupacionais (CARLOTTO, 2019).

Dessa forma, ficou claro que os fatores psicossociais do trabalho estão relacionados com as interações entre meio ambiente, relações de trabalho, as condições organizacionais estabelecidas, funções e características operacionais do trabalho, saúde e bem-estar. (CAMELLO; ANGERAMI, 2008).

A Organização Internacional do Trabalho (OIT, 1986) definiu que os riscos psicossociais no trabalho devem ser avaliados por duas diferentes perspectivas como falado anteriormente, a interação entre o conteúdo do trabalho, satisfação, gestão e as condições organizacionais e ambientais, e por outra que referente as capacidades,

competências, necessidades, cultura e o contexto pessoal de fora da empresa do trabalhador, uma vez que através das experiências negativas vivenciadas no exterior do ambiente de trabalho, pode ocorrer uma influência em seu desempenho e em sua saúde.

Caso ocorra o cenário negativo, como consequências é possível destacar problemas comportamentais, transtornos emocionais e mudanças hormonais, o que pode evoluir para casos ainda mais graves, nos quais os funcionários são capazes de progredir para doenças físicas ou mentais (OIT, 1986). Tais fatores, são responsáveis por gerar efeitos contrários na satisfação do indivíduo com o trabalho e seu desempenho.

Segundo o Guia da Comissão Europeia (2000), existe uma importante necessidade em identificar as causas do estresse relacionadas ao trabalho. Ainda de acordo com o guia, dentre os motivos é possível destacar: o estresse exagerado se comporta como um fator negativo tanto para o indivíduo quanto para a organização na qual trabalham e para a sociedade; os problemas relacionados ao trabalho estão, cada vez mais, se agravando e na maioria dos casos é possível que seja evitado ou minimizado se todos agirem visando o interesse coletivo e não somente o individual.

Atuar na prevenção e promover políticas de saúde dentro das empresas, pretende contribuir positivamente primeiramente para diminuir os efeitos negativos dos riscos psicossociais, e por outro lado, gerar o bem-estar no ambiente de trabalho. Os efeitos podem ser potencializados, através de incentivos uma rede de apoio ao trabalhador, com a implementação de um estilo de vida que contribua para revigorar o estado geral de saúde dos funcionários. (PEREIRA; RIBEIRO, 2017).

A partir de todas essas considerações, é preciso, entretanto realizar uma pequena diferenciação, que alerta a Agência Europeia para Segurança e Saúde no trabalho (2021):

Ao considerar as solicitações profissionais, importa não confundir riscos psicossociais como a carga de trabalho excessiva com as condições, embora estimulantes e por vezes desafiantes, de um ambiente de trabalho construtivo em que os trabalhadores são bem preparados e motivados para dar o seu melhor. Um ambiente psicossocial positivo promove o bom desempenho e o desenvolvimento pessoal, bem como o bem-estar mental e físico dos trabalhadores. (AGÊNCIA EUROPEIA PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO, 2021)

No momento em que as exigências de trabalho se tornam exorbitantes, de forma que, superem a capacidade compreensível de serem executadas, os

trabalhadores vão sentir os efeitos do *estresse* em seu corpo. Mais profundamente do que os danos causados a saúde mental, “os trabalhadores afetados por *stresse* prolongado podem acabar por desenvolver graves problemas de saúde física, como doenças cardiovasculares ou lesões musculoesqueléticas”. (AGÊNCIA EUROPEIA PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO, 2021)

Assim, é possível verificar que algumas manifestações de estresse no trabalho têm sua causa motivada pelos riscos psicossociais. A partir do momento em que o trabalhador é sujeito a elevadas doses exigências, e ainda quando essas exigências não estão em acordo com os conhecimentos reconhecidos pelo empregado, e somados a isso existe uma limitação de disponibilidade de informações, o trabalhador se vê em uma posição de desespero, em não saber como lidar com a situação e acaba por experimentar um quadro de estresse (OMS, 2003).

2.1.1 Classificação dos riscos psicossociais no trabalho

Dessa forma, nesta seção serão indicadas classificações por diferentes órgãos sobre os riscos psicossociais, destacando suas particularidades e elementos fundamentais. As classificações abordadas serão indicadas de acordo com a OIT (Organização mundial do trabalho) e ISTAS (O Instituto Sindical de Trabajo Ambiente y Salud).

Antes de entrar nessas classificações, cabe uma breve contextualização. Os avanços tecnológicos e a transformações promovidas pela globalização, operaram mudanças no mundo do trabalho. Tais alterações proporcionaram uma nova forma de enxergar a interação do homem com o trabalho. As organizações sentiram a necessidade de se reestruturar em termos de processos e atividades, de forma que acompanhem a competitividade do mercado no global, o que promoveu interferências tanto na dinâmica de trabalho, quanto na sociedade e na vida pessoal dos próprios trabalhadores. Não é raro verificar casos em que os trabalhadores tenham vivenciado algum tipo de situação de desgaste emocional, conflitos interpessoais ou descontentamento no trabalho (STEVENS, 2012).

Por ser uma atividade pertencente a ser humano enquanto ser social, o trabalho faz parte de uma significativa parcela da vida dos indivíduos, e assim por passar muitas horas do seu tempo no ambiente de trabalho, algumas ocorrências

positivas e negativas são passíveis de acontecer e gerar impactos sobre a sua saúde física ou mental. (GALVIN, 2013).

As discussões acerca dos riscos psicossociais ocupacionais são objetos de estudo há algumas décadas, entretanto teve suas pesquisas intensificadas nos últimos anos devido aos graves problemas que vinham causando aos trabalhadores e as organizações. Assim, é possível destacar que suas classificações foram amadurecendo ao longo desse tempo e se tornando mais concretas, em um cenário repleto de diversidades (BAURUKI, 2010).

Tais riscos psicossociais no trabalho representam as condições, demasiadamente no âmbito organizacional, que são capazes de afetar negativamente a saúde e principalmente a parte psicológica dos trabalhadores. Segundo Aline Jacinto, os fatores dos riscos psicossociais no trabalho são:

Aspectos da organização e seu ambiente social, sendo eles carga e ritmo de trabalho excessivos, comunicações empobrecidas, falta de apoio, trabalho em turnos, falta de participação das decisões, tarefas desagradáveis, conflitos nas relações interpessoais no trabalho, conflitos entre as exigências domésticas e as do trabalho. Estes fatores podem levar o indivíduo ao estresse, que por sua vez é considerado um risco psicossocial ao trabalhador, pois pode ocasionar em danos à sua saúde, como físicos (problemas cardiovasculares e gastrointestinais), psíquicos (transtornos de ajustamento e depressão) e comportamentais (dependência ou vício). (JACINTO, 2017, p. 04)

Segundo dados do Ministério da Saúde (2001), os distúrbios mentais e de comportamento associados ao trabalho, possui consonância com o contexto laboral e a interação corpo-mente dos trabalhadores. Dentre os aspectos responsáveis por motivar o sofrimento temos: situações de fracasso individual; medo de perder o emprego; falta de significado das tarefas exercidas; pressão por resultado; fatores relacionados ao tempo (turnos longos ou ritmo intenso) e experiências traumatizantes de acidentes no local de trabalho.

Portanto, é possível perceber que a compreensão e análise dos riscos psicossociais no trabalho devem ter um olhar para além de características específicas de um ambiente de trabalho. Duarte (2018, p.26), destaca que “Mais do que apenas a forma com que o trabalho é organizado, é necessária a atenção para o caráter subjetivo, a interação entre o trabalhador e seu ambiente de trabalho”.

A partir dos dados enunciados, torna-se possível compreender que as consequências geradas a partir dos riscos psicossociais, denotam a importância de

estudos e definições acerca desses problemas, que se tornaram verdadeira questão de saúde pública. Diante da gravidade do assunto, conhecer as classificações com maior destaque a seu respeito é uma ferramenta fundamental para iniciar planos de gerenciamento desses riscos.

Considerando a classificação da OIT, Lennart Levi (1984), sueco e professor de medicina no Instituto Karolinska, foi consultor temporário da OIT e OMS, realizou uma pesquisa e categorizou em quatro grupos os riscos psicossociais: I) sobrecarga quantitativa; II) carga qualitativa insuficiente; III) falta de controle sobre o trabalho; IV) falta de apoio social em casa e por parte da chefia e dos colegas de trabalho.

Posteriormente, segundo Baruki (2015), os dados foram utilizados como base para OIT que atualizou-os, e acabou ampliando-os para seis grupos: I) sobrecarga quantitativa; II) carga qualitativa insuficiente; III) falta de controle sobre o trabalho; IV) estressores físicos; V) papéis/funções conflitantes; VI) falta de apoio social em casa e por parte da chefia e dos colegas de trabalho.

Explicando mais a fundo cada um dos itens, a sobrecarga quantitativa pode ser associada ao grande aglomerado de tarefas e atividades, proporcionado pela produção em massa que exercem uma enorme pressão com relação ao tempo para o alcance das metas. Em grande parte, corresponde a uma demasiada quantidade de trabalho a ser realizada, em movimentos, muitas vezes, repetitivos que pode tanto estar relacionado ao trabalho em linha de montagem como na rotina estabelecida nos escritórios na atualidade a (BARUKI, 2015, p. 33).

A carga qualitativa insuficiente refere-se diversidade das atividades do trabalho exercido, sendo assim trata-se de trabalhos monótonos e limitados. Em tais modelos de trabalho, o funcionário não recebe demanda nas quais tenha que estimular a sua criatividade e nem mesmo atua na resolução de problemas que trabalhem sua mente, oferecendo riscos a sua psique.

Outro fator que pode fazer parte desse cenário contribuindo negativamente, é que não haja ou tenha pouca interação social do trabalhador, o que acaba o desestimulando ainda mais. Empregos com essas características são comumente vistos devido a automação das linhas de produção que foi parte de um processo otimizado, e sendo cada vez maior a utilização de computadores e maquinário limitado. (BARUKI, 2015, p. 33).

A falta de controle sobre o trabalho, corresponde ao fato de o indivíduo não ser responsável por suas decisões. Ele não controla suas tarefas, nem o tempo em que deve executá-las e como realizá-las. De acordo com o Baruki (2015), tal fato pode ser evidenciado, por exemplo, no quadro do calendário do funcionário e dos seus procedimentos de trabalho, ele não possui nenhum tipo de ingerência sobre nas decisões a serem tomadas.

Os estressores físicos são considerados como elementos que podem atingir o trabalhador física e quimicamente. De acordo com Baruki (2015):

[...] é possível a ocorrência de efeitos secundários psicossociais cuja origem reside no contato com substâncias que produzem cheiros, luzes brilhantes, extremos de temperatura, ruído ou umidade, dentre outros. Esses efeitos também podem resultar do fato de o trabalhador estar consciente, suspeitar ou simplesmente temer a possibilidade de estar exposto a perigos químicos que possam comprometer a sua vida de forma direta (adoecimento) ou indireta (provocando acidentes). (BARUKI, 2015, p. 34)

O conflito de papéis e função se inicia a partir dos diversos tipos de papéis que uma pessoa pode exercer, atribuídos a situações do ambiente externo ou interno da organização. É possível observamos, que aos seres humanos, são concedidas funções que podem variar de acordo com a perspectiva, por exemplo, ao passo que um mesmo indivíduo pode ser superior também pode ser subordinado, filho ou filha e mãe e pai. Essas diferentes posições, eventualmente podem vir a ter objetivos opostos, o que pode gerar um conflito de interesses, causando estresse na hora da decisão, por exemplo um dilema dos supervisores e amigos de trabalho. (BARUKI, 2015)

A falta de apoio social em casa e por parte da chefia e dos colegas de trabalho é um elemento, como o próprio título já enuncia, que a pessoa se vê desorientada e sem amparo da família e dos indivíduos do seu trabalho. Ao longo da vida não são poucas as situações passadas que demandam um certo tipo de apoio familiar ou situações no trabalho nas quais é preciso apoio da chefia ou colegas. Dessa forma, nos eventos em que ocorre um desequilíbrio, ou alguma ruptura nesse fluxo de solidariedade na qual se pauta o equilíbrio psicossocial do ser, acontece uma interação negativa. (BARUKI, 2015)

Um estudo realizado por Rejane Galvin (2013, p. 74) teve como resultado o apoio social considerado um elemento de grande importância quanto ao

desenvolvimento de depressão por parte dos trabalhadores participantes da pesquisa. Segundo a autora:

O apoio social funcionou como amortecedor ou catalisador para sintomatologia depressiva. (...)A dimensão apoio social no trabalho associada à depressão evidenciou que essa característica laboral confere proteção para a sintomatologia depressiva, sendo que as chances de apresentar depressão diminuem à medida que aumenta o escore de apoio social para a amostra em questão. (GALVIN, 2013, p.61).

As classificações que foram enunciadas, foram retiradas a partir do estudos realizados por Lennart Levi (1998), descritas no capítulo “Fatores Psicossociais, Estresse e Saúde” da Enciclopédia da Saúde e Segurança no Trabalho da OIT, suas classificações são fontes que possibilitam e ajudam na compreensão e desenvolvimento de ações que de prevenção aos possíveis danos pelo desequilíbrio psicossocial.

Outra instituição importante que realizou estudos sobre o assunto foi o Instituto Sindical de Trabajo Ambiente y Salud (ISTAS, 2006) que desenvolveu em seus estudos, quatro importantes divisões dos fatores dos riscos psicossociais, e são eles: I) excesso de exigências psicológicas no trabalho; II) falta de influência no desenvolvimento do trabalho; III) falta de suporte social e baixa qualidade da liderança; IV) baixa remuneração do trabalho.

