

INFLUÊNCIA DOS FATORES PSICOSSOCIAIS OCUPACIONAIS NA SAÚDE MENTAL DOS TRABALHADORES

Influence of occupational psychosocial factors on workers' mental health

Juliano de Trotta
Sabrina Mataruco
Arthur Eiti Matsunaga
Enzo Grobério Pinto
Nicole Beatrix Sanches

RESUMO

Introdução: A gestão de saúde dos trabalhadores de uma empresa vai além dos preceitos básicos da legalidade das Normas Regulamentadoras. Com as novas normas os temas ligados à saúde mental dos trabalhadores voltaram a ter evidência da saúde ocupacional, recentemente a nova atualização da NR-1 de 2024, trouxe a obrigatoriedade de inclusão dos fatores psicossociais relacionado ao trabalho na gestão de riscos ocupacionais da empresa. Objetivos: O objetivo deste estudo é a análise do perfil sociodemográfico-epidemiológico e dos fatores psicossociais

Juliano de Trotta

Doutor em Medicina Interna. Pós-doutor em Saúde Pública. Universidade Federal do Paraná. Curitiba – Paraná, Brasil E-mail: 215206a@gmail.com

Sabrina Mataruco

Graduanda em Medicina. Pontifícia Universidade Católica do Paraná. Curitiba – Paraná, Brasil E-mail: sabrinamataruco@hotmail.com

Arthur Eiti Matsunaga

Graduando em Medicina. Pontifícia Universidade Católica do Paraná. Curitiba – Paraná, Brasil E-mail: arthur8matsunaga@gmail.com

Enzo Grobério Pinto

Graduando em Medicina. Pontifícia Universidade Católica do Paraná. Endereço: Curitiba – Paraná, Brasil E-mail: groberio_enzo@hotmail.com

Nicole Beatrix Sanches

Graduanda em Medicina. Pontifícia Universidade Católica do Paraná. Curitiba – Paraná, Brasil E-mail: nicolebsanches@gmail.com

relacionados ao trabalho de uma empresa de grande porte do setor de produtos cerâmicos do Paraná. Metodologia: A pesquisa é transversal, exploratória, descritiva, tipo narrativa, com uso de formulário próprio associado ao formulário HSE-it e dos conceitos da curva de Bradley respondidos pelos 570 empregados diretos da empresa. Os dados foram analisados por estatística descritiva e valor-p de relevância significativa. Resultados: A maioria dos trabalhadores respondentes consideram a condição de saúde como boa ou ótima 472 (84,56%), a percepção de estado geral da saúde ficou com uma nota de 7,89. Os resultados do formulário do HSE-it, demonstrou que os principais fatores de estresse no trabalho referidos pelos 570 participantes foram: (1º) "controle" com 20,23; (2º) "apoio da chefia" com 15,40 e em (3º) "demanda" com 13,04. Conclusão: Percebe-se que os fatores positivos, que podem ser considerados como protetivos e de satisfação na realização do trabalho compõe a percepção dos 66,50% dos respondentes e foram preponderantes sobre os fatores negativos, estressores do local de trabalho com 12,05%.

Palavras-chave: estresse relacionado ao trabalho, fatores psicossociais, qualidade de vida, saúde mental.

ABSTRACT

Introduction: The health management of a company's workers goes beyond the basic precepts of the legality of the Regulatory Standards. With the new standards, issues related to the mental health of workers have once again gained prominence in occupational health. Recently, the new update of NR-1 of 2024 brought the mandatory inclusion of psychosocial factors related to work in the management of occupational risks of the company. Objectives: The objective of this study is to analyze the sociodemographic-epidemiological profile and psychosocial factors related to the work of a large company in the ceramic products sector in Paraná. Methodology: The research is cross-sectional, exploratory, descriptive, narrative type, using a specific form associated with the HSE-it form and the concepts of the Bradley curve answered by the 570 direct employees of the company. The data were analyzed using descriptive statistics and p-value of significant relevance. Results: Most of the workers who responded considered their health condition to be good or excellent, 472 (84.56%), and their perception of general health status was given a score of 7.89. The results of the HSE-it form showed that the main stress factors at work reported by the 570 participants were: (1st) "control" with 20.23; (2nd) "management support" with 15.40 and (3rd) "demand" with 13.04. Conclusion: It was noted that the positive factors, which can be considered as protective and satisfying in the performance of work, make up

the perception of 66.50% of the respondents and were preponderant over the negative factors, workplace stressors with 12.05%.

Keywords: work-related stress, psychosocial factors, quality of life, mental health.

1 INTRODUÇÃO

Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), a saúde do trabalhador compreende uma dimensão da saúde pública que deve se atentar à saúde de forma integral e não apenas às doenças ocupacionais. (OIT, 2006). Nesse mesmo sentido, a Organização Mundial da Saúde (OMS), desde 1948, define saúde como “o estado do mais completo bem-estar físico, mental e social, e não apenas a ausência de enfermidade” (WHO, 2010). A saúde ultrapassa a integridade física e demanda uma atenção holística sobre todos os possíveis agentes estressores que atuam sobre o indivíduo. O conceito de saúde do trabalhador diz respeito ao conjunto de ações no âmbito da saúde que se destina, por meio das ações de vigilância epidemiológica e vigilância sanitária, à promoção da integridade física e mental dos trabalhadores, os quais estão submetidos aos riscos e agravos provenientes das condições de trabalho (Horcades; Vilela, 2023). É de obrigação dos empregadores garantir um trabalho seguro e sadio, buscando o bem-estar, fornecendo um ambiente propício para o ofício laboral e prevenindo os trabalhadores de doenças e acidentes de trabalho. Essas obrigações são impostas por meio de normas regulamentadoras (NR), as quais consistem em direitos e deveres tanto para empregadores quanto para trabalhadores. As Normas Regulamentadoras são um conjunto de normativos que buscam garantir um ambiente de trabalho seguro e saudável, através da imposição de obrigações, direitos e deveres a empregadores e trabalhadores. (NR, [s.d.])

A NR-1 é uma norma regulamentadora que centraliza a discussão sobre as disposições gerais e gerenciamento de riscos ocupacionais. A versão atualizada dessa norma, sancionada em 2022, trouxe alteração em seu nome, passando a se chamar “Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais”. A principal mudança, portanto, foi a inclusão do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais, chamada de GRO. É imprescindível destacar que o GRO não é um documento fixo, mas sim um planejamento estratégico que contempla várias ações para a prevenção de acidentes. Diante disso, as empresas precisam desenvolver o seu próprio Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), analisando o ambiente de trabalho e definindo estratégias para evitar riscos de trabalho, independentemente de sua natureza e origem. (NR-1, [s.d.])

