

UNIVERSIDADE DE SANTA CRUZ DO SUL
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA
MESTRADO PROFISSIONAL EM PSICOLOGIA
ÁREA DE CONCENTRAÇÃO SAÚDE MENTAL E PRÁTICAS SOCIAIS

Luciane Cristina de Paula Moraes

ENTRE ALTURAS E CONFINAMENTOS: SAÚDE MENTAL E FATORES
PSICOSSOCIAIS NO TRABALHO EM AMBIENTES DE RISCO

Santa Cruz do Sul

2025

Luciane Cristina de Paula Moraes

**ENTRE ALTURAS E CONFINAMENTOS: SAÚDE MENTAL E FATORES
PSICOSSOCIAIS NO TRABALHO EM AMBIENTES DE RISCO**

Trabalho Final apresentado ao Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu Mestrado Profissional em Psicologia, Área de Concentração em Saúde Mental e Práticas Sociais, Linha de Pesquisa em Práticas Clínicas Contemporâneas, Políticas Públicas e Saúde Mental, da Universidade de Santa Cruz do Sul (UNISC), como requisito parcial para o título de Mestre em Psicologia.

Orientadora: Prof.^a. Dr.^a. Liane Mahlmann Kipper
Coorientadora: Prof. Dr.^a. Karine Vanessa Perez

Santa Cruz do Sul

2025

Luciane Cristina de Paula Moraes

**ENTRE ALTURAS E CONFINAMENTOS: SAÚDE MENTAL E FATORES
PSICOSSOCIAIS NO TRABALHO EM AMBIENTES DE RISCO**

Trabalho Final apresentado ao Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu Mestrado Profissional em Psicologia, Área de Concentração em Saúde Mental e Práticas Sociais, Linha de Pesquisa em Práticas Clínicas Contemporâneas, Políticas Públicas e Saúde Mental, da Universidade de Santa Cruz do Sul (UNISC), como requisito parcial para o título de Mestre em Psicologia.

Prof^a. Dr^a. Liane Mählmann Kipper

Professora Orientadora - UNISC

Prof^a. Dr^a. Karine Vanessa Perez

Professora Co-orientadora - UNISC

Prof. Dr^a. Cristiane Davina Redin Freitas

Professor Convidado - UNISC

Prof^a. Dr^a. Janine Kieling Monteiro

Professora Convidada

Santa Cruz do Sul

2025

CIP - Catalogação na Publicação

moraes, Luciane

ENTRE ALTURAS E CONFINAMENTOS: SAÚDE MENTAL E FATORES
PSICOSSOCIAIS NO TRABALHO EM AMBIENTES DE RISCO / Luciane moraes.

- 2026.

226f.

Trabalho Final de Curso (Mestrado Profissional em Psicologia)

- Universidade de Santa Cruz do Sul, 2026.

Orientação: Prof. Dr. Liane Mählmann Kipper Kipper.

Coorientação: Profa. Dra. Karine Vanessa Perez Perez.

1. Riscos Psicossociais. 2. Saúde Mental no Trabalho. 3.
Fatores de Risco. 4. Fatores de Proteção. I. Kipper, Liane
Mählmann Kipper . II. Perez, Karine Vanessa Perez. III. Título.

AGRADECIMENTOS

A realização desta dissertação de mestrado só foi possível graças ao apoio de algumas pessoas, que estiveram ao meu lado ao longo dessa trajetória, me encorajando e motivando a seguir em frente. A contribuição de cada uma delas foi fundamental para que este sonho se tornasse realidade, e serei eternamente grata a todos que fizeram parte dessa jornada.

Antes de tudo, agradeço a Deus, minha fonte constante de força, sabedoria e coragem ao longo desta jornada acadêmica. Sua presença foi essencial e guiou cada passo do meu caminho.

Agradeço ao meu marido, Alessandro Moraes, e à minha querida filha, Julia de Paula Moraes, meus companheiros de vida e de todas as horas. Desde o início desta pesquisa, estiveram ao meu lado, oferecendo amor, incentivo e apoio incondicional. A presença e o afeto de vocês foram fundamentais para a realização deste sonho. Esta conquista também é de vocês.

Expresso minha mais profunda gratidão às minhas orientadoras de mestrado, Professoras Doutoras Liane Möhlmann Kipper e Karine Vanessa Perez, pela orientação sensível, comprometida e generosa em cada etapa da construção deste trabalho. Suas contribuições foram fundamentais para o desenvolvimento desta pesquisa e para meu crescimento acadêmico e pessoal. A presença atenta e dedicada de ambas foi essencial em cada etapa da pesquisa, desde as primeiras reflexões até a finalização desta dissertação.

Agradeço pelo profissionalismo exemplar, pela paciência em cada orientação, pela confiança depositada e pela forma acolhedora com que sempre me conduziram nesse processo. A generosidade com que compartilharam seus conhecimentos, experiências e olhares ampliou não apenas a qualidade acadêmica deste trabalho, mas também o meu crescimento pessoal. O apoio constante e o incentivo em momentos decisivos tornaram essa jornada mais leve e significativa. Obrigada, sinceramente, por fazerem parte desta trajetória e por contribuírem para que ela se tornasse tão rica, inspiradora e transformadora.

Aos professores do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade de Santa Cruz do Sul - UNISC, agradeço pelas reflexões instigantes e pelas contribuições valiosas que me incentivaram a pensar criticamente, ampliar horizontes e construir um olhar mais sensível e profundo sobre a temática da minha pesquisa. O comprometimento e a paixão de cada um de vocês pelo ensino e pela pesquisa foram fonte de inspiração ao longo do mestrado.

Aos colegas de mestrado, deixo meu sincero agradecimento pela parceria, companheirismo e amizade cultivados ao longo dessa jornada. Compartilhar esse caminho com vocês tornou os desafios mais leves e a caminhada acadêmica mais rica e humana. Foram muitos momentos de troca, apoio mútuo, aprendizados coletivos e também de descontração,

que deixaram marcas importantes. A convivência com cada um de vocês me proporcionou crescimento não apenas intelectual, mas também pessoal. Obrigada por fazerem parte dessa etapa tão importante da minha vida.

À empresa na qual realizei esta pesquisa, expresso minha sincera gratidão pelo apoio e pela confiança na condução deste trabalho. Agradeço, em especial, ao diretor, pela receptividade e pela disposição em acolher e viabilizar o desenvolvimento do estudo no ambiente organizacional. A colaboração desta instituição foi fundamental para que este trabalho se tornasse realidade. Desde a autorização para a realização da pesquisa até a oferta de espaço, materiais e informações importantes, cada gesto contribuiu de forma significativa para o desenvolvimento deste estudo. Expresso aqui meu sincero reconhecimento e gratidão à empresa, não apenas pelo apoio, mas também pelo compromisso com a produção de conhecimento científico e com a valorização da saúde e do bem-estar de seus trabalhadores. Esse apoio não apenas tornou viável a realização deste trabalho, como também contribuiu para aprofundar reflexões importantes sobre o universo laboral e seus impactos psicossociais.

Agradeço imensamente aos grandes protagonistas desta pesquisa, os profissionais que trabalham em altura e espaço confinado, participantes do estudo, que aceitaram o convite para contribuírem, relatando suas histórias de vida, pensamentos e experiências laborais. Através da participação deles foi possível refletir e ampliar os conhecimentos nesta área. Meu sincero agradecimento por fazerem parte desta trajetória.

A todos que, de alguma forma, tornaram este sonho possível. A jornada de mestrado foi desafiadora, mas também muito gratificante, e tenho um enorme sentimento de gratidão por todas as pessoas que estiveram ao meu lado nesse processo.

E por fim, não poderia finalizar meus agradecimentos sem citar uma frase de que têm importante significado não somente em minha trajetória acadêmica mas também em minha vida: **“Sua visão se tornará clara somente quando você olhar para o seu próprio coração. Quem olha para fora, sonha; quem olha para dentro, desperta (Carl Jung)”**.

**Todos os dias quando acordo
não tenho mais
o tempo que passou
Mas tenho muito tempo
Temos todo tempo do mundo
Todos os dias antes de dormir
Lembre-se como foi o dia
Sempre em frente
não temos tempo a perder”**

Tempo perdido - Legião Urbana

RESUMO

A relação entre saúde e trabalho é complexa, podendo gerar tanto satisfação quanto adoecimento. Compreender os fatores que influenciam essa dinâmica é essencial para analisar os impactos do trabalho sobre a saúde do trabalhador. Os riscos psicossociais, relacionados ao esforço e às recompensas percebidas, moldam a interação entre trabalhador e ambiente laboral, influenciando o bem-estar e os processos de adoecimento físico e mental. Neste contexto, essa pesquisa de mestrado, do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade de Santa Cruz do Sul (UNISC), teve como objetivo geral identificar os fatores psicossociais de risco e proteção à saúde mental de trabalhadores que atuam em atividades em altura e espaço confinado em uma empresa gaúcha. Trata-se de uma pesquisa-intervenção de abordagem qualitativa e quantitativa, desenvolvida entre os meses de fevereiro e abril de 2025, em uma empresa localizada na região metropolitana de Porto Alegre/RS. A abordagem metodológica adotada está ancorada nos pressupostos teóricos da Psicodinâmica do Trabalho, a partir dos estudos de Dejours (1992, 2004a), a qual serviu como referencial central para a condução da investigação. Foram utilizados três instrumentos para a coleta de dados: um questionário sociodemográfico, o Protocolo de Avaliação de Riscos Psicossociais no Trabalho (PROART), ambos aplicados de forma coletiva, e entrevistas semiestruturadas realizadas individualmente. Participaram 102 trabalhadores que realizam atividades em altura ou em espaço confinado, todos integrando a etapa quantitativa, dos quais oito também participaram da etapa qualitativa. Após essa etapa, os resultados foram organizados em categorias de análise. Os dados quantitativos, obtidos por meio do questionário, foram agrupados em dados sociodemográficos, riscos da atividade e atividades de lazer. Já o instrumento PROART foi estruturado em quatro categorias: Organização do Trabalho, Estilos de Gestão, Indicadores de sofrimento no Trabalho e Danos Relacionados ao Trabalho. Os resultados qualitativos, obtidos por meio das entrevistas, foram organizados nas seguintes categorias: Organização do Trabalho, Condições de Trabalho, Relação com Colegas e Gestores, Conciliação entre Trabalho e Família, Sentido do Trabalho, Vivências de Prazer, Estratégias de Mediação do Sofrimento e Relação Saúde-Trabalho. A análise integrada dos dados revela um modelo de gestão em transição, que combina avanços rumo a práticas participativas com a persistência de traços hierárquicos e centralizadores. Os trabalhadores vivenciam um cotidiano ambíguo, marcado tanto por sofrimento quanto por prazer por seu trabalho. Identificaram-se fatores psicossociais de risco, como sobrecarga de trabalho, falta de reconhecimento e escassez de pessoal, bem como fatores de proteção tais como cooperação, apoio entre colegas e significado do trabalho. Os resultados apontam para a necessidade de políticas organizacionais que promovam ambientes mais saudáveis, participativos e humanizados. Como produto técnico, elaborou-se o Guia de Diretrizes para Mapeamento de Fatores de Risco e Proteção à Saúde Mental de trabalhadores, desenvolvido a partir dos dados da pesquisa. O material propõe um instrumento para o mapeamento e elaboração de plano de ação para minimização e ou eliminação dos riscos psicossociais nos espaços de trabalho, visando à promoção de ambientes laborais mais seguros e saudáveis. Por fim, conclui-se que a relevância do estudo ultrapassa a análise dos riscos físicos, ao evidenciar os impactos da organização e das condições de trabalho sobre a saúde mental. Busca-se compreender como o estilo de gestão e os fatores psicossociais influenciam o sofrimento e o bem-estar dos trabalhadores. Além disso, destaca-se a importância de aprofundar futuras pesquisas nos fatores de proteção à saúde, visando promover ambientes laborais mais saudáveis, equilibrados e produtivos.

Palavras Chaves: fatores psicossociais; saúde mental; trabalho.

ABSTRACT

The relationship between health and work is complex, and can generate both satisfaction and illness. Understanding the factors that influence this dynamic is essential to analyze the impacts of work on worker health. Psychosocial risks, related to effort and perceived rewards, shape the interaction between worker and work environment, influencing well-being and the processes of physical and mental illness. In this context, this master's research, from the Postgraduate Program in Psychology at the University of Santa Cruz do Sul (UNISC), had the general objective of identifying the psychosocial risk and protective factors for the mental health of workers who perform activities at height and in confined spaces in a company in Rio Grande do Sul. This is an intervention research with a qualitative and quantitative approach, developed between February and April 2025, in a company located in the metropolitan region of Porto Alegre/RS. The methodological approach adopted is anchored in the theoretical assumptions of the Psychodynamics of Work, based on the studies of Dejours (1992, 2004a), which served as the central reference for conducting the investigation. Three instruments were used for data collection: a sociodemographic questionnaire, the Psychosocial Risk Assessment Protocol at Work (PROART), both applied collectively, and semi-structured interviews conducted individually. One hundred and two workers who perform activities at height or in confined spaces participated, all integrating the quantitative stage, of whom eight also participated in the qualitative stage. After this stage, the results were organized into categories of analysis. The quantitative data, obtained through the questionnaire, were grouped into sociodemographic data, activity risks, and leisure activities. The PROART instrument was structured into four categories: Work Organization, Management Styles, Indicators of Suffering at Work, and Work-Related Injuries. The qualitative results, obtained through interviews, were organized into the following categories: Work Organization, Working Conditions, Relationship with Colleagues and Managers, Work-Family Balance, Meaning of Work, Experiences of Pleasure, Strategies for Mediating Suffering, and Health-Work Relationship. The integrated data analysis reveals a management model in transition, combining advances towards participatory practices with the persistence of hierarchical and centralizing traits. Workers experience an ambiguous daily life, marked by both suffering and pleasure in their work. Psychosocial risk factors were identified, such as work overload, lack of recognition, and staff shortages, as well as protective factors such as cooperation, support among colleagues, and meaning in work. The results point to the need for organizational policies that promote healthier, more participatory, and humanized environments. As a technical product, a Guide to Mapping Risk and Protective Factors for Workers' Mental Health was developed from the research data. This material proposes a tool for mapping and developing an action plan to minimize or eliminate psychosocial risks in the workplace, aiming to promote safer and healthier work environments. Finally, it concludes that the study's relevance goes beyond the analysis of physical risks, highlighting the impacts of organizational and working conditions on mental health. It seeks to understand how management style and psychosocial factors influence the suffering and well-being of workers. Furthermore, it emphasizes the importance of further research into health protection factors, aiming to promote healthier, more balanced, and productive work environments.

Keywords: psychosocial factors; mental health; work.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 – Fluxograma	44
Gráfico 1 – Distribuição da faixa etária em categorias sociais.....	59
Gráfico 2 – Histograma de distribuição normal de escolaridade.....	61
Gráfico 3 – Tendência de tempo na instituição	64
Gráfico 4 – Tendência de tempo no cargo atual.....	66
Gráfico 5 – Riscos das Atividades percebidas pelos participantes.....	70
Gráfico 6 – Atividades de lazer dos respondentes da pesquisa	71
Quadro 1 – Bloco 1: Avaliação que você faz do contexto do seu trabalho	73
Quadro 2 – Bloco 2: Avaliação que você faz sobre a forma de gestão utilizada na sua organização.....	74
Quadro 3 – Bloco 3: Avaliação que você faz das suas vivências em relação ao seu trabalho atual	75
Quadro 4 – Bloco 4: Problemas físicos, psicológicos e sociais que você avalia como causados pelo trabalho	76
Gráfico 7 – Histograma dos recursos de trabalho são em número suficiente para a realização das tarefas	77
Gráfico 8 – Distribuição dos dados referentes ao ID 2 do bloco 1 (recursos de trabalho são suficiente para a realização das tarefas)	78
Quadro 5 – Relação dos objetivos da pesquisa com os eixos-temáticos	84
Quadro 6 – Perfil dos participantes	85
Quadro 7 - Resumo das informações levantadas na pesquisa	130

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Dados sociodemográficos	57
Tabela 2 – Medidas de Tendência Central e Dispersão das variáveis sociodemográficas.....	58
Tabela 3 – Distribuição de escolaridade.....	61
Tabela 4 – Estado civil	62
Tabela 5 – Concentração profissional	62
Tabela 6 – Lotação	63
Tabela 7 – Tempo na instituição.....	64
Tabela 8 – Tempo no cargo atual	66
Tabela 9 – Problemas de saúde relacionados ao trabalho no último ano	68
Tabela 10 – Kolmogorov-Smirnov e Shapiro-Wilk: Os recursos de trabalho são em número suficiente para a realização das tarefas.....	78

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

AR	Análise de Risco
CAPES	Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior
CEP	Comitê de Ética em Pesquisa
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CNS	Conselho Nacional de Saúde
EPIs	Equipamentos de Proteção Individual
EPCs	Equipamentos de Proteção Coletiva
FPT	Fatores Psicossociais do Trabalho
FRP	Fatores de Riscos Psicossociais
GRO	Gerenciamento de Riscos Ocupacionais
MPS	Ministério da Previdência Social do Brasil
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
NRs	Normas Regulamentadoras
NR-01	Norma Regulamentadora número 1
NR-07	Norma Regulamentadora número 7
NR-20	Norma Regulamentadora número 20
NR-33	Norma Regulamentadora número 33
NR-35	Norma Regulamentadora número 35
OMS	Organização Mundial da Saúde
OIT	Organização Internacional do Trabalho
PdT	Psicodinâmica do Trabalho
PPGPs	Programa de Pós-Graduação em Psicologia
PROART	Protocolo de Avaliação de Riscos Psicossociais do Trabalho
RP	Riscos Psicossociais
UNISC	Universidade de Santa Cruz do Sul

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	14
2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA.....	21
2.1 A centralidade do trabalho	21
2.2 Os fatores de riscos psicossociais no trabalho.....	23
2.2.1 Riscos psicossociais associados às atividades em altura e espaço confinado.....	27
2.2.2 Os fatores psicossociais de risco e proteção à saúde mental de trabalhadores em altura e espaço confinado.....	29
2.3 Contribuições da teoria da psicodinâmica do trabalho	32
2.4 O papel da avaliação psicossocial.....	35
3 DESCRIÇÃO DA PESQUISA INTERVENÇÃO	38
3.1 Análise de implicação	38
3.2 Descrição do campo de pesquisa	41
3.3 Procedimentos de campo	42
4 PERCURSO METODOLÓGICO	47
4.1 Tipo de estudo	47
4.2 Participantes	48
4.3 Instrumentos para levantamento de informações	49
4.3.1 Instrumentos quantitativos de pesquisa	50
4.3.2 Instrumentos qualitativos de pesquisa.....	50
4.4 Análise das informações.....	51
4.4.1 Análise das informações quantitativas	52
4.4.2 Análise das informações qualitativas.....	52
5 APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS.....	57
5.1 Dados sociodemográficos – pesquisa quantitativa.....	57
5.1.1 Idade	59
5.1.2 Escolaridade.....	60
5.1.3 Estado civil	62
5.1.4 Concentração profissional	62
5.1.5 Lotação	63
5.1.6 Tempo na instituição	63
5.1.7 Tempo no cargo atual.....	65
5.1.8 Problemas de saúde relacionados ao trabalho no último ano	67

6 RESUMO EXECUTIVO DOS DADOS SOCIODEMOGRÁFICOS.....	69
6.1 Análise das questões abertas do questionário sócio-demográfico	69
6.1.1 Riscos da atividade	69
6.1.2 Atividades de lazer.....	71
6.2 Análise dos resultados do Instrumento PROART	72
6.2.1 Avaliação do contexto do seu trabalho	77
6.2.2 Avaliação sobre a forma de gestão utilizada na organização	79
6.2.3 Avaliação das vivências em relação ao trabalho atual	800
6.2.4 Problemas físicos, psicológicos e sociais avaliados como causados pelo trabalho ...	81
6.3 Análise das entrevistas (qualitativa)	83
6.3.1 Organização do trabalho	85
6.3.2 Condições de trabalho	92
6.3.3 Relações de trabalho.....	93
6.3.4 Conciliação entre trabalho e família.....	94
6.3.5 Sentido do trabalho	95
6.3.6 Vivências de prazer	97
6.3.7 Estratégias de mediação do sofrimento	99
6.3.8 Relação saúde-trabalho	10000
7 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS.....	102
7.1 Riscos da atividade e lazer	102
7.2 Organização do trabalho	104
7.2.1 Escassez de pessoal e seus reflexos na carga de trabalho.....	105
7.2.2 Jornada de trabalho prolongada e seus efeitos	106
7.2.3 Normas institucionais e percepção de justiça.....	108
7.2.4 Práticas gerenciais e impacto da liderança	108
7.2.5 Avaliação dos processos de treinamento e capacitação.....	111
7.2.6 Trabalho repetitivo	113
7.3 Condições de trabalho	114
7.3.1 Consequências da falta de recursos materiais	115
7.3.2 Desvalorização profissional	116
7.3.3 Ausência de oportunidades de crescimento.....	117
7.4 Dinâmicas de lideranças e convivência com gestores	119
7.5 Desafios da conciliação entre trabalho e família	120
7.6 Impactos do trabalho na saúde mental e no corpo	121

7.7 Convivência e interações entre colegas de trabalho	1244
7.8 O Sentido do trabalho na perspectiva dos trabalhadores.....	125
7.9 Relação entre prazer e sofrimento na experiência laboral	127
8 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	131
9 DESCRIÇÃO E APRESENTAÇÃO DO PRODUTO TÉCNICO	135
REFERÊNCIAS	140
APÊNDICE A – Questionário estruturado	152
APÊNDICE B – Entrevista semi estruturada.....	155
APENDICE C – Guia de mapeamento de riscos psicossociais no trabalho (Produto Técnico)	157
ANEXO A – Instrumento PROART	209
ANEXO B – Carta de apresentação.....	213
ANEXO C – Carta de aceite da empresa	214
ANEXO D – Termo de consentimento livre e esclarecido (TCLE).....	215
ANEXO E – Termo de confidencialidade para uso dos dados	218
ANEXO F – Declaração de horas de pesquisa	219
ANEXO G – Parecer consubstanciado do CEP-UNISC	220

1 INTRODUÇÃO

O entendimento da relação entre saúde e trabalho tem sido amplamente discutido em diversos estudos, em especial para a compreensão dos fatores associados ao adoecimento dos trabalhadores, uma vez que a atividade laboral assim como pode produzir satisfação e sensação de pertencimento a um grupo social, poderá desencadear adoecimento (Costa; Ferraz, 2020). Nesse sentido, o trabalho é capaz de produzir prazer e bem estar, do mesmo modo que poderá representar um fator de risco à saúde do indivíduo, ocasionando o adoecimento, sofrimento e percepção desfavorável sobre todos os elementos que compõem o mundo do trabalho.

O contexto laboral, entendido por meio da organização do trabalho e das condições em que as atividades são realizadas, constitui um determinante central da saúde do trabalhador. Doenças e agravos físicos ou mentais não surgem exclusivamente da percepção individual, mas decorrem das exigências, pressões e constrangimentos impostos pelo próprio trabalho. Quando essas demandas não são adequadamente gerenciadas, podem resultar em adoecimento, comprometendo tanto a integridade física quanto a saúde mental do trabalhador (Gomez; Chatelard; Araujo, 2021).

Quando pensamos em saúde e segurança do trabalhador, em especial nos acidentes e danos que o trabalho pode ocasionar, na maioria das vezes associamos aos riscos ocupacionais, como por exemplo: ergonômicos, químicos, físicos e biológicos. Entretanto, sabemos que os fatores psicossociais, quando vivenciados negativamente pelo indivíduo, podem representar riscos à saúde e segurança. Os Fatores Psicossociais do Trabalho (FPT) são definidos como as percepções subjetivas que o trabalhador tem de elementos da organização do trabalho, tais como as considerações relativas à carreira, à carga e ritmo de trabalho e ao ambiente social e técnico do trabalho. A percepção psicológica que o indivíduo possui das exigências do trabalho é o resultado das características físicas exigidas pela atividade, da personalidade do indivíduo, das experiências anteriores e da situação social do trabalho (Brasil, 2023).