Sobre o excesso de exigências psicológicas no trabalho é possível identificá-lo em diferentes situações, uma vez que está associado ao excesso de demandas. Temos por exemplo, os casos em que há uma exaustiva pressão por resultados e batimento de metas, exigência de executar uma tarefa de maneira rápida ou imoral, ou mesmo a obrigação em desenvolver respostas rápidas e aceleradas para uma tomada de decisão precisa. Todos esses fatores somados ou não, podem levar ao esgotamento do trabalhador.

A falta de influência no desenvolvimento do trabalho, está descrita em situações nas quais o trabalhador não possui, ou possui quase nenhuma, autonomia para definir como irá executar as suas tarefas e nem mesmo quando. Seguindo a mesma linha, temos os casos em que o a própria dinâmica de trabalho não proporciona oportunidades para que sejam desenvolvidas as qualidades e habilidades do trabalhador que seriam aplicadas na atividade que ele exerce.

Falta de suporte social e baixa qualidade da liderança estão presentes nas situações em que o empregado se encontra sem o apoio dos seus superiores hierárquicos ou colegas, e precisa executar as tarefas por conta própria sem suporte interno. Atrelado a isso, temos também a falta de informações que auxiliem na forma como deve ser realizada a atividade, deixando o funcionário sem instruções.

A baixa remuneração do trabalho diz respeito a falta de reconhecimento do valor da força de trabalho do empregado, que é refletido em salários desproporcionalmente baixos ou pelo emprego de condutas desrespeitosas e injustas por parte dos seus superiores. Outro fato associado, é troca de funções ou posto de trabalho sucessivas, contra a vontade do trabalhador. Tudo isso graças a uma fraca segurança contratual.

2.2 Estresse Ocupacional

O tema estresse ocupacional tem sido amplamente discutido por diversas áreas da ciência e literatura, nos últimos anos. Tal fenômeno, tem ganhado tamanha visibilidade visto que, existe uma grande preocupação com diversas consequências negativas, oriundas do estresse. Theorell (1985) evidenciou que, caso as condições de trabalho nas quais o empregado for submetido for de estresse e pressão constantes, poderá ser desencadeado efeitos desfavoráveis sobre o seu bem-estar físico e psicológico. Dessa forma, suas causas têm sido fortemente relacionadas com a saúde do trabalhador e ao seu desempenho organizacional, na busca incessante de conseguir atingir metas e objetivos.

As mudanças sociais, econômicas e tecnológicas, foram responsáveis por causar impactos severos na vida dos trabalhadores, a sociedade em geral sofreu diversas transformações e novos rumos para na relação com o trabalho foram traçados. De acordo com Claudia Eliza Papa do Prado (2016):

O profissional da era globalizada participa de um cenário constituído por diversos fatores, como a alta competitividade, a ascensão da mão de obra terceirizada e a concorrência acirrada, ocasionando desgastes fisiológicos e cognitivos no corpo humano. Os trabalhadores cujas atividades dependem de alto grau de responsabilidade, agilidade de decisão e outras vertentes que exijam resultados satisfatórios estão cada vez mais renunciando ao lazer e ao descanso que o corpo e a mente necessitam para se restabelecerem (PRADO, 2016, p.286).

As tentativas incansáveis de adaptação a esse novo cenário, tanto no Brasil como em outros polos industriais, têm causado, em grande medida, danos à saúde dos empregados. Nesse panorama, “o estresse ocupacional pode ser entendido como um conjunto de perturbações psicológicas ou sofrimento psíquico associado às experiências de trabalho” (PRADO, 2016, p.286)

Com a tentativa de acompanhar os avanços da globalização e as todas as mudanças tecnológicas, a grande maioria das empresas, para se manterem competitivas, buscaram alavancar seus processos de forma que não perdessem o seu espaço no mercado. O lado positivo que pode ser observado desse cenário, é que para agilizar suas atividades o investimento deve ser maior, tanto no produto\serviço quanto nas pessoas. (PRADO,2016)

Quando as condições de trabalho são favoráveis o trabalho é mais empenhado e conseqüentemente o cliente fica mais satisfeito. Entretanto, o investimento em mais processos e melhores condições de trabalho, pode vir acompanhado da cobrança com os funcionários, em um processo nada sadio. Por trás dos investimentos o aumento das exigências também pode ser observado, em alguns casos, deixando o profissional encurralado, obrigado a produzir e se dedicar ainda mais a empresa, passando a fazer mais horas extras, jornadas noturnas e tendo um desgaste ainda maior. (LIMEIRA; LÉLIS, 2018)

A partir desse contexto, ocorre desenvolvimento do estresse no universo de trabalho. Tal situação, apresenta diversos malefícios a saúde do ser humano, podendo desencadear doenças como depressão, fadiga, hipertensão, doenças cardiovasculares, insônia entre outras. Os funcionários submetidos a quadros de estresse tendem a ter um índice de produtividade bem menor do que o normal, cometendo erros com mais frequência, perdendo um pouco de sua concentração e atrasando suas atividades, tudo relacionado ao estresse e desconforto (BRUD, 2018).

De uma maneira geral é possível definir o estresse ocupacional com base nos fatores do trabalho que excedem a capacidade do indivíduo ou nas respostas fisiológicas, psicológicas ou comportamentais que são desenvolvidas por ele (JEX;1998; JONES & KINMAN, 2001). Nos últimos anos, tem sido considerado o estresse ocupacional fruto de um processo concebido por estressores e repostas, de

maneira relacional, em que a relação entre o ambiente de trabalho e o sujeito estão diretamente ligadas.

Essa afirmação é evidenciada na teoria de Lazarus (1995), que cultiva que o estresse ocupacional é realizado quando o indivíduo analisa que suas funções de trabalho estão excessivas perante os recursos disponibilizados para enfrentamento das suas demandas. Segundo o autor, o estresse não é inerente a pessoa, mas pode ser desenvolvido a partir de um determinado ambiente com um tipo de pessoa.

Dois aspectos são de extrema importância para vida do profissional, divisão das tarefas que são estabelecidas para formar as suas atividades diárias e sua carga de trabalho são fatores associados a estressores laborais. Além deles, podemos destacar os problemas de infraestrutura, excesso de tarefas prescritas e realizadas, condições precárias, falta de insumos e a baixa valorização e remuneração, podem reforçar o abalado nesses estressores. (PRADO,2016).

De acordo com Prado (2016) a abordagem do estresse ocupacional, deve considerar 3 vertentes importantes: biológica, psicológica e sociológica e analisa que:

Apesar de distintas, são complementares e estão interligadas. Na biológica, o estresse é caracterizado, essencialmente, pelo grau de desgaste do corpo. Os processos afetivos, emocionais e intelectuais do indivíduo correspondem à abordagem psicológica, ou seja, é a maneira pela qual este se relaciona com as outras pessoas e com o mundo ao seu redor. Em adição, a sociológica refere-se à compreensão das variáveis que se estabelecem no contexto da sociedade. O diagnóstico dos sinais e sintomas do estresse ocupacional é essencialmente clínico, baseado nos rastreamentos individual e do risco nas situações de trabalho. (PRADO, 2016, p.287)

De acordo com Balassiano (2011), estudo realizados sobre a área indicaram que a situação estressora percebida pelo empregado gera o impacto direto no seu ambiente de trabalho e de maneira concomitante nele mesmo. Sendo assim, é possível compreender que para algum fator ser considerado estressor na empresa ela deve necessariamente ser percebida pelo funcionário (Paschoal;Tamayo, 2004).

Uma pesquisa realizada pela *International Stress Management Association* (ISMA-BR), indica que o Brasil é o segundo país com mais pessoas afetadas pela Síndrome de Burnot no mundo, que é caracterizada por ser uma doença derivada de altos níveis de estresse. Além disso, foi constatado também que 30% dos profissionais brasileiros sofrem de Burnout. (ISMA-BR, 2021).

Diante dessa perspectiva, Paschoal e Tamayo (2004), entenderam que o estresse ocupacional deve ser compreendido como um processo em que o

empregado enxerga demandas de trabalho com características estressoras e ao ter que lidar com elas acaba por desenvolver reações negativas.

Essa definição vai de encontro coma, desenvolvida por Seegers e Van Elderen (1996) e segundo eles:

O estresse é o resultante da percepção sobre a discordância entre as exigências da tarefa e os recursos pessoais para cumprir as ditas exigências. Uma pessoa pode sentir esta discordância como desafio e, em consequência, reagir dedicando-se à tarefa. Caso contrário, se a discordância é percebida como ameaçadora, então o trabalhador enfrentar-se-á com uma situação estressante negativa, que pode conduzi-lo a evitar a tarefa (Seegers e Van Elderen, 1996, p.213).

A partir de tal definição é incorporada de maneira conjunta os fatores objetivos da circunstância do trabalho, com a percepção do indivíduo sobre o trabalho e as suas ferramentas para executá-lo e responder as exigências realizadas. Nesse sentido, torna-se perceptível que a melhor forma de intervir para tentar solucionar o problema é atuando de maneira contundente na identificação correta dos estressores organizacionais. Uma vez que, existem diferentes tipos de causa para o estresse, que devem ser tratadas individualmente o que requer diversas ações específicas para cada caso (FULCHERI et al., 1995).

O estresse é considerado um estado geral de tensões fisiológicas que age sobre o ser humano, alterando a sua homeostase devido a essas tensões submetidas ao corpo (CAMELLO; ANGERAMI, 2008). Dessa forma, é possível verificar a sua relação direta com as demandas do ambiente nas situações em que existe um frequente volume de tarefas, responsabilidades e poucas possibilidades de tomada de decisão ou controle sob a circunstância. A experiência vivenciada que é extremamente desagradável e exaustiva, levando a um esgotamento do indivíduo, a longo prazo, pode ocorrer uma diminuição no senso de perspectiva e habilidades para resolução de problemas por parte desses funcionários. Esse fato, levará a um alto risco de doenças (CARAYON, 1999).

Ao ser submetido a longos períodos de um episódio estressante, as consequências sobre o organismo podem ser mais fortes, tendo como resultado um desgaste progressivo e, em alguns casos ao esgotamento, o que clemente acaba por comprometer a performance do empregado. Tal aspecto foi citado por Selye (1936?), ao apresentar a Síndrome da Adaptação em 1936. Wolff, presidente da Sociedade Americana de Psicossomática, em 1952 indicou que os transtornos causados na

relação do homem com seu ambiente de trabalho, envolvendo tanto fatores físicos e psicossociais, poderiam gerar emoções desprazerosas e proporcionar reações de vários tipos (FRANCA; RODRIGUES, 1999).

O estresse ocupacional tem sido experimentado de diversas formas, algumas pessoas têm sua experiência, a partir do desequilíbrio entre o que lhes é exigido e os recursos ambientais e pessoais para lidar com elas (CARAYON; SMITH; HAIMS. 1999). Os estressores ocupacionais estão geralmente associados à organização do trabalho, condições insalubres de trabalho, excessiva carga de trabalho, falta de orientação, relação abusiva por parte de seus supervisores, falta de controle sobre a tarefa e ciclos trabalho-descanso que ultrapassam os limites fisiológicos (CARAYON; SMITH; HAIMS. 1999).

Diante do que foi evidenciado, é possível perceber que os geradores de estresse ocupacional estão relacionados a aspectos marcantes do ambiente de trabalho que envolve múltiplos fatores como a organização, a qualidade das relações humanas presentes e as atividades desempenhadas. Tais fatores são capazes de influenciar diretamente na vida do empregado, contribuindo de forma negativa, e prejudicando o seu desempenho.

3. METODOLOGIA

Nesta seção será determinada o tipo de pesquisa a ser utilizada, e serão expostos o universo e a amostra selecionados, assim como os indivíduos que forneceram dados para a pesquisa, coleta de dados e método de análise. Por fim, será descrita a maneira pela qual os dados foram coletados e, ainda, as limitações do método adotado. Acrescento que os dados de pesquisa foram produzidos durante a pandemia, na data de julho de 2020 até abril de 2021.

3.1. Tipo de Pesquisa

De acordo com Gil (1991) e Vergara (2000), uma pesquisa pode ser caracterizada quanto aos fins e aos meios. Ao se tratar dos fins, a pesquisa é definida como exploratória, uma vez que busca se familiarizar com o problema e explicá-lo de forma mais detalhada. Com relação aos meios, esta pesquisa utilizou da pesquisa de campo para coleta de dados e análise deles, foi feita a aplicação de um questionário para aprofundamento maior sobre o assunto. Além da utilização desse método, foi empregada pesquisa de campo para a observação, coleta dos elementos e análise dos fatos obtidos, para tal, foi feita a aplicação de um questionário, para a coleta de informações e dados diretamente fornecidos por pessoas que estão inseridas no mercado de trabalho, dentro de alguma organização e que tenham passado por alguma experiência de estresse, de forma autodeclarada.

3.2. Universo e Amostra

O universo dessa pesquisa é representado por todos o conjunto de pessoas que estão ativas no mercado de trabalho, e já fizeram ou fazem parte de uma organização, sendo ela pública ou privada. Além disso, os indivíduos selecionados deverão ter passado por alguma circunstância que tenham demonstrado efeitos de aumento de estresse desencadeados por ações ocorridas no ambiente de trabalho que estava inseridas.