A Organização Internacional do Trabalho, em 1986, definiu os fatores

psicossociais do trabalho (FPST) como sendo as percepções e relações subjetivas dos trabalhadores acerca do ambiente e conteúdo do trabalho, e em como essa interação pode influenciar a saúde, o desempenho e a satisfação pessoal. (Watanabe, 2015) Embora não haja um consenso a respeito do termo “fatores de riscos psicossociais no trabalho (FRPT)”, e a origem desses fatores, segundo Fischer, seja complexa, de uma maneira geral os riscos psicossociais são apontados como fatores que podem contribuir ou mesmo desencadear estresse, adoecimento físico e mental nos trabalhadores. Nesse sentido, os FPST atuam tanto como fatores de proteção quanto de risco à saúde do trabalhador, conforme natureza e características das interações entre as condições do ambiente ocupacional e os fatores humanos (Fischer, 2012; Souza, 2010).

Uma grande parcela das demandas de adoecimentos em diversas áreas ocupacionais é referente a fatores de riscos psicossociais, evidenciado por dados da previdência social que indicam os transtornos mentais como a terceira principal causa de afastamento entre os trabalhadores segurados brasileiros (Brasil, 2017). Além disso, vale ressaltar que muitas dessas condições, desencadeadas ou agravadas pelo ambiente de trabalho, poderiam ser prevenidas (De Lucca, 2024).

A ferramenta de HSE-IT (Indicator Tool) foi elaborada pelo *Health and Safety Executive (HSE)*, com 35 assertivas, avaliadas pela escala de Likert, que estima o comportamento e as percepções dos trabalhadores acerca do estresse relacionado ao trabalho, desta maneira é possível identificar os fatores laborais que impactam na saúde mental dos trabalhadores.

Este estudo tem por objetivo principal, analisar os fatores de risco psicossociais presentes em uma grande empresa do ramo de cerâmica da região metropolitana de Curitiba, secundariamente, conhecer os fatores sociodemográfico e correlacionar com as variáveis sobre saúde e satisfação no trabalho.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 Estresse

Um dos primeiros estudiosos a observar o estresse foi Hans Hugo Bruno Selye, um endocrinologista austríaco, inicialmente (1925) chamou de “Síndrome de Estar Doente”, para posteriormente (1936), intitular de “Síndrome Adaptação Geral” (SAG) ou também conhecido como “Estresse Biológico” (Selye, 1959 apud Nascimento; Domingues, 2022).

Existem várias definições de estresse, Rodrigues (1997, p. 24) conceitua estresse como “uma relação particular entre uma pessoa, seu ambiente e as

circunstâncias às quais está submetida, que é avaliada pela pessoa como uma ameaça ou algo que exige dela mais que suas próprias habilidades ou recursos e que põe em perigo o seu bem-estar". Esta percepção do estresse traz não só o aspecto desencadeador do estresse questões internas como: pensamentos, medo, emoções, angústias, frustrações; como também os fatores externos, como: de ordem social ou situações do trabalho. Demonstrando uma visão biopsicossocial do desencadeamento do estresse (Filgueras; Hippert, 1999).

2.2 Estresse ocupacional

As causas de estresse geradas pelo desenvolvimento das atividades laborais são complexas e multifocais, provenientes de fatores de clima organizacional, como: relacionamentos difíceis, comunicação inapropriada, baixa percepção de apoio dos colegas e gerencial, ausência de suporte técnico, falta de autonomia ou alta dependência na realização do trabalho; quanto de situações operacionais: equipamentos inadequados ou obsoletos, falta de lugares apropriados de descanso, condições insalubres da higiene ocupacional, alta carga física e cognitiva para realização do trabalho e ritmo de trabalho excessivo (Sevilha; Arbach, 2011).

Conhecer os fatores psicossociais que podem ser estressantes no desenvolvimento do trabalho, principalmente pela perspectiva de quem o executa, é fundamental para entendimento das situações laborais que podem ser melhoras e com isso preservar a saúde mental do trabalhador e a produtividade da empresa.

3 METODOLOGIA

O estudo é uma pesquisa é transversal, exploratória, descriptiva, tipo narrativa

O presente estudo foi inserido na plataforma Brasil e aprovado pelo Comitê de Ética em com CAAE: 82816324.1.0000.0020.

A pesquisa foi desenvolvida a partir de um questionário com 51 perguntas, divididas em cinco sessões: (1) inicialmente com a assinatura do consentimento (TCLE), seguido de perguntas sobre: (2) as condições sociodemográficas, (3) sobre a saúde/ doenças dos trabalhadores, (4) uso do método HSE-it sobre os fatores psicossociais relacionado ao trabalho e por fim, (5) com perguntas para entendimento da formatação da curva de Brabley adaptada para a saúde mental.

A participação foi voluntária, submetida no período da última semana de outubro e nas duas primeiras de novembro de 2024, as coletas das informações foram

por meio eletrônico utilizando o software *Google Forms* e por entrevistas individuais durante a jornada de trabalho. Os participantes somaram 570 trabalhadores de duas filiais de uma empresa multinacional do ramo de cerâmica pertencente à região metropolitana, localizadas em Campo Largo (divididos em: fábrica 1, fábrica 2 e prédio central) e São Mateus do Sul (fábrica 3), que se enquadram nos critérios de inclusão: (1) empregados diretos da empresa há pelo menos 3 meses, (2) com idade maior ou igual a 18 anos e que (3) aceitaram e assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). Foram excluídos os funcionários terceirizados, menores de 18 anos e os que não consentiram a assinatura do TCLE.

A ferramenta utilizada para extração das informações sobre estresse no trabalho o formulário *Health Safety Executive - Management Standard-Indicator Tool* (HSE-MS-IT), desenvolvido no Reino Unido por Edwards *et al.*, sendo validado e aprovado suas propriedades psicométricas. Com alto índice de consistência interna, coeficiente alfa de Cronbach de 0,772 (Nascimento; Domingues, 2022, p. 9). Usado mundialmente e sua versão brasileira validada por Lucca (2017).