Embora não haja consenso acerca da definição de fatores de risco psicossociais no ambiente laboral, e o conceito seja aplicado em distintos contextos de trabalho, de modo geral os Riscos Psicossociais (RP) podem ser compreendidos como elementos que caracterizam a interação subjetiva entre o trabalhador e seu trabalho. Tais elementos influenciam tanto a experiência de satisfação e bem-estar quanto os processos que podem culminar no adoecimento físico e mental dos trabalhadores (Pereira *et al.*, 2020).

Para a Organização Internacional do Trabalho (OIT), são considerados como FRP à interação do sujeito com o ambiente e exigências ocupacionais, a capacidade dos trabalhadores

de atender as demandas laborais, as necessidades e expectativas dos trabalhadores, os fatores individuais e sociais fora do contexto do trabalho entre outros aspectos que envolvem a relação do sujeito com seu trabalho. A maneira como estes aspectos são percebidos ou vivenciados, poderão afetar a saúde mental, o desempenho e a satisfação no trabalho (Organização Internacional do Trabalho, 1986). Para Zanelli e Kanan (2018) os FRP mais comuns relacionados ao ambiente de trabalho estão associados ao assédio moral e sexual, a violência, a sobrecarga de atividades, jornada de trabalho excessiva, o consumo abusivo de substâncias, o estresse, o burnout, os transtornos do humor e de ansiedade entre outros, sendo a severidade dos danos definidas pela intensidade e tempo de exposição aos fatores de risco. Em contrapartida, quando os fatores psicossociais positivos, ou protetivos estão presentes, as consequências, segundo os autores, incluem o bem-estar no trabalho, satisfação e engajamento, práticas positivas de liderança e visão positiva sobre seu desempenho.

A teoria da Psicodinâmica do Trabalho (PdT), apresentada em obras fundamentais como *A Loucura do Trabalho* (Dejours, 1987), que analisa os processos de sofrimento, prazer e estratégias de defesa no trabalho, e *A Psicodinâmica do Trabalho* (Dejours, 1992), que marca a transição da psicopatologia clássica para uma abordagem psicodinâmica, sustenta que os trabalhadores não são indiferentes às exigências e demandas impostas pelas organizações, sendo profundamente afetados por elas em sua subjetividade e saúde psíquica. Ao contrário disso, manifestam capacidade para se proteger dos impactos prejudiciais à saúde mental, à medida que desenvolvem sistemas de defesa capazes de manter esses trabalhadores saudáveis (Athayde, 2005). Tal teoria entende as defesas como mecanismos utilizados para negar ou minimizar a percepção da realidade que desencadeia sofrimento, na intenção de controlá-lo.

Logo, as defesas compreendem atitudes ou comportamentos essenciais na proteção da saúde mental, uma vez que preservam o equilíbrio e auxiliam no enfrentamento das adversidades do trabalho por parte do sujeito, tais como às contradições da organização do trabalho, a ausência de poder bem como falta de autonomia e apoio. Entretanto, é importante pensar que a utilização dessas estratégias defensivas poderá dificultar o entendimento pelo trabalhador, dos aspectos que causam sofrimento no trabalho, impedindo desta maneira a possibilidade de transformação destas demandas que fazem o sujeito sofrer (Rodrigues; Faiad; Facas, 2020).

O entendimento de que a organização do trabalho não irá afetar igualmente a saúde de todos os sujeitos a ela submetidos, infere que a estrutura psíquica desse indivíduo vai prevalecer sobre o social, representado pelo trabalho. Ante o exposto, é fundamental a compreensão sobre a capacidade de enfrentamento do trabalhador frente aos desafios e demandas laborais,

considerando as dimensões intrapsíquicas e intersubjetivas presentes no sofrimento e nas estratégias de defesa utilizadas para preservação da saúde mental do trabalhador (Dejours; Abdoucheli, 1994). Tais estratégias são a forma encontrada pelo sujeito para lidar com o sofrimento psíquico decorrente do trabalho, sendo essas estratégias entendidas como mecanismos pelos quais o indivíduo procura modificar, transformar e minimizar sua percepção desfavorável sobre situações no ambiente laboral (Areosa, 2019).

A partir desta perspectiva, entendemos que aspectos psicossociais, como o esforço envolvido na realização das atividades laborais e as recompensas propiciadas pelo trabalho, podem influenciar no estado de saúde mental dos trabalhadores conforme sua percepção favorável ou desfavorável sobre as experiências vivenciadas no ambiente laboral. De acordo com o Conselho Nacional de Saúde (CNS), os transtornos mentais relacionados ao trabalho são a terceira maior causa de afastamento de trabalhadores no país, ficando atrás apenas dos casos de licença do trabalho por dorsalgia e lesões de ombros (SmartLab, 2023). Conforme informações do boletim de benefícios concedidos pelo Ministério da Previdência Social do Brasil (MPS), foram registrados 668.927 casos no país de trabalhadores afastados e ou aposentados por invalidez, em decorrência de doenças mentais, entre os anos de 2012 a 2016, sendo que destes casos, os episódios de transtornos depressivos e os ansiosos representaram mais da metade do número total de afastamentos (Brasil, 2017).

Dados recentes revelam um agravamento significativo das condições de saúde mental entre os trabalhadores brasileiros, com o aumento dos índices de ansiedade, estresse e suicídio, o que evidencia um processo de ampliação dos riscos psicossociais que ameaça assumir contornos de crise coletiva de natureza pandêmica (Brasil, 2023). Nesse contexto, é imprescindível analisar de que maneira a organização e as condições de trabalho podem repercutir no agravamento dos riscos à saúde e à segurança dos trabalhadores, estendendo seus efeitos para além do espaço ocupacional, uma vez que aspectos como o estilo de vida, as interações sociais e o equilíbrio emocional influenciam de forma decisiva o rendimento profissional e a exposição a acidentes (Mombelli *et al.*, 2022).

Conforme destacam Karasek e Theorell (1990), ambientes laborais caracterizados por altas exigências e baixo grau de controle sobre as tarefas tendem a elevar significativamente os níveis de estresse ocupacional, condição frequentemente observada em atividades realizadas em altura e em espaços confinados. Nessa mesma direção, Lazarus e Folkman (1984) ressaltam que a percepção de risco, associada à limitação das estratégias de enfrentamento disponíveis, amplia a vulnerabilidade emocional do trabalhador, potencializando os efeitos do estresse psicológico decorrente dessas condições de trabalho.

Consideram-se trabalhos em altura aqueles realizados acima de dois metros do nível do solo, em estruturas como postes, andaimes, plataformas elevadas e torres, nos quais há risco de queda que pode resultar em lesões graves ou fatais (Brasil, 2012b). Tais ambientes requerem atenção constante, equilíbrio corporal e competência técnica apurada, condições que, embora indispensáveis à execução segura das tarefas, intensificam a sobrecarga física e emocional do trabalhador, aumentando sua vulnerabilidade a riscos físicos e psicossociais. De acordo com Dejours (1992), o enfrentamento de situações potencialmente letais, quando não acompanhado de apoio institucional adequado, pode gerar sofrimento psíquico e adoecimento mental no trabalho.

As atividades em espaços confinados ocorrem em locais cuja configuração não é projetada para ocupação humana contínua, incluindo tanques, dutos, caixas de passagem e galerias subterrâneas, o que impõe condições específicas de risco e vigilância constante. Tais espaços são caracterizados por acesso restrito, ventilação insuficiente e acúmulo de substâncias tóxicas ou inflamáveis, o que acarreta riscos elevados de acidentes graves, como asfixia, intoxicação e explosões (Brasil, 2023). Esses contextos exigem do trabalhador atenção contínua e preparo físico intenso, fatores que potencializam o desgaste físico e psíquico. Pesquisas, como as conduzidas por Sampaio *et al.* (2021), evidenciam que a exposição prolongada a ambientes confinados e hostis pode prejudicar significativamente a capacidade cognitiva, sobretudo em situações emergenciais que demandam tomada de decisão rápida.

Considerando que os riscos à saúde mental relacionados ao ambiente e à organização do trabalho podem ser importante ameaça aos trabalhadores, a Organização Mundial de Saúde (OMS) alerta sobre a necessidade de empresas e postos de trabalho pensarem ações de prevenção do adoecimento no ambiente de trabalho. Tais estratégias devem ser planejadas com objetivo de desenvolver confiança e respeito nas relações interpessoais, resiliência, engajamento, e por fim estimular o compartilhamento de ideias e conhecimento entre os trabalhadores (Zanelli; Kanan, 2018). Para atenuar esses riscos, a elaboração de políticas que protejam a saúde mental dos trabalhadores nesses espaços podem ser estratégias importantes. Nesse sentido, a qualificação dos gestores, com enfoque na construção de um ambiente saudável que propicie a qualidade de vida e saúde dos trabalhadores, estimulando ações coletivas com espaços de escuta, acolhimento e direcionamento de irregularidades como desrespeito e assédio moral, tem se mostrado eficientes na construção de um ambiente de trabalho saudável (Zanelli; Kanan, 2018).

Diante de tais considerações em relação aos fatores psicossociais, em especial ao fato de que estes podem influenciar na saúde mental, na satisfação, no desempenho e na qualidade de

vida do trabalhador, cabe analisar as consequências da exposição a esses fatores, quer sejam favoráveis ou desfavoráveis na proteção da saúde mental no ambiente de trabalho. Desta maneira, o presente estudo tem como objetivo identificar os fatores psicossociais de risco e proteção à saúde mental de trabalhadores que atuam em atividades em altura e espaço confinado em uma empresa da região metropolitana de Porto Alegre, no estado do Rio Grande do Sul.

Para atender a esse propósito e estruturar adequadamente a discussão, a pesquisa foi organizada em sete capítulos, apresentados de forma sintética a seguir: Introdução; Fundamentação Teórica; Descrição da Pesquisa-Intervenção; Percurso Metodológico; Apresentação dos Resultados; Discussão dos Resultados; Apresentação do Produto Técnico, Considerações Finais e por fim, as Referências Bibliográficas.

O primeiro capítulo introduz a temática da relação entre saúde e trabalho, destacando que a atividade laboral pode promover tanto satisfação e bem-estar quanto desencadear adoecimentos físicos e mentais em função dos riscos psicossociais. Apresenta-se, também, os fundamentos da Psicodinâmica do Trabalho, conforme Dejours (1992, 1994, 2008), em suas principais obras, que consolidam essa abordagem como um estudo dos mecanismos de defesa dos trabalhadores frente às situações causadoras de sofrimento decorrentes da organização do trabalho.

São discutidos dados nacionais que evidenciam o crescimento dos afastamentos por transtornos mentais, sobretudo em profissões de alto risco, como aquelas em altura e espaços confinados. Por fim, o capítulo detalha a estrutura da dissertação e a trajetória metodológica que orientou a pesquisa.

O segundo capítulo apresenta a fundamentação teórica, composta por reflexões que sustentam as questões centrais da dissertação. Esse referencial tem por finalidade oferecer subsídios para a análise e discussão dos resultados, bem como para a elaboração das considerações finais da pesquisa. São discutidos aspectos como a centralidade do trabalho na vida dos indivíduos, os fatores psicossociais de risco presentes no ambiente laboral e os riscos específicos das atividades realizadas em altura e em espaços confinados. Além disso, abordam-se os fatores de proteção à saúde mental dos trabalhadores, as contribuições da Teoria da Psicodinâmica do Trabalho e o papel da avaliação psicossocial como instrumento de prevenção e promoção da saúde no contexto ocupacional.

O capítulo três apresenta a descrição da Pesquisa-Intervenção, abordando a motivação da pesquisadora, baseada em sua experiência profissional, para investigar os fatores psicossociais de risco e proteção à saúde mental de trabalhadores em altura e espaços confinados. Apresenta o objetivo do estudo, o campo empírico (empresa do setor elétrico com 102 participantes) e as

dificuldades enfrentadas na coleta de dados. O capítulo também traz reflexões sobre a implicação da pesquisadora no campo e enfatiza a relevância social e formativa do estudo, que busca valorizar a subjetividade dos trabalhadores e subsidiar estratégias de promoção da saúde mental em atividades de alto risco.

O capítulo quatro apresenta o Percurso Metodológico, detalhando o delineamento da pesquisa fundamentada na Psicodinâmica do Trabalho e adaptada ao contexto estudado. O estudo, de caráter básico e aplicado, utilizou abordagem mista (quantitativa e qualitativa) e delineamento transversal, envolvendo 102 trabalhadores em atividades de risco no setor elétrico. O capítulo descreve os critérios de inclusão e exclusão dos participantes, o procedimento de cálculo amostral, os instrumentos de coleta de dados e os procedimentos adotados para a análise qualitativa e quantitativa dos resultados.

O capítulo cinco, intitulado Apresentação dos Resultados, expõe e analisa as informações quantitativas e qualitativas levantadas a partir da aplicação dos diferentes instrumentos metodológicos: o questionário sociodemográfico, o Protocolo de Avaliação de Riscos Psicossociais do Trabalho (PROART) e as entrevistas semiestruturadas. Cada instrumento forneceu informações complementares que, quando integradas, possibilitaram uma compreensão abrangente e aprofundada acerca do contexto laboral, da gestão organizacional, das vivências profissionais e dos impactos psicofísicos e sociais na saúde mental e física dos trabalhadores.

O sexto capítulo dedica-se à discussão dos resultados, apresentando uma análise crítica e interpretativa dos achados quantitativos e qualitativos descritos no capítulo anterior. As interpretações são orientadas pelos objetivos centrais da pesquisa, a saber: descrever os fatores de risco psicossociais vivenciados por trabalhadores que atuam em atividades em altura e em espaços confinados, bem como seus impactos sobre a saúde mental; investigar os fatores protetivos capazes de promover a saúde mental e a qualidade de vida desses profissionais; e identificar as estratégias efetivamente utilizadas pelos participantes para a proteção da saúde mental. A discussão estabelece articulações entre os resultados empíricos e o referencial teórico adotado, buscando evidenciar as contribuições científicas e as implicações práticas do estudo para o campo da saúde mental e da segurança no trabalho.

O capítulo sete aborda as considerações finais, destacando de forma sistemática os elementos centrais abordados ao longo do estudo. Nesse momento, são sintetizadas as principais conclusões, integrando os achados teóricos e empíricos discutidos nos capítulos anteriores, e evidenciando as contribuições da pesquisa para a compreensão da temática investigada.

Por fim o Capítulo oito apresenta o produto técnico desenvolvido com base nos resultados obtidos nesta pesquisa. Com o objetivo de sistematizar e operacionalizar as informações levantadas, foi elaborado um Guia Prático de Avaliação Psicossocial, concebido como um instrumento metodológico para apoiar profissionais e equipes na identificação de riscos psicossociais, no reconhecimento de fatores de proteção e na proposição de estratégias de intervenção voltadas à promoção da saúde e segurança no trabalho.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Este capítulo apresenta as reflexões teóricas que fundamentam as questões centrais desta dissertação. A construção desse referencial teórico visa oferecer subsídios para a análise e discussão dos resultados obtidos, além de embasar as considerações finais da pesquisa.

São abordados temas como a centralidade do trabalho na vida dos indivíduos, os fatores psicossociais de risco no ambiente laboral, além dos riscos específicos associados às atividades em altura e em espaços confinados. Também são discutidos os fatores de proteção à saúde mental desses trabalhadores, as contribuições da Teoria da Psicodinâmica do Trabalho e, por fim, o papel da avaliação psicossocial como ferramenta de prevenção e promoção da saúde no contexto ocupacional.

2.1 A centralidade do trabalho

O trabalho é entendido como uma dimensão na vida do sujeito com um importante papel na formação da identidade, participando no desenvolvimento e complementação de sua constituição psíquica. Deste entendimento, sobre o sentido do trabalho como uma atividade profundamente humana, entendemos que, para obter prazer e outros resultados positivos, precisa ter significado para o sujeito, caso contrário, poderá se transformar em uma ameaça à integridade física ou psíquica do trabalhador, resultando em improdutividade, sofrimento e adoecimento mental (Lancman; Ghirardi, 2002).

As mudanças do sistema produtivo ocorridas no início do século XX, trouxeram consequências no que diz respeito a perda de autonomia dos trabalhadores, já que os afazeres artesanais, que envolviam o trabalhador em todas as etapas do processo de produção, acabam sendo substituídos por tarefas segmentadas, pautadas em metodologias científicas, introduzindo um modelo fordista sistematizado em um processo de produção organizado através de linhas de montagem, mantendo o empregado encarregado por apenas uma atividade do processo produtivo (Costa; Marques; Ferreira, 2020). A partir desta nova realidade do mundo do trabalho, as tarefas passam a ser distribuídas através de métodos que consideram a hierarquia e controle, resultando na resignação do trabalhador às exigências produtivas, envolvendo esforços de ordem mecânica, física e biológica, que até aquele momento não eram necessários, especialmente no que diz respeito ao ritmo do trabalho e carga horária necessários para execução das tarefas delegadas ao empregado (Dejours, 2008).

Segundo Costa, Marquez e Ferreira (2020), o trabalho sofreu diversas modificações ao longo das últimas décadas, e estas vêm ressoando não somente na reformulação produtiva e na concessão da legislação trabalhista, mas também na subjetividade dos sujeitos que compõem a classe dos trabalhadores. Tais mudanças associam-se aos aspectos sociais, políticos, econômicos, entre outros, implicando em mudanças na forma em que o trabalhador vivencia essa experiência de trabalhar, por intermédio de sua subjetividade e formas de representação (Antunes, 2006a).

Tais mudanças acarretam transformações profundas, impulsionadas pela globalização, pelos avanços tecnológicos e por um cenário econômico e geopolítico instável. Nesse contexto, mudanças organizacionais como reestruturações, terceirizações, fusões e cortes de pessoal tornaram-se cada vez mais frequentes. Embora possam gerar ganhos em termos de eficiência, desempenho e rentabilidade para as empresas, essas mudanças frequentemente ocorrem em detrimento das condições de trabalho e da saúde dos trabalhadores (Backhaus, 2024).

No início dos anos de 1990, se desenvolve no Brasil o processo de reestruturação produtiva, desencadeado com base em circunstâncias de exploração de trabalhadores, semelhantes ao modelo fordista (Antunes; Praun, 2015). A inserção de programas de qualidade total, bem como a implementação de remunerações e prêmios vinculados à produtividade e lucratividade, permitiu o crescimento acelerado da reestruturação produtiva, resultado em uma importante precarização das condições laborais da classe trabalhadora no país, além de contribuições no aumento dos acidentes de trabalho e adoecimentos com nexo laboral, principalmente aqueles relacionados às lesões osteomusculares e transtornos mentais (Antunes; Praun, 2015).

Conforme Dejours (2008), frente as necessidades e exigências do modelo fordista, consolidou-se no cenário do ambiente laboral, um processo de extinção do comportamento livre a partir de diferentes formas de produção, onde o trabalhador precisou se adaptar, construindo um sentido novo às atividades de trabalho, de modo a atender as demandas de produção definidas por esse modelo. Diante dessas transformações, o significado atribuído ao trabalho passa a ser alterado, impactando a motivação e a satisfação dos trabalhadores. Tal mudança ocorre porque o significado que os indivíduos conferem às suas atividades laborais é um processo que reflete seus valores, crenças, desejos bem como o valor atribuído ao trabalho inculturado no contexto social em que o sujeito está inserido. Esse conceito é construído de forma subjetiva e individual, reunindo expectativas, experiências e vivências, e se desenvolve de maneira intuitiva e por consenso, contudo, percebe-se a partir de uma perspectiva pós-

moderna que o trabalho cada vez mais tem se apresentado como imprescindível para dar sentido ao ser humano (Kilimnik *et al.*, 2015).

De acordo com Trevisan (2020), as atividades laborais dispõem de uma importante função psíquica, constituindo um dos pilares para a construção do sujeito e de diversas acepções tais como processos envolvendo reconhecimento, gratificação, mobilização da inteligência, que além de estarem vinculados à realização das atividades de trabalho, estão associados à formação da identidade e da subjetividade do indivíduo. Ao mesmo tempo em que o trabalho, representa uma atividade estruturante, no sentido da realização socioprofissional, construção social e manutenção financeira, representa também, uma condição desestruturante, quando contribui para a redução da capacidade do sujeito em trabalhar, bem como o aumento dos índices de profissionais acometidos por doenças ocupacionais (Camargo *et al.*, 2021).

O atual movimento de reestruturação das organizações de trabalho, desencadearam nos trabalhadores maiores exigências de adaptação para adequação destes ao exercício das atividades, em especial de ordem psíquica (Lovejoy *et al.*, 2021). Assim, os fatores psicossociais do trabalho vêm ganhando especial atenção por representarem estressores ocupacionais com importantes repercussões na saúde mental dos indivíduos. Nesse sentido, o trabalho demanda uma interação entre o mundo interno e externo do trabalhador, ocasionando, por vezes, sofrimento psíquico. Em decorrência dessa interação, o trabalho pode promover tanto satisfação e a produção de saúde quanto o adoecimento, dependendo dos recursos psíquicos e da capacidade do indivíduo de lidar com as demandas laborais (Mombelli, 2019).

Em vista das diversas mudanças na forma do indivíduo vivenciar o trabalho descritas acima, sobretudo aquelas que envolvem boa capacidade de adaptação às demandas do ambiente laboral, novos riscos à saúde mental do trabalhador começaram a aparecer, em especial os riscos psicossociais, uma vez que a interação entre o sujeito, seu ambiente e as condições de trabalho, irão exigir dele habilidades e capacidade de adaptação, que de acordo com sua percepção e experiências, poderão influenciar no seu estado de saúde mental (Oliveira; Guimarães, 2022).

2.2 Os fatores de riscos psicossociais no trabalho

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) define os fatores psicossociais no ambiente laboral como resultantes da interação entre o trabalho, incluindo seu conteúdo, organização, gerenciamento, ambiente físico e nível de satisfação, e as características individuais dos trabalhadores, como competências, necessidades, valores culturais e condições externas ao contexto laboral. Configura-se, assim, uma relação de reciprocidade entre as

dimensões estruturais e organizacionais do trabalho e os elementos pessoais e sociais dos trabalhadores, refletindo a complexa interação entre o contexto laboral e as características individuais (Organização Internacional do Trabalho, 1986).

Ainda que não exista concordância acerca do conceito sobre os fatores de riscos psicossociais no trabalho, em linhas gerais os riscos psicossociais são apontados como fatores que podem contribuir ou mesmo desencadear estresse, e adoecimento físico e mental nos trabalhadores (Pereira *et al.*, 2020). Tais riscos resultam das interações entre o trabalhador e seu contexto de trabalho, sendo que estas interações envolvem, por um lado, o ambiente de trabalho, a organização e a satisfação profissional, e por outro, a cultura, as necessidades e as situações vivenciadas pelo indivíduo fora de seu ambiente ocupacional. A percepção do sujeito e das suas experiências poderão interferir de forma positiva ou negativa em seu desempenho profissional, na sua satisfação com o trabalho e no seu estado de saúde (Pereira *et al.*, 2020).

De acordo com suas atividades laborais, os trabalhadores estarão expostos a diferentes tipos de riscos, que poderão ser classificados como riscos químicos, físicos, biológicos ou psicossociais. Trabalhadores de toda e qualquer empresa, que estejam expostos a agentes agressivos e/ou riscos de acidentes, em suas atividades diárias, deverão receber orientação detalhada sobre quais riscos estão expostos, e as medidas que deverão tomar para evitar acidentes. Desse modo, a saúde do trabalhador envolve um conjunto de ações no âmbito da saúde coletiva, destinadas à promoção e proteção da integridade física e mental dos trabalhadores, por meio de vigilância epidemiológica e sanitária. Para tanto, faz-se necessário contemplar todos os fatores que o influenciam, e que estejam relacionados à ocorrência de acidentes bem como todas as questões que envolvem a ergonomia, sejam elas a ergonomia física, organizacional, cognitiva ou psicossocial (Horcades; Vilela, 2022).