No que diz respeito à amostra, ela será do tipo não probabilística por conveniência. Nesse caso, ela foi obtida de forma que nem todos os constituintes da

população podem ser selecionados e por se tratar de conveniência, os participantes serão escolhidos por sua disponibilidade. (FREITAS *et al*, 2000)

3.3. Coleta de Dados

A coleta de dados foi exercida através da implementação de um questionário online (apêndice A), utilizando-se o método de levantamento (*survey*). O questionário foi encaminhado de forma aleatória contando com a autodeclaração dos que preencheram de terem passado por situações de estresse no trabalho. A partir do estudo bibliográfico, houve o aprofundamento dos conhecimentos acerca dos riscos psicossociais, estresse ocupacional e comportamento organizacional, assuntos principais abordados nesta pesquisa.

Através do questionário, pude realizar uma análise que evidenciou, de que forma as situações em que as pessoas entrevistadas foram submetidas no ambiente de trabalho se relacionam aos riscos psicossociais, e puderam influenciar na construção de um quadro de estresse ocupacional. Nele constaram oito perguntas com as opções de marcações “frequentemente”, “às vezes”, “raramente” e “nunca ou quase nunca”, outras duas questões com escalas diferentes, em uma delas poderiam ser marcadas as alternativas “de forma nenhuma”, “moderadamente”, “bastante” e “extremamente” e na outra “improvável”, “não tenho certeza”, “provável” e “bastante provável”. Além dessas perguntas, outras duas questões foram adicionadas evidenciando escalas de 0 a 5 para serem marcadas, e ao final uma tabela indicando sintomas de ansiedade percebidos no último mês. Acrescento que os dados de pesquisa foram produzidos durante a pandemia, na data de julho de 2020 até abril de 2021.

3.4. Método de Análise

Para identificar os resultados alcançados foi feita uma análise dos dados coletados com as ferramentas da estatística descritiva, com intuito de descrever a existência da relação entre os riscos psicossociais e o estresse ocupacional. Além disso, foi levado em consideração, as pesquisas bibliográficas como forma de

embasamento teórico, de maneira a verificar se há um alinhamento com as respostas obtidas no questionário respondido pelos voluntários. Essa relação foi estabelecida de forma que as questões foram agregadas em categorias sendo mais ou menos intensas, as respostas que correspondessem a um valor de pelo menos 75% são consideradas as de maior relevância.

3.5. Limitações do Método

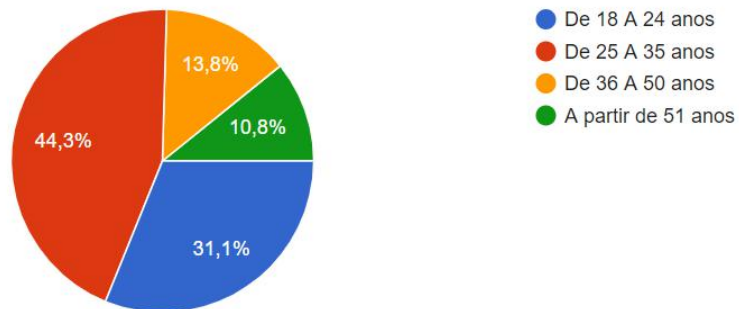
O tipo de metodologia escolhido já carrega algumas limitações, quando por exemplo, a pesquisa é submetida a uma amostra situacional restringindo o local no qual será realizada, dificultando a generalização das respostas e não sendo um estudo que abrange as realidades das diferentes localidades do país, e sim de uma única região.

A utilização da aplicação de um questionário online (apêndice A) também é um indicador de limitação, isso porque não é possível ter a certeza de que todos os participantes são pessoas confiáveis e que tenham de fato passado por uma circunstância de estresse ocupacional, o que conseqüentemente pode afetar a veracidade das informações coletadas.

4.RESULTADOS

Participaram da pesquisa um total de 167 voluntários, sendo 84 (50,3%) do sexo feminino e 83 (49,7%) do sexo masculino.

Gráfico 1 - Gênero da amostra

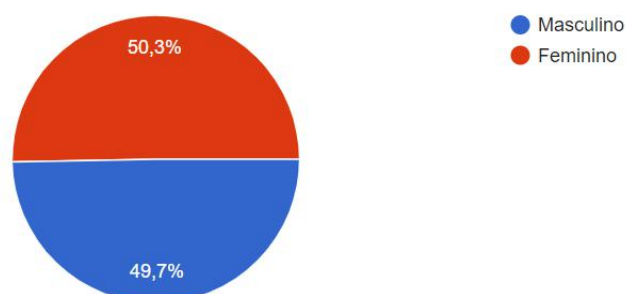


Fonte: Elaborada pela autora

O questionário foi dividido em seis partes, sendo: (i) características sociodemográficas, (ii) demanda de trabalho, (iii) controle sobre as atividades (iv) níveis de estresse e saúde (v) escala de remuneração e estresse; escolaridade, (vi) escala de sintomas. Sendo colocadas 15 perguntas a respeito dos temas risco psicossociais, estresse e comportamento organizacional.

De acordo com a análise descritiva dos itens sociodemográficos, a amostra foi equilibrada entre homens e mulheres. Com relação a faixa etária, o maior percentual foi do intervalo de idades entre 25 a 35 anos tendo 74 marcações (44,3%), logo em seguida tivemos as idades de 18 a 24 anos com 52 marcações (31,1%), com um menor percentual ocorreu as assinalações nas idades entre 36 a 50 anos com 23 (13,8%) marcações e por último a partir de 50 anos com 18 marcados (10,8%). Gráfico

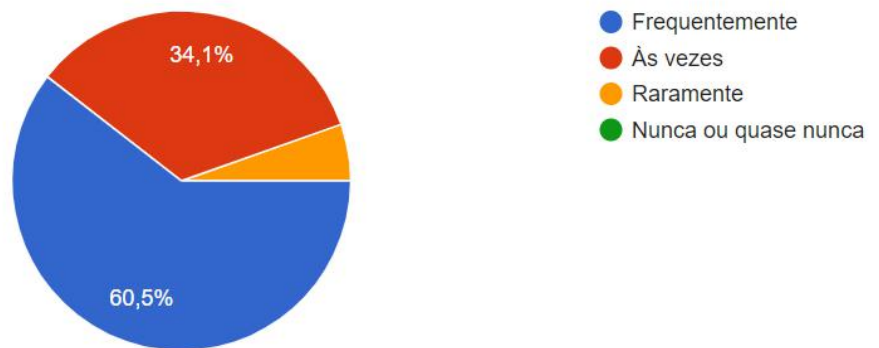
Gráfico 2 - Faixa etária da amostra



Fonte: Elaborada pela autora

Seguindo o questionário iniciaram as perguntas referentes aos fatores psicossociais, pretendendo compreender as demandas e esforços acometidos no trabalho. Os voluntários foram questionados “se o trabalho exige demais de voce?”, o resultado das respostas encontradas teve como maior percentual a opção “frequentemente” com 101 marcações, em segundo lugar ocorreu a opção “às vezes” com 57 pessoas assinalando a alternativa, em terceiro a opção “raramente” com somente 9 marcações, a opção “nunca” ou “quase nunca” não teve marcações.

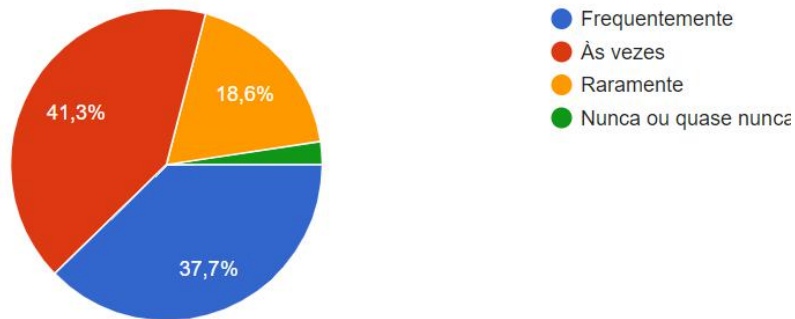
Gráfico 3 - Exigência no trabalho



Fonte: Elaborada pela autora

Outra pergunta relacionada com as demandas e a forma pela qual o trabalho vai se organizar, foi “Você tem tempo suficiente para cumprir todas as tarefas de seu trabalho?” para esse questionamento os voluntários da amostra apresentaram, em sua maioria, a alternativa “às vezes” como resposta com 69 marcações, seguida da alternativa “frequentemente” com 63 marcações, finalizando com as repostas raramente” 31 pessoas marcando a opção e “nunca” ou “quase nunca” com 4 marcações.

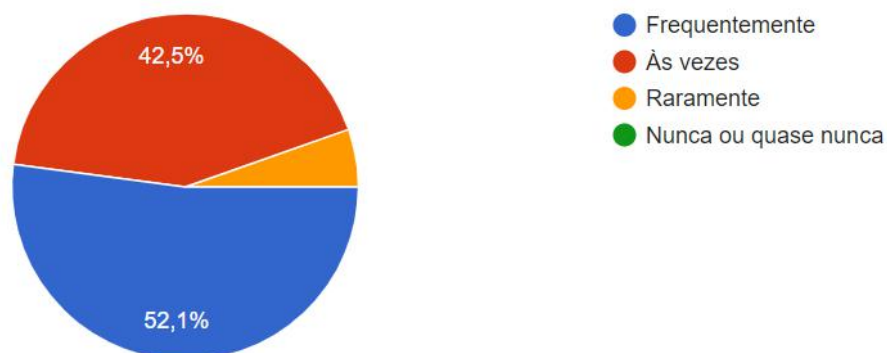
Gráfico 4 - Tempo para cumprir tarefas



Fonte: Elaborada pela autora

Buscando analisar as questões sobre o ritmo de produção exigida, para compreender melhor sobre como essas demandas são solicitadas foi perguntado “Com que frequência você tem que trabalhar intensamente (isto é, produzir muito em pouco tempo)?” o resultado das respostas encontradas teve como maior percentual a opção “frequentemente” com 87 marcações, representando mais da metade das respostas com relação a outras alternativas, uma quantidade bastante expressiva. A segunda resposta mais marcada foi “às vezes” com 71 pessoas assinalando, e por último a alternativa “raramente” com 9 pessoas assinalando, a alternativa “nunca” ou “quase nunca” obteve nenhuma marcação.

Gráfico 5 - Frequência de trabalho intenso

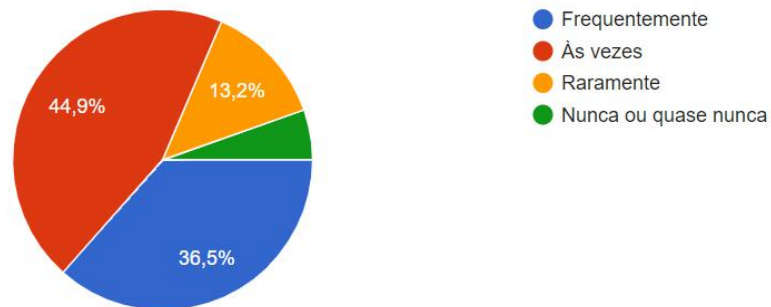


Fonte: Elaborada pela autora

As questões a seguir 6,7 e 8 foram propostas para analisar de maneira mais contundente aspectos do comportamento organizacional e em que medida eles são estabelecidos. Dessa forma a primeira pergunta para esse bloco foi: “Você pode

escolher como fazer o seu trabalho?” Obtivemos como resultados a maioria das respostas assinaladas com a alternativa “às vezes” que apresentou 75 marcações, a resposta “frequentemente” veio em segundo lugar com 61, e em seguida “raramente” com 22 voluntários marcando e por último “nunca” ou “quase nunca” com 9.

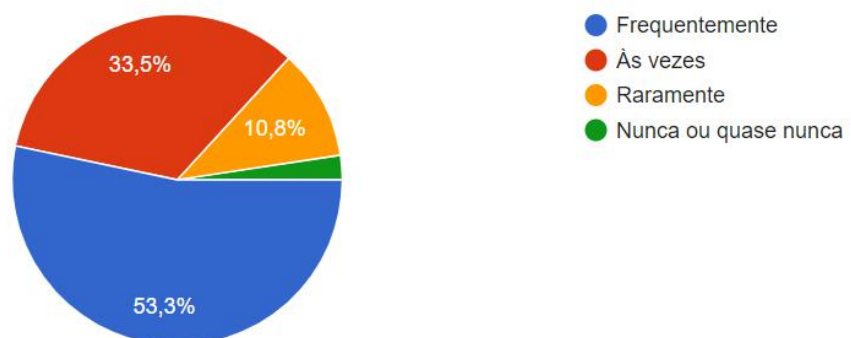
Gráfico 6 - Grau de autonomia



Fonte: Elaborada pela autora

Na sequência, a questão 7 questionava: “Você tem possibilidade de aprender coisas novas em seu trabalho?” nessa questão os participantes da amostra, em grande maioria, assinalaram a opção “frequentemente” com 89 respostas, em segundo obtivemos 56 na alternativa “às vezes”, em terceiro “raramente” com 18, e por último a opção “nunca” ou “quase nunca” com 4 respostas.