O formulário HSE it baseia-se na aplicação de um questionário quantitativo, mede aspectos ligados à estrutura social e psicológica, podendo ser aplicado para diferentes tipos de trabalho, inclusive para relacioná-lo a algumas formas de adoecimento. É estruturado por 35 itens, distribuídos em 7 dimensões: demandas, controle, apoio gerencial, apoio dos colegas, relacionamentos, cargos e mudanças. Cada item possibilita que seja assinalada apenas uma resposta entre as cinco alternativas: (0) nunca; (1) raramente; (2) às vezes; (3) frequentemente; e

(4) sempre, de acordo com a frequência daquela situação notada pelo trabalhador nos últimos seis meses.

As respostas obtidas foram analisadas utilizando uma escala do tipo Likert para relacionar o nível de concordância ou discordância para cada pergunta. As categorias “demanda” e “relacionamentos” são avaliadas com pontuação invertida, sendo considerado fatores de estresse no trabalho as respostas notificadas como “frequentemente” e “sempre”. (Lucca, 2017).

As respostas de cada participante foram tabuladas em planilhas de Excel, com cálculos percentuais e estatística descritiva, posteriormente para algumas variáveis modificáveis foi aplicado o teste de significância “valor-p”, o que mitiga a probabilidade das diferenças de valores encontrados nos experimentos seja resultado do acaso ou de erro amostral.

4 RESULTADOS

A empresa é composta de duas unidades em cidades diferentes, uma no município de Campo Largo com 880 funcionários, subdividida em duas fábricas (fábrica 1 e 2) e outra em São Mateus do Sul, com 210 funcionários (fábrica 3). Com um universo possível total de 1290 funcionários foram obtidos 603 respondentes, dos quais três se recusaram a assinar o TCLE; dois são menores de idade e 28 tem menos de três meses de empresa, estes foram excluídos da pesquisa, ficando 570 funcionários efetivos para este estudo.

A primeira parte do formulário, explorou o perfil sociodemográfico, demonstrou que dos 570 respondentes validados, 422 (47,95%) são da unidade de Campo Largo e 148 (36,10%) são de São Mateus do Sul; quanto ao sexo: 414 (72,63%) são masculinos e 156 (27,37%) são femininos; a faixa etária prevalente é dos 26 aos 45 anos de idade, com 354 (59%) dos funcionários, idade média dos funcionários é 37,1 anos; quanto à religião a maioria são católicos 395 (65,83%), seguidos dos Protestantes Evangélicos 126 (21%) e Espíritas 8 (1,33%), com agnósticos 46 (7,67%); no que se refere ao tempo de contratação, 279 (46,5%) tem menos de 5 anos de empresa e somente 87 (14,5%) tem mais de 20 de empresa.

Na segunda parte do formulário, obteve-se informações sobre o estado de saúde dos trabalhadores. Quando solicitados fizessem uma avaliação geral da saúde dando uma nota de 0 a 10, sendo zero (0) uma condição péssima de saúde e dez (10) ótima, a maioria dos trabalhadores respondentes que consideram a condição de saúde como boa ou ótima 472 (84,56%), porém 28 (4,91%) trabalhadores referiram que a saúde estava ruim ou péssima (Tabela 1), a média geral da percepção de estado da saúde ficou em 7,89.

Tabela 1- Relação de doenças por trabalhadores das unidades fabris.

Nota da saúde	Geral		Campo Largo		São Mateus	
NOTA DO ESTADO ATUAL DA SAÚDE	Nº ABSOLUTO	%	Nº ABSOLUTO	%	Nº ABSOLUTO	%
1	5	0,88	5	1,18	0	0,00
2	5	0,88	4	0,95	1	0,68
3	6	1,05	4	0,95	2	1,35
4	12	2,11	8	1,90	4	2,70
5	30	5,26	19	4,50	11	7,43
6	30	5,26	23	5,45	7	4,73
7	100	17,54	78	18,48	22	14,86
8	149	26,14	112	26,54	37	25,00
9	136	23,86	95	22,51	41	27,70
10	97	17,02	74	17,54	23	15,54
Total Geral	570	100	422	100	148	100

Fonte: Os autores, 2024.

Dos 570 respondentes, 250 (43,86%) dos trabalhadores apresentam alguma comorbidade em tratamento atual, sendo 128 (46,72%) apresentam sintomas referentes a doenças musculoesqueléticas, destas, 65 (23,72%) dores em coluna vertebral e 63 (22,99%) dores articulares, conforme tabela 2.

Tabela 2- Relação de doenças por trabalhadores das unidades fabris.

Local / Unidade	Geral		Campo Largo		São Mateus do Sul	
DOENÇAS DA INCEPA	Nº ABS	%	Nº ABS	%	Nº ABS	%
Dores coluna vertebral	65	23,72	44	21,57	21	30,00
Dores musculares ou articulares	63	22,99	41	20,10	22	31,43
Transtorno Mental	44	16,06	35	17,16	9	12,86
HAS	25	9,12	23	11,27	2	2,86
Dislipidemia	22	8,03	19	9,31	3	4,29
DM	10	3,65	8	3,92	2	2,86
Problemas tireoide	4	1,46	3	1,47	1	1,43
Doença respiratória	19	6,93	16	7,84	3	4,29
Câncer	4	1,46	4	1,96	0	0,00
Doenças neurológicas	8	2,92	5	2,45	3	4,29
Doenças renais	5	1,82	2	0,98	3	4,29
Renite	3	1,09	2	0,98	1	1,43
Doenças do ap. digestório	1	0,36	1	0,49	0	0,00
Trombose	1	0,36	1	0,49	0	0,00
Total	274	100	204	100	70	100

Fonte: Os autores, 2024.

A terceira parte da pesquisa traz informações sobre os fatores psicossociais relacionadas ao trabalho nesta indústria de porcelanato, informações provindas pelo formulário HSE it divide o entendimento em sete dimensões distintas. Que pode ser interpretado tanto em forma de risco de desenvolvimento de estresse no trabalho com perda de saúde mental, quanto pode retratar um ponto positivo de apoio na rotina do trabalho.

A dimensão “Demanda” que corresponde a percepção que os trabalhadores têm sobre as exigências de tempo referente a realização do trabalho e a possibilidade de pausas. Este quesito demonstra que 595 (13,04%) das respostas (como: sempre ou frequentemente) referem sobrecarga de atividades, com percepção de pouco tempo

para execução do serviço, conforme tabela 3. Por outro lado, a dimensão “demanda” obteve 2403 (58,07%) respostas como fator positivo psicossocial (Tabela 3).