Na Europa, têm sido implementados programas de gestão dos fatores psicossociais do trabalho (FPT) com o objetivo de reduzir o estresse ocupacional e prevenir o adoecimento mental relacionado às atividades laborais. Na América Latina, países como Chile, Colômbia, Peru, Argentina e México avançaram na regulamentação de práticas voltadas à identificação e ao controle desses fatores nos ambientes de trabalho (World Health Organization, 2008). Em nível internacional, destaca-se a publicação, em 2022, das Diretrizes sobre Saúde Mental no Trabalho pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) em parceria com a Organização Mundial da Saúde (OMS), que propõem, entre outras medidas, a avaliação coletiva dos FPT e a capacitação de gestores e trabalhadores para o enfrentamento dessas questões (World Health Organization, 2022).

No cenário brasileiro, persiste uma negligência sistemática, por parte do setor patronal e de gestores públicos alinhados a políticas neoliberais, quanto ao reconhecimento dos fatores psicossociais do trabalho (FPT) e dos impactos do adoecimento mental deles decorrentes. As intervenções predominantes ainda se concentram em estratégias individuais voltadas ao fortalecimento da resiliência dos trabalhadores, enquanto permanecem escassas as iniciativas que atuem diretamente sobre os fatores organizacionais e estruturais do trabalho, com vistas à promoção de ambientes laboralmente saudáveis e psicologicamente seguros (Kilimnik *et al.*, 2015).

Nesse sentido, as Normas Regulamentadoras foram elaboradas em complemento a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), constituindo-se nas diversas obrigações, direitos e deveres que devem ser observados tanto pelas empresas como pelos trabalhadores, tendo por objeto assegurar e garantir o desenvolvimento das atividades em condições seguras e favoráveis, atenuando os riscos de adoecimento e acidentes de trabalho (Brasil, 2019b). Em relação aos fatores de risco relacionados ao trabalho em altura e em espaços confinados, estes exigem ações de gerenciamento determinadas por normas específicas. No entanto, a ausência de padronização dos registros em uma documentação unificada dificultava o controle e a definição de prioridades nos processos de gerenciamento de riscos dentro das organizações.

Em janeiro de 2022, entrou em vigor a nova Norma regulamentadora nº 01 (NR-01), com o objetivo de exigir das organizações as mesmas obrigações no gerenciamento de riscos, independentemente do tipo de risco presente nas atividades da empresa. A partir dessa determinação, torna-se obrigatório que os níveis de risco ocupacional sejam identificados, priorizados e posteriormente abordados por meio da elaboração de um plano de ação estruturado para o seu controle efetivo. Cabe às organizações a escolha das ferramentas e técnicas de avaliação de riscos, mais adequadas às suas necessidades (Horcades; Vilela, 2022).

Complementarmente à atualização da Norma Regulamentadora nº 01 (NR-1) relativa ao gerenciamento dos riscos ocupacionais, a partir de 26 de maio de 2026, a norma incorporará de maneira explícita os fatores de riscos psicossociais no escopo do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO), conforme disposto na Portaria MTE nº 1.419/2024. Essa inclusão representa um avanço significativo na legislação trabalhista brasileira, ao reconhecer que os riscos psicossociais, como estresse, assédio, pressão por metas, jornadas excessivas e falta de apoio social, afetam diretamente a saúde mental e o bem-estar dos trabalhadores. Com essa atualização, tais fatores deverão ser identificados, avaliados e controlados no inventário de riscos ocupacionais, equiparando-se aos riscos físicos, químicos, biológicos, de acidentes e ergonômicos já tradicionalmente considerados. A medida visa promover ambientes de trabalho

mais saudáveis, prevenindo o adoecimento mental e fortalecendo a proteção integral da saúde do trabalhador (Brasil, 2024).

Segundo Fernandes e Pereira (2016), os fatores relacionados às novas formas de empregabilidade, a sobrecarga de atividades, a jornada de trabalho, bem como excessiva demanda emocional estão relacionados a inúmeros relatos de adoecimento em trabalhadores brasileiros na atualidade. Outros fatores também associados a estes casos de adoecimento, se referem a falta de equilíbrio entre trabalho e a vida pessoal, metas inatingíveis, a falta de organização das tarefas a serem executadas, além do medo de perder o emprego. Tais condições aumentam as exigências de qualificação, dinamismo e capacidade de adaptação ao trabalhador, sendo que para manter seu trabalho, o mesmo acaba submetendo-se às condições adversas para continuar empregado, mesmo que sua saúde mental seja comprometida.

Um estudo realizado por Farias *et al.* (2023), propõe uma revisão integrativa para avaliar estratégias de saúde ocupacional eficazes para a prevenção e controle do estresse no ambiente de trabalho. Os resultados apontaram que as intervenções para controlar o estresse estão relacionadas com: autoavaliação, autoconhecimento, motivação, gestão de tempo e estilos de vida, liderança, gestão de conflitos, empoderamento, reconhecimento profissional e musicoterapia.

Já Melo *et al.* (2021), desenvolveram uma pesquisa qualitativa baseada na PdT para analisar os desgastes psíquicos vivenciados por trabalhadores da enfermagem em serviços de medicina nuclear. Os pesquisadores concluíram que os desgastes psíquicos dos enfermeiros se originam, principalmente, na organização, condições e relações do trabalho, podendo comprometer seu desempenho e qualidade de vida.

Por fim, Pousa e Lucca (2021), elaboraram uma revisão integrativa para identificar os principais fatores psicossociais nas atividades laborais de enfermeiros. Os achados destacaram como principais dimensões psicossociais da enfermagem as exigências e organização laborais, as relações sociais e liderança, saúde e bem-estar no local de trabalho e comportamentos ofensivos.

Os três estudos citados, tem como objetivo comum, o entendimento sobre a relação entre os fatores psicossociais envolvidos nas atividades de trabalho. Após a elaboração de revisão integrativa sobre o tema, proposta nos estudos de Pousa e Lucca (2021) e Farias *et al.* (2023), os principais achados desses estudos indicam a importância de um ambiente e condições de trabalho saudáveis, relações com colegas pautadas em apoio e respeito, lideranças motivadoras, gestão eficiente do tempo que se desprende para o trabalho, intervenções para o controle do estresse e ações que promovam melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores.

Além dos achados acima, Pousa e Lucca (2021), apontam que o suporte das lideranças teve impacto positivo no ambiente de trabalho, porém a violência física e psicológica assim como o trabalho em turnos, interferem negativamente na vida familiar, agravando a fadiga dos profissionais pesquisados. Por fim, Melo *et al.* (2021), mencionam em seus resultados, que os trabalhadores também vivem socialmente, portanto, a manutenção da saúde psíquica impactará não somente em sua vida familiar e social, mas também em sua atividade laboral. Diante disso, o estudo destaca a importância da criação de espaços de diálogo e suporte coletivo dentro das organizações, de forma a contribuir na construção de um ambiente organizacional criativo, autônomo, flexível e seguro.

Na perspectiva de Dejours (1992), o sofrimento no trabalho é uma experiência subjetiva que emerge não apenas dos fatores externos, mas também das relações estabelecidas entre o indivíduo e o ambiente laboral. Essa visão é fundamental para compreender os fatores de risco psicossociais, que envolvem aspectos como a organização do trabalho, a qualidade das relações interpessoais, a autonomia, a valorização e as exigências emocionais impostas aos trabalhadores. O autor destaca que o sofrimento nasce do conflito entre o trabalho prescrito, ou seja, o planejado pela organização, e o trabalho real, que corresponde às tarefas efetivamente realizadas pelo trabalhador, configurando um descompasso comum nas dinâmicas laborais. Esse desajuste é um importante fator de risco psicossocial, pois pode gerar sentimentos de desqualificação, inutilidade e inadequação, comprometendo a saúde mental do trabalhador (Dejours, 1992).

2.2.1 Riscos psicossociais associados às atividades em altura e espaço confinado

De acordo com a NR-35, compreende-se trabalho em altura como qualquer atividade desenvolvida em altura acima de dois metros em relação ao nível inferior, sempre que houver risco de queda. A partir dessa condição, a NR-35 preconiza e normatiza as condições e medidas de proteção para desempenho de tarefas em altura, compreendendo as etapas de planejamento, organização e a execução de trabalhos nessa categoria de profissionais (Brasil, 2016). Além disso, essa norma define a obrigatoriedade de que todas as atividades em altura devam ser precedidas de Análise de Risco (AR) levando em conta, o local a ser executada a atividade, o entorno, o isolamento, a sinalização, os pontos de ancoragem, as condições meteorológicas adversas, os riscos de queda de materiais e tarefas simultâneas, as situações de emergências e as formas de supervisão da atividade (Brasil, 2013).

Cabe ao empregador garantir a Análise de Risco (AR), realizada por profissional qualificado, contemplando a identificação do ambiente de trabalho, os riscos da atividade, as medidas preventivas e os equipamentos de proteção necessários, conforme estabelece o item 35.4.5.1 da NR-35. Essas informações devem compor o mapa de riscos, servindo de base para a orientação no local de trabalho. Além disso, a norma define obrigações tanto para o empregador quanto para o trabalhador, incluindo treinamento, planejamento das atividades, uso de sistemas de proteção contra quedas, acesso por cordas, ancoragem e capacitação para emergências e salvamento (Lopes *et al.*, 2020).

Souza *et al.* (2010), aborda em seu estudo sobre “os fatores psicossociais do trabalho e transtornos mentais comuns em eletricitários”, que aspectos relativos à organização do trabalho, convívio com o risco de morte, atendimento aos procedimentos para desempenho da função, produtividade exigida e responsabilidade em manter o sistema elétrico em bom funcionamento podem provocar desgaste mental desses trabalhadores. Um estudo elaborado por Nery *et al.* (2023), aponta que entre as atividades realizadas em altura, as executadas no segmento da construção civil geralmente são realizadas em condições precárias, uma vez que, esses profissionais são expostos a inadequadas condições ambientais, climáticas e de condições de trabalho, além de conflitos, falhas na comunicação e alta rotatividade. Conforme os autores deste estudo, esses fatores poderão desencadear síndromes de esgotamento profissional, ameaçando a saúde mental desta categoria.

Entende-se por espaço confinado qualquer área não projetada para ocupação humana contínua, com meios limitados de entrada e saída e na qual a ventilação existente é insuficiente para remover contaminantes perigosos e/ou deficiência/enriquecimento de oxigênio que possam existir ou se desenvolver (Brasil, 2012a). A literatura científica enfatiza que o treinamento contínuo e a preparação para emergências são componentes essenciais para a proteção da saúde física e mental de trabalhadores em espaços confinados. Segundo Ferreira, Araújo e Menezes (2020), a exposição prolongada a riscos severos sem adequada formação pode desencadear quadros de estresse ocupacional, ansiedade e insegurança, comprometendo não apenas a produtividade, mas também a integridade psicológica dos profissionais envolvidos. Complementando, Souza e Cardoso (2018), argumentam que a promoção da saúde em espaços confinados exige uma abordagem multidisciplinar que envolva engenharia de segurança, psicologia organizacional e ergonomia.

Diversos são os segmentos que contemplam atividades em espaço confinado, entre eles encontra-se a indústria naval, indústria química e petroquímica, usinas sucroalcooleiras, serviços de água e esgoto, serviços de eletricidade, indústria gráfica, indústria alimentícia,

indústria de papel e celulose, borracha, couro e têxtil, telefonia, metalúrgica, construção civil, beneficiamento de minérios, fábricas, empresas, metalúrgicas entre outros setores (Guimarães, Martins; Botelho, 2013).

As diretrizes estabelecidas pela Norma Regulamentadora nº 33 (NR-33), reforçam a importância de uma gestão sistemática e integrada para a prevenção de acidentes e doenças ocupacionais. Segundo o Ministério do Trabalho e Emprego, uma gestão eficaz deve abranger o planejamento, a programação, a implementação e a avaliação de todos os elementos que compõem o ambiente laboral, com especial atenção aos riscos específicos inerentes aos espaços confinados, como atmosfera tóxica, risco de explosões, dificuldade de acesso e resgate, entre outros (Brasil, 2022). Ante o exposto, todos os trabalhadores que atuam em espaços confinados deverão realizar exames médicos específicos em conformidade com sua função, conforme estabelece a NR 07, incluindo avaliação psicossocial (Glina; Rocha, 2010).

Diante da natureza crítica das atividades realizadas em altura e em espaços confinados, os riscos envolvidos não se restringem à integridade física dos trabalhadores, mas estendem-se de maneira expressiva à sua saúde mental. A exposição contínua a ambientes potencialmente letais exige constante estado de alerta, vigilância extrema e controle emocional, o que pode desencadear elevados níveis de estresse ocupacional, ansiedade antecipatória, medo persistente e esgotamento psíquico (Leka, 2003). Esses fatores de risco psicossocial são agravados pela percepção de isolamento, pela imprevisibilidade das situações de trabalho e, muitas vezes, pela pressão por produtividade ou cumprimento de prazos, elementos que amplificam o sofrimento psíquico e a vulnerabilidade emocional dos trabalhadores (Leka, 2003).

2.2.2 Os fatores psicossociais de risco e proteção à saúde mental de trabalhadores em altura e espaço confinado

Conforme Backhaus *et al.* (2024), diversos estudos têm apontado que alguns processos contribuem para o aumento dos riscos psicossociais no ambiente laboral. Pressão por resultados, sobrecarga de tarefas, ritmo acelerado, multitarefas e baixa autonomia são exemplos de fatores que passaram a ocupar um lugar central entre os principais riscos à saúde ocupacional, especialmente em países industrializados. Evidências indicam que condições psicossociais desfavoráveis estão associadas não apenas ao desenvolvimento de doenças físicas, mas também a um crescimento significativo dos transtornos mentais relacionados ao trabalho, especialmente nos contextos em que tais mudanças são mais intensas e frequentes.

Diante de tais considerações, os fatores que podem representar riscos psicossociais ao trabalhador, se tornaram importante tema para discussões em diversos contextos, sendo sua importância reconhecida gradativamente entre governantes, profissionais, organizações e sindicatos. Tais mudanças se dão em parte pelas novas formas de produção e gestão, norteadas na otimização de recursos e flexibilidade e, por outro lado, pela inovação tecnológica advindas da excessiva globalização. Esses fatores estão associados a forma de interação estabelecida pelos trabalhadores no ambiente de trabalho, as atividades desempenhadas, as relações com colegas e gestores, a jornada e intensidade do trabalho, às características organizacionais e o ambiente interno e externo no qual as organizações de trabalho se inserem (Rodrigues; Faiad; Facas, 2020).

Além dos riscos psicossociais mais amplamente reconhecidos, fatores como violência e assédio no trabalho, síndrome de esgotamento profissional e tecnoestresse também podem gerar impactos significativos na saúde mental e física dos trabalhadores, manifestando-se por meio de quadros de depressão, ansiedade, distúrbios musculoesqueléticos, entre outros. Esses fatores estão associados a consequências comportamentais relevantes, como absenteísmo, presenteísmo e aumento da ocorrência de lesões. Tais efeitos são, em grande medida, resultado de uma gestão inadequada dos riscos psicossociais e organizacionais e tendem a se retroalimentar, criando dinâmicas negativas que afetam o clima organizacional e a segurança nos ambientes de trabalho (Di Tecco; Persechino; Iavicoli, 2023).

A avaliação do nível de risco ocupacional, de acordo com os fatores psicossociais é necessária, tendo em vista que estes fatores estão relacionados com o importante aumento de casos de adoecimentos na atualidade, em diversos contextos de trabalho. Desta maneira, a definição do grau de risco laboral, demanda o reconhecimento detalhado dos agravantes à saúde relacionados a estes aspectos, bem como de prováveis métodos de controle existentes, ou ainda ferramentas de avaliação validadas e eficazes, para que os profissionais possam estar seguros na definição do nível de risco ocupacional (Horcades; Vilela, 2022). É importante levar em consideração as particularidades e a complexidade de cada situação no ambiente de trabalho, que envolvem diferentes elementos, em especial o trabalhador. Nessa perspectiva, a realização das tarefas, as condições do ambiente em que elas ocorrem e as relações entre os colegas e demais membros da organização podem ser apontadas como fatores de risco ou proteção à saúde física e mental e à segurança dos trabalhadores (Pereira *et al.*, 2020).

De acordo com Araujo e Oliveira (2019), a falta de reconhecimento, negligência, má administração ou minimização dos riscos expõe continuamente o trabalhador, agravando suas condições de saúde e interferindo no processo de trabalho, podendo ocasionar danos físicos ou

psicológicos ao trabalhador. De modo a minimizar esses riscos ocupacionais, deve-se avaliar as habilidades e conhecimentos exigidos, bem como recursos necessários ao trabalhador para execução de suas atividades. Além disso, faz-se necessário a realização de treinamentos e com frequentes periodicidades, em especial a trabalhadores submetidos a atividades que demandam alto grau de complexidade envolvendo riscos, além da importância de participação destes em palestras e eventos, de forma a reforçar a conscientização e, por conseguinte, a minimização dos riscos de acidentes e agravos de saúde (Pereira *et al.*, 2019).

Contrapondo os aspectos relacionados aos fatores de risco psicossociais que poderão comprometer a saúde mental no trabalho, é possível que os trabalhadores desenvolvam mecanismos de proteção, através da elaboração de estratégias defensivas quer sejam individuais e/ou coletivas, de forma a se preservar do elevado nível de sofrimento psíquico oriundo das demandas laborais, e apoiando-se nesses meios protetivos, permanecerem mentalmente saudáveis e produtivos (Lancman; Sznclwar, 2004).

As estratégias defensivas são, muitas vezes construídas individual ou coletivamente, e ajudam os trabalhadores a enfrentar as dificuldades e o sofrimento causados pelas exigências do trabalho. Essas iniciativas permitem que os próprios trabalhadores se envolvam ativamente, buscando caminhos para dar novo sentido às experiências dolorosas e encontrar espaços de prazer no cotidiano. Com isso, contribuem para transformar, aos poucos, a própria organização do trabalho (Rosa; Monteiro; Heloani, 2023).

Isto posto, dentre as estratégias de proteção à saúde mental que poderão ser utilizadas pelos trabalhadores atuantes em altura e espaço confinado, destaca-se a adequada mediação como resposta às dificuldades enfrentadas por esses profissionais no ambiente de trabalho, contribuindo para a preservação da integridade física, psíquica e social. A capacidade de mediar adversidades possibilita a ressignificação ou transformação do sofrimento psíquico decorrente do trabalho em algo criativo e potencialmente vantajoso ao trabalhador (Araújo; Oliveira, 2019).

A partir da compreensão de que essas estratégias de proteção, são compostas por formas de pensar, sentir e agir compensatórias, na tentativa de tolerar o sofrimento do indivíduo, sabe-se que a medida que são utilizadas, poderão ser capazes de proporcionar ao sujeito a capacidade de transformar as dificuldades advindas do trabalho, já que este sofrer é inevitável neste ambiente, de forma a suportar as demandas negativas decorrentes do meio laboral. Todavia, sua utilização poderá impedir que o sofrimento seja confrontado e ressignificado, e desta maneira, com o passar do tempo, esta estratégia pode sucumbir, contribuindo para o adoecimento (Areosa, 2019).

2.3 Contribuições da teoria da psicodinâmica do trabalho

Compreender a dinâmica das organizações do trabalho e de que modo influenciam na qualidade de vida, na saúde e adoecimento dos trabalhadores é de suma importância para o entendimento e intervenção em situações de trabalho que estejam ocasionando sofrimento e agravos à saúde mental. Assim, se por um lado o trabalho ocasionará sofrimento, a partir das demandas externas, por outro lado, poderá se apresentar como uma oportunidade de crescimento e de desenvolvimento psicossocial do adulto (Heloani; Lancman, 2004).

De maneira a contribuir com este entendimento, este estudo é apoiado na teoria da Psicodinâmica do Trabalho (PdT), cuja questão central é entender por que indivíduos submetidos a situações de trabalho extremamente penosas e reconhecidamente favorecedoras de adoecimento, ao contrário do previsto, permanecem saudáveis. A Psicodinâmica do Trabalho surgiu na década de 1980, proposta pelo médico e psicanalista francês Christophe Dejours, sendo que sua proposta inicial foi investigar quais estratégias os trabalhadores utilizavam no confronto entre o trabalho formal e real, e como essas estratégias se relacionam ao prazer ou sofrimento no trabalho (Brant; Minayo-Gomez, 2004).

Na obra *A Loucura do Trabalho*, Dejours (1992) lança luz sobre a complexa relação entre a atividade laboral, o sofrimento psíquico e a saúde mental dos trabalhadores. O autor sustenta que o trabalho vai além de sua dimensão produtiva, configurando-se como um espaço fundamental para a construção da identidade e da subjetividade humana. Nesse sentido, a PdT tem como objetivo a investigação dos componentes psíquicos envolvidos a partir das interações do ambiente de trabalho, apoiando-se em conceitos psicanalíticos para o entendimento dos mecanismos de defesa utilizados pelo indivíduo frente às situações adversas do contexto laboral, as quais o mesmo é submetido, na tentativa de se manter saudável. Assim, o trabalho é entendido como um lugar que poderá ser fonte de prazer, a partir da satisfação e realização do sujeito, ou ainda, fonte de sofrimento, quando não é produtivo e satisfatório (Rodrigues; Faiad; Facas, 2020).

Dessa maneira, o sofrimento no trabalho pode levar o trabalhador a mobilizar diferentes mecanismos de defesa, tanto individuais quanto coletivos, na tentativa de manutenção da saúde mental. O sofrimento criativo caracteriza-se pela capacidade do sujeito em transformar as tensões laborais em oportunidades de crescimento, ressignificação e fortalecimento psíquico, permitindo que o trabalhador mantenha sua integridade emocional mesmo diante das adversidades (Dejours, 1994; Facas, 2018).

Nessa perspectiva, o sofrimento pode funcionar como um processo produtivo que contribui para a emancipação e preservação da saúde mental.

Por outro lado, quando não há condições para a mobilização dessas estratégias, seja pela ausência de suporte coletivo ou pela limitação dos recursos internos do indivíduo, instala-se o que o autor denomina sofrimento patogênico, expressado pelo adoecimento psíquico, tais como ansiedade, depressão e outras formas de sofrimento mental que comprometem a vida profissional e pessoal do trabalhador. Esse sofrimento revela a falência das defesas psíquicas e a impossibilidade de elaborar o conflito entre as demandas do trabalho e a subjetividade do sujeito (Dejours, 1994; Facas, 2018).

Em razão dessa relação entre sofrimento e prazer, entende-se que o trabalho jamais será neutro frente à saúde mental, visto que tanto pode produzir prazer e realização como pode acarretar em prejuízos cognitivos e psicológicos. Desta maneira, a PdT preconiza que, a compreensão de que o sofrimento é inerente ao trabalho, e que a maneira como o trabalhador vai lidar com esse sofrimento, transformando em criativo ou patogênico, será determinante na dinâmica saúde-adoecimento, uma vez que todo trabalho implica em risco (Mendes, 2007b).

O sofrimento vivenciado no trabalho, decorrente do confronto entre o indivíduo e as exigências da atividade real, não representa, por si só, um fator patogênico. Em determinadas circunstâncias, esse sofrimento pode ser ressignificado e convertido em uma experiência potencialmente positiva, contribuindo para o fortalecimento da identidade do trabalhador e para a construção de sentido em sua prática profissional (Martins; Pires, 2024).