Gráfico 7 - Novos aprendizados

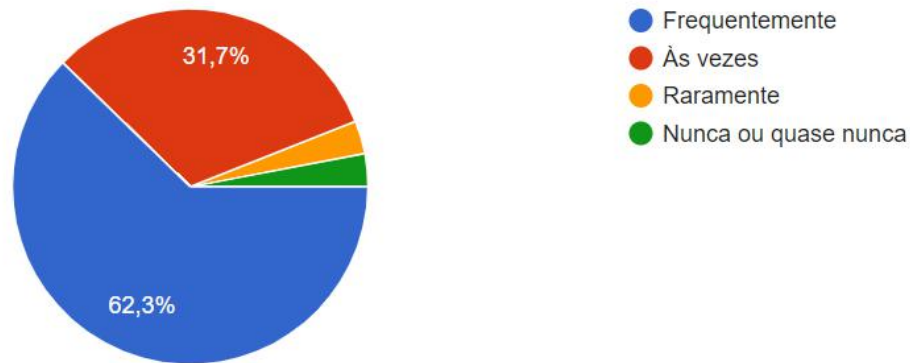


Fonte: Elaborada pela autora

Dando continuidade, a questão 8 abordava a pergunta: “No seu trabalho, é possível contar com o apoio dos seus colegas e dos supervisores?” Para esse questionamento foi obtido em maior número a alternativa “frequentemente” que dispôs

de 104 marcações das respostas, seguidos de 53 na opção “as vezes”, e empatados tivemos raramente e “nunca” ou “quase nunca” com 5.

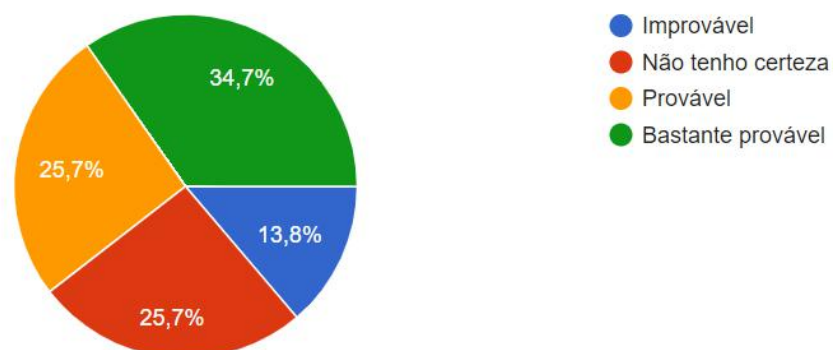
Gráfico 8 - Apoio social



Fonte: Elaborada pela autora

O próximo bloco de perguntas foi inaugurado para testar os aspectos relacionados ao estresse, saúde e desgaste emocional. A pergunta de número 9 questionou: “Considerando a sua saúde voce acha que será capaz de daqui a 5 anos fazer o seu trabalho atual?” a respeito deste questionamento as respostas obtidas foram de 58 marcações em “bastante provável”, seguidas das alternativas “provável” e “não tenho certeza”, que seguiram empatadas com 43 marcações para cada uma das alternativas, e por último com 23 pessoas marcando “improvável”.

Gráfico 9 - Saúde e trabalho

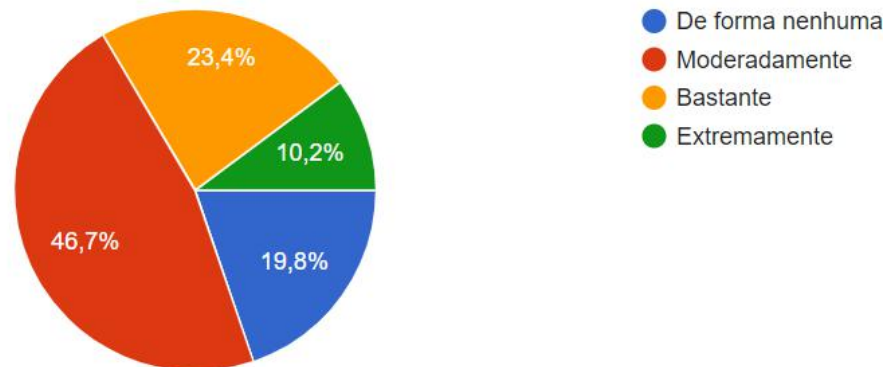


Fonte: Elaborada pela autora

A pergunta subsequente de número 10, questionou a amostra dos voluntários se “Durante as últimas 4 semanas, de que forma a sua saúde física ou problemas

emocionais no trabalho, influenciaram nas suas atividades sociais em relação a sua família, amigos ou grupos?” Para esse caso, foi alcançado uma quantidade 78 marcações na alternativa “moderadamente”, 39 em “bastante”, 33 em “de forma alguma” e 17 em “extremamente”.

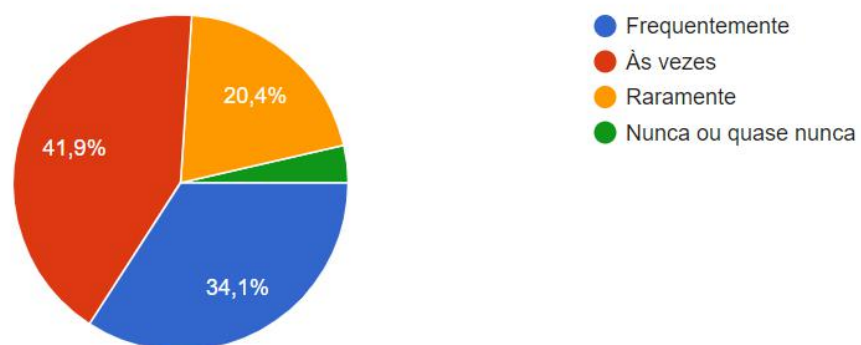
Gráfico 10 - Influências emocionais do trabalho na vida social



Fonte: Elaborada pela autora

Em seguida a pergunta realizada, de forma mais direta, foi: “Com que frequência sente desgaste emocional com o trabalho?” Na questão os participantes da amostra, em grande maioria, responderam “às vezes” com 70 assinalados, em segundo a alternativa “frequentemente” 57, seguido de “raramente” com 34 e por fim 6 em “nunca” ou “quase nunca”.

Gráfico 11 - Desgaste emocional

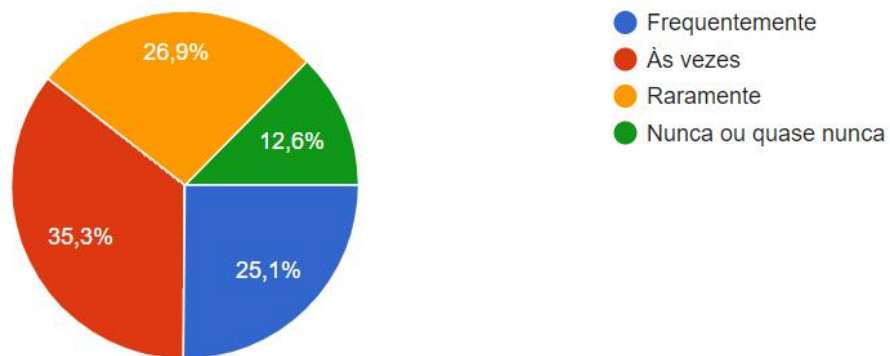


Fonte: Elaborada pela autora

A pergunta de número 12, ainda dentro desse bloco com o tema de saúde mental, foi “Com que frequência ao se levantar pela manhã e se deparar com outra

jornada de trabalho já sente esgotado?” Para esse questionamento a resposta com o maior número de marcações foi a alternativa “às vezes” com 59 marcações correspondendo a 35,3% do total, em seguida a alternativa “raramente” com 45 marcações e 26,9%, quase empatada da opção “frequentemente” com 42 marcações e 25,1% e por último a opção “nunca” ou “quase nunca” com 21 marcações e 12,6%.

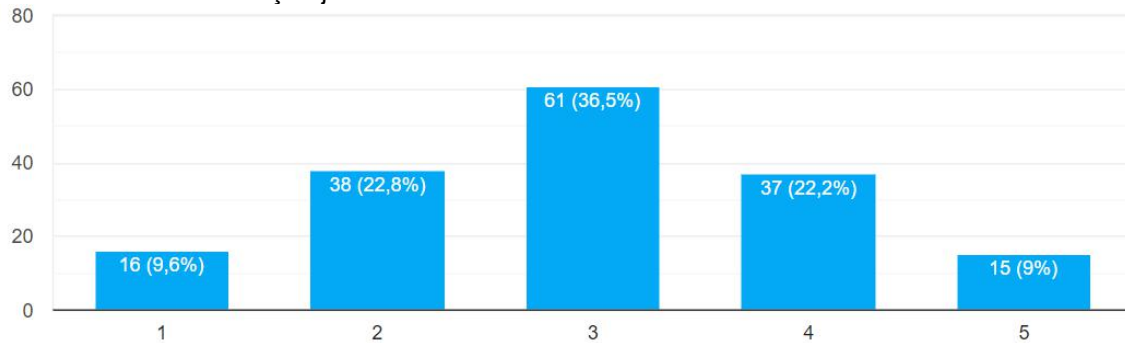
Gráfico 12 - Esgotamento



Fonte: Elaborada pela autora

As duas próximas perguntas de número 13 e 14 tiveram como finalidade, respectivamente, compreender se a remuneração estava adequada ao trabalho que é realizado e em que nível a escolaridade foi importante para o trabalho. Sendo assim, a primeira pergunta desse bloco e seus percentuais foram “Entre 0 e 5, marque a opção que reflete se sua renda é justa para desempenhar suas funções de trabalho (sendo 0 muito injusta e 5 muito justa), para essa pergunta o nível de número 3 considerado médio foi o mais marcado com 61 marcações das respostas, seguido do número 2 com 38 marcações, logo após o número 4 com 37, o próximo foi o número 1 considerado injusto com 16 marcados e por fim o 5 (muito justo) com 15 marcações apenas.

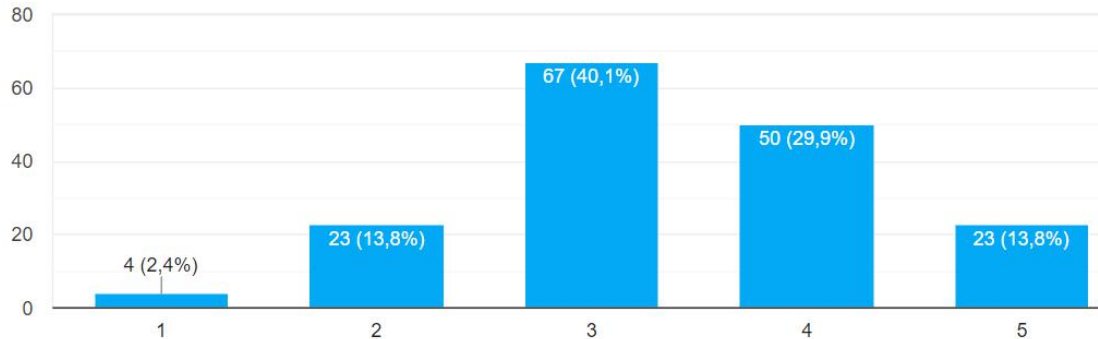
Gráfico 13 - Remuneração justa



Fonte: Elaborada pela autora

A segunda pergunta do bloco, questionava: “Entre 0 e 5, marque a opção que reflete se sua escolaridade lhe propiciou um trabalho com um nível de estresse suportável (sendo 0 muito injusta e 5 muito justa)”. As alternativas 3 e 4 foram as mais marcadas com, respectivamente, 67 marcações e 50, seguidos dos números 2 e 5 que ficaram empatados ambos com 23 marcados e por último o número 1 com 4 marcados.

Gráfico 14 - Escolaridade e estresse



Fonte: Elaborada pela autora

A última pergunta, de número 15, fecha o questionário fazendo um análise sobre os sintomas físicos desse estresse para avaliar os sinais de ansiedade que poderiam ter sido obtidos no último mês, para cada um dos voluntários. A classificação ocorreu em níveis (mínimo, leve, moderado e grave), seguindo padrões de categorização de acordo com a sintomatologia, os sintomas colocados foram: dormência, tremores nas pernas, incapaz de relaxar, temer o pior, atordoado, palpitação, nervoso e sufocação. Os resultados obtidos seguem na tabela abaixo.

Tabela 1: Lista de sintomas comuns a ansiedade

Sintomas	Absolutamente não	Levemente	Moderadamente	Gravemente
Dormência	103	49	11	4
Tremores	124	22	15	6
Incapaz de relaxar	35	52	55	26
Temer o pior	60	44	38	25
Atordoado	80	50	25	15
Palpitação	103	41	16	8
Nervoso	28	50	60	32
Sufocação	110	35	14	12

Fonte: Elaborada pela autora

5. DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Nesse tópico serão discutidos e analisados os resultados que foram descritos na seção anterior. Ressaltando que o objetivo principal dessa pesquisa consistiu em explorar a elevação dos níveis de estresse no trabalho e os riscos psicossociais no contexto das organizações.

No que diz respeito aos resultados sociodemográficos obtidos na amostra foi possível identificar o equilíbrio entre a participação de homens e mulheres, isso porque dos 167 voluntários, 84 cerca de 50,3% representavam o sexo feminino enquanto, 83 aproximadamente 49,7% do sexo masculino. É possível ressaltar o aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho pela quinta vez consecutiva, de acordo com os dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2021), o que ser um indicativo para uma participação bastante equilibrada entre homens e mulheres nessa pesquisa.

Com relação a faixa etária o resultado encontrado foi a prevalência de jovens, pois a grande maioria ficou entre 25 a 35 anos representando 44,3% das respostas marcadas e em segundo lugar tivemos de 18 a 24 anos com 31,1% das resposta, ou seja mais da metade (75,4%) da pesquisa foi respondida por jovens entre 18 e 35 anos.