Tabela 3- Resultados das respostas pontuadas como risco de estresse da dimensão “Demanda” dos fatores

DIMENSÃO DEMANDA 1 (respostas: sempre ou frequentemente)	Nº S	%	CLG	%	SMS	%
1º Devo trabalhar muito intensamente?	166	27,90	119	28,47	47	26,40
2º Tenho que fazer meu trabalho com muita rapidez? Eu não faço algumas tarefas porque tenho	135	22,69	94	22,49	42	23,60
3º muita coisa para fazer.	70	11,76	50	11,96	21	11,80
4º Não tenho possibilidade de fazer pausas suficientes. As exigências de trabalho feitas por colegas	66	11,09	49	11,72	16	8,99
5º e supervisores são difíceis de combinar?	62	10,42	39	9,33	23	12,92
6º As pausas temporárias são impossíveis de cumprir?	47	7,90	35	8,37	12	6,74
7º Tenho prazos inatingíveis (é difícil cumprir os prazos que me dão no meu trabalho...)?	34	5,71	21	5,02	13	7,30
8º Recebo pressão para trabalhar em outro horário?	15	2,52	11	2,63	4	2,25
RESULTADO "DEMANDA"	595	100	418	100	178	100

psicossociais relacionados ao trabalho por fábrica.

Fonte: Os autores, 2024.

Com relação à dimensão “controle”, definida como a autonomia que o trabalhador percebe no desenvolvimento das atividades, poder de decisão. Nesta dimensão os quesitos que representam risco de estresse (que responderam: nunca ou raramente), são: a falta de flexibilidade com os horários 191 (27,60%) e a ausência da possibilidade de intervir no ritmo do trabalho 159 (22,98%) (Tabela 4). A dimensão “controle” acumula 692 (20,23%) do risco de estresse ocupacional, sendo que 1728 (50,52%) dos respondentes demonstram como fator irrelevante.

Tabela 4- Resultados da dimensão “Controle” dos fatores psicossociais relacionados ao trabalho por fábrica.

2 DIMENSÃO CONTROLE	Nº ABS	%	CLG	%	SMS	%
1º O meu horário de trabalho pode ser flexível? Consideram a minha opinião sobre a velocidade	191	27,60	135	27,78	56	27,18
2º do meu trabalho?	159	22,98	117	24,07	42	20,39

3º Tenho liberdade de escolha para decidir o que fazer no meu trabalho?	117	16,91	82	16,87	35	16,99
4º Posso decidir quando fazer uma pausa?	88	12,72	56	11,52	32	15,53
5º Tenho liberdade de escolha de como fazer meu trabalho?	69	9,97	49	10,08	20	9,71
6º Minhas sugestões são consideradas sobre como fazer o meu trabalho?	68	9,83	47	9,67	21	10,19
RESULTADO "CONTROLE"	692	100	486	100	206	100

Fonte: Os autores, 2024.

Quanto a dimensão “relacionamentos”, diz respeito aos conflitos comportamentais com que podem existir entre os colegas de trabalho. Os valores encontrados que podem gerar percepção de estresse nesta dimensão são representados pelos que responderam “sempre” e “frequentemente”, sinalizado pela percepção que existem relações tensas 75 (43,86%) e conflitos entre os colegas de trabalho, 42 (24,56%) das respostas, porém representam 171 (7,5%) do total e em contrapartida, 1613 (70,74%) relatam que esta dimensão não afeta o risco psicossocial relacionado ao trabalho (Tabela 5).

Tabela 5- Resultados da dimensão “Relacionamento” dos fatores psicossociais relacionados ao trabalho por fábrica.

3 DIMENSÃO RELACIONAMENTO	Nº ABS	%	CLG	%	SMS	%
1º As relações no trabalho são tensas?	75	43,86	52	46,85	23	38,33
2º Existem conflitos entre os colegas?	42	24,56	24	21,62	18	30,00
3º Falam ou se comportam comigo de forma dura?	30	17,54	19	17,12	11	18,33
4º Sinto que sou perseguido(a) no trabalho?	24	14,04	16	14,41	8	13,33
RESULTADO "RELACIONAMENTO"	171	100	111	100	60	100

Fonte: Os autores, 2024.

A dimensão “cargo” demonstra a adequação do trabalhador às exigências da função, o quanto comprehende a execução do trabalho e se sabe as responsabilidades do cargo. Neste quesito a percepção de estresse foi igual em duas situações. A primeira, 36 (28,35%) dos trabalhadores referiram que os objetivos e metas não estão claras para eles e o mesmo contingente 36 (28,35%) referem que existe falta de clareza no que se espera do serviço prestado. A dimensão “cargo” acarreta 127 (4,45%) para percepção de estresse no trabalho, sendo que 2486 (87,22%) não entendem este quesito como fator relevante psicossocial (Tabela 6).

Tabela 6- Resultados da dimensão “Cargo” dos fatores psicossociais relacionados ao trabalho por fábrica.

4 DIMENSÃO CARGO	Nº ABS	%	CLG	%	SMS	%
1º Os objetivos e metas do meu setor são claros para mim?	36	28,35	28	29,47	8	25,00
2º Tenho clareza sobre o que se espera do meu trabalho?	36	28,35	26	27,37	10	31,25
3º Eu vejo como o meu trabalho se encaixa nos objetivos da empresa.	32	25,20	25	26,32	7	21,88
4º Estão claras as minhas tarefas e responsabilidades?	21	16,54	14	14,74	7	21,88
5º Eu sei como fazer o meu trabalho.	2	1,57	2	2,11	0	0,00
RESULTADO "CARGO"	127	100	95	100	32	100

Fonte: Os autores, 2024.

Entende-se pela dimensão psicossocial chamada de “mudanças”, a forma como o trabalhador percebe que é envolvido e comunicado nas alterações organizacionais pela empresa e o quanto se sente com liberdade de esclarecer dúvidas e discutir a respeito destas decisões. Cerca de 192 (11,22%) trabalhadores entendem esta dimensão como fonte de estresse, destes, mais da metade 98 (51,04%) referem que o motivo principal é porque não são consultados sobre alterações organizacionais, por outro lado, 1222 (71,46%) não se sentem impactados por esta dimensão (Tabela 7).

Tabela 7- Resultados da dimensão “Mudanças” dos fatores psicossociais relacionados ao trabalho por fábrica.