Dejours (2012b), descreve que o sofrimento exerce uma função de mediação entre o patológico e o saudável, conforme mobiliza o sujeito à mudança da situação desencadeadora de desconforto. O sofrimento serve como mediador entre o patológico e o saudável, à medida que impulsiona o indivíduo a buscar mudanças na situação que provoca mal-estar. Para lidar com esse sofrimento, o trabalhador recorre a determinados recursos denominados estratégias defensivas, que podem ser tanto de ordem individual quanto coletiva.

As estratégias individuais envolvem mecanismos de defesa internalizados, que operam mesmo na ausência de outras pessoas. Embora essenciais para a adaptação ao sofrimento, essas estratégias são de caráter pessoal e não influenciam diretamente a violência de natureza social (Dejours, 2006). Já as estratégias coletivas de defesa dependem do consenso do grupo e de fatores externos ao indivíduo (Dejours; Abdoucheli, 1994). Elas são desenvolvidas por coletivos de trabalhadores com o intuito de enfrentar os impactos desestabilizadores e as contradições presentes no ambiente de trabalho.

Dejours (2004a), ainda propõe uma classificação mais detalhada dessas estratégias, dividindo-as em três categorias: defesas de proteção, defesas de adaptação e defesas de exploração. As defesas de proteção consistem em formas de pensar e agir voltadas à evitação ou racionalização do sofrimento gerado pelo trabalho, permitindo ao trabalhador distanciar-se de suas causas. No entanto, isso pode resultar na intensificação do sofrimento ou no desenvolvimento de adoecimentos.

Já as defesas de adaptação e de exploração estão ligadas à aceitação das exigências produtivas da organização. Nesses casos, o trabalhador adota comportamentos inconscientes que favorecem a produção e o funcionamento, muitas vezes perverso, da estrutura organizacional (Mendes, 2007a). O sofrimento patogênico ocorre quando o indivíduo esgota seus recursos defensivos, ou estes são insuficientes para ressignificar o sofrimento, ocasionando a descompensação e o adoecimento. Assim, para Dejours, o sofrimento no trabalho revela não apenas o sofrimento individual, mas também as falhas das condições organizacionais e sociais que não reconhecem a subjetividade do trabalhador nem promovem um ambiente de trabalho saudável (Dejours, 1992). Dessa maneira, a organização do trabalho deve promover autonomia e liberdade para que o indivíduo possa ajustar e adequar o trabalho prescrito à realidade laboral. Para Reis *et al.* (2013), as vivências de prazer estão relacionadas ao sentido que o sujeito atribui ao seu trabalho, às condições disponibilizadas pela organização e à liberdade de utilização de estratégias defensivas pelo trabalhador. Portanto, não devemos pensar em estratégias de eliminação do risco psicossocial no contexto do trabalho, já que isso seria impossível. Ao invés disso, é necessário entender que a saúde mental não pressupõe a ausência de sofrimento no trabalho, mas as possibilidades de o trabalhador transformá-lo. Para isso, faz-se necessário que o indivíduo seja reconhecido em seu esforço e investimento na tarefa, possibilitando assim que o sofrimento vivenciado tenha sentido (Rodrigues; Faid; Facas, 2020).

Paparelli *et al.* (2019), abordam em seu estudo que, por meio das experiências dos trabalhadores, torna-se possível ressignificar os processos de trabalho e de adoecimento de forma coletiva, tornando compreensível a evolução do processo saúde-doença. Os autores avaliam que raramente as organizações de trabalho criam espaços para que trabalhadores participem e surgiram métodos de realizar suas atividades bem como opinam sobre as metas produtivas definidas pela organização. Nesse sentido, o grupo pode ser pensado como um método de intervenção no campo da saúde no trabalho, à medida que a dinâmica e troca de experiências coletivas dos trabalhadores propõe a participação ativa e direta destes, propiciando ao grupo oportunidades de construção coletiva de saberes a partir da união entre o saber teórico já entendido e os conhecimentos dos próprios trabalhadores sobre o processo de trabalho.

Apoiando-se na perspectiva da PdT, entende-se que o indivíduo é capaz de desenvolver estratégias defensivas coletivas de minimização dos riscos em trabalhos em altura e espaço confinado, tais como a banalização do risco, negação do perigo, exaltação da virilidade, entre outras. Essas defesas psíquicas explicam, em parte, comportamentos aparentemente negligentes, quando trabalhadores submetidos a condições de trabalho perigosas, ainda que orientados e treinados, não utilizam ou ignoram procedimentos, normas, equipamentos e medidas de proteção (Heloani; Lancman, 2004).

Diante da oportunidade de identificar os fatores psicossociais de risco e proteção para saúde mental dos trabalhadores em altura e espaço confinado, torna-se possível implementar práticas voltadas à promoção e prevenção de saúde, tais como programas de qualidade de vida no trabalho, capacitação e desenvolvimento profissional, promoção de ambiente físico e organizacional saudável entre outras ações, com objetivo de diminuir a exposição aos riscos e direcionar ações à saúde mental do trabalhador (Vasconcelos, 2019).

Esse mapeamento pode ser realizado a partir da investigação da organização de trabalho, as condições de trabalho propostas por ela, as oportunidades de crescimento oferecidas aos trabalhadores, as formas de equilíbrio entre trabalho e vida social, as condições de trabalho, entre outros fatores. Por fim, o entendimento sobre os fatores psicossociais de risco e proteção à saúde de trabalhadores que atuam em altura e espaços confinados, possibilitarão aos gestores e profissionais de saúde repensar os objetivos e foco de avaliação e gestão psicossocial, através da revisão das atuais práticas e legislação vigentes, de forma a promover saúde mental a essa categoria de trabalhadores (Vasconcelos; Trentini, 2021).

2.4 O papel da avaliação psicossocial

A obrigatoriedade de necessidade de elaboração de avaliações psicossociais foi definida pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) no ano de 2006, e está presente nas Normas Regulamentadoras NR-20, que define os aspectos de Segurança e Saúde no Trabalho com Inflamáveis e Combustíveis, NR-33, que determina a Segurança e Saúde nos trabalhos em espaços confinados e na NR-35, que especifica as atividades de trabalho em altura (Brasil, 2006). A necessidade de avaliação psicossocial nessas atividades se dá pelas elevadas exigências físicas e mentais, já que esses trabalhadores precisam assumir posturas inadequadas, são expostos a temperaturas extremas, a ruídos excessivos e produtos tóxicos. A partir dessas situações de risco extremo, exigências mentais são requeridas, uma vez que os acidentes nestas condições apresentam alta taxa de mortalidade (Rodrigues; Faiad, 2018).

Em atendimento às normas regulamentadoras que preconizam a segurança e medicina do trabalho, fica convencionado que todo trabalhador designado para trabalhos em espaço confinado e em altura deve ser submetido aos adequados exames médicos, indicados de acordo com a função desempenhada, incluindo avaliação de riscos psicossociais, em decorrência das condições insalubres já que esses espaços são propensos a ocorrência de altos índices de acidentes de trabalho, além de serem potencialmente fatais e incapacitantes (Rodrigues; Faiad, 2018). Apesar da evolução dos últimos anos, no que se refere à normatização das políticas de prevenção e avaliação de riscos psicossociais nos espaços de trabalho, há muito ainda que se avançar nesta área. Nesse sentido, permanece uma vasta lacuna entre a ciência e a legislação que regulamenta este tipo de avaliação, no sentido de definir de fato qual o profissional adequado para realizá-la, o que deve ser avaliado e de que forma deve ser conduzida esta avaliação (Vasconcelos, 2019).

Considerando que as NRs não esclarecem de fato quais os critérios a serem utilizados para avaliação psicossocial, apenas mencionam sobre sua necessidade e quais os trabalhadores com essa obrigatoriedade, entende-se que o médico seria o profissional responsável pela análise de patologias que podem causar mal súbito, já que este quadro pode colocar em risco os trabalhadores em altura e espaço confinado. Porém, a avaliação de fatores psicossociais que podem ser agentes “estressores”, os quais demandam grandes exigências no trabalho e recursos suficientes para o enfrentamento das mesmas, sugerem uma avaliação psicológica (Brasil, 2013). Entretanto, o Conselho Federal de Psicologia, através da resolução nº 14, datada de 28 de junho de 2023, regulamenta as normas e procedimentos para a avaliação psicossocial no contexto da saúde e segurança do trabalhador, em atendimento às normas regulamentadoras emitidas pela Secretaria de Trabalho do Ministério da Economia (Conselho Federal de Psicologia, 2023).

Esta resolução define que o psicólogo é o profissional capacitado para realização da avaliação psicossocial, com vistas a promover a segurança e a saúde dos trabalhadores. Essa avaliação deve propor a investigação e análise de fatores psicológicos, que influenciam ou intervêm negativamente na saúde mental do trabalhador e na sua capacidade de realizar seu trabalho. Esse processo deve ser realizado em exames admissionais, periódicos, de retorno ao trabalho, de mudança de função e demissionais, de acordo com as normas do Conselho Federal de Psicologia e demais normas técnicas brasileiras. O objetivo desta avaliação contempla a investigação de aspectos psicológicos, ocupacionais e sociais do trabalhador, além de fatores como atividades laborais, ambiente e condições de trabalho, características da gestão e políticas

de controle e prevenção da saúde e segurança do trabalhador (Conselho Federal de Psicologia, 2022).

Considerando a importância da condição psicossocial do trabalhador para atuar em suas atividades, cabe investigar a influência do próprio trabalho na contribuição dos riscos para sua saúde e segurança, e ainda para a vida deste fora do trabalho, visto que o estilo de vida bem como outras questões poderão interferir em seu desempenho profissional. No decorrer desse processo investigativo, o profissional responsável pela avaliação psicossocial deverá considerar, do ponto de vista tanto objetivo como subjetivo, a interação dinâmica entre os aspectos individuais dos trabalhadores e os fatores ambientais, organizacionais, relacionais e externos da atividade de trabalho por eles desempenhada (Mombelli *et al.*, 2022).

3 DESCRIÇÃO DA PESQUISA INTERVENÇÃO

3.1 Análise de implicação

A escolha do presente tema para o mestrado decorreu da necessidade de aprofundar, de maneira sistematizada, a compreensão acerca dos fatores de risco e de proteção à saúde mental de trabalhadores inseridos em contextos laborais caracterizados pela periculosidade, com ênfase em atividades desenvolvidas em altura e em espaços confinados. A proposta tem como objetivo analisar de que forma as condições e a organização do trabalho repercutem no bem-estar psicológico desses profissionais, considerando as particularidades e exigências inerentes a tais funções.

As primeiras inquietações que deram origem aos objetivos desta pesquisa, estão intrinsecamente ligadas à minha trajetória profissional. Ao longo dos últimos dez anos, minha atuação na área da Psicologia do Trabalho, tem sido voltada à realização de avaliações psicossociais de trabalhadores expostos a ambientes de risco. Essa experiência prática me permitiu o contato direto com as demandas subjetivas desses profissionais, especialmente a observância dos impactos emocionais e psicossociais associados a esse tipo de atividade. A partir dessa vivência, marcada por escutas sensíveis, observação das condições de trabalho e análise de contextos organizacionais, surgiu o interesse em aprofundar, em âmbito acadêmico, as relações entre o trabalho em condições críticas e os processos de sofrimento e enfrentamento vivenciados pelos trabalhadores. Assim, a pesquisa se configura não apenas como um saber científico, mas também como um desdobramento de uma prática profissional comprometida com o entendimento e valorização da saúde mental no trabalho.

A recorrência de relatos, identificados nas avaliações psicossociais realizadas na instituição, envolvendo medo, sofrimento e dificuldades de adaptação às exigências laborais, despertou meu interesse em investigar essas vivências para além das obrigações normativas. Escolher este tema, portanto, foi uma forma de unir minha atividade profissional à produção de conhecimento que possa contribuir tanto para a valorização da subjetividade do trabalhador quanto para o aprimoramento das práticas em saúde e segurança no trabalho.

Essa experiência tem sido, ao mesmo tempo, desafiadora e enriquecedora, não apenas pelo rigor técnico que as funções exigem, mas também pela complexidade humana presente nas relações de trabalho. As atividades em altura e em espaço confinado demandam habilidades que vão além de preparo físico e treinamento técnico. Envolvem competências emocionais, estabilidade psicológica, senso de responsabilidade e plena consciência dos riscos envolvidos.

Entendo que o papel da psicologia do trabalho, no âmbito dos cuidados com a saúde mental, vai além da obrigatoriedade legal da realização de avaliações psicossociais. Embora o processo avaliativo constitua uma importante ferramenta preventiva no contexto da segurança e saúde ocupacional, limitar a atuação do psicólogo a esse procedimento, seria reduzir a complexidade das questões subjetivas e coletivas que atravessam o mundo do trabalho. Dessa maneira, o campo da psicologia neste espaço, não se restringe apenas o diagnóstico de riscos, mas também pode estar envolvido com a construção de estratégias de cuidado, fortalecimento de vínculos e promoção de saúde mental nesse espaço.

Ademais, venho acompanhando de forma sistemática tanto a evolução das normativas quanto o fortalecimento progressivo da cultura organizacional voltada à segurança e ao bem-estar no ambiente corporativo. Nesse contexto, a avaliação psicossocial tem deixado de ser percebida apenas como uma exigência legal, passando a ser reconhecida como um componente essencial das estratégias voltadas à promoção da saúde mental, ao cuidado com o indivíduo e à prevenção de acidentes. Trata-se de um avanço significativo, que reforça a importância da atuação do psicólogo como aliado na construção de ambientes de trabalho mais humanos e responsáveis. Além disso, observa-se que os fatores psicossociais de risco e de proteção à saúde mental dos trabalhadores ainda constituem um campo pouco explorado nas pesquisas científicas, especialmente quando associados a contextos laborais específicos, como o trabalho em altura, em espaços confinados ou em outras condições que envolvem elevado grau de risco.

Durante a etapa de prospecção de estudos, constatou-se uma escassez significativa de pesquisas aprofundadas sobre o tema. Essa lacuna na produção científica evidencia a necessidade urgente de ampliação das investigações nessa área, considerando a crescente relevância dos aspectos psicossociais na promoção da saúde, na prevenção de acidentes e adoecimento no trabalho e na efetivação de políticas de segurança e saúde do trabalhador.

Diante dessa necessidade, surgiu meu interesse em compreender os fatores psicossociais que podem atuar tanto como elementos de proteção quanto como potenciais riscos à saúde mental dos trabalhadores. Esse interesse despertou o desejo de aprofundar meus conhecimentos sobre a temática, com ênfase especial na compreensão do impacto desses fatores na saúde mental e na qualidade de vida desses profissionais que atuam em contextos laborais de risco.

Além disso, reconheço a importância de refletir criticamente sobre minha implicação no campo. Minha presença enquanto profissional da psicologia, já inserida nas dinâmicas organizacionais e reconhecida pelos trabalhadores, carrega consigo uma série de significados e representações que, podem ter influenciado na produção dos dados e nas relações estabelecidas durante o processo investigativo.

Enquanto pesquisadora e psicóloga da própria empresa, reconheço que minha presença pode ter sido interpretada de forma ambígua pelos participantes, especialmente considerando a associação frequente entre a atuação psicológica e o setor de recursos humanos. Essa sobreposição de papéis pode ter gerado incertezas quanto à confidencialidade das informações e ao risco de exposição de vulnerabilidades, o que possivelmente influenciou a disposição dos trabalhadores em participar e se expressar livremente durante a pesquisa. Nesse sentido, manter uma postura ética, dialógica e reflexiva foi fundamental para mitigar os efeitos da minha inserção institucional e favorecer um ambiente de escuta acolhedora e confiável.

Cabe ressaltar que entendo que algumas resistências em participar do estudo, podem ter sido motivadas também pelo receio de exposição, julgamento ou possíveis repercussões profissionais. O estigma em torno da saúde mental ainda persiste em muitos ambientes de trabalho, o que pode gerar desconfiança quanto ao uso e o propósito dos dados coletados. Porém, essas dificuldades são destacadas aqui, por terem gerado em mim sentimentos de ansiedade e frustração, especialmente em momentos críticos, nos quais as dificuldades no agendamento das entrevistas, ameaçou o progresso da pesquisa. Esses sentimentos intensos de insegurança chegaram, em algumas situações, a suscitar o desejo de desistir do estudo, já que a realização das entrevistas era parte fundamental da metodologia, para atingir os objetivos propostos e validar os resultados esperados.

Contudo, compreendo que a etapa de levantamento de informação exige uma postura reflexiva e acolhedora diante dos próprios equívocos e dos ajustes que se tornam necessários ao longo do percurso. Nesse contexto, reconhecer a imperfeição inerente ao processo e, ainda assim, manter o compromisso com a qualidade e com a ética foram atitudes fundamentais que me permitiram avançar com segurança e propósito.

Outrossim, realizar uma pesquisa de mestrado configura-se como uma experiência profundamente enriquecedora, que vai além do cumprimento de exigências acadêmicas. Trata-se de um processo formativo que impulsiona o desenvolvimento intelectual, crítico, ético e humano do pesquisador, fortalecendo suas competências profissionais e ampliando sua capacidade de análise e intervenção na realidade estudada. No caso específico desta pesquisa, destaca-se ainda o valor social do conhecimento produzido, uma vez que seus resultados têm o potencial de subsidiar a formulação de estratégias concretas voltadas à promoção e proteção da saúde mental de trabalhadores, um tema de extrema relevância no contexto atual.

Por fim, o momento da coleta de dados revelou-se especialmente significativo, uma vez que os participantes não apenas compartilharam suas vivências, como também tiveram a oportunidade de refletir sobre sua prática laboral, frequentemente invisibilizada no cotidiano.

Muitos relataram se sentirem escutados e valorizados, ao perceberem que suas vozes poderiam contribuir para a construção de novos saberes e para a visibilidade de questões frequentemente negligenciadas nas políticas institucionais.

3.2 Descrição do campo de pesquisa

A pesquisa foi realizada em uma empresa gaúcha especializada na prestação de serviços no setor elétrico, reconhecida como referência na área de distribuição de energia. Com foco em inovação, oferece soluções e tecnologias avançadas para atender às mais diversas demandas do mercado. Fundada em 1975, a instituição celebrou em 2025 seus 50 anos de história, marcados por dedicação e conquistas significativas. Suas atividades envolvem a instalação, inspeção, manutenção preventiva e corretiva de redes elétricas de distribuição, redes de iluminação pública, eletrificação de loteamentos e condomínios, subestações elétricas, quadros de comando, grupos geradores, circuitos e equipamentos elétricos entre outras atividades da área elétrica.

A empresa possui sede administrativa e técnica na região metropolitana de Porto Alegre/RS, além de contar com bases operacionais em diversos municípios do interior do estado. Atende clientes dos setores público e privado, incluindo concessionárias de energia e rodovias, ampliando sua atuação em todo o território gaúcho e em parte do estado de Santa Catarina.

Sua estrutura administrativa e técnico-operacional inclui:

- ✓ Departamento de Engenharia: focado no desenvolvimento de projetos elétricos;
- ✓ Departamento Industrial: atendimento a demandas industriais específicas;
- ✓ Redes de Distribuição para Concessionárias de Energia;
- ✓ Redes de Distribuição para o Mercado Privado;
- ✓ Departamento de Iluminação: projetos de iluminação pública e privada;
- ✓ Departamento de Serviços Metroviários: serviços para sistemas metroviários.

Atualmente, conta com um quadro de 800 funcionários e uma robusta estrutura operacional, composta por mais de 300 veículos e equipamentos modernos e eficientes. Essa infraestrutura permite atender a diversas áreas e segmentos do setor elétrico com excelência e inovação.

Com um vasto acervo técnico de obras realizadas e um compromisso inabalável com qualidade, agilidade e segurança, a empresa se destaca como uma das maiores e mais premiadas empresas de engenharia elétrica da região Sul. Desde sua fundação em 1975, mantém-se fiel

aos seus princípios, buscando se diferenciar no setor por meio da constante atualização de seus processos, modernização de sua estrutura operacional e aprimoramento contínuo de sua equipe de profissionais.

Por fim, a empresa tem implementado, ao longo dos últimos anos, ações institucionais voltadas à prevenção e ao enfrentamento do assédio moral e de outras formas de violência no trabalho, reconhecendo seus impactos diretos tanto sobre a saúde mental dos trabalhadores quanto sobre a organização do trabalho. Entre essas iniciativas, destacam-se a disponibilização de canais formais de denúncia integrados à Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), bem como a consolidação de práticas de compliance e de um Código de Ética que orienta as condutas individuais e coletivas. Tais ações visam assegurar a conformidade ética e legal das operações, promovendo uma cultura de integridade e contribuindo para a identificação e a mitigação de riscos psicossociais, com repercussões positivas na saúde mental e no bem-estar dos trabalhadores.

3.3 Procedimentos de campo

Todas as etapas necessárias para realização da pesquisa seguiram os preceitos éticos preconizados pela Resolução N° 466/12 do Conselho Nacional de Saúde (2012). O projeto de pesquisa foi submetido à aprovação do Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) da Universidade de Santa Cruz do Sul (UNISC). Somente após a devida aprovação do projeto pelo comitê de ética, teve início o trabalho de campo, com a aquisição das informações junto aos trabalhadores participantes do estudo.

Após a realização do contato com o responsável legal da empresa, para apresentação do tema do estudo bem como das etapas que compõem o mesmo (ANEXO C), a fim de obter autorização da organização para realização da pesquisa, foi elaborado o mapeamento dos trabalhadores interessados em participar do estudo, bem como o agendamento da data para realização das entrevistas, aplicação do questionário e do instrumento PROART. O levantamento de informações foi realizado na sede da empresa na região metropolitana de Porto Alegre, e na base operacional da empresa localizada no interior do RS.

O campo desta pesquisa foi constituído por um total de 102 trabalhadores que atuam em atividades de risco, quer sejam, trabalhos realizados em altura e/ou em espaços confinados. Esses profissionais estão distribuídos entre duas unidades da empresa: a sede, localizada na região metropolitana de Porto Alegre/RS, onde se concentram 67 participantes, e a base operacional, situada no interior do RS, que conta com a participação de 35 trabalhadores. Essa

divisão dos participantes em duas localidades diferentes, teve por finalidade a observação de possíveis variações nas condições de trabalho, nas dinâmicas organizacionais e nas experiências subjetivas dos trabalhadores conforme o local de atuação. O maior número de participações na sede da empresa deve-se ao fato de este ser o local com a maior concentração de empregados na empresa.

No início da etapa de levantamento de informações, especificamente durante o agendamento das entrevistas individuais, enfrentou-se uma considerável dificuldade para mobilizar os trabalhadores a participarem da pesquisa. Diversos contatos foram realizados, tanto por telefone e email quanto de forma presencial, no entanto, a maioria dos potenciais participantes não retornou as tentativas de contato ou manifestou desinteresse em contribuir com a pesquisa.

As dificuldades para a participação nas entrevistas podem estar relacionadas à falta de disponibilidade de tempo para respondê-las. Isso ocorre porque as equipes de campo permanecem por períodos curtos nas bases da empresa, dedicando a maior parte da jornada de trabalho às atividades externas. Além disso, percebi certa desconfiança em fornecer informações, bem como um possível desinteresse em colaborar com a pesquisa, uma vez que muitos não percebem a relevância ou benefícios diretos em sua participação.