As próximas perguntas apresentadas nos gráficos 3,4 e 5, estão relacionadas aos aspectos psicossociais associados ao trabalho. O resultado obtido indica que mais de 75% do questionados apresentaram alta exigência no trabalho, isso porque 60,5% responderam que sofrem exigências frequentemente e outros 34,1% as vezes, a opção de teor mais baixo, nunca ou quase nunca, não obteve nenhuma marcação. Autores como Lazarus (1995), asseguram que esse tipo de circunstância é capaz de gerar o estresse ocupacional. Em sua perspectiva Lazarus (1995), caracterizou que o estresse pode ser compreendido com um processo no qual estressores e respostas estão associados, dessa forma o indivíduo faz uma observação sobre as suas demandas de trabalho e quando elas se tornam excessivas o estresse é desenvolvido.

O Instituto Sindical de Trabajo Ambiente y Salud (ISTAS, 2006), classificou em 4, os fatores dos riscos psicossociais e estabeleceu entre eles: o excesso de exigências psicológicas no trabalho, que vai de encontro a temática da pergunta enunciada anteriormente. Tal fator, está associado a aspectos que envolvem desde o

excesso de demandas, passando por altas cobranças em conquistar resultados até o desenvolvimento de respostas rápidas e aceleradas para a tomada de decisões importantes e decisivas.

Theorell (1985) destacou que nos casos observados, nos quais as condições de trabalho submetem o empregado a quadros de estresse e pressão constantes, poderá ser desencadeado efeitos desfavoráveis sobre o seu bem-estar físico e psicológico. Dessa forma, na amostra ao identificarmos que a maioria respondeu que sofre com as exigências no trabalho, é possível atribuir fatores psicossociais a eles.

A combinação das duas perguntas seguintes apresentada nos gráficos 4 e 5, é expressiva para corroborar com tal pensamento. Quando perguntados sobre a frequência de se trabalhar intensamente, produzindo muito em pouco tempo, mais de 75% responderam “frequentemente” e “as vezes”, 52,1% responderam “frequentemente” e outros 42,5% “as vezes”. Dessa forma, das resposta encontradas, em grande medida, foram favoráveis para altos níveis de produção em um tempo escasso. Lennart Levi (1984), ao categorizar em grupos os riscos psicossociais, considerou que a sobrecarga quantitativa pode ser um fator de estresse, visto que a pressão com o tempo para a realização das tarefas submetidas aos funcionários por longas duração pode desencadear doenças físicas e mentais, entre elas o estresse.

Claudia Eliza Papa do Prado (2016), destacou que as transformações sofridas no mundo do trabalho, levando em consideração os aspectos tecnológicos e econômicos que modificaram toda a lógica de organização das empresas, fizeram com que o profissional da era globalizada se conecte a um cenário construído fatores, que permeiam a alta competitividade, a ascensão da mão de obra terceirizada e a concorrência acirrada, ocasionando desgastes fisiológicos e cognitivos no corpo humano. Hoje, não é difícil encontrarmos casos de trabalhadores, cujas atividades dependem de alto grau de responsabilidade, agilidade de decisão e a busca por resultados satisfatórios, estejam de forma mais evidente, renunciando ao seu tempo de lazer e descanso necessários para reestabelecimento do corpo e alma.

Seguindo o raciocínio, o resultado apresentado para o tempo que eles teriam para cumprir as tarefas (se seria suficiente) foi positivo. Isto porque, as respostas, “frequentemente” e “as vezes”, obtiveram mais de 75 % das marcações, enquanto “raramente” e “nunca” ou “quase nunca” foram marcadas, respectivamente, por 31 e 4 pessoas, totalizando menos da metade das respostas marcadas. As respostas

obtidas nas 2 questões, representou que a falta de organização e demandadas em excesso ocorrem com frequência, entretanto os participantes em sua maioria possuem uma maior gerência do próprio tempo com relação as suas tarefas.

De acordo com as classificações da OIT (1984), a sobrecarga tanto qualitativa quanto quantitativa, e a falta de controle sobre o trabalho são fatores que fazem parte dos risco psicossociais. Os resultados encontrados convergem com as classificações, pois evidenciamos que demandas exigidas excessivamente, falta de controle sobre o tempo, somados a carga de trabalho intensa.

Realizando uma breve análise sobre a pergunta realizada, podemos estabelecer uma relação dela com o que foi descrito por Guilherme Sávio Marchi (2013), ao compreender que o trabalho visto de forma antológica, tratava-se de uma atividade prática do homem com a finalidade que era por ele idealizada, e a partir do capital o foco passou a ser na valorização de um produto. E decorrência disso o trabalhador vai ser responsável pela valorização do objeto, entretanto, ele não determina o quê, quanto, como ou para que produzirá; apenas faz o que é prescrito. Dessa forma, o capital se apropria do trabalho e causa alienação.

As próximas 3 perguntas presentes nos gráficos 6,7 e 8, estão associadas ao comportamento organizacional, isso porque sua relação é estabelecida por aspectos relacionados a fatores presentes nas empresas, variando com o seu contexto e sua mentalidade. Como descrito por Chiavenato (2014) o comportamento organizacional é sensível a características que estão presentes nas organizações e no seu ambiente. Sendo assim, trata-se de uma disciplina contingencial e situacional dependente da mentalidade que existe em cada organização.

A primeira delas, é uma pergunta (gráfico 6) sobre a liberdade de escolher como realizar o trabalho, o resultado obtido concluiu que 36,5% afirmaram que “frequentemente” podem escolher, a alternativa “as vezes” teve um percentual de 44,9%, enquanto as respostas “raramente” e “nunca” ou “quase nunca”, foram marcadas pouco mais de 18% dos casos. Dessa forma, mais de 75% das marcações indicaram que existe uma liberdade em escolher a forma como vão realizar o seu trabalho. De acordo com as classificações da OIT criadas em 1984, a falta de controle sobre o trabalho é um fator dos riscos psicossociais, o indivíduo perde a sua capacidade de controle sobre como executar suas tarefas e nem mesmo o tempo fica sobre o seu domínio. No caso evidenciado na pergunta essa liberdade tende a ser algo

positivo, uma vez que a plena oportunidade de controlar a atividade pode representar uma maior sentimento de pertencimento.

As duas próximas perguntas indicadas nos gráficos 7 e 8, obtiveram resultados positivos, pois mais de 75% responderam que tem a possibilidade de aprender coisas novas em seu trabalho e que podem contar com o apoio dos seus supervisores e colegas de trabalho. Conforme estudo realizado por Rejane Galvin (2013), apoio social foi considerado um aspecto chave quanto ao desenvolvimento de depressão por parte dos trabalhadores participantes da sua pesquisa, atuando como um amortecedor para a sintomatologia depressiva.

Nos últimos tempos, a vigilância dos riscos associados aos trabalhos tem aumentado, isso porque é fundamental proteger a saúde do empregado, pois podem ser a causa imediata e mediata dos transtornos e distúrbios mentais relacionados ao ambiente organizacional. Ives Clot e Philippe Zarifiani (2009), escreveram “se quisermos evitar os riscos psicossociais, é do trabalho que se deve cuidar em primeiro lugar. É o trabalho que deve se adaptar ao homem e não inverso. É lá que as margens de manobras são maiores”.

De acordo com a *World Health Organization* (2010), no momento em que os fatores humanos e as condições de trabalho se equilibram, os sentimentos de confiança nas suas ações, superioridade e motivação tem um aumento, e como consequência as capacidades de realização do trabalho e satisfação são alcançadas, e a melhora na saúde e sentida.

Dessa forma, Chiavenato (2014), destaca que o comportamento organizacional vai se diferenciar dependendo da política da empresa e sua cultura, não sendo algo permanente. A maneira adotada para gerenciar as tomadas de decisões e operações vão influenciar diretamente no funcionamento do seu comportamento organizacional, bem como as características de negócio da empresa, o seu contexto no ambiente e seus processos internos.

O próximo bloco dos gráficos 9,10,11 e 12, vai de encontro com questões relativas à saúde física e mental dos questionados com relação ao que são submetidos no trabalho. A primeira pergunta dessa etapa (gráfico 9), reflete sobre a capacidade de realização a longo prazo (cinco anos) do trabalho atual, as respostas foram bastante equilibradas, entretanto, as opções “improvável” e “não tenho certeza” representaram 39% das respostas encontradas, um número ainda significativo.

Essa alta nas respostas, da incerteza dos questionados em conseguir realizar seu trabalho em um futuro, por conta do comprometimento da saúde pode ser compreendida na teoria Lazarus (1995), uma vez que considerou o estresse ocupacional como um processo fruto de estressores e as respostas correlacionando os dois, se em seu trabalho eles identificam esses estressores ao longo prazo os efeitos serão sentidos no corpo.

A próxima pergunta indicada no gráfico 10, foi importante para entender de que forma os efeitos emocionais e a carga física do trabalho foram sentidas nas atividades sociais dos que foram abordados, e foi obtido um número bastante alto nas respostas “de forma nenhuma” e “moderadamente”, representando pouco mais de 65%. Entretanto, encontrar mais de 30% nas respostas “bastante” e “extremamente” indica um fator de alerta que pode servir de base para estudos futuros. Sendo assim foi possível concluir que, nessa amostra, os efeitos do trabalho foram sentidos e influenciaram de forma mais branda nas relações fora do ambiente de laborativo.

De acordo com Pucci, Kanna e Silva (2017) o trabalho é um aspecto fundamental para construção da identidade do indivíduo, sendo considerado um elemento de extrema importância para contribuir ao amadurecimento do ser humano. Sendo assim, os desajustes entre gestão e organização no trabalho, são fatores que comprometem os aspectos psicológicos, sociais e físicos do seu desenvolvimento pessoal.

Complementar a pergunta anterior foi questionado sobre o desgaste emocional sentido e esgotamento, presentes nos gráficos 11 e 12, ao se deparar com uma nova jornada de trabalho, e as respostas obtidas para os questionamentos foram, valores com mais de 75% marcados nas opções “as vezes” e “frequentemente”, representando mais da metade das marcações em ambas as respostas.

Diante desse fato, podemos analisar que as remodelações nas relações de trabalho, trouxeram novos dilemas. CAMELLO e ANGERAMI (2008), destacaram que o estresse gerado pela grande quantidade de tensões que fazem parte da rotina de trabalho dos indivíduos é um fator que pode ter impactos tanto na baixa produtividade, como ser um precursor de doenças psicológicas e físicas, e que conseqüentemente, geram impactos na efetividade dos resultados positivos das organizações. O estresse é considerado um estado geral de preocupações, ansiedade e angústia que possui

uma relação direta com as demandas exaustivas do ambiente no qual a pessoa está inserida.

Os efeitos encontrados nas respostas demonstram as consequências, em grade medida, dos riscos psicossociais e do estresse, que podem ser sentidas nas relações estabelecida fora do ambiente de trabalho. Segundo o autor Renan Fernandes Duarte (2018), quando as interações no trabalho se alinham de forma negativa a motivação dos indivíduos fica mais baixa assim como seu desempenho e satisfação, o que pode levar a sério danos psicológicos e o desenvolvimento de doenças físicas e psicológicas, pelo esgotamento emocional, exaustão e estresse. Tais efeitos serão sentidos nas relações da vida pessoal do indivíduo.

O bloco de perguntas indicadas nos gráficos 13 e 14, a seguir foi importante para medir questões de renda e escolaridade dos participantes, e avaliar em que medida esses dois fatores estão equilibrados. Como respostas foi encontrado, na escala de 0 a 5 (5 muito justa e 0 muito injusta), uma porcentagem alta, de mais de 60%, na alternativa que considerava médio o grau de justiça do salário, e as marcações 2 e 1 representaram mais de 35% das respostas. A partir desses valores é possível compreender, que nessa amostra a relação com a remuneração não é considerada muito justa. O Instituto Sindical de Trabajo Ambiente y Salud (ISTAS, 2006), classificou em 4 fatores os riscos psicossociais, um deles diz respeito baixa remuneração do trabalho, na qual existe uma falta de reconhecimento do valor da força de trabalho do empregado, refletindo em salários desproporcionalmente baixos ou pelo emprego de condutas desrespeitosas e injustas por parte dos seus superiores.

Fechando o questionário, foram listados sintomas que pode indicar ansiedade para os participantes responderem, os sintomas marcados com as maiores incidências foram os de incapacidade de relaxar, temer pelo pior e nervoso, demonstrando uma possível sintomatologia ansiosa entre os que responderam à questão. Diante dessas informações, é possível destacar o que foi colocado pela Agência Europeia para a segurança e saúde no trabalho (2021), para além dos danos causados a saúde mental, aqueles funcionários afetados por *stresse* prolongado podem desenvolver problemas de saúde física, como doenças cardiovasculares ou lesões musculoesqueléticas. Renan Fernandes Duarte (2018), compreende que quando as a motivação dos indivíduos fica mais baixa assim como seu desempenho

e satisfação, os danos psicológicos podem ser sentidos de forma mais severa e o desenvolvimento de doenças psicológicas ocorrerão.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Durante muitos séculos o trabalho humano foi considerado uma atividade de pouco valor e importância. Desde a Antiguidade até a Idade Média, a lógica do trabalho carregava um sentido desfavorável, frequentemente atrelado ao castigo, mas que dificilmente seria considerado um fator que pudesse ser o causador de impactos na saúde ou de sofrimento psíquico do indivíduo. Entretanto, diante de tantas revoluções, transformações e avanços tecnológicos, tal pensamento foi se renovando, e as sociedades que antes produziam com a finalidade, somente, da subsistência do seu povo, foi crescendo e se modificando para grandes sociedades de consumo.