5	DIMENSÃO MUDANÇAS	Nº ABS	%	CLG	%	SMS	%
1º As pessoas são sempre consultadas sobre as mudanças no trabalho?	98	51,04	71	52,59	27	47,37	
2º Tenho oportunidade para pedir explicações ao meu superior imediato sobre as mudanças relacionadas ao meu trabalho?	70	36,46	47	34,81	23	40,35	
3º Quando há mudanças, faço meu trabalho com o mesmo carinho?	24	12,50	17	12,59	7	12,28	
RESULTADO “MUDANÇAS”		192	100	135	100	57	100

Fonte: Os autores, 2024.

O apoio de liderança impacta no risco psicossocial de desenvolvimento de estresse no trabalho quando existe pouco apoio da chefia para a solução de problemas rotineiros do trabalho, falta de estímulo para desenvolvimento pessoal do trabalhador, falta de confiança do trabalhador na liderança. Cerca de 439 (15,40%) referem que esta

dimensão é fonte de estresse no trabalho e destes, 173 (39,41%) relataram que têm suportado trabalhos emocionalmente exigentes, 1866 (65,47%) trabalhadores não interpretaram está o apoio de liderança como fator estressor no trabalho (Tabela 8).

Tabela 8- Resultados da dimensão “Apoio Gerencial” dos fatores psicossociais relacionados ao trabalho por fábrica.

6	DIMENSÃO APOIO GERENCIAL	Nº ABS	%	CLG	%	SMS	%
1º	Tenho suportado trabalhos emocionalmente exigentes?	173	39,41	129	42,72	44	32,12
2º	Meu Líder (ou superior imediato) me incentiva no trabalho?	91	20,73	56	18,54	35	25,55
3º	Quando algo no trabalho me perturba ou irrita posso falar com meu superior imediato?	72	16,40	50	16,56	22	16,06
4º	Posso confiar no meu superior imediato quando eu tiver problemas no trabalho?	58	13,21	40	13,25	18	13,14
5º	Recebo informações e suporte que me ajudam no trabalho que faço.	45	10,25	27	8,94	18	13,14
RESULTADO “APOIO GERENCIAL”		439	100	302	100	137	100

Fonte: Os autores, 2024.

As relações sociais com os colegas de trabalho sempre é uma fonte de conflito. Este estudo demonstrou que 187 (8,20%) trabalhadores sentem baixo apoio social no ambiente de trabalho dos colegas, destes 82 (43,85%) relataram que tem dificuldades de conversar com os colegas sobre problemas relacionados ao trabalho. Em contrapartida, 1704 (74,73%) vêm seus colegas de trabalho como fonte de apoio (Tabela 9).

Tabela 9- Resultados da dimensão “Apoio dos Colegas” dos fatores psicossociais relacionados ao trabalho por fábrica.

7	DIMENSÃO APOIO DOS COLEGAS	Nº ABS	%	CLG	%	SMS	%
1º	Os meus colegas estão disponíveis para escutar os meus problemas de trabalho?	82	43,85	61		21	39,62
2º	Quando o trabalho se torna difícil, posso contar com a ajuda dos colegas?	42	22,46	29		13	24,53
3º	Meus colegas me ajudam e me dão apoio quando eu preciso?	38	20,32	27		11	20,75
4º	No trabalho os meus colegas demonstram o respeito que mereço?	25	13,37	17		8	15,09

RESULTADO “APOIO COLEGAS”	187	100	134	53	100
---------------------------	-----	-----	-----	----	-----

Fonte: Os autores, 2024.

Os resultados gerais das dimensões dos fatores psicossociais relacionados ao trabalho, demonstrou que os principais fatores de estresse no trabalho referidos pelos 570 participantes foram: (1º) controle com 20,23%, (2º) apoio da chefia com 15,40%, (3º) demanda com 13,04%, (4º) mudanças com 11,22%, (5º) apoio dos colegas 8,2%, (6º) relacionamento (7,5%) e por último, (7º) cargo/função (4,45%). Por outro lado, os trabalhadores assinalaram como menor estresse no trabalho as dimensões: (1º) cargo/função com 87,22%, (2º) mudanças com 71,46% e (3º) relacionamento com 70,74% (Quadro 1).

Quadro 1- Resultados gerais das sete dimensões dos fatores (negativos e positivos) psicossociais relacionados ao trabalho por fábrica.

RESUMO DAS DIMENSÕES	Nº TOTAL RESPOSTAS POSSÍVEIS	**FONTE DE ESTRESSE NO TRABALHO					*** FATORES POSITIVOS			
		TODAS AS FÁBRICAS		TESTE SIGNIF (95%)	CAMPO LARGO SÃO MATEUS DO SUL		TODAS AS FÁBRICAS			
VALORES		Nº	%	Valor-p	Nº	%	Nº	%		
1º CONTROLE	3420	692	20,23	P=1,00	486	23,20	206	23,20	1728	50,52
2º APOIO GERENCIAL	2850	439	15,40	P=0,9973	302	18,51	137	18,51	1866	65,47
3º DEMANDA	4560	595	13,05	P=0,9783	417	15,03	178	15,03	2648	58,07
4º MUDANÇAS	1710	192	11,22	P=0,9992	135	12,84	57	12,84	1222	71,46
5º APOIO DE COLEGAS	2280	187	8,2	P=0,8108*	134	8,95	53	8,95	1704	74,73
6º RELACIONAMENTO	2280	171	7,5	p=1,00	111	10,14	60	10,14	1613	70,74
7º CARGO	2850	127	4,46	P=0,0001	95	4,32	32	4,32	2486	87,22
TOTAL	19950	2403	12,05	xxx	1680	11,37	723	13,96	13267	66,50

*Não houve diferença significativa entre as variáveis “Apoio de colegas” e “Relacionamentos” com p=0,81

**Estresse: São os fatores psicossociais contributivos para o desencadeamento de estresse no trabalho

***Positivos: São os apontamentos dos trabalhadores como pontos positivos dos fatores psicossociais relacionados ao trabalho

Fonte: Os autores, 2024.

Foi perguntado para os funcionários o que mais gera, atualmente, condições para o desencadeamento de estresse na rotina diária. Em primeiro lugar mostrou como mais relevante a condição financeira dos trabalhadores 159 (27,89%), seguido por questões relacionadas ao trabalho 106 (18,06%), seguido de percepção de falta de tempo para fazer as coisas 50 (8,77%) (Tabela 10).

Tabela 10- Resultados gerais das causas de estresse.