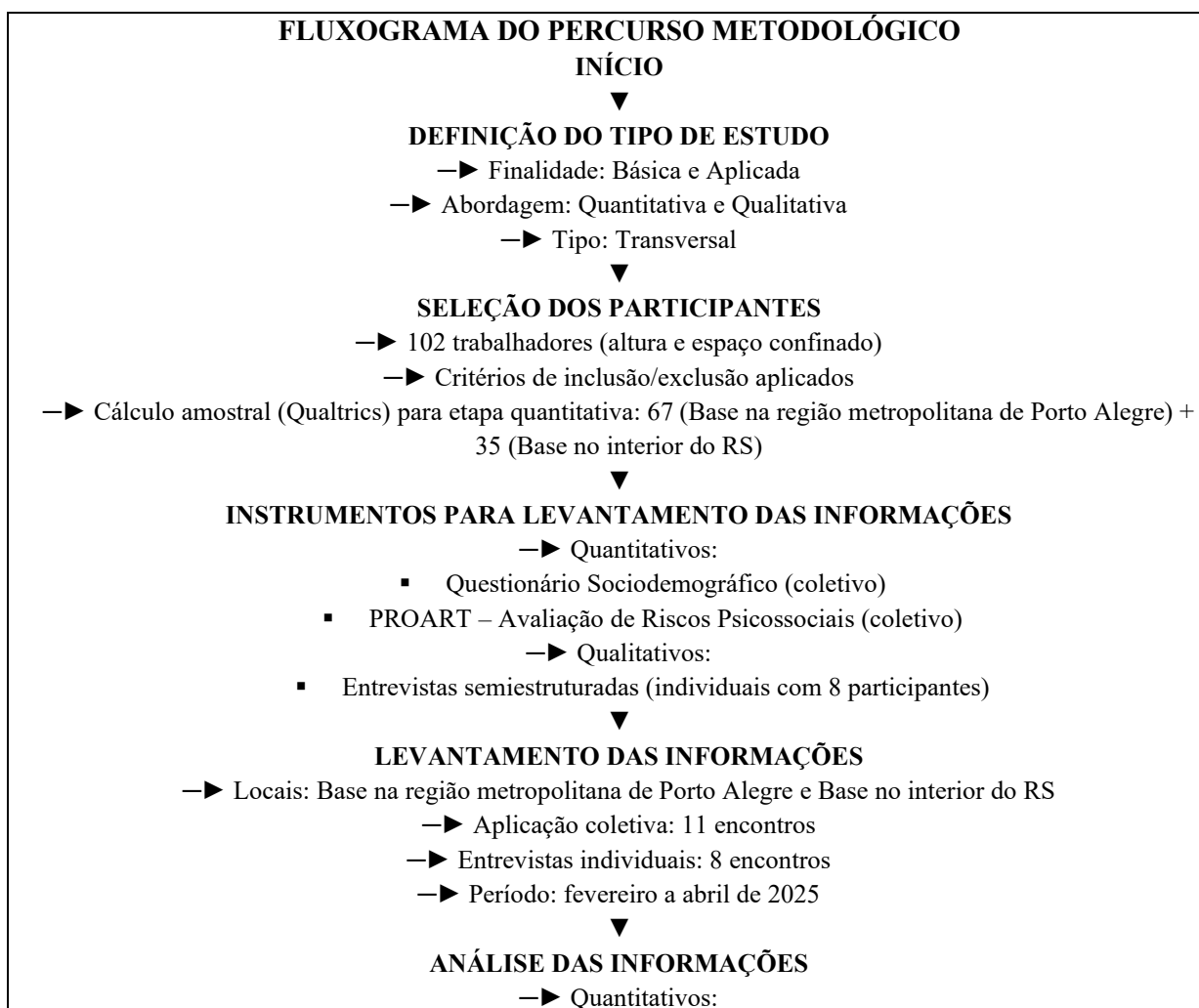
O recolhimento das informações ocorreu em sala reservada, tanto para os participantes da sede da empresa, localizada na região metropolitana de Porto Alegre, quanto para aqueles que atuam na base operacional no interior do Rio Grande do Sul. Ambas as salas apresentavam boas condições de uso, assegurando o conforto dos participantes e o sigilo necessário.

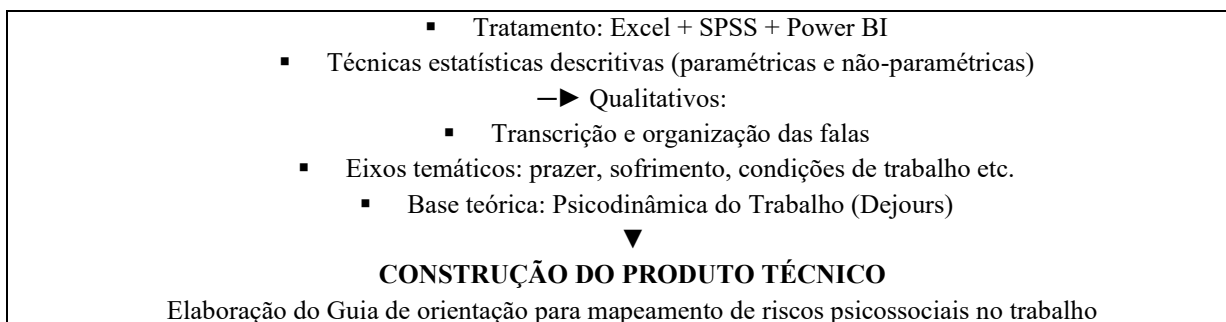
A aplicação do questionário sociodemográfico e do instrumento PROART foi ministrada de forma coletiva, organizada em grupos com 9 participantes cada, com duração média de uma hora por grupo para responder ao questionário, e duas horas por grupo para aplicação da escala PROART. Ambos os instrumentos foram aplicados no período de fevereiro a abril de 2025, em horário de trabalho. Para a etapa de aplicação do PROART e questionário, foram necessários onze encontros (sete encontros na base da região metropolitana de Porto Alegre, e quatro encontros na base situada no interior do RS, com duração média de 3 horas cada). A entrevista foi realizada individualmente, com duração média de trinta minutos por participante. As entrevistas ocorreram na base da região metropolitana de Porto Alegre, no período de fevereiro a abril de 2025, em horário de trabalho, totalizando oito encontros para realização das mesmas. Todos os participantes da entrevista, responderam ao PROART e ao questionário sociodemográfico.

Concluídas as etapas de levantamento e análise das informações obtidas na pesquisa, foi elaborado o produto técnico resultante do estudo: um guia de orientação voltado a profissionais responsáveis pelo mapeamento de riscos psicossociais no ambiente laboral (APÊNDICE C). Tal instrumento foi desenvolvido em consonância com as diretrizes estabelecidas pela Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), com o objetivo de subsidiar práticas mais sistematizadas e eficazes de identificação, avaliação e mitigação dos riscos psicossociais nos ambientes de trabalho. A proposta buscou disponibilizar uma metodologia prática e adaptada às especificidades do contexto laboral estudado, de modo a ampliar a capacidade de intervenção preventiva e promover a construção de condições organizacionais mais seguras, estáveis e psicologicamente saudáveis para os trabalhadores.

Para melhor entendimento do percurso metodológico percorrido pela pesquisadora, o fluxograma abaixo (Figura 1), detalha e melhor ilustra as etapas do processo de pesquisa, de forma a facilitar a compreensão da estrutura lógica e operacional da pesquisa.

Figura 1 – Fluxograma





Fonte: Autora (2025).

O desenvolvimento da pesquisa seguiu um percurso metodológico sistematizado, representado no fluxograma acima, que ilustra as principais etapas e decisões tomadas ao longo do processo investigativo:

Início da Pesquisa

A pesquisa foi iniciada com a definição de seus objetivos e do problema de pesquisa, estabelecendo a base para a construção metodológica subsequente.

Definição do Tipo de Estudo

A investigação foi delineada como um estudo transversal, caracterizado pela coleta de dados em um único ponto no tempo. Quanto à finalidade, a pesquisa possui um caráter básico e aplicado, sendo conduzida com abordagem mista, combinando métodos quantitativos e qualitativos.

Seleção dos Participantes

Os participantes foram selecionados de acordo com critérios de inclusão e exclusão previamente definidos, envolvendo 102 trabalhadores que atuam em condições de risco, quer sejam em altura e espaços confinados. O cálculo amostral foi realizado com o apoio da plataforma Qualtrics, resultando em uma amostra distribuída entre duas localidades: 67 trabalhadores na base da empresa na região metropolitana de Porto Alegre e 35 trabalhadores na base da empresa no interior do RS.

Instrumentos para levantamento das Informações:

Foram utilizados diferentes instrumentos, conforme a abordagem metodológica:

- ✓ Quantitativos: aplicação coletiva de um questionário sociodemográfico e do instrumento PROART (Protocolo de Riscos Psicossociais relacionados ao Trabalho);
- ✓ Qualitativos: realização de entrevistas semiestruturadas individuais com 8 participantes previamente selecionados.

Levantamento das Informações

O levantamento de informações foi realizado entre fevereiro e abril de 2025, por meio dos seguintes procedimentos:

- ✓ Aplicação coletiva dos instrumentos quantitativos em 11 encontros.
- ✓ Condução das entrevistas individuais em 8 encontros separados, na base da empresa na região metropolitana de Porto Alegre.

Análise das Informações

A etapa analítica foi dividida conforme o tipo de dado:

- ✓ Quantitativos: os dados foram tratados e analisados com auxílio dos programas Excel, SPSS e Power BI, empregando técnicas estatísticas descritivas, incluindo métodos paramétricos e não-paramétricos;
- ✓ Qualitativos: as falas das entrevistas foram transcritas e organizadas com base em eixos temáticos como prazer, sofrimento, condições de trabalho, entre outros. A análise foi fundamentada teoricamente na Psicodinâmica do Trabalho, que permitiu uma compreensão aprofundada das vivências subjetivas dos trabalhadores.

Produto Técnico

Com base nos resultados da pesquisa sobre os fatores de risco e proteção à saúde mental no trabalho, foi elaborado um guia de orientação destinado a profissionais que atuam no mapeamento de riscos psicossociais no contexto laboral. O material propõe-se a subsidiar práticas preventivas, oferecendo diretrizes metodológicas alinhadas às exigências normativas e às especificidades das dinâmicas organizacionais investigadas.

4 PERCURSO METODOLÓGICO

Este capítulo tem por objetivo apresentar, de forma detalhada, o delineamento metodológico que orientou a construção da presente dissertação, com ênfase especial na descrição das atividades desenvolvidas no campo empírico. A abordagem metodológica adotada está ancorada nos pressupostos teóricos e técnicos da Psicodinâmica do Trabalho, a partir dos estudos de Dejours (2004b), a qual serviu como referencial central para a condução da investigação. Importa destacar, no entanto, que a aplicação desse referencial não se deu de maneira restrita ou nos moldes clássicos propostos pela corrente, mas sim adaptada às particularidades do objeto de estudo e às condições concretas encontradas ao longo do processo de pesquisa.

4.1 Tipo de estudo

O presente estudo teve por objetivo desenvolver uma pesquisa com finalidades básica e aplicada. As pesquisas de finalidade básica são caracterizadas pelo aprofundamento de um saber científico para complementar algum aspecto ou particularidade acerca desse conhecimento (Caleffe; Moreira, 2006). Nesse estudo a pesquisa com finalidade básica aconteceu em uma empresa situada na região metropolitana de Porto Alegre/RS. As pesquisas com finalidade aplicada são definidas pelo esforço do pesquisador em aperfeiçoar o entendimento de problemas específicos, e após, criar soluções com um direcionamento prático (Perovano, 2016). Essa aplicação ocorreu no período de fevereiro a abril de 2025.

A abordagem do estudo foi qualitativa e quantitativa. As pesquisas de abordagem quantitativa têm como foco o controle e a mensuração dos dados, utilizando instrumentos e técnicas objetivas para a coleta e análise das informações. A interpretação dos resultados é sustentada por procedimentos matemáticos e estatísticos, permitindo a identificação de padrões e a formulação de generalizações. Essa abordagem busca garantir a replicabilidade dos achados, fundamentando-se em critérios de validade e confiabilidade para assegurar a precisão e a consistência das conclusões (Mineiro; Silva; Ferreira, 2022).

A pesquisa qualitativa tem como objetivo gerar dados científicos que não podem ser obtidos por meio de procedimentos estatísticos. Esse tipo de abordagem é especialmente utilizado quando se busca compreender a essência de um fenômeno, descrever as vivências de um grupo de pessoas, entender processos de integração ou investigar casos em profundidade. Para isso, emprega-se uma metodologia descritiva, voltada para a identificação de

particularidades de uma população, fenômeno ou experiência (Gil, 2025). Para Heloani e Lancman (2004), a metodologia qualitativa representa uma possibilidade investigativa caracterizada por um enfoque multimetodológico e uma abordagem interpretativa que possibilite a compreensão do objeto estudado.

De modo a compreender de maneira mais aprofundada a realidade estudada, optou-se por uma análise qualitativa orientada pelo referencial teórico-metodológico da Psicodinâmica do Trabalho. Considerando que o método *stricto sensu* da Psicodinâmica do Trabalho envolve dispositivos clínicos específicos, esta pesquisa adotou uma adaptação metodológica, apropriando-se de seus principais conceitos e categorias analíticas para a interpretação dos dados. A análise qualitativa foi realizada a partir da leitura compreensiva do material empírico, organizada em eixos relacionados à organização do trabalho, às vivências de prazer e sofrimento e aos impactos do trabalho sobre a saúde mental. Tal procedimento possibilitou a identificação de elementos associados aos riscos psicossociais presentes no contexto investigado.

Para tanto, a análise voltou-se às falas e aos relatos dos trabalhadores, que expressam não apenas a relação entre prazer e sofrimento, mas também a lógica por trás da organização do trabalho e as estratégias que eles constroem para enfrentar e resistir às dificuldades do ambiente produtivo. Essa abordagem proposta por Dejours (2004a), busca compreender de que maneira o trabalho influencia a saúde mental dos trabalhadores, considerando tanto os fatores que geram sofrimento quanto aqueles que proporcionam prazer. A utilização dessa perspectiva é particularmente relevante, pois seus pressupostos indicam que, para refletir sobre a saúde do trabalhador, é fundamental partir da sua própria percepção e compreensão sobre o trabalho que realiza.

O estudo foi do tipo transversal, definido pela análise e avaliação por meio da observação, sem a interação direta do pesquisador com os participantes, realizado por meio do levantamento das informações necessárias ao estudo para responder ao problema de pesquisa proposto. No estudo transversal, a pesquisa é realizada em curto período, em um determinado momento, ou seja, em um ponto no tempo, tal como agora (Fontelles *et al.*, 2009). Para Marconi e Lakatos (2007), esse tipo de pesquisa é adequado quando se busca uma visão geral de uma situação, permitindo identificar relações e padrões sem estabelecer causalidade.

4.2 Participantes

Os participantes da pesquisa foram 102 trabalhadores que executam trabalhos em altura e ou espaço confinado de uma única empresa que atua no segmento de distribuição de energia elétrica, com sede localizada na região metropolitana de Porto Alegre/RS, e base operacional instalada no interior do RS. A totalidade desses 102 trabalhadores integrou a etapa quantitativa do estudo, sendo que, dentre eles, oito também participaram da etapa qualitativa.

As atividades em altura executadas pela empresa ocorrem em postes (alturas entre 9 e 22 metros), cestos aéreos (alturas entre 9 e 20 metros) e plataformas (alturas até 15 metros). Já as atividades executadas pela empresa em espaços confinados ocorrem em caixas de passagem, galerias, túneis, reservatórios e dutos.

Foram adotados como critério de inclusão para este estudo: trabalhadores que atuam em espaço confinado e/ou altura, com mais de 6 (seis) meses de contrato com a empresa. Foram adotados como critério de exclusão para este estudo: trabalhadores da empresa que não executam atividades em espaço confinado e/ou altura ou ainda executam por período menor que seis meses, aqueles que se encontram afastados do trabalho bem como todos que estiverem em período de férias durante a realização do estudo.

Para a definição da amostra de participantes da etapa quantitativa, foram utilizados cálculos de amostragem por meio da calculadora amostral *Qualtrics*, com o objetivo de garantir resultados estatisticamente significativos. A sede da empresa, localizada na região metropolitana de Porto Alegre/RS, contava com um total de 79 trabalhadores que atendiam aos critérios de inclusão da pesquisa. Com base no cálculo amostral, foi definida uma amostra de 67 participantes atuantes nesse município.

Já a base operacional situada no interior do Rio Grande do Sul contava com 38 trabalhadores elegíveis, dos quais 35 compuseram a amostra, conforme o mesmo critério estatístico. Para o cálculo da amostra, considerou-se um nível de confiabilidade de 90% e uma margem de erro de 4%, assegurando uma representação adequada da população participante da pesquisa. Os 8 participantes das entrevistas, correspondentes à etapa qualitativa da pesquisa, foram selecionados por conveniência, considerando-se a disponibilidade para participação. Foram entrevistados 4 trabalhadores que realizam atividades em altura e 4 que executam atividades em espaços confinados, todos lotados na unidade localizada no município de Sapucaia do Sul/RS.

4.3 Instrumentos para levantamento de informações

Nesta seção, são apresentados os instrumentos utilizados para o levantamento de informações quantitativas e qualitativas que subsidiaram a investigação dos fatores psicossociais de risco e de proteção à saúde mental dos trabalhadores. Os instrumentos foram selecionados com base na adequação aos objetivos da pesquisa e nas especificidades do campo empírico, buscando contemplar tanto aspectos objetivos quanto subjetivos da experiência laboral. A seguir, detalham-se os procedimentos adotados para a aplicação do instrumento PROART, questionário estruturado e das entrevistas semiestruturadas, bem como suas respectivas fundamentações teórico-metodológicas.

4.3.1 Instrumentos quantitativos de pesquisa

Como instrumentos para a coleta de dados quantitativos foram utilizados:

- a. Questionário estruturado elaborado pela pesquisadora para levantamento sócio demográfico (APÊNDICE A), abordando dados como idade, sexo, etnia, estado civil, número de filhos, renda familiar, número de dependentes da renda, escolaridade, tipo de moradia, zona que reside, riscos percebidos na atividade e hábitos de lazer entre outras informações, aplicado de modo coletivo nos 102 participantes da pesquisa. A utilização deste instrumento em pesquisas, traz como vantagens a possibilidade de alcançarmos um grande número de participantes, com garantia de anonimato, e assim, manter a parcialidade durante o levantamento das informações coletadas, já que as respostas não sofreram influência de opiniões do aplicador (Pereira *et al.*, 2018).
- b. Protocolo de Avaliação de Riscos Psicossociais do Trabalho (PROART) (ANEXO A), instrumento fundamentado em abordagens críticas e clínicas do trabalho elaborado por Facas (2013), para investigar aspectos relacionados as características da organização do trabalho, da gestão, dos indicadores de sofrimento e identificação dos danos físicos, psicológicos e sociais decorrentes do trabalho. A aplicação deste instrumento é voltada primordialmente para o mapeamento dos riscos psicossociais no trabalho, a partir de metodologia que envolve a investigação de diversas dimensões envolvendo a inter-relação saúde-trabalho. De acordo com Facas (2013), a escala contempla além da identificação dos danos físicos e psicossociais decorrentes do trabalho, as relações causais entre os diferentes fatores das diferentes escalas do instrumento. A escala será aplicada nos 102 participantes do estudo, de forma coletiva.

4.3.2 Instrumentos qualitativos de pesquisa

- a. Entrevista semiestruturada (APÊNDICE B), aplicada individualmente em 4 participantes de trabalham em altura, e 4 participantes que atuam em espaço confinado, escolhidos por conveniência. Optou-se pela realização de entrevistas individuais, adaptando-se a metodologia da Psicodinâmica do Trabalho (PdT) às especificidades do campo empírico, em vez da escuta coletiva originalmente proposta por Dejours (2008). Essa escolha considerou, simultaneamente, os fundamentos teóricos da abordagem e as particularidades do contexto laboral brasileiro. Nesse sentido, Perez (2012, 2017) observa que o uso de entrevistas individuais em profundidade tem se mostrado uma alternativa metodológica recorrente, sem que se perca de vista a centralidade do coletivo de trabalho como referência analítica. Foi definido um roteiro prévio de entrevista pela pesquisadora, composto por questões de cunho qualitativo relacionadas aos fatores psicossociais envolvidos no trabalho dos participantes da pesquisa, estruturado de modo a permitir a elaboração de perguntas durante a entrevista que não constem no roteiro, mas que o investigador entenda serem relevantes ao tema pesquisado. Marconi e Lakatos (2007) definem que a entrevista semiestruturada é caracterizada pelo desenvolvimento de um roteiro de perguntas abertas, que servirão como base para a entrevista, porém o entrevistador possui liberdade para modificar os questionamentos de acordo com cada situação, em qualquer direção que considere adequada. Desta maneira, se torna possível explorar amplamente as questões.

4.4 Análise das informações

Este capítulo tem como objetivo apresentar os procedimentos adotados para a análise das informações quantitativas e qualitativas obtidas ao longo da pesquisa. Inicialmente, são descritas as etapas de organização, sistematização e tratamento das informações quantitativas, com ênfase nos critérios metodológicos que orientaram sua coleta e análise estatística. Em seguida, é detalhado o percurso de análise qualitativa, fundamentado nos pressupostos teórico-metodológicos da Psicodinâmica do Trabalho (PdT), destacando-se as fases de organização, descrição, classificação, transcrição e análise das entrevistas. Ao articular abordagens complementares, este capítulo busca oferecer uma compreensão abrangente e integrada da realidade investigada, respeitando a complexidade das vivências laborais dos trabalhadores que atuam em altura e em espaços confinados.

4.4.1 Análise das informações quantitativas

Os dados quantitativos desta pesquisa são de natureza primária, levantados por meio de instrumentos impressos distribuídos ao público-alvo. Foram utilizados dois instrumentos para levantamento das informações quantitativas, organizados da seguinte forma: o primeiro contempla variáveis sociodemográficas, riscos percebidos na atividade e hábitos de lazer, enquanto o segundo baseia-se no protocolo PROART para avaliação dos riscos psicossociais no trabalho. Embora se reconheçam os procedimentos de correção e interpretação do PROART propostos por Facas (2021), adotou-se neste estudo uma estratégia analítica distinta da recomendada na última versão das orientações de análise do instrumento. Inicialmente, o PROART foi concebido como possível eixo estruturante do trabalho final de mestrado; contudo, ao longo do delineamento da pesquisa, optou-se por privilegiar uma articulação mais direta com o referencial da Psicodinâmica do Trabalho, o que demandou um tratamento estatístico mais detalhado dos dados. Assim, os resultados quantitativos foram submetidos a análises descritivas ampliadas, considerando distribuições de frequência e medidas de tendência central, com o intuito de promover uma leitura mais aprofundada e minuciosa das informações produzidas. Essa escolha metodológica justifica-se pelo caráter exploratório do estudo e pela intenção de integrar os achados quantitativos à análise qualitativa, favorecendo uma compreensão mais densa dos riscos psicossociais no contexto investigado. Ressalta-se que foram preservados o rigor metodológico e a coerência analítica, em conformidade com os objetivos e o delineamento do estudo, sendo os resultados empregados como apoio analítico, sem caráter diagnóstico.

Os dados obtidos foram estruturados, categorizados e processados, com dupla verificação realizada por especialista estatística contratada para garantir a confiabilidade. O tratamento inicial dos dados foi conduzido no Microsoft Excel®, assegurando organização e consistência.

A análise estatística foi conduzida com o apoio de um profissional da área, assegurando o rigor técnico necessário ao tratamento dos dados. Para essa etapa da pesquisa, foram aplicadas técnicas descritivas paramétricas e não paramétricas, selecionadas conforme os pressupostos metodológicos atendidos, a natureza das variáveis e o tamanho da amostra. As análises foram realizadas com o apoio dos seguintes softwares: *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS®), Microsoft Excel® e Power BI® para visualização de dados.

4.4.2 Análise das informações qualitativas

A presente análise qualitativa foi orientada pelo referencial teórico da Psicodinâmica do Trabalho (PDT), que privilegia o enfoque coletivo na compreensão das vivências de prazer e sofrimento no trabalho, sendo utilizada como base interpretativa dos dados empíricos. Tal perspectiva considera a complexa dinâmica que emerge das relações de trabalho, compreendendo que as experiências subjetivas dos trabalhadores são atravessadas por processos coletivos.