A partir da virada de mentalidade sobre o trabalho, com o passar dos anos, foi acontecendo um processo de forte incentivo e associação do consumo com a felicidade, como se um dependesse do outro e fossem aspectos diretamente relacionados, era preciso consumir para ser feliz, e o meio utilizado para conseguir o dinheiro do consumo era o trabalho. Diante disso, os modelos de produção em massa substituíram os modelos individuais e mais artesanais, e nesse momento a força de trabalho é o que torna o indivíduo vivo, que vende seu tempo e esforço para os detentores dos meios de produção.

A recompensa financeira advinda desse trabalho seja para sobrevivência ou satisfazer os desejos de consumo, tornou-se a moeda de troca na relação patrão-empregado, na grande maioria dos casos. Dejours (1999), em seu livro, publicou que o nosso modelo de organização social banalizou a injustiça social, o escritor realiza uma observação sobre como o modo de produção conseguiu ficar acima da mobilização social diante de tantas maneiras de injustiça e exclusão, em prol de mais arrecadação de capital, em que tudo parece estar, cada vez mais, rodando em torno dos lucros e exploração.

Um outro fator que sempre esteve presente nessa relação é que a classe trabalhadora repetidamente sofre algum tipo de cerceamento ou ameaça. Tal violência, foi acometida de formas diferentes em momentos históricos específicos, passando de exposta e defendida pelo Estado até o que temos hoje, mascarada e contida, sendo algo crônico, o que torna mais difícil a identificação e combate dessa violência.

Se antes as doenças físicas eram mais marcantes, na atualidade a saúde mental ganhou grande espaço, sendo mais discutida e despertando preocupações sobre suas consequências sociais e impactos organizacionais. Ligou-se um alerta para as condutas mais nocivas que contribuem para o adoecimento do empregado, seja na sua parte física ou psíquica e em que medida um pode desencadear o outro.

Os riscos psicossociais sempre estiveram presentes nas organizações de trabalho, desde quando a sua hierarquia foi constituída. Apesar de não serem novos, demorou-se um tempo até que algumas instituições internacionais renomadas como a Organização Internacional do Trabalho e a Organização Mundial da Saúde, passassem a investigar com maior veemência as suas causas, impactos e classificações para que fossem desenvolvidas medidas de controle e prevenção, desenvolvendo pesquisas que auxiliassem as nações e empresas com políticas que preservassem a integridade da saúde mental dos seus trabalhadores.

Apesar dos alertas e pesquisas realizadas por todo o mundo, no Brasil a discussão parece ter parado no tempo, sendo um tema um tanto quanto, ignorado pelo Estado, nem mesmo reconhecido por ele. O INSS reconhece os riscos psicossociais através do entendimento de lesões físicas, questões anatômicas, de maneira que não são compreendidas como fatores passíveis de desencadear transtornos comportamentais ou comprometimento da saúde mental dos trabalhadores, dispensando os fatores emocionais presentes no processo.

Enquanto não forem reconhecidos com a seriedade que merecem os riscos psicossociais, os problemas que são associados a questões psíquicas no trabalho continuarão acontecendo e não serão reconhecidos como parte de um processo de interações em desequilíbrio no ambiente de trabalho. Dessa forma, as doenças como estresse e síndrome de Burnout, casos de assédio e até suicídios não vão fazer parte de consequências dos riscos psicossociais, e sim tratados como casos isolados.

A partir da implementação de um questionário online, utilizando-se o método de levantamento (*survey*) e da técnica do estudo bibliográfico, o presente estudo buscou o aprofundamento dos conhecimentos acerca dos riscos psicossociais, estresse ocupacional e comportamento organizacional, com o objetivo de estabelecer uma compatibilidade entre o que causa a elevação dos níveis de estresse no trabalho, os riscos psicossociais e os fatores associados ao contexto da organização.

Como resultado foram obtidas respostas que indicavam fatores psicossociais presentes, isso porque tivemos altas incidências de marcações em questões sobre desgaste emocional; trabalhar excessivamente; ter que executar tarefas e produzir muito em pouco tempo, representando que existe uma forte cobrança por resultado no ambiente; a falta de perspectiva de se conseguir realizar o trabalho a longo prazo, entre outras, que significaram que os aspectos da organização e seu ambiente social podem levar o indivíduo ao estresse, que por sua vez é considerado um risco psicossocial.

A percepção do indivíduo sobre o trabalho e as suas ferramentas para executá-lo e responder as exigências realizadas quando estão em discordância, podem ser sentidas no corpo e mente, até desencadear o estresse, isso porque o mesmo é resultado de um estado geral de tensões fisiológicas que age sobre o ser humano alterando a sua homeostase, por conta dessas tensões submetidas ao corpo.

Dessa forma, foi observado que os contextos ambientais da organização podem ocasionar danos físicos e psíquicos a saúde, existindo um fluxo de influência mútua entre a interação da pessoa com o seu ambiente de trabalho, sendo ela parte integrante e inseparável dele. Alguns desses sintomas foram ilustrados na última pergunta que categorizava as sintomatologia da ansiedade entre eles: dormência, tremores nas pernas, incapaz de relaxar, temer o pior, atordoado, palpitação, nervoso e sufocação, em todos obtivemos marcações na opção gravemente em alguma medida.

Além disso, tais consequências evidenciadas nos sintomas, também são passíveis de alterar as relações sociais vivenciadas fora do ambiente organizacional e sentidas nas relacionamentos afetivos com a família e amigos, uma vez que, dificilmente o indivíduo consegue fazer o exercício de se desligar completamente das questões do trabalho e não passar isso para suas relações, principalmente na atualidade na qual levamos muito trabalho para dentro de casa.

Desse modo, foi possível compreender que as doenças desenvolvidas no meio laborativo, pressupõem uma interdependência de fatores ambientais sejam eles culturais, sociais e econômicos que interagem entre si e dialogam com o ambiente do trabalho influenciando a forma como o empregado enxerga esse meio e se comporta nele. Torna-se necessário portanto, considera não apenas os riscos físicos, biológicos e químicos, mas também os múltiplos fatores psicossociais existentes na dinâmica de

trabalho e entender mais profundamente como eles são capazes de influenciar o bem-estar mental e físico do seu empregado.

Fazendo uma análise sobre o meio laborativo, torna-se necessário realizar uma breve contextualização do panorama pelo qual o mundo está passando, enquanto a pesquisa estava sendo construída, isso porque fomos atingidos por uma inesperada e catastrófica pandemia decorrida de um vírus SARS-CoV-2, popularmente conhecido como Covid-19. De acordo com as informações do Ministério da Saúde (2021), tal doença trata-se de uma infecção respiratória aguda causada pelo coronavírus, denominado cientificamente de SARS-CoV-2, sendo de elevada transmissibilidade e potencialmente grave, os sintomas vão de assintomáticos a casos extremamente graves, sendo imprevisível o resultado da doença em cada pessoa.

O mundo viu suas atividades suspensas e desaceleradas por esse vírus que se espalhou rápida e globalmente, transformando a dinâmica da economia, atingindo gravemente o sistema de saúde, afetando a circulação das pessoas em aspectos nacionais e internacionais, e fazendo milhares de vítimas ao redor do planeta. Diante desse contexto, além de todas as transformações na dinâmica de funcionamento da sociedade, a pandemia também foi responsável por alterações enormes na forma com o trabalho passou a ser estabelecido (BRIDI,2020).

Em um recente artigo, Maria Aparecida Bridi (2020), analisou que a classe trabalhadora foi afetada de formas diferentes variando de acordo com o seu segmento, mas que em ambos os casos a depreciação do trabalho foi vista. Em primeira instância o desemprego foi a realidade de muitos desses trabalhadores, em grande maioria para aqueles que trabalhavam presencialmente e necessitavam de contato direto com clientes; efeitos imediatos foram sentidos em áreas como turismo, hotelaria e eventos; para os que não perderam seus empregos, ocorreu um processo de intensificação do trabalho e um forte adaptação para plataformas digitais e teletrabalho (trabalho remoto); os profissionais de educação precisaram realizar suas atividades a distâncias de forma virtual; e os trabalhos considerados essenciais que não puderam ter suas atividades, pois são indispensáveis para o funcionamento da vida coletiva, como supermercados, farmácias e postos de gasolina, permaneceram abertos com o constante risco de contaminação.

E é dentro desse cenário caótico que a pesquisa foi realizada, com parte considerável, em especial no Brasil, dos trabalhadores nesse contexto de trabalho

remoto, o que resultou em novos desafios, adaptação rápida a sistemas e rotina, de forma totalmente inesperada a essa diferente modalidade de teletrabalho, na qual precisaram assumir grande parte dos custos de se trabalhar em casa com gastos maiores com luz, água, internet e a montagem de uma estrutura de escritório que muitos não detinham, e jornadas de trabalho bem mais longas do que as habituais, ressaltando ainda os casos dos trabalhadores que tiveram que lidar com a ausência de aulas presenciais dos seus filhos que passaram a ser igualmente remotas.

Como ponto final, é importante ressaltar que o presente estudo dedicou-se a identificar conformidades entre os riscos psicossociais e os níveis de estresse presentes no âmbito organizacional, sendo de utilidade para empresas, sindicatos e Estados, para a reflexão e possíveis tomadas de ações que possam auxiliar positivamente na melhorias das condições de saúde mental e física dos empregados. Evidenciando que o estudo já obteve as respostas dos questionados considerando o panorama do trabalho remoto e pode dar uma dimensão maior sobre os sofrimentos e angústias compartilhadas por esses trabalhadores, e detectando aspectos dos riscos psicossociais e estresse nesse novo e assustador contexto.

REFERÊNCIAS

AGÊNCIA EUROPEIA PARA SEGURANÇA NO TRABALHO. **Previsão dos peritos sobre os riscos psicossociais emergentes relacionados com a segurança e saúde no trabalho (SST)**. Bruxelas. 2005. Disponível em: <https://osha.europa.eu/pt/publications/factsheets/60>. Acesso em: 17 jan. 2021.

AGÊNCIA EUROPEIA PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO. **Riscos Psicossociais e estresse no trabalho**. 2021. Disponível em: <https://osha.europa.eu/pt/themes/psychosocial-risks-and-stress> . Acesso em: 12 mar de 2021.

ALMEIDA, V. **Consumo e trabalho: impactos no meio ambiente do trabalho e na saúde do trabalhador**. 2013. Tese de doutorado apresentada ao Programa de Pós Graduação em Direito da (Universidade de São Paulo). São Paulo. 2013 Disponível em: https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-02082017-152602/publico/Tese_VictorHugoAlmeida_VersaoParcial.pdf. Acesso em: 16 maio 2021.

ANDRADE, M, O. Et al. Saúde ocupacional e riscos psicossociais em trabalhadores da limpeza de instituição de ensino superior: Um estudo qualitativo em Brasília, DF. v.10, n.1.p 143-156. **Tempus, actas de saúde coletivo**. Brasília. 2016. Disponível em: <https://www.tempusactas.unb.br/index.php/tempus/article/view/1859>. Acesso em: 16 maio. 2021.

AREOSA, J. O mundo do trabalho em (re)análise: um olhar a partir da psicodinâmica do trabalho. **Laboreal**. Porto. vol.15, n.2, p. 1-25. dez. 2019. Disponível em: <http://journals.openedition.org/laboreal/15504>. Acesso em: 16 maio 2021.

BALASSIANO, M; TAVARES, E; PIMENTA, R. Estresse ocupacional na administração pública brasileira: quais os fatores impactantes? **Revista de Administração Pública** FGV— Rio de Janeiro. vol.45, n.3, 2011. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S003476122011000300009&script=sci_arttext&tlng=pt. Acesso em: 15 maio. 2021.

BARUKI, L. **Saúde mental do trabalhador**: A proteção normativa insuficiente como óbice para um regime jurídico preventivo dos riscos psicossociais. 2010. Dissertação (Mestrado -Apresentada ao Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Direito Político e Econômico) - Faculdade de Direito da Universidade Presbiteriana

Mackenzie. São Paulo.2010. Disponível em: <http://tede.mackenzie.br/jspui/handle/tede/1011>. Acesso em: 23 jan.2021.

BORSOI, I. Da relação entre trabalho e saúde à relação entre trabalho e saúde mental. **Psicologia e Sociedade**. Recife. vol.19, n.p., pp.103-111.2011. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0102-71822007000400014&script=sci_abstract&lng=pt. Acesso em: 14 maio. 2021.

BRASIL. **Instrução Normativa INSS/DC n. 98, de 5 de dezembro de 2003**. Aprova Norma Técnica sobre Lesões por Esforços Repetitivos – LER ou Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho – DORT. Brasília: DOU. de 10 de dezembro de [2003]. Disponível em: Link – Acesso em:

BRASIL. **Lei n. 10.666, de 08 de maio de 2003**. Dispõe sobre a concessão da aposentadoria especial ao cooperado de cooperativa de trabalho ou de produção e dá outras providências. Brasília, DOU. 08 mai. [2003](b). Disponível em: http://www.planalto.gov.br/Ccivil_03/leis/2003/L10.666.htm Acesso em: 22 Jan. 2021.

BRASIL. Ministério da saúde. Brasília, Df :Ministério da Saúde. **Doenças relacionadas ao trabalho**: manual de procedimentos para os serviços de saúde. Brasília, 2001.Disponível em: http://bvsmms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/doencas_relacionadas_trabalho_manual_procedimentos.pdf. Acesso em: Mai- 2021.