FATOR QUE MAIS CAUSA ESTRESSE GERAL	Nº ABS	%
Sua condição financeira	159	27,89
Situações de trabalho	106	18,60
*Situações operacionais na execução do trabalho (falta material, equipamentos defeituosos, adaptações inadequadas...)	6	1,05
*Questões emocionais no trabalho (desmotivação, falta de		
reconhecimento, medo de não estar fazendo certo, cobrança excessiva, medo constante de demissão, salário defasado, sem perspectiva progressão carreira...)	23	4,04
*Relações sociais com os colegas do trabalho	41	7,19
*Seu chefe	36	6,32
Falta de tempo para fazer as "coisas"	99	17,37
Seus Familiares ou alguém da sua casa	50	8,77
Os meios tecnológicos (computador, redes sociais, telefone)	36	6,32
Insatisfação com você mesmo	36	6,32
O estado da minha saúde atualmente	31	5,44
Relações sociais ou sua relação com amigos (mas não do Trabalho...)	22	3,86
Solidão	9	1,58
A religião	4	0,70
Nada, sem estresse	18	3,16
Total	570	

Fonte: Os autores, 2024.

Das comorbidades que incidem nesta população trabalhadora 34 (5,96%) referiram que o estresse, depressão ou ansiedade afastaram estes trabalhadores de suas atividades diárias, com maior prevalência de impacto para a fábrica em São Mateus de Sul 10 (6,76%) do que na fábrica de Campo Largo 24 (5,69%) (Tabela 11). Os valores apresentaram relevância estatística com $p=0,3246$. Demostrando que houve mais impacto dos transtornos mentais na fábrica de São Mateus do Sul do que na fábrica de Campo Largo.

Tabela 11- Percepção de incapacidade por perda da saúde mental.

NESTE ÚLTIMO MÊS, O QUANTO QUE O: ESTRESSE, DEPRESSÃO ou ANSIEDADE O IMPEDIU DE MANTER A SUA ROTINA DE VIDA OU O IMPEDIU DE FAZER ALGUMA COISA? (Deixou de ir á algum compromisso, faltou no trabalho, não participou de alguma festa, não teve vontade de sair com amigos e etc).	Geral	Campo Largo		São Mateus	
		Nº ABST	%	Nº ABST	%
SEMPRE	4	0,70	4	0,95	0 0,00
FREQUENTEMENTE	30	5,26	20	4,74	10 6,76
ALGUMAS VEZES	139	24,39	116	27,49	23 15,54
RARAMENTE	141	24,74	97	22,99	44 29,73
NUNCA	256	44,91	185	43,84	71 47,97
Total	570	100	422	100	148 100
TOTAL da percepção de grande impacto (sempre e freq.)	34	5,96	24	5,69	10 6,76

Fonte: Os autores, 2024.

Em última análise do compilado dos resultados encontrados pelo formulário HSE it, demonstrou que as fábricas representadas pela empresa deste estudo, possui 2403 pontos de atenção, com 12,04% de possibilidade de risco de estresse ocupacional pelo entendimento dos funcionários respondentes, por outro lado, existiram 13267 pontuações positivas, que podem ser interpretadas com fatores protetivos psicossociais, representados por 66,50% das respostas fornecidas.

A quarta etapa deste estudo traz os conceitos da curva de Bradley para entendimento do protagonismo sobre a saúde mental dos trabalhadores da indústria, divididos no conceito de: instintivo, reativo, intrapessoal e interpessoal. Apesar do lado da curva que mostra maior desenvolvimento emocional no cuidado da saúde mental, ter sido menor percebido pelos trabalhadores somando 281 (49,30%), no teste de significância estatística, obteve $p=0,6822$ (não houve relevância significativa), percebe-se que existe uma faixa importante de maturidade no cuidado da saúde mental individual (Tabela 12).

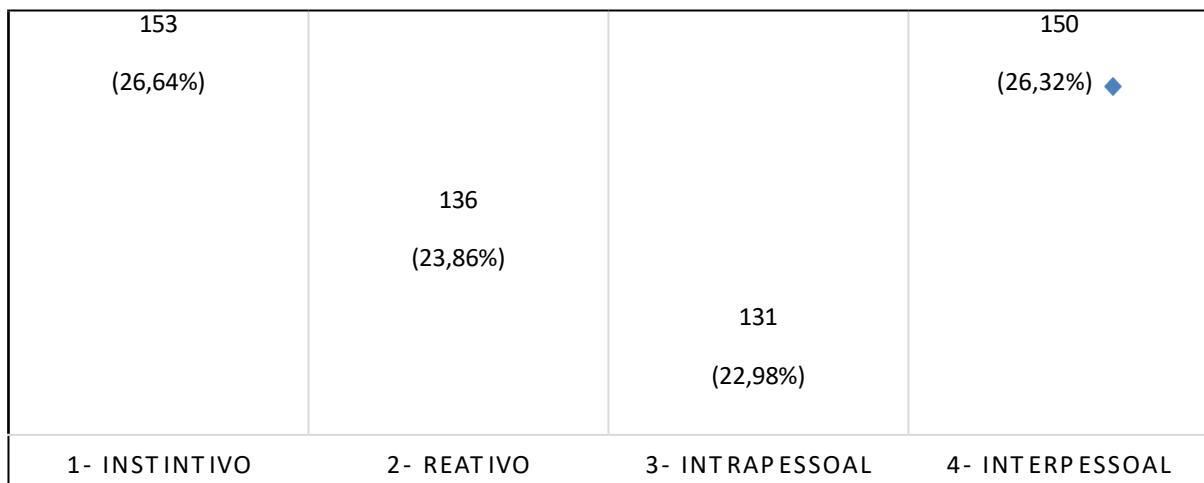
Tabela 12- Grau de percepção de maturidade no cuidado da saúde mental

SIGNIFICADO DA CURVA	Nº GERAL	%	CLG	%	SMS	%
(1) INSTINTIVO	153	26,84	121	28,67	32	21,62
(2) REATIVO	136	23,86	100	23,70	36	24,32
(3) INTRAPESSOAL	131	22,98	88	20,85	43	29,05
(4) INTERPESSOAL	150	26,32	113	26,78	37	25,00
	570	100	422	100	148	100

Fonte: Os autores, 2024.

Com as informações da tabela acima, foi inserido no conceito da curva de Bradley, esta metodologia pelos números encontrados, demostra que existe espaço para construir uma cultura para cuidado da saúde mental dos trabalhadores que seja sustentável e progressiva.

Gráfico 1. Conceito da curva de Bradley para o protagonismo em saúde mental no trabalho.



Fonte: Os autores, 2024.