A Psicodinâmica do Trabalho (PdT) propõe uma abordagem que se distancia da perspectiva exclusivamente psicopatológica do sofrimento psíquico no trabalho, ao privilegiar a análise das possibilidades singulares de ser e estar no mundo laboral contemporâneo (Dejours, 2004c). Tal enfoque permite compreender como os sujeitos constroem sentidos frente às exigências e contradições do contexto organizacional, considerando o papel ativo dos trabalhadores na elaboração de estratégias de enfrentamento do sofrimento.

A metodologia da PdT se estrutura em três grandes etapas: a pré-pesquisa, a pesquisa propriamente dita, e a validação dos resultados. Estas fases envolvem procedimentos específicos, como a constituição da equipe de pesquisa, o levantamento preliminar de dados institucionais, a escuta dos trabalhadores e a análise do material produzido, culminando na devolutiva aos participantes (Dejours, 2004a; Bottega, 2009; Castro, 2010).

A fase de pré-pesquisa tem como objetivo a ambientação ao campo da pesquisa, buscando reunir informações sobre a organização do trabalho que será investigada. Essa etapa envolve o mapeamento institucional e documental, visitas exploratórias ao local e interações iniciais com os sujeitos da pesquisa. Tais procedimentos têm como objetivo estabelecer uma base sólida de compreensão, que possibilite uma interpretação mais aprofundada dos discursos dos trabalhadores e visualizar, ainda que parcialmente, as condições ambientais associadas ao sofrimento psíquico (Dejours, 2004a). No presente estudo, a pré-pesquisa foi conduzida inicialmente por meio do contato com a empresa onde a investigação seria realizada, da análise de viabilidade da pesquisa e do mapeamento de estudos previamente publicados sobre o tema. Em seguida, realizou-se uma observação das demandas recorrentes apresentadas por trabalhadores que atuam em altura e em espaços confinados, com base nas avaliações psicossociais aplicadas durante o ciclo obrigatório previsto na legislação vigente, em razão dos riscos inerentes a essas atividades.

A pesquisa propriamente dita refere-se à etapa de produção dos dados, na qual se realiza a escuta dos trabalhadores. Conforme os princípios da PdT, esta fase envolve a realização de encontros coletivos com os participantes em local previamente acordado (Dejours, 2004a). No entanto, considerando as especificidades do campo estudado, optou-se pela realização de

entrevistas individuais semiestruturadas. Essa adaptação metodológica, conforme argumenta Perez (2012, 2017), tem sido cada vez mais empregada em estudos com base na PdT, especialmente em contextos em que a escuta coletiva não se mostra viável. Nesses casos, recorre-se à escuta individual dos trabalhadores, sem, contudo, perder de vista a centralidade do coletivo como referência analítica.

Durante as entrevistas realizadas no âmbito da pesquisa, o foco concentrou-se na escuta das experiências laborais relatadas pelos trabalhadores, com ênfase na valorização de seus discursos, percepções e sentimentos relacionados à atividade desempenhada. Fundamentada na Psicodinâmica do Trabalho, essa etapa teve como objetivo investigar as relações entre trabalho e saúde mental, a partir da palavra do trabalhador e das mediações coletivas que ela expressa (Baierle; Merlo, 2008).

A etapa de validação consiste em uma devolutiva dos resultados aos participantes, após a sistematização e análise do material levantado, com o intuito de possibilitar a apropriação coletiva do conhecimento produzido (Dejours, 2004a). Trata-se de um momento privilegiado de escuta e reflexão, no qual os sujeitos têm a oportunidade de expressar suas impressões sobre os achados da pesquisa e contribuir para a resignificação dos sentidos atribuídos ao trabalho (Baierle; Merlo, 2008).

No presente estudo, a validação ocorreu de forma pontual e integrada ao processo de entrevista, a partir das reações dos participantes às próprias falas, quando estes eram convidados a comentar, esclarecer ou aprofundar aspectos de suas experiências de trabalho. Esse movimento dialógico favoreceu momentos de reflexão sobre as práticas laborais e os sentidos atribuídos ao trabalho, possibilitando processos iniciais de elaboração simbólica do sofrimento, compatíveis com o caráter e a duração das entrevistas realizadas.

Por meio da fala e da escuta, os trabalhadores compartilharam suas vivências e construíram significados mais aprofundados acerca de suas trajetórias laborais. Como destaca Mendes (2007a), é justamente a possibilidade de expressar e escutar o sofrimento, que tem origem, fundamentalmente, na organização do trabalho, que permite a reflexão sobre a realidade vivida e a construção de estratégias defensivas orientadas à busca de prazer e à preservação da saúde. Ressalta-se que tais elaborações ocorreram de forma pontual, não configurando um processo de perlaboração nos moldes clínicos da Psicodinâmica do Trabalho.

O levantamento das informações qualitativas foi conduzido por meio de entrevistas individuais semiestruturadas com trabalhadores que atuam em altura e em espaços confinados na organização. Cada entrevista teve, em média, 30 minutos de duração, foi gravada e posteriormente transcrita na íntegra com o auxílio do software de transcrição TurboScribe, que

utiliza inteligência artificial para converter áudio e vídeo em texto de forma precisa. O objetivo foi transcrever com fidelidade as falas dos participantes. Após a transcrição, o material foi cuidadosamente revisado com o objetivo de assegurar a fidedignidade e a integridade das informações registradas.

A análise fundamentou-se nos pressupostos teórico-metodológicos da Psicodinâmica do Trabalho (PdT), que orientaram as etapas de organização, categorização e interpretação do conteúdo, respeitando as singularidades do contexto estudado. O percurso metodológico adotado encontra respaldo nos trabalhos de Bottega (2009) e Castro (2010), e será detalhado a seguir.

- **Organização do material das Entrevistas:** Esta etapa refere-se à transcrição integral das entrevistas gravadas, seguida por um processo cuidadoso de leitura e releitura dos textos, acompanhado da escuta atenta dos áudios. O principal objetivo dessa fase foi possibilitar à pesquisadora uma imersão no conteúdo, favorecendo a identificação e compreensão das temáticas emergentes nas falas dos participantes;
- **Classificação do material:** Esta etapa envolveu a retomada dos objetivos da pesquisa e da fundamentação teórica, em paralelo à releitura do material transcrito. O intuito foi identificar as temáticas mais relevantes, a fim de estruturar e definir os eixos temáticos da pesquisa, alinhados aos objetivos. Tais eixos foram estabelecidos com base nos comentários verbais expressos pelos trabalhadores entrevistados;
- **Descrição do material:** Esta fase correspondeu à apresentação literal de trechos das falas dos entrevistados, mantendo-se fiel às expressões utilizadas por eles. Esses trechos, denominados por Dejours (2004a) como comentários verbais, não estão dispostos em ordem cronológica, mas organizados conforme a relevância dos temas abordados nas entrevistas;
- **Análise e discussão do material:** Nesta etapa, buscou-se estabelecer uma conexão entre os eixos temáticos e seus respectivos subeixos, compostos pelos comentários verbais dos participantes, articulados com a base teórica construída ao longo da pesquisa. O objetivo foi promover uma análise crítica e contextualizada, permitindo compreender as falas dos docentes à luz dos referenciais teóricos adotados.

Com o intuito de facilitar a compreensão dos dados obtidos nas entrevistas individuais, os comentários verbais foram organizados por eixos temáticos, nomeados da seguinte forma: organização e condições de trabalho, relações interpessoais no ambiente laboral, sentido atribuído ao trabalho pelos sujeitos, experiências de prazer, sofrimento no trabalho e questões

de saúde relatadas pelos trabalhadores, conforme descrito no Quadro 5, que apresenta a relação entre os objetivos da pesquisa e os respectivos eixos e subeixos temáticos.

Assim sendo, o foco da investigação recai sobre as dimensões coletivas da experiência no trabalho, com ênfase na importância dos grupos enquanto instâncias produtoras de sentido e de elaboração do sofrimento. A PdT destaca, ainda, os impactos negativos decorrentes da desarticulação dos mecanismos coletivos de defesa, os quais, quando suprimidos, podem intensificar o mal-estar psíquico no ambiente organizacional. Adicionalmente, essa abordagem propõe uma análise crítica da organização do trabalho, apontando como determinadas lógicas e formas de gestão podem comprometer a saúde mental dos trabalhadores, ao instaurarem dinâmicas que favorecem o sofrimento psíquico (Dejours, 2008).

Nesse contexto, as falas dos trabalhadores ganham destaque na análise, pois revelam não apenas os fatores geradores de prazer e sofrimento, mas também características da organização do trabalho e estratégias desenvolvidas pelos sujeitos para lidar com o sofrimento gerado pelas atividades laborais. Vale destacar que a categorização dos comentários verbais e, por consequência, a formulação dos eixos temáticos, foi orientada pela recorrência e pela relevância dos assuntos mencionados pelos trabalhadores nas entrevistas.

5 APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS

Neste capítulo, são apresentados e analisados os resultados quantitativos e qualitativos obtidos na pesquisa, a partir dos diferentes instrumentos metodológicos adotados: questionário sociodemográfico, Protocolo de Avaliação de Riscos – PROART e entrevista semiestruturada. Cada um desses instrumentos forneceu dados que, integrados, permitiram uma compreensão mais ampla e aprofundada sobre o contexto laboral, gestão organizacional, vivências profissionais e impactos psicofísicos e sociais na saúde mental e física dos trabalhadores.

5.1 Dados sociodemográficos – pesquisa quantitativa

O questionário sociodemográfico utilizado nesta pesquisa teve como finalidade mapear o perfil dos participantes, possibilitando a identificação de aspectos relevantes da sua trajetória pessoal, educacional e profissional. Por meio da coleta de dados como idade, sexo, etnia, estado civil, escolaridade, número de filhos e dependentes, tipo de moradia, zona de residência, e renda familiar, foi possível compor um panorama abrangente das condições de vida e de trabalho dos sujeitos investigados. A sistematização dessas informações, apresentada na Tabela 1, contribui para contextualizar as análises subsequentes, para compreensão das relações entre as condições sociodemográficas e os fatores psicossociais associados à atividade laboral em altura e em espaços confinados.

Tabela 1 – Dados sociodemográficos

Perfil dos 102 participantes da pesquisa					
Idade	Entre 18 e 29 anos: 40	Entre 30 e 40 anos: 42	Entre 41 e 50 anos: 8	Entre 51 e 60 anos: 9	Acima de 61 anos: 3
Sexo	Masculino: 102	Feminino: 0			
Etnia	Branco: 63	Negro: 10	Pardo: 27	Índigena: 2	
Estado Civil	Casado: 35	Solteiro: 36	União Estável: 18	Divorciado: 12	Viúvo: 1
Nº filhos	Nenhum: 23	1 Filho: 34	2 Filhos: 24	3 Filhos: 13	4 ou mais: 8
Renda familiar	1 à 2 Salários mínimos: 53	3 à 4 salários mínimos: 40	5 à 6 salários mínimos: 8	Acima de 6 Salários mínimos: 1	
Nº Dependentes	1 Dependente: 26	2 Dependentes: 23	3 Dependentes: 28	4 ou mais dependentes: 25	
Escolaridade	Ensino fundamental: 2	Ensino médio incompleto: 55	Ensino médio completo: 24	Ensino superior incompleto: 5	Superior completo: 16
Tipo Moradia	Própria: 70	Alugada: 28	Outras: 4		
Zona que reside	Urbana: 98	Rural: 4			

Fonte: Dados da pesquisa.

O instrumento PROART, contemplou oito variáveis sociodemográficas, sendo quatro quantitativas (idade, tempo na instituição, tempo no cargo atual e número de problemas de saúde relacionados ao trabalho) e quatro categóricas (escolaridade, estado civil, cargo atual e lotação). A caracterização completa dessas variáveis, incluindo medidas de tendência central e dispersão, encontra-se detalhada na Tabela 2.

A análise gráfica do histograma demonstrou que somente a escolaridade apresentou distribuição normal na amostra. A aplicação do teste de Kolmogorov-Smirnov (K-S), indicado para confirmação estatística de normalidade de variáveis contínuas ou discretas, confirmou que dentre as variáveis quantitativas da amostra nenhuma apresenta distribuição normal ($p \leq 0.05 = ,000$).

Tabela 2 – Medidas de Tendência Central e Dispersão das variáveis sociodemográficas

Estatísticas									
		Idade	Escolaridade	Estado civil	Cargo atual	Lotação	Tempo na Instituição	Tempo no cargo atual	Nº de problemas de saúde relacionados ao trabalho no último ano
N	Válido	102	102	102	102	102	102	102	102
	Omisso	0	0	0	0	0	0	0	0
Média		34,63	2,98	1,98	1,09	1,66	7,31	5,87	1,18
Mediana		31,00	3,00	1,50	1,00	2,00	6,00	4,00	1,00
Desvio Padrão		11,086	0,820	1,005	0,318	0,477	6,774	5,815	0,454
Variância		122,909	0,673	1,010	0,101	0,228	45,881	33,815	0,206
Mínimo		21	1	1	1	1	1	1	1
Máximo		65	5	4	3	2	40	30	3
Percentis	25	27,00	2,00	1,00	1,00	1,00	3,00	2,00	1,00
	50	31,00	3,00	1,50	1,00	2,00	6,00	4,00	1,00
	75	38,00	3,00	3,00	1,00	2,00	10,00	8,00	1,00

Fonte: Dados da pesquisa, IBM SPSS Statistics (version 23).

Quando as variáveis não apresentam distribuição normal, as implicações estatísticas são significativas e exigem ajustes nas análises para evitar conclusões equivocadas. Considerando a violação do pressuposto de normalidade, optou-se por abster-se do uso de testes paramétricos (como teste t, ANOVA e regressão linear), que poderiam levar a conclusões enviesadas devido ao aumento da probabilidade de erros Tipo I (falsos positivos).

Embora amostras com $n > 100$ sejam consideradas grandes o suficiente para aplicação de transformações algorítmicas, optou-se por não as aplicar visando preservar a relação original

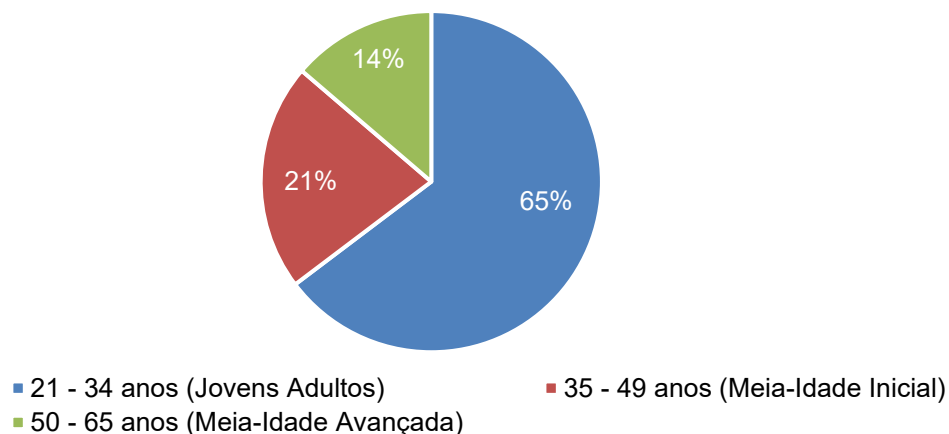
entre as variáveis, manter a interpretabilidade direta dos resultados e facilitar a compreensão por parte do público-alvo não especializado.

Para as análises subsequentes, adotou-se estatísticas descritivas robustas (mediana e amplitude interquartil), testes não paramétricos adequados à natureza dos dados e representação gráfica que respeita a distribuição original das variáveis. Foi aplicado a análise do teste de associação de Spearman ρ , indicado para análise de variáveis categóricas ou variáveis quantitativas de distribuição não normal. Para tanto, utilizou-se como diretriz a interpretação de Cohen (1988), por ser mais específica para ciências comportamentais e da saúde.

5.1.1 Idade

Foi realizada uma análise de frequência com agrupamento das idades dos participantes em faixas etárias correspondentes a diferentes fases da vida, critério comumente adotado em estudos da área da saúde. Considerando a ampla variabilidade de idades presentes na amostra, optou-se pela seguinte classificação: jovens adultos (21 a 34 anos), que representaram 65% da amostra; meia-idade inicial (35 a 49 anos), com 22%; e meia-idade avançada (50 a 65 anos), correspondendo a 13% dos participantes. Os resultados detalhados podem ser visualizados no Gráfico 1.

Gráfico 1 – Distribuição da faixa etária em categorias sociais



Fonte: Dados da pesquisa.

Os dados apresentados no Gráfico 1 indicam que a maioria dos participantes possui idade de até 31 anos, de acordo com o critério de classificação social adotado. Esse achado é coerente com os resultados da análise de frequência, que apontam que 65% da amostra é composta por

jovens adultos, na faixa etária entre 21 e 34 anos, confirmando a predominância desse grupo etário entre os respondentes da pesquisa.

Com relação ao uso do coeficiente de correlação de Spearman, também conhecido como rho de Spearman (ρ), que é um método estatístico não paramétrico para avaliar a força e direção da relação entre duas variáveis. Os resultados revelaram associações moderadas e significativas entre idade e escolaridade ($\rho = -0,408$), tempo na instituição ($\rho = 0,374$) e tempo no cargo atual ($\rho = 0,389$). Esses dados sugerem que, nesta amostra, indivíduos mais velhos tendem a ter menor escolaridade, porém maior tempo de serviço e estabilidade no cargo, possivelmente refletindo dinâmicas geracionais e estruturais da organização estudada (Cohen, 1988). É importante indicar que há limitações que devem ser observadas, como por exemplo, em relação as variáveis ocultas como políticas de promoção ou aposentadoria podem influenciar os resultados. Os resultados não indicam que a idade causa essas variáveis, apenas que estão associadas.

Algumas limitações devem ser consideradas na interpretação dos resultados. Em primeiro lugar, os achados não indicam uma relação de causalidade entre a idade dos participantes e as variáveis analisadas, mas apenas a existência de associações entre elas. Além disso, é importante ter cautela ao realizar generalizações, já que os dados refletem as características específicas da amostra estudada. Também se reconhece a possibilidade de influência de variáveis ocultas ou não controladas, como políticas de promoção, critérios de aposentadoria ou outras dinâmicas institucionais, que podem ter impactado os resultados.

5.1.2 Escolaridade

Com relação à escolaridade dos participantes, a análise de frequência revelou que a maioria expressiva da amostra (56%) se concentra na faixa que vai do Ensino Fundamental Completo ao Ensino Médio Incompleto. Este dado merece atenção especial, considerando suas múltiplas implicações tanto no âmbito social quanto no profissional, uma vez que níveis mais baixos de escolaridade podem influenciar o acesso a oportunidades de qualificação, mobilidade no trabalho e condições de vida.

Em contrapartida, observa-se uma baixa representatividade de indivíduos com Ensino Superior completo, totalizando apenas 16% dos participantes. Essa concentração em níveis básicos de escolaridade pode ser interpretada sob diferentes perspectivas, incluindo fatores socioeconômicos, barreiras institucionais de acesso à educação ou mesmo aspectos culturais

relacionados à valorização da formação acadêmica no contexto analisado. Os dados completos referentes à distribuição da escolaridade encontram-se na Tabela 3 e no Gráfico 2.

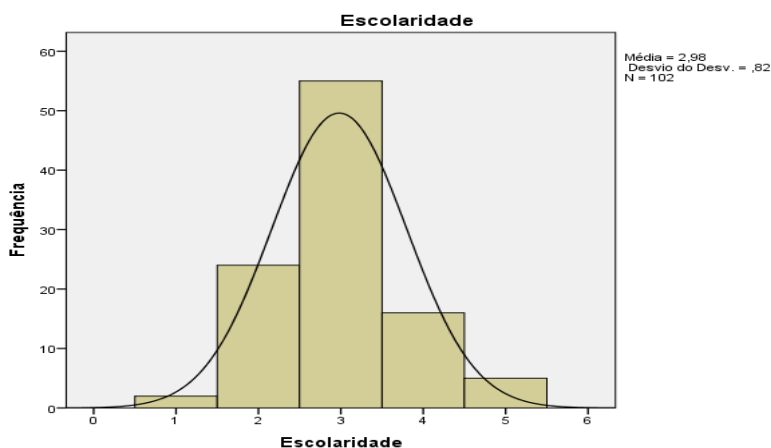
Tabela 3 – Distribuição de escolaridade

Escolaridade	Freq. Absoluta	Freq. Relativa
Ensino Fundamental	2	2%
Ensino Médio	24	24%
Ensino Médio Incompleto	55	54%
Ensino Superior Completo	16	16%
Ensino Superior Incompleto	5	5%

Fonte: Dados da pesquisa.

A análise por meio do coeficiente de correlação de Spearman revelou uma associação estatisticamente significativa ($p \leq 0,05$) e moderadamente inversa entre as variáveis idade e escolaridade ($\rho = -0,408$). Esse resultado indica que, na amostra estudada, indivíduos mais jovens tendem a apresentar níveis mais elevados de escolaridade, enquanto os participantes mais velhos, em geral, possuem menor tempo de estudo formal.

Gráfico 2 – Histograma de distribuição normal de escolaridade



Fonte: Dados da pesquisa.

A tendência descrita no Gráfico 2 pode refletir transformações no acesso à educação ao longo do tempo, sugerindo que as gerações mais recentes tiveram maiores oportunidades de escolarização. Contudo, é fundamental ressaltar que a correlação identificada não implica em relação causal entre as variáveis, ou seja, não se pode afirmar que o aumento da idade provoca a redução da escolaridade. Ademais, fatores contextuais não controlados, como desigualdades regionais e políticas públicas específicas, podem ter influenciado os resultados obtidos.

5.1.3 Estado civil

Com relação à análise de frequência, os resultados revelam uma distribuição equilibrada do estado civil dos participantes (casado ou união estável 50% e solteiro 46%). Esse resultado indica que a amostra é homogênea no aspecto sociodemográfico. Os resultados da análise de frequência estão disponíveis na Tabela 4.

Tabela 4 – Estado civil

Estado Civil	Freq. Absoluta	Freq. Relativa
Casado/União Estável	51	50%
Divorciado	3	3%
Solteiro	47	46%
Viúvo	1	1%

Fonte: Dados da pesquisa.

A medida estatística utilizada para avaliar a força e direção da relação entre duas variáveis denominada rho de Spearman, não identificou associações significativas entre estado civil e as demais categorias sociodemográficas. A seguir estão descritas as medidas estatísticas relacionadas aos cargos.

5.1.4 Concentração profissional

Os resultados decorrentes da análise de frequência evidenciam uma notável concentração profissional na amostra estudada, com 93% dos participantes identificados como eletricitas, indicando uma possível homogeneidade nas condições de trabalho analisadas. Este resultado permite uma análise focada e aprofundada das condições específicas da categoria. Na Tabela 5 encontram-se os resultados das medidas estatísticas frequência absoluta e frequência relativa sobre cargo atual.

Tabela 5 – Concentração profissional

Cargo Atual	Freq. Absoluta	Freq. Relativa
Eletricista (função que exige trabalhos em altura)	94	93%
Meio Oficial (função de exige trabalhos em altura e espaço confinado).	7	7%
Serrador (função que exige trabalhos em altura).	1	1%

Fonte: Dados da pesquisa.

A análise de correlação de Spearman não identificou associações estatisticamente significativas entre a concentração profissional dos participantes e as demais variáveis sociodemográficas consideradas no estudo. Esse resultado indica que, dentro da amostra analisada, não há evidências de relação direta entre a área de atuação profissional e fatores como idade, escolaridade, tempo de serviço, entre outros.