BRIDI, M. A pandemia Covid-19: crise e deterioração do mercado de trabalho no Brasil. **Estudos avançados**. São Paulo. v.34, n.100. Sept./Dec. 2020. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-40142020000300141. Acesso em: 22 abri.2021.

CAMELO, S. H. H., & ANGERAMI, E. L. S. Riscos psicossociais no trabalho que podem levar ao estresse: uma análise da literatura. **Ciência, Cuidado E Saúde**. São Paulo.v.7, n.2, p. 234-240. 2008. Disponível em: <https://doi.org/10.4025/cienccuidsaude.v7i2.5010>. Acesso em: 18 jun. 2020.

CARAYON, P; SMITH, M.J; HAIMS, M.C. *Work organization, job stress, and work-related musculoskeletal disorders*. **Human Factors**. Wisconsin.1999. Disponível em: <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1518/001872099779656743>. Acesso em: 15 abr. 2021.

CARLOTTO, P. **Evidências de validade e precisão de um instrumento de avaliação de riscos psicossociais ocupacionais**. 2019. Dissertação submetida ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia da (Universidade Federal de Santa

Catarina). Florianópolis. 2019. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br>. Acesso em: 25 abr. 2021.

CASTELLS, M.A **sociedade em rede**. 6. Ed. São Paulo: Paz e Terra. 1999.

CHIAVENTO, I. **Comportamento Organizacional: A dinâmica do sucesso das organizações**. 4. ed. São Paulo. Manole Ltd. 2014.

CLOT, Y; ZARIFIAN; P. Sofrimento nos negócios: que remédios? **Le monde**. Franca. 18 dez. 2009. p.3. Disponível em: https://www.lemonde.fr/idees/article/2009/12/18/evaluation-des-performances-point-aveugle-par-yves-clot-et-philippe-zarifian_1282672_3232.html. Acesso em: 12 mar. 2021.

COX T; RIAL GONZALES E. *Work-related stress: the european picture. Magazine (European Agency for Safety and Health at Work)*. Aberdeen. v.5, p.4-6. 2002. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/306204811_Work-related_stress_The_European_picture. Acesso em: 12 mar.2021.

DEJOURS, C. **A banalização da injustiça social**. Trad. Luiz Alberto Monjardim. Ed. 1. Rio de Janeiro: FGV. 1999. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/5805187/mod_resource/content/1/A_Banalizacao_da_injustica_social.pdf. Acesso em: 13 abri. 2021.

DEJOURS, C. **Trabalho, tecnologia e organização: avaliação do trabalho submetida à prova do real**. Blucher. Ed. 2. São Paulo. 2008. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_nlinks&ref=000184&pid=S0104-530X201300020001600009&lng=pt. Acesso em: 23 jan. 2021.

DUARTE, R. **Os riscos psicossociais no trabalho e as políticas pública de preservação da saúde mental no trabalhador**. 2018. Dissertação de Mestrado em Direito. Área de concentração Sistemas normativos e fundamentos da cidadania – Faculdade de Ciências Humanas e Sociais. (Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho Franca). Disponível em : https://repositorio.unesp.br/bitstream/handle/11449/180559/Duarte_RF_me_fran.pdf?sequence=3&isAllowed=y. Acesso em: 23 fev. 2021.

EUROPEAN AGENCY FOR SAFETY AND HEALTH OF WORK. **Research on work-related stress**. Bilbao: European Agency; 2000.

FISCHER, F. Relevância dos fatores psicossociais do trabalho na saúde do trabalhador. 2012. **Rev Saúde Pública**. v.46, n.3, p.401-6. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/rsp/v46n3/a01>. Acesso em: 22 jan. 2021.

FRANCA A.C.L, RODRIGUES A. L. **Stress e trabalho: uma abordagem psicossomática**. Ed.4. São Paulo. Atlas. p.191. 1999. Disponível em: <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/lil-601661>. Acesso em: 24 jan.2021.

FREDERICKSEN; C *Stress a common disease?*. **Magazine (European Agency for Safety and Health at Work)**. V.5, n.4, p.15-16. 2002.

FULCHERI, M. et al. *Stress and managerial work: organizational culture and technological changes: a clinical study*. **Journal of Managerial Psychology**. v. 10, n. 4, p. 3-8, 1995. Disponível em: <https://doi.org/10.1108/02683949510084065>. Acesso em: 18 jan. 2021.

GALVIN, R. **Depressão, estresse e ansiedade: um enfoque sobre a saúde mental do trabalhador**. 2013. Dissertação (Mestrado) – Departamento de Enfermagem Psiquiátrica e Ciências Humanas da Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto da (Universidade de São Paulo). São Paulo. 2013. Disponível em: <https://teses.usp.br/teses/disponiveis/22/22131/tde-14012014-163411/pt-br.php>. Acesso em: 25 fev. 2021.

GIL, C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 3. ed. São Paulo. Atlas, 1991. Disponível em: http://www.uece.br/nucleodelinguasitaperi/dmdocuments/gil_como_elaborar_projeto_de_pesquisa.pdf. Acesso em: 23 jan. 2021.

HAUBRICH, A. Transformações no mundo do trabalho sob o capitalismo: uma revista teórica. **Anais do Encontro Internacional e Nacional de Política Social**. n.1, v.1, p. 1-16. 2018. Disponível em: <https://periodicos.ufes.br/einps/article/view/20273>. Acesso em: 23 jan. 2021.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. **Estatísticas de Gênero - Indicadores sociais das mulheres no Brasil**. 2021. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/bibliotecacatalogo?view=detalhes&id=2101784>. Acesso em: 20 mar. 2021.

INSTITUTO SINDICAL DE TRABAJO AMBIENTE Y SALUD - *ISTAS*. **Organización del trabajo, salud y riesgos psicosociales: Guía del delegado y delegada de prevención**. Barcelona. Paralelo Edición. 2006. Disponível em:

<https://istas.net/istas/proyectos-y-actividades/organizacion-del-trabajo-salud-y-riesgos-psicosociales> . Acesso em: 22 jan. 2021.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANISATION. **Psychosocial factors at work: recognition and control**. Report of the Joint ILO/ WHO Committee on Occupational Health. Ninth Session, Geneva, 18-24 September 1984. Geneva; 1986. (Occupational Safety and Health Series, 56). Disponível em: https://www.who.int/occupational_health/publications/ILO_WHO_1984_report_of_the_joint_committee.pdf. Acesso em: 22 jan. 2021.

INTERNATIONAL STRESS MANAGEMENT ASSOCIATION - ISMA. **Boletim International Stress Management Association**. 2021 Disponível em: <http://www.ismabrasil.com.br/?con=faq&idi=pt-br&obj=site&pag=15>. Acesso em 17 de marco 2021.

JACINTO, A.; TOLFO, S. DA R. RISCOS PSICOSSOCIAIS NO TRABALHO: CONCEITOS, VARIÁVEIS E INSTRUMENTOS DE PESQUISA. **Perspectivas em Psicologia**. v. 21, n. 1, 26 jun. 2017. Disponível em: <http://www.seer.ufu.br/index.php/perspectivasempsicologia/article/view/38922>. Acesso em: 22 jan. 2021.

JEX, S. M. **Stress and job performance**. London: Sage Publications, 1998.

JONES, F. & KINMAN, G. **Approaches to studying stress**. In F. Jones, & J. Bright (Orgs.). *Stress: myth, theory, and research*. (p. 17-45). England: Prentice Hall, 2001.

KAIN, J. **The influence of goal orientation on Karasek's (1979) Job Demands-Control Model**. 96 f. Tese (Doutorado em Filosofia) – Bowling Green State University, Ohio, 2010.

LAZARUS, R. S. **Psychological stress in the workplace**. In R. Crandall, & P. L. Perrewé (Orgs.), *Occupational stress: A Handbook*. 2005, p.3-14. Washington: Taylor & Francis.

LEVI, L. **Factores psicosociales, estrés y salud**. In: Stellman JM, directora de edición. *Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo*. Madrid: Organización Internacional Del Trabajo, v. 2, 1998.

LIMEIRA, M; LÉLIS, J. A administração pública e seus agentes estressores no trabalho do ensino superior: Um relato da experiência da UEPB. **Repositorio dspace**. Paraíba. Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia. 2018. Disponível em:

<https://repositorio.ifpb.edu.br/xmlui/handle/177683/839?locale-attribute=es>. Acesso em: 21 jan.2021.

MARCHI, G. **O trabalho na sociedade industrial: um breve entendimento da racionalização do modo de produção capitalista**. São Paulo. Aurora-Marília, v. 7. Disponível em: <https://doi.org/10.36311/1982-8004.2013.v7n0.3417>. Acesso em: 25 jan.2021.

MATOS, S. S. **Riscos Psicossociais em Trabalhadores na Arábia Saudita**. Dissertação de mestrado – Instituto Politécnico de Setúbal, 2015. Disponível em: <https://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/8202/1/Tese%20-%202024-02-2015.pdf>. Acesso em: 13 jul.2020.

MENTAL, *Health Atlas*. **World Health Organization (WHO)**. 2014. Genebra: Disponível em: http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/178879/1/9789241565011_eng.pdf?ua=1&ua=1. Acesso em: 18 abr. 2021.

MOREIRA, M. D.; SILVA, L. de A. M. Dejours, C. (1992). A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho. 5. ed. São Paulo: Cortez; Oboré. **Psicologia e Saúde em debate**. v. 5, n. 2, p. 140–144, 2019. DOI: 10.22289/2446-922X.V5N2A11. Disponível em: <https://psicodebate.dpgpsifpm.com.br/index.php/periodico/article/view/V5N2A11>. Acesso em: 18 maio. 2021. Acesso em: 16 maio. 2021.

OLIVEIRA, D; MEIRA, T. A construção de um novo “espírito” do capitalismo em uma sociedade em rede. **Caderno eletrônico de Ciências Sociais**. Vitória. v. 1, n. 1, p. 140-154.2013. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5655919>. Acesso: 26 jan.2021.

ORSO, P, J. *et al*. Reflexões acerca das Lesões por Esforços Repetitivos e a Organização do trabalho. **Revista Online da Biblioteca**. Campinas – SP. v. 2, n. 2, 2001, p. 50. Disponível em: <https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/etd/article/view/1071>. Acesso em: 25 jan.2021.

PASCHOAL, T.; TAMAYO, A. Validação da escala de estresse no trabalho. **Estudos de Psicologia**. Natal. v. 9, n. 1, jan./abr. p. 45-52. 2004. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/epsic/v9n1/22380.pdf>. Acesso em: 26 jan. 2021.

PEREIRA, S.; RIBEIRO, C. Riscos psicossociais no trabalho. **Gestão e Desenvolvimento**, n. 25, p. 103-120, 1 jan. 2017. Disponível em: <https://revistas.ucp.pt/index.php/gestaoedesenvolvimento/article/view/360>. Acesso em: 24 jan.2021.

PUCCI, S; KANAN, L; SILVA, B. RISCOS PSICOSSOCIAIS NO CONTEXTO DO TRABALHO. **Revista GepesVida**. v.3, n. 6, 2017 – ISBN. Disponível em: <http://www.icepsc.com.br/ojs/index.php/gepesvida/article/view/239>. Acesso em 23 jan. 2021.

PRADO, C. Estresse ocupacional: causas e consequências. **Revista Brasileira de Medicina do Trabalho**. São Paulo. n3, v.14, p. 1-5. Disponível em: <http://www.rbmt.org.br/details/122/ptBR/estresse-ocupacional--causas-consequencias>. Acesso em: 17 Mar 2021.

RUGGIE, J. *Protect, Respect and Remedy: A Framework for business and Human Right Innovations: Technology, Governance, Globalization*. **Econpapers**. v. 3, n. 2, p. 189-212. 2008. Disponível em: https://econpapers.repec.org/article/tprinntgg/v_3a3_3ay_3a2008_3ai_3a2_3ap_3a1_89-212.htm. Acesso em: 13 jan. 2021.

SAUTER, S.L., HURRELL, J.J., MURPHY, L.R., & LEVI, L. *Psychosocial and organizational factors*. **J.M. Stellman Encyclopaedia of Occupational Health and Safety**. 4.Ed.v. 34, p. 1-30. Geneva: International Labour Organization. 1998. Disponível em: <http://ilocis.org/documents/chpt34e.htm>. Acesso em 12 jan. 2021.

SEEGERS, G.; VAN ELDEREN, T. **Examining a model of stress reactions of bank directors**. *European Journal of Psychological Assessment*, v. 12, n. 3, p. 212-223, 1996.

SENNETT, R. A nova cultura do capitalismo. Rio de Janeiro. **Record**. 2006. n. 37, p. 317-322, maio/ago. 2010. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/er/n37/a19n37.pdf>. Acesso em: 24 jan. 2021.

STEVENS, H. **Mindfulness-based stress reduction for comorbid anxiety and depression: case report and clinical considerations**. *J Nerv Ment Dis*, v. 200, n. 11, p. 999-1003. 2012.

THEORELL, T. Psychosocial and physiological factors in relation to blood pressure at rest. A study of swedish men in the twenties. **Journal of Hypertension**. v. 3, p. 591-600, 1985.

VASCONCELOS, A; FARIA, J.H. Saúde mental no trabalho: contradições e limites. **Psicologia & Sociedade**. Florianópolis. v.20, n.3, p.453-464. 2008. ISSN 1807-0310. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0102-71822008000300016>. Acesso em 13 jul. 2020.