Os trabalhadores também puderam expressar o grau de “satisfação de estar trabalhando nesta empresa”, fornecendo uma nota de 1 a 10 para a percepção geral que apresentavam no momento da pesquisa (Tabela 13).

Tabela 13- Grau de percepção de maturidade no cuidado da saúde mental

LOCALIZAÇÃO	GERAL		FÁBRICA CAMPO LARGO								FÁBRICA SÃO MATEUS DO SUL				
	GRAU DE SATISFAÇÃO	Nº ABS	%	FÁBRI-CA 1	Nº ABS	%	PRÉDIO CEN-TRAL	Nº ABS	%	FÁBRI-CA 2	Nº ABS	%	FÁBRI-CA 3	Nº ABS	%
1	21	3,68		1	6	3,47	1	2	1,85	1	5	3,60	1	8	5,33
2	12	2,11		2	4	2,31	2	0	0,00	2	7	5,04	2	1	0,67
3	17	2,98		3	5	2,89	3	0	0,00	3	6	4,32	3	6	4,00
4	17	2,98		4	3	1,73	4	2	1,85	4	3	2,16	4	9	6,00
5	33	5,79		5	6	3,47	5	4	3,70	5	7	5,04	5	16	10,67
6	36	6,32		6	5	2,89	6	7	6,48	6	10	7,19	6	14	9,33
7	81	14,21		7	23	13,29	7	16	14,81	7	21	15,11	7	21	14,00
8	132	23,16		8	39	22,54	8	28	25,93	8	35	25,18	8	30	20,00
9	101	17,72		9	37	21,39	9	26	24,07	9	19	13,67	9	19	12,67
10	120	21,05		10	45	26,01	10	23	21,30	10	26	18,71	10	26	17,33
Total Geral	570	100		Total F1	173	100	Total PC	108	100	Total F2	139	100	Total F3	150	100

Fonte: Os autores, 2024.

A grande maioria dos funcionários 434 (76,14%) declararam que seu grau de satisfação era bom ou excelente (Quadro 2).

Quadro 2- Grau de percepção de maturidade no cuidado da saúde mental

LOCALIZAÇÃO		EMPRESA	CAMPO LARGO			SÃO MATEUS DO SUL
CLASSIF. DE SATISFAÇÃO		GERAL	F1	PRED. CENTRAL	F2	F3
1; 2; 3; 4	Péssimo/ruim	67 (11,75%)	18 (10,40%)	4 (3,70%)	21 (15,11%)	24 (16%)
7; 8; 9; 10	Bom/Excelente	434 (76,14%)	144 (83,24%)	93 (86,11%)	101 (72,66%)	96 (64%)

Fonte: Os autores, 2024.

5 DISCUSSÃO

As interpretações dos dados foram feitas de forma comparativa para fornecerem subsídios no entendimento das áreas de fraqueza que podem impactar no risco de estresse no trabalho e dos pontos fortes dos fatores psicossociais, que podem ser considerados como mecanismos de enfrentamento das adversidades no local de trabalho, proporcionado pela organização de trabalho.

Sobre a nota do estado geral da saúde (como bom ou ótimo) entre os trabalhadores das fábricas de Campo Largo e São Mateus do Sul, ficou respectivamente com: 85,07 contra 83,11, porém não existe diferença de significância estatística (vapor-p de 0,7107). Neste mesmo quesito, 28 (4,91%) dos funcionários destas empresas relataram que no momento da realização da pesquisa a saúde estava ruim ou péssima, e a maior causa de adoecimento foi de etiologia musculoesquelética (coluna vertebral, articulações e músculos...), isso corresponde a 46,72% de todas as doenças relatadas pelos funcionários e em segundo lugar ficou os transtornos mentais, com 16,06%.

Das sete dimensões dos fatores psicossociais relacionados ao trabalho, as questões relacionadas a falta de controle das atividades, foram as que geraram maior percepção de estresse com 692 (20,23%), entende-se existe falta de autonomia no desenvolvimento das atividades rotineiras laborais, supõe-se que o trabalhador percebe que tem não tem poder de decisão sobre o modo de desenvolver o seu próprio trabalho. Em segundo lugar, os relatos foram para a sensação de falta de apoio da liderança 439 (15,40%), ausência de suporte gerencial para a realização do trabalho. Em terceiro, a dimensão demanda configurou com 595 (13,05%), que denota a percepção

de sobrecarga e ritmo de trabalho excessivos na rotina laboral.

Não houve diferença estatisticamente significativa ($p=0,0001$) entre as taxas de estresse entre as fábricas de São Mateus do Sul (13,96) e de Campo Lago (11,37), demonstrando que o estresse afeta igualmente as unidades operacionais.

A tabela 14, demonstra as prevalências das dimensões dos fatores psicossociais do formulário HSE it, causador de estresse ocupacional em setores econômicos diversos, em comparação aos encontrados na empresa que se desenvolveu este estudo.

Tabela 14- Comparação dos resultados do formulário HSE it em diversos setores econômicos com os encontrados neste estudo.

SETOR ECONÔMICO	UNIVERSO (TOTAL)	DIMENSÕES PREVALENTES DE ESTRESSE	FATOR DE ESTRESSE EM %
CALL CENTER	371	CONTROLE COMUNICAÇÃO APOIO DE CHEFIA	63,4 52,9 40,2
BANCOS	240	CONTROLE DEMANDAS RELACIONAMENTO	42,5 41,1 39,3
HOSPITAL	281	CONTROLE COMUNICAÇÃO APOIO DE CHEFIA	36,2 23,9 20,5
INDÚSTRIA ALIMENTÍCIA	1121	CONTROLE COMUNICAÇÃO APOIO DE CHEFIA	48,0 28,7 23,4
INDÚSTRIA CERAMICA DESTE ESTUDO	570	CONTROLE APOIO DE CHEFIA DEMANDA	20,2 15,4 13,1

Fonte: Lucca e Sobral, 2017. Modificado pelos autores, 2024

O estresse ocupacional nesta indústria de produtos cerâmicos, pode ser considerado baixo (12,05%), em comparação a outros estudos (apesar de serem setores econômicos diferentes), mesmo assim, os dados não devem inibir a necessidade de fazer ações de melhorias para os apontamentos negativos citados pelos trabalhadores

Em ambas as fábricas, percebe-se que os fatores positivos, que podem ser considerados como protetivos e de satisfação na realização do trabalho compõe a percepção dos 66,50% dos respondentes e foram preponderantes sobre os fatores negativos, estressores do local de trabalho (12,05%). Esta pode ser uma explicação que fundamenta a percepção dos funcionários trazem de alta taxa de satisfação geral de estarem trabalhando nesta empresa, com 76,14% dos entrevistados.