5.1.5 Lotação

A análise de frequência da variável localização geográfica revelou uma concentração predominante de respondentes na unidade situada na região metropolitana de Porto Alegre, que corresponde a 66% da amostra total. Essa unidade, por sua vez, é a que apresenta o maior número de trabalhadores atuando em trabalhos em altura e em espaços confinados. Em contrapartida, a unidade localizada no interior do Rio Grande do Sul apresentou uma participação proporcionalmente menor, representando 34% dos respondentes (Tabela 6). Essa distribuição sugere que os dados provenientes da unidade da região metropolitana exercem um peso mais significativo nas análises globais da pesquisa.

Tabela 6 – Lotação

Lotação	Freq. Absoluta	Freq. Relativa
Base no interior do RS	35	34%
Região metropolitana de POA	67	66%

Fonte: Dados da pesquisa.

A análise de correlação de Spearman não identificou associações estatisticamente significativas entre a lotação dos participantes, ou seja, a unidade em que estão alocados e as demais variáveis sociodemográficas analisadas. Esse resultado indica que fatores como idade, escolaridade e tempo de serviço não apresentaram relação direta com a distribuição dos trabalhadores entre as diferentes unidades da instituição.

5.1.6 Tempo na instituição

A análise de frequência referente ao tempo de serviço indica uma predominância de profissionais com menor tempo de vínculo institucional. Esse dado pode ser interpretado como um possível reflexo de processos recentes de expansão ou renovação do quadro de pessoal,

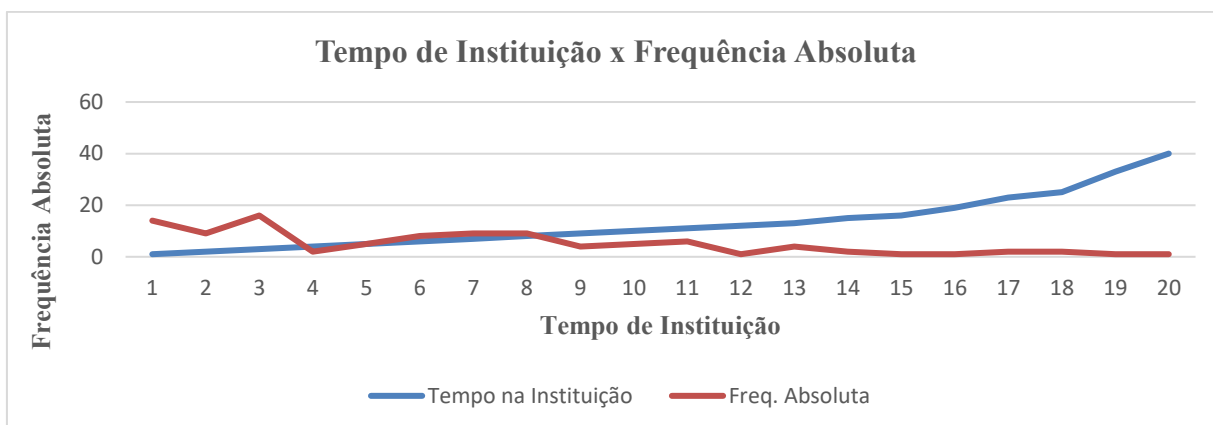
sugerindo que a instituição tem passado por transformações significativas em sua estrutura organizacional, especialmente ao longo dos últimos oito anos. A baixa representatividade de trabalhadores com maior tempo de casa pode apontar tanto para oportunidades, como a renovação de práticas e culturas organizacionais, quanto para desafios, como a preservação da memória institucional e a continuidade de experiências acumuladas. Os dados completos estão apresentados na Tabela 7 e no Gráfico 3.

Tabela 7 – Tempo na instituição

Tempo na Instituição (anos)	Freq. Absoluta	Freq. Relativa	Porcentagem cumulativa
1	14	14%	14%
2	9	9%	23%
3	16	16%	38%
4	2	2%	40%
5	5	5%	45%
6	8	8%	53%
7	9	9%	62%
8	9	9%	71%
9	4	4%	74%
10	5	5%	79%
11	6	6%	85%
12	1	1%	86%
13	4	4%	90%
15	2	2%	92%
16	1	1%	93%
19	1	1%	94%
23	2	2%	96%
25	2	2%	98%
33	1	1%	99%
40	1	1%	100%

Fonte: Dados da pesquisa.

Gráfico 3 – Tendência de tempo na instituição



Fonte: Dados da Pesquisa.

A correlação moderada entre o tempo de permanência na instituição e a idade sugere menor rotatividade entre trabalhadores mais experientes, indicando que, à medida que os profissionais envelhecem, tendem a permanecer mais tempo na organização. Por sua vez, a forte associação entre tempo de instituição e tempo no cargo atual indica uma baixa circulação entre diferentes posições, o que pode refletir estabilidade nas funções ocupadas ou, alternativamente, uma estrutura organizacional com poucas possibilidades de mobilidade interna.

Entretanto, algumas limitações devem ser consideradas na interpretação desses achados. Primeiramente, as correlações identificadas não estabelecem relações de causalidade, sendo necessário cautela ao inferir efeitos diretos entre as variáveis. Além disso, a análise por subgrupos poderia revelar padrões específicos que não são captados na análise global da amostra, oferecendo uma compreensão mais aprofundada das dinâmicas institucionais.

A análise de correlação de Spearman revelou associações estatisticamente significativas ($p \leq 0,05$) entre o tempo de permanência na instituição e duas variáveis sociodemográficas. Observou-se uma correlação moderada com a idade dos participantes ($p = 0,374$), indicando que, em geral, trabalhadores mais velhos tendem a apresentar maior tempo de vínculo institucional. Além disso, foi identificada uma correlação forte com o tempo no cargo atual ($p = 0,687$), sugerindo que a permanência na instituição está fortemente relacionada à estabilidade na função exercida. Esses achados contribuem para a compreensão dos padrões de trajetória profissional dentro da organização.

5.1.7 Tempo no cargo atual

A análise de frequência referente ao tempo no cargo atual revelou uma distribuição assimétrica, com destaque para o fato de que 56% dos trabalhadores ocupam suas funções há

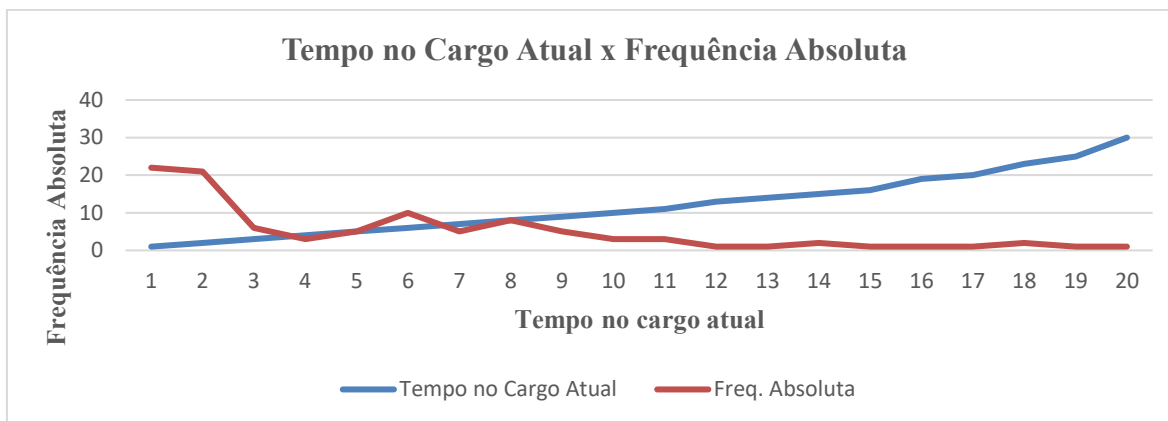
menos de cinco anos, enquanto apenas 6% permanecem no mesmo cargo há mais de quinze anos, conforme demonstrado na Tabela 8. Esses dados podem refletir uma cultura organizacional marcada por alta mobilidade funcional. Complementarmente, os resultados indicam que 71% dos trabalhadores tendem a permanecer até sete anos na mesma função, sendo que, após esse período, observa-se uma redução progressiva na permanência dos trabalhadores no cargo, conforme apresentado no Gráfico 4. Esse padrão sugere que a experiência acumulada em posições específicas tende a ser relativamente curta, o que pode gerar implicações relevantes para a gestão do conhecimento organizacional e para o planejamento sucessório dentro da instituição.

Tabela 8 – Tempo no cargo atual

Tempo no Cargo Atual (anos)	Freq. Absoluta	Freq. Relativa	Porcentagem cumulativa
1	22	22%	22%
2	21	21%	42%
3	6	6%	48%
4	3	3%	51%
5	5	5%	56%
6	10	10%	66%
7	5	5%	71%
8	8	8%	78%
9	5	5%	83%
10	3	3%	86%
11	3	3%	89%
13	1	1%	90%
14	1	1%	91%
15	2	2%	93%
16	1	1%	94%
19	1	1%	95%
20	1	1%	96%
23	2	2%	98%
25	1	1%	99%
30	1	1%	100%

Fonte: Dados da pesquisa.

Gráfico 4 – Tendência de tempo no cargo atual



Fonte: Dados da pesquisa.

Os dados permitem algumas interpretações relevantes. Observa-se uma tendência de que trabalhadores mais velhos permaneçam por mais tempo em seus cargos atuais, indicando que cada incremento na idade está moderadamente associado a um aumento no tempo de permanência na função. Além disso, verificou-se que profissionais com maior tempo de vínculo institucional também tendem a manter-se nos mesmos cargos por períodos mais prolongados, o que sugere uma possível relação entre senioridade organizacional e estabilidade funcional.

A análise por meio do teste de correlação de Spearman revelou uma associação positiva, estatisticamente significativa ($p \leq 0,05$) entre o tempo no cargo atual e duas variáveis sociodemográficas. Foi identificada uma correlação moderada com a idade ($p = 0,389$), indicando que trabalhadores mais velhos tendem, em certa medida, a permanecer por mais tempo em suas funções. Já a correlação forte com o tempo de permanência na instituição ($p = 0,687$) aponta para uma relação consistente entre a trajetória institucional e a estabilidade no cargo ocupado. Esses resultados evidenciam padrões distintos de estabilidade funcional: por um lado, a associação com a idade sugere possíveis dinâmicas geracionais no tempo de permanência nos cargos; por outro, a forte relação com o tempo na organização indica a presença de características estruturais relacionadas à mobilidade interna da instituição.

5.1.8 Problemas de saúde relacionados ao trabalho no último ano

A análise de frequência revelou que, no último ano, 85% dos participantes relataram ter apresentado ao menos um problema de saúde, o que evidencia uma altíssima prevalência de questões relacionadas à saúde na população estudada. Esse dado chama atenção para a vulnerabilidade dos trabalhadores em relação ao adoecimento e sugere a necessidade de um olhar mais atento às condições de trabalho e aos fatores que podem estar contribuindo para esse quadro (Tabela 9).

Tabela 9 – Problemas de saúde relacionados ao trabalho no último ano

<i>Nº Problemas de saúde (último ano)</i>	Freq. Absoluta	Freq. Relativa
1	87	85%
2	12	12%
3	3	3%

Fonte: Dados da pesquisa.

A análise de correlação por meio do teste de Spearman não identificou associações estatisticamente significativas entre o número de problemas de saúde relacionados ao trabalho no último ano e as demais categorias sociodemográficas analisadas. Esse resultado sugere que, dentro dessa amostra, a prevalência de problemas de saúde ocupacional não está diretamente associada a variáveis como idade, escolaridade ou tempo de serviço.

Resultados adicionais:

- ***Coefficiente de determinação (R^2):*** Os coeficientes de determinação abaixo foram derivado dos testes de associação de Spearman ρ (não paramétrico) e estimam o poder explicativo da relação entre as variáveis, porém sem um modelo de regressão formal (que caracterizariam um modelo). Testes de regressão não foram possíveis neste conjunto amostral, pois as variáveis analisadas violaram o pressuposto de normalidade;
- ***Tempo no cargo atual e idade:*** Valor de $R^2 = 0.15$, indicando que 15% da variação no tempo no cargo atual (variável dependente) pode ser estatisticamente explicada pela idade (variável independente) dos trabalhadores na amostra estudada. Na prática de estudos sociais e organizacionais este resultado é considerado relevante, porém não determinante, sendo suficiente para explicar que a idade tem papel significativo no tempo no cargo, porém não exclusivo. Outras variáveis (ocultas nesta amostra) possuem peso distribuído de 85% no modelo explicativo, portanto não se pode auferir que a idade é o principal fator que determina a permanência no cargo;
- ***Tempo no cargo atual e tempo na instituição:*** Valor de $R^2 = 0.47$ indicando que 47% da variância explicada, ou seja, quase metade do tempo no cargo atual (variável dependente) pode ser compreendida pelo tempo na instituição (variável independente). Em pesquisas sociais e organizacionais este é considerando um valor alto, indicando que existe um padrão consistente onde trabalhadores com maior tempo de casa tendem a permanecer proporcionalmente mais tempo em seus cargos atuais.

6 RESUMO EXECUTIVO DOS DADOS SOCIODEMOGRÁFICOS

Com base nos resultados desta amostra as variáveis contínuas idade, tempo na instituição e tempo no cargo atual são adequadas para a realização de testes complementares com a Escala Likert do instrumento PROART. Vale ressaltar, no entanto, que estas variáveis não apresentaram distribuição normal em seu formato original. Portanto, recomenda-se que para estas variáveis a Escala Likert seja tratada como ordinal. Tal recomendação implica que os resultados serão não paramétricos, ou seja, não podem ser avaliados como inferência estatística.

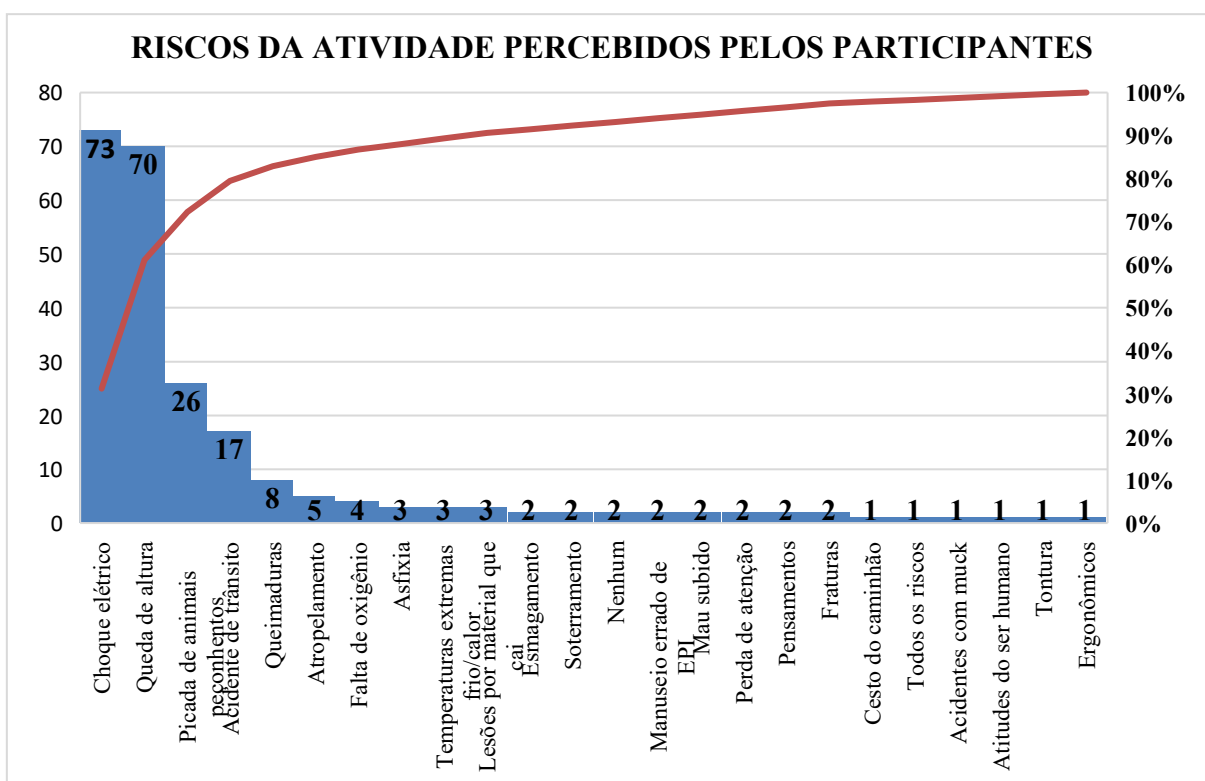
A variável categórica escolaridade apresentou distribuição normal. Para esta variável recomenda-se: 1) realizar os testes de não violação de pressupostos para as variáveis do instrumento PROART; 2) caso os testes não violem os pressupostos para realização de testes inferenciais, tratá-las como variáveis intervalares (que possibilitaram resultados inferenciais); 3) caso os testes violem os pressupostos para realização de testes inferenciais, aplicar testes não paramétricos.

6.1 Análise das questões abertas do questionário sócio-demográfico

No questionário sociodemográfico foram incluídas duas perguntas abertas: a primeira com o objetivo de compreender a percepção dos participantes sobre os riscos associados à sua atividade profissional; e a segunda, para identificar como costumam ocupar seu tempo de lazer.

6.1.1 Riscos da atividade

Com o objetivo de compreender a percepção dos participantes sobre os riscos associados às suas atividades profissionais, o questionário incluiu uma questão específica sobre esse tema. As respostas permitiram identificar como os trabalhadores avaliam os riscos presentes em seu cotidiano laboral. O Gráfico 5 apresenta a distribuição dessas percepções, considerando as respostas de 102 participantes da pesquisa.

Gráfico 5 – Riscos das Atividades percebidas pelos participantes¹

Fonte: Dados da pesquisa.

A maioria dos trabalhadores pesquisados reconhece os riscos que representam ameaças graves, visíveis e de alta letalidade, especialmente choque elétrico (71,57%) e queda de altura (68,63%), que estão diretamente relacionados à natureza operacional de atividades em altura, muitas vezes realizadas com presença de redes elétricas. Por outro lado, vários riscos aparecem com menos de 5% de percepção dos participantes, como atropelamento, soterramento, esmagamento, falta de oxigênio, riscos ergonômicos entre outros. Esses riscos, embora reais, podem ser subestimados, indicando lacunas na percepção de segurança ou no treinamento.

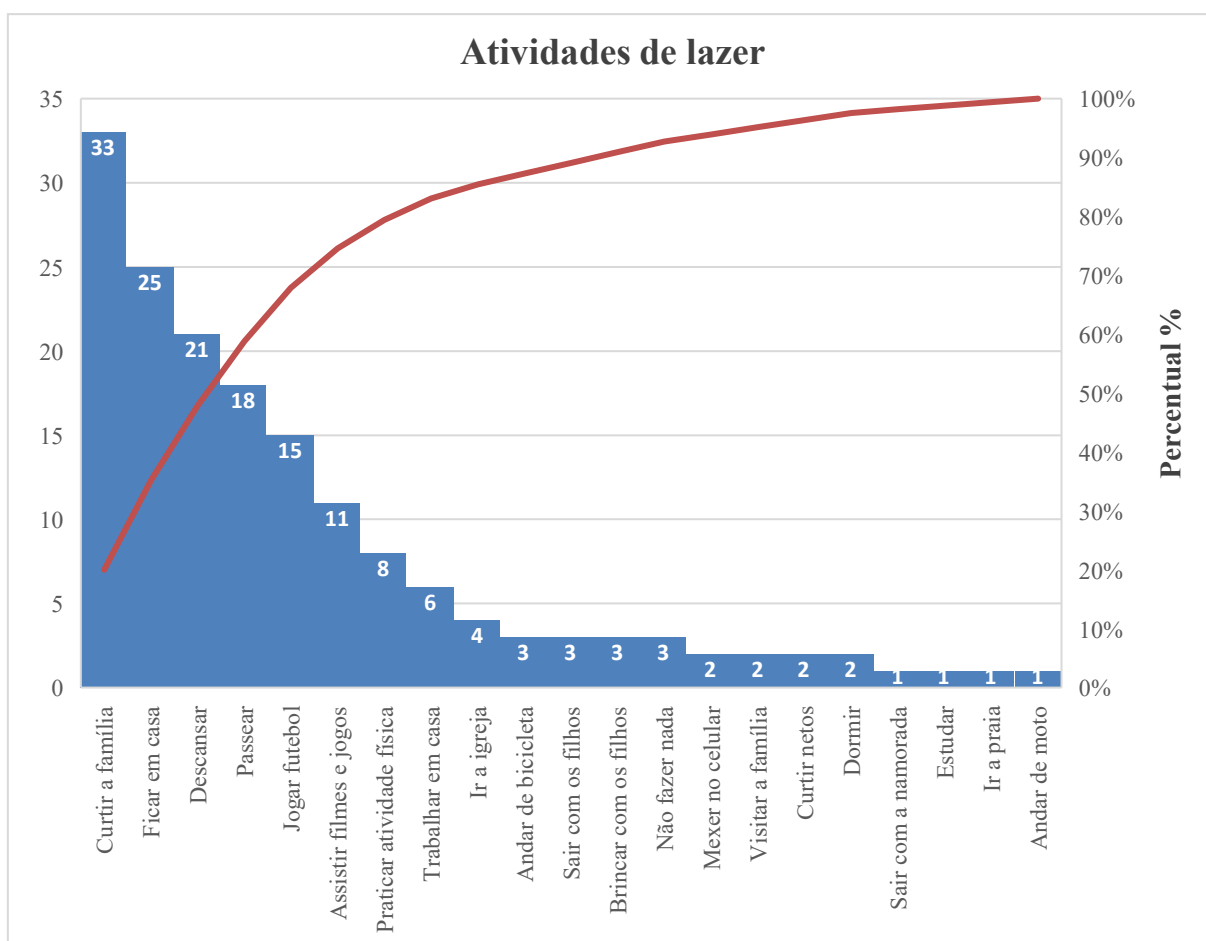
É importante destacar que os riscos relacionados à perda de atenção, pensamentos e atitudes do ser humano foram mencionados por menos de 2% dos participantes. Esse dado pode indicar uma subvalorização dos riscos psicossociais e comportamentais, apesar de esses fatores serem amplamente reconhecidos na literatura como potenciais gatilhos para acidentes, especialmente em atividades com altos níveis de risco e exigem atenção constante.

¹ Muck é um equipamento acoplado ao caminhão que opera como um guindaste articulado, utilizado para tarefas de carga e descarga.

6.1.2 Atividades de lazer

Com o objetivo de compreender como os participantes utilizam o tempo livre e quais atividades associam ao lazer e ao bem-estar, o questionário incluiu uma pergunta sobre seus hábitos fora do ambiente de trabalho. Os dados obtidos revelam um panorama das preferências dos participantes quanto ao uso do tempo livre. O Gráfico 6 apresenta, em formato de gráfico de Pareto, as atividades de lazer mais mencionadas pelos 102 participantes da pesquisa.

Gráfico 6 – Atividades de lazer dos respondentes da pesquisa



Fonte: Dados da pesquisa

As atividades de lazer mais mencionadas foram curtir a família (32,35%), ficar em casa (25,50%), descansar (20,59%), passear (17,65%) e jogar futebol (14,70%). Essas cinco atividades concentram boa parte das respostas e apontam para duas tendências principais: a valorização do descanso e da convivência familiar/social como formas predominantes de lazer.

Por outro lado, atividades como estudar (0,98%) ou trabalhar em casa (5,88%) foram pouco citadas. Isso pode indicar que, para esse grupo, o tempo livre é conscientemente

reservado ao descanso, evitando o prolongamento da carga mental que já enfrentam durante a jornada de trabalho.