VERGARA, S. C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2000.

VILLALOBOS, JO. Estrés y trabajo. Instituto Mexicano del Seguro Social. Mexico. **Revista de Medicina y Salud.** 1999. Disponível em: http://www.medspain.com/n3_feb99/stress.htm. Acesso em: 13 jan. 2021.

WAGNER III, J. A.; HOLLENBECK, J. R. **Comportamento Organizacional: criando vantagem competitiva.** 3.ed. p,1-466. São Paulo. Saraiva, 2003.

WEBER, M. **A ética protestante e o “espírito” do capitalismo.** São Paulo. Martin Claret. Companhia das letras. p, 1- 336. 2003.

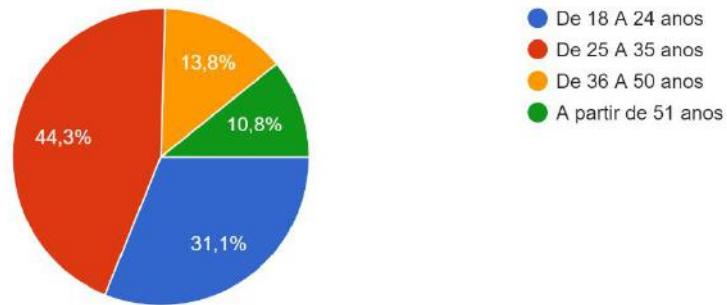
WHO - *World Health Organization – Health Impact of Psychosocial Hazards at Work: An Overview*, Geneva: World Health Organization, 2010. Disponível em: [http://www.ilo.org/public/libdoc/lo/1986/86B09_301_engl.pdf?](http://www.ilo.org/public/libdoc/lo/1986/86B09_301_engl.pdf) Acesso em: 12 jan. 2021.

APÊNDICE

A- Questionário de dados Sociodemográficos e características do trabalho

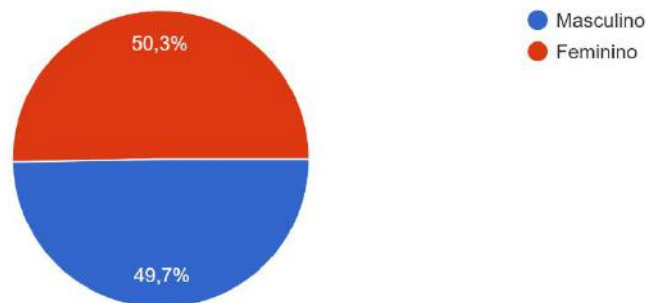
Qual a sua faixa etária?

167 respostas



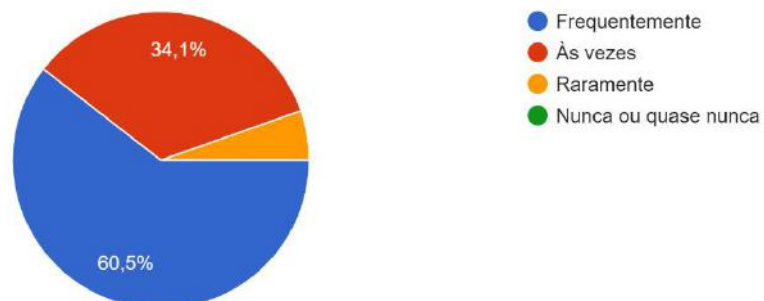
2) Qual gênero voce se identifica?

167 respostas



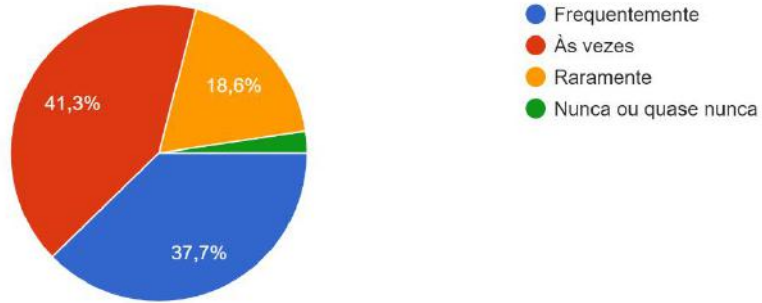
Seu trabalho exige demais de você?

167 respostas



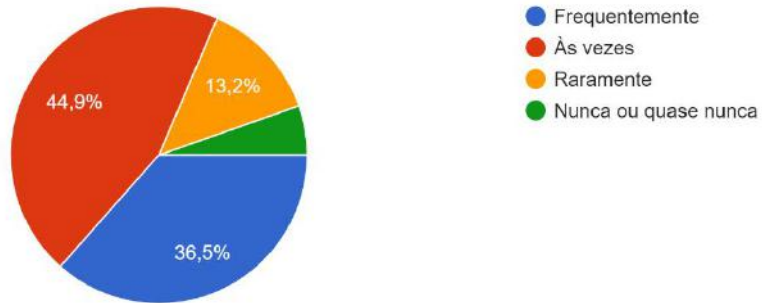
Você tem tempo suficiente para cumprir todas as tarefas de seu trabalho?

167 respostas



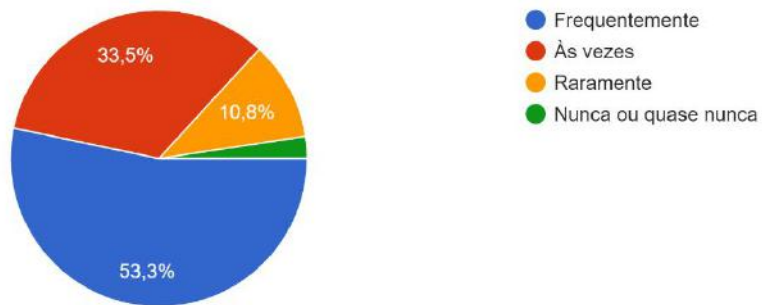
Você pode escolher como fazer o seu trabalho?

167 respostas



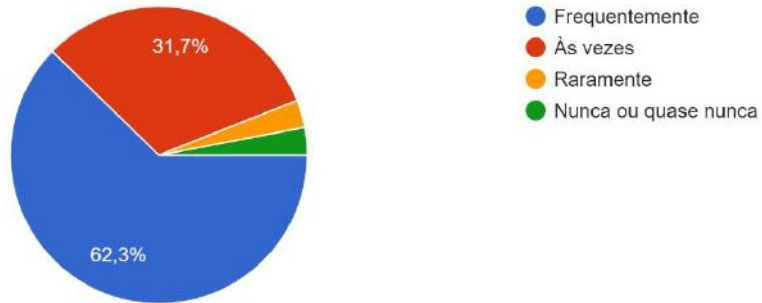
Você tem possibilidade de aprender coisas novas em seu trabalho?

167 respostas



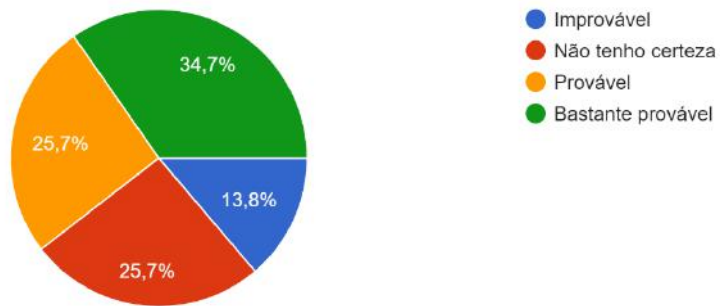
No seu trabalho, é possível contar com o apoio dos seus colegas e dos supervisores?

167 respostas



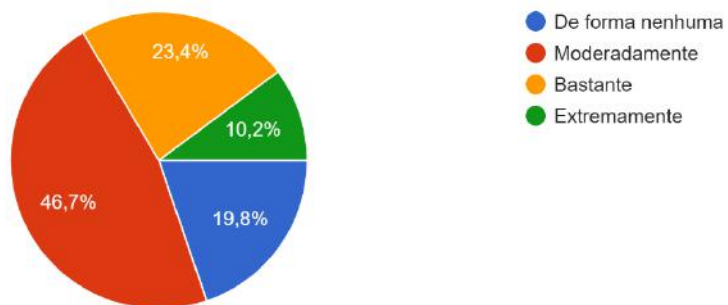
Considerando a sua saúde voce acha que será capaz de daqui a 5 anos fazer o seu trabalho atual?

167 respostas



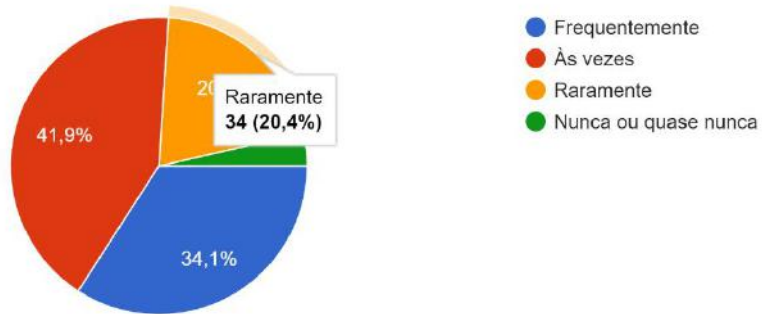
Durante as últimas 4 semanas, de que forma a sua saúde física ou problemas emocionais no trabalho, influenciaram nas suas atividades sociais em relação a sua família, amigos ou grupos?

167 respostas



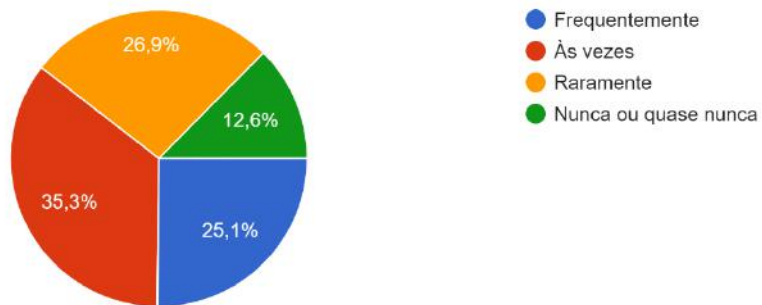
Com que frequência sente desgaste emocional com o trabalho?

167 respostas



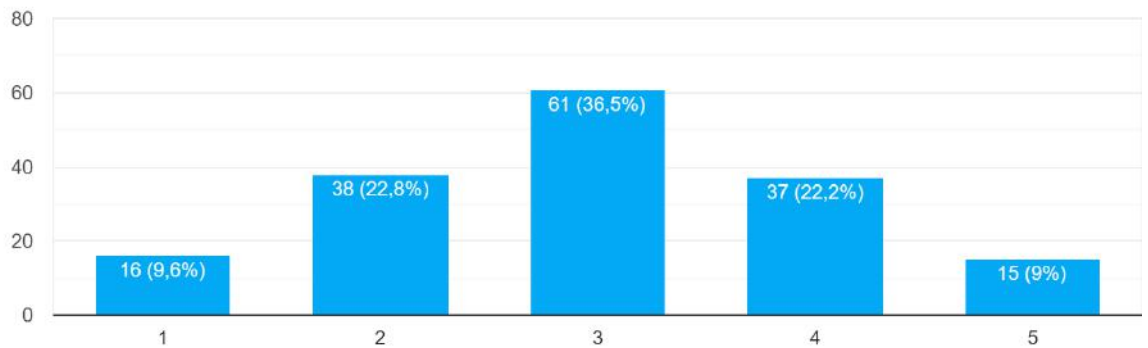
Com que frequência ao se levantar pela manhã e se deparar com outra jornada de trabalho já sente esgotado?

167 respostas



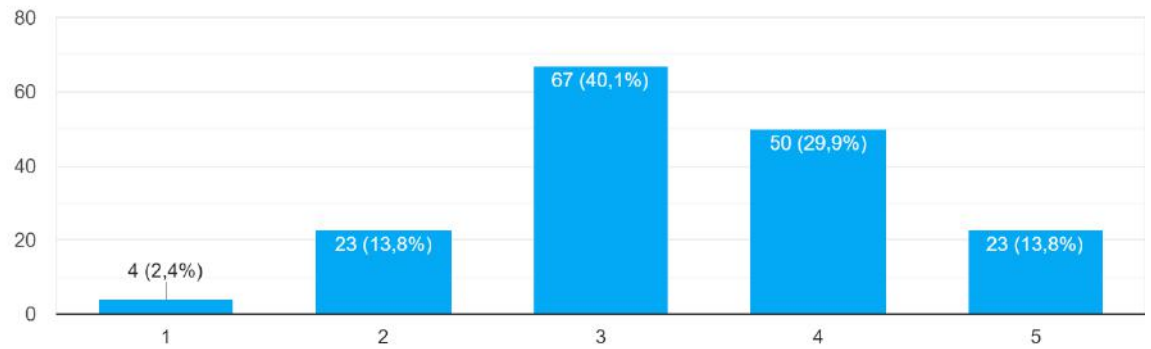
Entre 0 e 5, marque a opção que reflete se sua renda é justa para desempenhar suas funções de trabalho (sendo 0 muito injusta e 5 muito justa)

167 respostas



Entre 0 e 5, marque a opção que reflete se sua escolaridade lhe propiciou um trabalho com um nível de estresse suportável (sendo 0 muito injusta e 5 muito justa).

167 respostas



Abaixo segue uma lista de sintomas sobre ansiedade. Por favor leia e identifique o quanto voce tem sido incomodado por cada sintoma no último mês.