Os resultados gerais das dimensões dos fatores psicossociais relacionados ao trabalho segundo o formulário do HSE it, demonstrou que os principais fatores de estresse no trabalho referidos pelos 570 participantes foram: (1º) “controle” com 20,23, (2º) “apoio da chefia” com 15,40 e em (3º) “demanda” com 13,04. Conclusão: Percebe-se que os fatores positivos, que podem ser considerados como protetivos e de satisfação na realização do trabalho compõe a percepção dos 66,50% dos respondentes e foram preponderantes sobre os fatores negativos, estressores do local de trabalho com 12,05%. Não obstante as pontuações das referencias conceituais da curva de Bradley, não houve diferença estatisticamente significativa entre os quesitos e não se pode desprezar o fato de 281 (49,30%) dos trabalhadores terem o protagonismo, com cuidados ostensivos com da saúde mental, representados pelas pontuações intrapessoal e interpessoal. Estas podem ser explicações que fundamentam a percepção dos funcionários para alta taxa de satisfação geral de estarem trabalhando nesta empresa, com (434) 76,14% dos entrevistados.

Por fim, é fundamental ter o conhecimento dos sentimentos dos trabalhadores a respeito de uma das dimensões da vida, que atualmente, a qualifica e define na sua própria existência e através deste entendimento, proporcionar melhorias contínuas a fim de prevenção do adoecimento e promoção de saúde nas organizações de trabalho.

AGRADECIMENTOS

Gratidão para os dirigentes da empresa que aceitaram o desafio de desenvolver esta pesquisa e aos funcionários acompanhantes que conduziram os pesquisadores no local operacional de trabalho para aplicação dos formulários, as identidades serão mantidas em sigilo por motivo de confidencialidade e privacidade.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Adoecimento mental e trabalho: a concessão de benefícios por incapacidade relacionados a transtornos mentais e comportamentais entre 2012 e 2016** [Internet]. Brasília, DF: Ministério da Fazenda, 2017 [citado em 4 jul 2020]. Disponível em: <http://sa.previdencia.gov.br/site/2017/04/1%C2%BAboletim-quadrimestral.pdf>

BRASIL. **Norma Regulamentadora n. 01** – Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais. Disponível em <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/composicao/orgaos-especificos/secretaria-de-trabalho/inspecao/seguranca-e-saude-no-trabalho/ctpp-nrs/nr-1>. Acesso em: 12 set. 2024.

BRASIL. **Normas Regulamentadoras - NR.** Disponível em: <<https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/seguranca-e-saude-no-trabalho/ctpp-nrs/normas-regulamentadoras-nrs>>.

EUROFOUND e OIT: **Working anytime, anywhere.** 2017. The effects on the world of work (Luxemburgo).

FILGUEIRAS, J. C.; HIPPER, M. I. S. A polêmica em torno do conceito de estresse. *Psicol. cienc. Prof.*, v. 19, n. 3, 1999. DOI: <https://doi.org/10.1590/S1414-98931999000300005>
FISCHER, F. M. Relevância dos fatores psicossociais do trabalho na saúde do trabalhador. **Rev Saúde Pública**, n.46, v.3, p.401-6, 2012. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0034-89102012000300001> Acesso em: 20 out. 2024.

HORCADES, A. L. C; VILELA, L. V. O. Critérios de atenção para determinação de nível de risco ocupacional para fatores de risco psicossociais no âmbito do Programa de Gerenciamento de Riscos. **Revista da Escola Nacional da Inspeção do Trabalho**, v. 3, n. 47 , p. 55-79, 2023.

International Labour Organization. **Psychosocial factors at work: recognition and control.** Geneva: ILO Publications; 1986.

KOOLHAAS, J. M. *et al.* Stress revisited: A critical evoluation of the stress concept. **Neuroscience&BiobehavioralReviews**, v. 35, n. 5, p.1291-1301, 2011. Disponível em: . Acessado em: 05.abr.2022.

LUCCA, S. R. The impact of mental disorders on the contemporary world of work and the challenges of working as a health promoter. **Ver. Bras. Med. Trab.**, v. 22, n. 2, 2024. DOI:10.47626/1679-4435-2024-222:e2024222.

LUCCA, S. R. *et al.* Health Safety Executive-IT: Adaptação transcultural para o português brasileiro da ferramenta indicadora de estresse relacionado ao trabalho. In: **Congresso de Stress da ISMA- BR**, 15. Porto Alegre, 2015 Anais. Porto Alegre, 2015.

LUCCA, S. R; SOBRAL, R. C. Application of an instrument for diagnosis of psychosocial risk factors in organizations. **Ver. Bras. Med. Trab.**, v. 15, n. 1, 2017.

NASCIMENTO, A. C.; DOMINGUES JR, P. L. Avaliação do estresse ocupacional em professores do ensino básico, técnico e tecnológico do campus de Manaus centro do instituto federal do Amazonas: Estudo piloto. **Revista Valore, Volta Redonda**, 7 (edição especial), p. 1- 16, 2022.

SERVILHA, E. M. A.; ARBACH, M. P. Queixas de saúde em professores universitários e sua relação com fatores de risco presentes na organização do trabalho. **Distúrb. Comun.** São Paulo, v. 23, n. 2, p. 181-191, 2011. Disponível em: . Acesso em: 29.nov.2021.

SILVA, R. M.; GOULART, C. T.; GUIDO, L. A. Evolução Histórica do Conceito de Estresse. **Revista Científica Sena Aires**, v. 7, n. 2, p. 148-56, jul-set. 2018. Disponível em: . Acesso em: 25.nov.2021.

SOUZA, S. F. *et al.* Fatores psicossociais do trabalho e transtornos mentais comuns em eletricitários. **Rev. Saúde Pública**. v. 44, n. 4, 2010.

WATANABE, E. M. B. **Aspectos psicossociais de risco no trabalho e a saúde mental dos carteiros da cidade de São Paulo.** 2015. 160 f. Dissertação (Mestrado) - Programa de Pós- graduação Trabalho, Saúde e Ambiente, Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Segurança e Medicina do Trabalho, São Paulo, 2015.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. **Global Recommendations on Physical Activity for Health.** Genebra: World Health Organization; 2010.

Publicado originalmente na Revista DELOS, Curitiba, v.18, n.67, p. 01-21, 2025