6.2 Análise dos resultados do Instrumento PROART

Este estudo teve como objetivo investigar os fatores psicossociais de risco e proteção associados à saúde mental de trabalhadores que desempenham atividades em altura e em espaços confinados em uma empresa da região metropolitana de Porto Alegre/RS. Para responder à questão de pesquisa “*Quais são os fatores psicossociais de risco e proteção à saúde mental de trabalhadores que atuam nessas condições?*” foi conduzida uma análise empírica, utilizando técnicas estatísticas paramétricas ou não paramétricas, conforme a distribuição dos dados e a natureza das variáveis. A abordagem metodológica permitiu identificar e mensurar a influência desses fatores, considerando as particularidades do contexto laboral em questão.

O presente instrumento de avaliação é composto por 91 itens dispostos em escala Likert de cinco pontos (1 a 5), permitindo a mensuração de gradientes de concordância/intensidade das respostas. Essa estrutura de resposta ordinal possibilita a análise quantitativa das variáveis psicossociais em estudo, mantendo as propriedades métricas adequadas para aplicação de técnicas estatísticas descritivas e inferenciais (ANEXO A). O instrumento de avaliação está organizado em quatro dimensões temáticas, conforme descrito a seguir:

1. Bloco 1 – Escala de Organização do Trabalho: Composto por 19 itens (Quadro 1) avalia a percepção dos respondentes em relação às condições e ambiente de trabalho;
2. Bloco 2 – Escala de Estilos de Gestão: Contendo 21 itens (Quadro 2) analisa a avaliação dos participantes sobre os métodos e práticas gerenciais adotados pela organização;
3. Bloco 3 – Escala de Indicadores de Sofrimento no Trabalho: Com 28 itens (Quadro 3) investiga as experiências subjetivas dos trabalhadores em relação às suas atividades laborais cotidianas;
4. Bloco 4 – Escala de Danos Relacionados ao Trabalho: Formado por 23 itens (Quadro 4) mensura problemas de natureza física, psicológica e social atribuídos pelos participantes às suas condições de trabalho.

Quadro 1 – Bloco 1: Avaliação que você faz do contexto do seu trabalho

ID	Pergunta
1	O número de trabalhadores é suficiente para a execução das tarefas
2	Os recursos de trabalho são em número suficiente para a realização das tarefas
3	O espaço físico disponível para a realização do trabalho é adequado
4	Os equipamentos são adequados para a realização das tarefas
5	O ritmo de trabalho é adequado
6	Os prazos para a realização das tarefas são flexíveis
7	Possuo condições adequadas para alcançar os resultados esperados do meu trabalho
8	Há clareza na definição das tarefas
9	Há justiça na distribuição das tarefas
10	Os funcionários participam das decisões sobre o trabalho
11	A comunicação entre chefe e subordinado é adequada
12	Tenho autonomia para realizar as tarefas como julgo melhor
13	Há qualidade na comunicação entre os funcionários
14	As informações de que preciso para executar minhas tarefas são claras
15	A avaliação do meu trabalho inclui aspectos além da minha produção
16	Há flexibilidade nas normas para a execução das tarefas
17	As orientações que me são passadas para realizar as tarefas são coerentes entre si
18	As tarefas que executo em meu trabalho são variadas
19	Tenho liberdade para opinar sobre o meu trabalho

Fonte: Dados do instrumento PROART

Quadro 2 – Bloco 2: Avaliação que você faz sobre a forma de gestão utilizada na sua organização

ID	Pergunta
1	Em meu trabalho, incentiva-se a idolatria dos chefes
2	Os gestores desta organização se consideram insubstituíveis
3	Aqui os gestores preferem trabalhar individualmente
4	Nesta organização os gestores se consideram o centro do mundo
5	Os gestores desta organização fazem qualquer coisa para chamar a atenção
6	É creditada grande importância para as regras nesta organização
7	A hierarquia é valorizada nesta organização
8	Os laços afetivos são fracos entre as pessoas desta organização
9	Há forte controle do trabalho
10	O ambiente de trabalho se desorganiza com mudanças
11	As pessoas são compromissadas com a organização mesmo quando não há retorno adequado
12	O mérito das conquistas na empresa é de todos
13	O trabalho coletivo é valorizado pelos gestores
14	Para esta organização, o resultado do trabalho é visto como uma realização do grupo
15	As decisões nesta organização são tomadas em grupo
16	Somos incentivados pelos gestores a buscar novos desafios
17	Os gestores favorecem o trabalho interativo de profissionais de diferentes áreas.
18	A competência dos trabalhadores é valorizada pela gestão
19	Existem oportunidades semelhante de ascensão para todas as pessoas
20	Os gestores se preocupam com o bem-estar dos trabalhadores
21	A inovação é valorizada nesta organização

Fonte: Dados do instrumento PROART

Quadro 3 – Bloco 3: Avaliação que você faz das suas vivências em relação ao seu trabalho atual

ID	Pergunta
1	Sinto-me inútil em meu trabalho
2	Considero minhas tarefas insignificantes
3	Sinto-me improdutivo no meu trabalho
4	A identificação com minhas tarefas é inexistente
5	Sinto-me desmotivado para realizar minhas tarefas
6	Meu trabalho é irrelevante para o desenvolvimento da sociedade
7	Meu trabalho é sem sentido
8	Minhas tarefas são banais
9	Permaneço neste emprego por falta de oportunidade no mercado trabalho
10	Meu trabalho é cansativo
11	Meu trabalho é desgastante
12	Meu trabalho me frustra
13	Meu trabalho me sobrecarrega
14	Meu trabalho me desanima
15	Submeter meu trabalho a decisões políticas é fonte de revolta
16	Meu trabalho me faz sofrer
17	Meu trabalho me causa insatisfação
18	Meu trabalho é desvalorizado pela organização
19	A submissão do meu chefe à ordens superiores me causa revolta
20	Meus colegas desvalorizam meu trabalho
21	Falta-me liberdade para dizer o que penso sobre meu trabalho
22	Meus colegas são indiferentes comigo
23	Sou excluído do planejamento de minhas próprias tarefas
24	Minha chefia trata meu trabalho com indiferença
25	É difícil a convivência com meus colegas
26	O trabalho que realizo é desqualificado pela chefia
27	Falta-me liberdade para dialogar com minha chefia
28	Há desconfiança na relação entre chefia e subordinado

Fonte: Dados do instrumento PROART

Quadro 4 – Bloco 4: Problemas físicos, psicológicos e sociais que você avalia como causados pelo trabalho

ID	Pergunta
1	Amargura
2	Sensação de vazio
3	Mau-Humor
4	Vontade de Desistir de Tudo
5	Tristeza
6	Perda da autoconfiança
7	Solidão
8	Insensibilidade em relação aos colegas
9	Dificuldades nas relações fora do trabalho
10	Vontade de ficar sozinho
11	Conflitos nas relações familiares
12	Agressividade com os outros
13	Dificuldade com os amigos
14	Impaciência com as pessoas em geral
15	Dores no corpo
16	Dores no braço
17	Dor de cabeça
18	Distúrbios digestivos
19	Dores nas costas
20	Alterações no sono
21	Dores nas pernas
22	Distúrbios Circulatórios
23	Alterações no apetite

Fonte: Dados do instrumento PROART

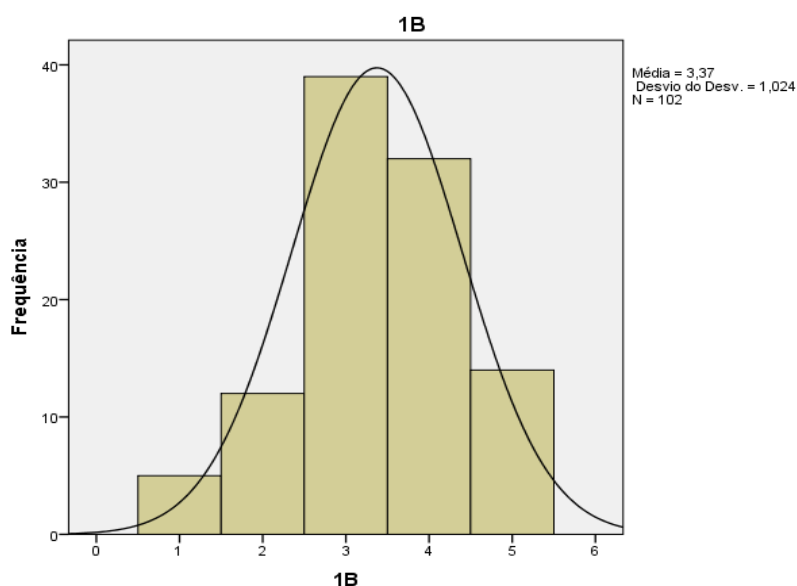
Apesar da natureza ordinal teórica da escala Likert, optou-se por tratá-la inicialmente como intervalar. A literatura respalda esta prática para análises paramétricas desde que os testes de normalidade não sejam violados e a escala tenha 5 ou mais pontos e os respondentes usem toda a sua amplitude.

6.2.1 Avaliação do contexto do seu trabalho

A análise de normalidade do Bloco 1 revelou que apenas a variável *“os recursos de trabalho são em número suficiente para a realização das tarefas”* apresentou distribuição normal, conforme evidenciado pelo alinhamento dos dados à reta teórica no Q-Q Plot (Gráfico 8) e pela simetria do histograma (Gráfico 7). Embora tanto o teste de Kolmogorov-Smirnov (Tabela 10) quanto o teste de Shapiro-Wilk tenham apresentado resultados significativos ($p = 0.000$ para ambos, Tabela 10), atribuímos estes resultados à conhecida sensibilidade desses testes em amostras grandes ($n > 200$). Essa discrepância foi interpretada como um falso positivo, levando a aceitação da normalidade com base na análise gráfica.

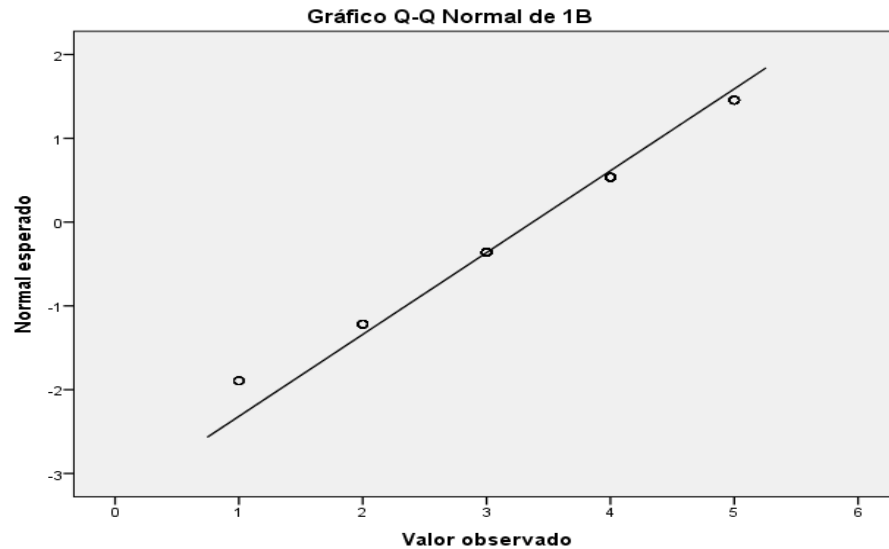
Do ponto de vista do teste de hipóteses, um valor p significativo nesses testes leva a rejeição da hipótese nula de normalidade. No entanto, escolhemos considerar a distribuição como aproximadamente normal baseada nos testes em amostras de grande dimensão ($N < 200$). Em amostras grandes, estes testes têm poder suficiente para detectar desvios mínimos e irrelevantes da normalidade perfeita, que não têm impacto substantivo nas análises subsequentes. Diante deste cenário, é recomendada na literatura complementar os testes formais com uma avaliação gráfica. De forma geral, a avaliação ponderada, considerando tanto o contexto quanto a evidência, levou-nos a concluir que o pressuposto de normalidade não estava suficientemente violado de forma a comprometer as análises seguintes.

Gráfico 7 – Histograma dos recursos de trabalho são em número suficiente para a realização das tarefas



Fonte: Dados da pesquisa.

Gráfico 8 – Distribuição dos dados referentes ao ID 2 do bloco 1 (recursos de trabalho são suficientes para a realização das tarefas)



Fonte: Dados da pesquisa.

Tabela 10 – Kolmogorov-Smirnov e Shapiro-Wilk: os recursos de trabalho são em número suficiente para a realização das tarefas

Testes de Normalidade						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estatística	gl	Sig.	Estatística	gl	Sig.
Os recursos de trabalho são em número suficiente para a realização das tarefas	0,191	102	0,000	0,901	102	0,000

Fonte: Dados da pesquisa.

Considerando que apenas uma variável do Bloco 1 apresentou distribuição normal (apenas com análise visual, mas com testes estatísticos significantes) optou-se por seguir a aplicação de testes paramétricos. Ressalta-se a necessidade de cautela na interpretação, dado que a normalidade da variável “recursos” se deu apenas por confirmação gráfica.

A análise de correlação de Pearson revelou uma relação positiva estatisticamente significativa, porém fraca ($r = 0.246$; $p = 0.013$), entre o tempo de serviço na instituição e a percepção de recursos adequados no trabalho. Esse resultado sugere que trabalhadores com maior tempo na organização tendem a avaliar ligeiramente melhor os recursos disponíveis, embora a magnitude do efeito seja pequena (apenas 6% de explicação da variância).

Embora o presente resultado seja inferencial vale ressaltar que a correlação não implica causalidade, ou seja, não se pode afirmar que o tempo de serviço causa melhores percepções. A força da relação é pequena, portanto, políticas para melhorar os recursos devem focar não somente em veteranos, mas em todos os trabalhadores.

6.2.2 Avaliação sobre a forma de gestão utilizada na organização

Nenhuma variável deste bloco apresentou distribuição normal. Diante deste fator, optou-se pela aplicação do teste não paramétrico de rho de Spearman para avaliar a associação entre as variáveis que compõe este bloco. Os resultados indicaram algumas associações positivas fortes e significantes descritos a seguir. Vale ressaltar que estes resultados não são inferenciais e não comprovam que um comportamento causa o outro, apenas que estão associados pela percepção da gestão pelos trabalhadores. A análise de correlação de Spearman revelou:

- uma relação positiva forte e estatisticamente significativa entre as percepções de que “os gestores fazem qualquer coisa para chamar a atenção” e “os gestores se consideram o centro do mundo” ($\rho = 0.668$; $p < 0.005$). Esse resultado indica que, na amostra estudada, há uma associação robusta entre comportamentos de busca por atenção e traços egocêntricos na liderança, explicando aproximadamente 45% da variância compartilhada entre os constructos;
- uma relação positiva forte e estatisticamente significativa entre as percepções de que “a competência dos trabalhadores é valorizada pela gestão” e “o trabalho coletivo é valorizado pelos gestores” ($\rho = 0.627$; $p < 0.005$). Esse resultado indica que, na organização estudada, a valorização das competências individuais coexiste com a promoção do trabalho coletivo, explicando cerca de 39% da variância compartilhada. Tais achados sugerem que a gestão adota uma abordagem integrada, reconhecendo tanto contribuições individuais quanto coletivas o que pode favorecer um ambiente de trabalho equilibrado e produtivo;
- uma relação positiva moderadamente forte e estatisticamente significativa entre as percepções de que “os resultados do trabalho são vistos como realização do grupo” e “a inovação é valorizada na organização” ($\rho = 0.607$; $p < 0.005$). Esse resultado indica que, na amostra estudada, há uma associação robusta entre uma cultura de reconhecimento coletivo e a promoção da inovação, explicando cerca de 37% da variância compartilhada;

- uma relação positiva moderadamente forte e estatisticamente significativa entre as percepções de que "as decisões nesta organização são tomadas em grupo" e "os gestores favorecem o trabalho interativo de profissionais de diferentes áreas" ($p=0,609$; $p < 0.005$), revelando que a ênfase em decisões coletivas está fortemente ligada à promoção de trabalho interdisciplinar pelos gestores;
- uma relação positiva moderadamente forte e estatisticamente significativa entre as percepções de que "os gestores favorecem o trabalho interativo de profissionais de diferentes áreas" e "somos incentivados pelos gestores a buscar novos desafios" ($p=0,731$; $p < 0.005$), evidencia uma interdependência robusta entre práticas gerenciais de colaboração interdisciplinar e estímulo à busca de desafios;
- uma relação positiva moderadamente forte e estatisticamente significativa entre as percepções de que "os gestores favorecem o trabalho interativo de profissionais de diferentes áreas" e "a competência dos trabalhadores é valorizada pela gestão" ($p=0,705$; $p < 0.05$), revelando uma importante sinergia entre trabalho interativo e valorização de competências.

6.2.3 Avaliação das vivências em relação ao trabalho atual

Nenhuma variável deste bloco apresentou distribuição normal. Diante deste fator, optou-se pela aplicação do teste não paramétrico de rho de Spearman para avaliar a associação entre as variáveis que compõe este bloco. Vale ressaltar que estes resultados não são inferenciais e não comprovam que um comportamento causa o outro, apenas que estão associados pela percepção que os trabalhadores possuem com relação ao seu trabalho atual.

Este relatório apresenta os resultados de análises de correlação de Spearman (ρ) realizadas para investigar associações entre percepções de desvalorização do trabalho, frustração laboral e qualidade das relações hierárquicas em um ambiente organizacional. Os resultados revelam correlações positivas fortes e estatisticamente significativas ($p < 0.05$), indicando padrões consistentes de insatisfação e desalinhamento entre trabalhadores e gestores.

- Uma relação positiva moderadamente forte e estatisticamente significativa entre as percepções de que "a identificação com minhas tarefas é inexistente" × "Considero minhas tarefas insignificantes": $\rho = 0.618$ ($p < 0.05$). O resultado pode sugerir que os trabalhadores que não se identificam com suas tarefas tendem a vê-las como insignificantes, sugerindo um ciclo de desengajamento;

- Uma relação positiva moderadamente forte e estatisticamente significativa entre as percepções de que "meu trabalho é desvalorizado pela organização" $\times$ "o trabalho que realizo é desqualificado pela chefia": $\rho = 0.631$ ($p < 0.05$). O resultado pode sugerir que a desvalorização organizacional está fortemente associada à percepção de desqualificação pela chefia, refletindo uma cultura de desmerecimento;
- Uma relação positiva moderadamente forte e estatisticamente significativa entre as percepções de que "meu trabalho me frustra" $\times$ "meu trabalho me desanima": $\rho = 0.640$ ($p < 0.05$). A frustração laboral está diretamente ligada ao desânimo, indicando impactos negativos no bem-estar emocional;
- Uma relação positiva moderadamente forte e estatisticamente significativa entre as percepções de que "Minha chefia trata meu trabalho com indiferença" $\times$ "Há desconfiança na relação entre chefia e subordinado" $\rho = 0.642$ ($p < 0.05$). A indiferença da chefia está associada a níveis elevados de desconfiança, podendo sinalizar um clima organizacional prejudicial à saúde dos trabalhadores;
- Uma relação positiva moderadamente forte e estatisticamente significativa entre as percepções de que "falta-me liberdade para dialogar com minha chefia" $\times$ "há desconfiança na relação entre chefia e subordinado". $\rho = 0.699$ ($p < 0.05$). A restrição à comunicação aberta está fortemente associada com a desconfiança mútua;
- Uma relação positiva moderadamente forte e estatisticamente significativa entre as percepções de que "Minha chefia trata meu trabalho com indiferença" $\times$ "Meus colegas são indiferentes comigo";
- $\rho = 0.630$ ($p < 0.05$). A indiferença da chefia parece coexistir com a indiferença dos pares, sugerindo um ambiente social frio e pouco cooperativo.

Os resultados sugerem percepções de desvalorização e insignificância, frustração e desânimo e desconfiança e falta de comunicação.

Ressalta-se que estes resultados não estabelecem causalidade entre as variáveis. Constitui uma limitação da análise o fato de que os dados são autorrelatados, podendo subestimar ou superestimar associações. Para aprofundar a análise, sugere-se complementar com regressões ou modelos qualitativos que explorem mecanismos causais.

6.2.4 Problemas físicos, psicológicos e sociais avaliados como causados pelo trabalho

Nenhuma variável deste bloco apresentou distribuição normal. Diante deste fator, optou-se pela aplicação do teste não paramétrico de rho de Spearman para avaliar a associação entre

as variáveis que compõe este bloco. Vale ressaltar que estes resultados não são inferenciais e não comprovam que um comportamento causa o outro, apenas que estão associados pela percepção de problemas físicos e psicológicos que os funcionários atribuem ao seu trabalho.

Este bloco analisa correlações significativas (teste de Spearman ρ) entre variáveis físicas, psicológicas e sociais relacionadas a impactos negativos do trabalho, com base em autorrelatos. Os resultados revelam padrões robustos que conectam sofrimento emocional, isolamento social e manifestações físicas, sugerindo um círculo vicioso entre condições laborais adversas e saúde integral.

- Uma relação positiva moderadamente forte e estatisticamente significativa entre as percepções de “amargura” e “sensação de vazio” $\rho = 0.699$ ($p < 0.05$). O sentimento de amargura está fortemente associado a um vazio existencial, indicando esgotamento emocional;
- Uma relação positiva moderadamente forte e estatisticamente significativa entre as percepções de “perda de autoconfiança” e “tristeza” $\rho = 0.674$ ($p < 0.05$). A erosão da autoconfiança correlaciona-se com estados depressivos, sugerindo um impacto do trabalho na autoestima;
- Uma relação positiva moderadamente forte e estatisticamente significativa entre as percepções de “amargura” e “solidão” $\rho = 0.660$ ($p < 0.05$). Emoções negativas no trabalho (amargura) podem levar ao retraimento social;
- Uma relação positiva moderadamente forte e estatisticamente significativa entre as percepções de “insensibilidade em relação aos colegas” e “solidão” $\rho = 0.603$ ($p < 0.05$). A frieza nas relações laborais está ligada à sensação de isolamento, possivelmente por rupturas nos vínculos sociais;
- Uma relação positiva moderadamente forte e estatisticamente significativa entre as percepções de “dores nas costas” e “dores no corpo” $\rho = 0.722$ ($p < 0.05$). A alta associação sugere que dores musculoesqueléticas são generalizadas, possivelmente agravadas por estresse ou condições ergonômicas inadequadas;
- Uma relação positiva moderadamente forte e estatisticamente significativa entre as percepções de “distúrbios circulatórios” e “solidão” $\rho = 0.604$ ($p < 0.05$). Problemas físicos podem estar associados a isolamento, indicando uma possível interface entre saúde física e social.

Os resultados revelam correlações significativas entre manifestações físicas, emocionais e sociais atribuídas ao trabalho, indicando que o sofrimento dos trabalhadores se apresenta de forma integrada. Sentimentos como amargura, vazio, tristeza e perda de autoconfiança estão

relacionados, sugerindo esgotamento emocional e impacto na autoestima. Além disso, a solidão aparece associada tanto a fatores emocionais quanto físicos, evidenciando o isolamento social no ambiente de trabalho. As dores musculoesqueléticas e distúrbios circulatórios também demonstram o peso do sofrimento físico associado às condições laborais.

Esses achados apontam para a necessidade de considerar os fatores psicossociais na gestão da saúde ocupacional, promovendo ambientes de trabalho que valorizem o bem-estar integral dos trabalhadores e previnam o adoecimento físico e mental.

Ressalta-se que estes resultados não estabelecem causalidade entre as variáveis. Constitui uma limitação da análise o fato de que os dados são autorrelatados, podendo subestimar ou superestimar associações. Para aprofundar a análise, sugere-se complementar com regressões ou modelos qualitativos que explorem mecanismos causais.

6.3 Análise das entrevistas (qualitativa)

Considerando que a pesquisa teve como objetivo avaliar os fatores psicossociais de risco e proteção a saúde mental dos trabalhadores em altura e em espaços confinados, buscou-se compreender como esses sujeitos interpretam sua atividade laboral, os significados que atribuem ao trabalho, suas experiências de prazer, sofrimento e adoecimento, bem como aspectos organizacionais e relacionais do ambiente profissional. A análise foi fundamentada na teoria da psicodinâmica do trabalho (Dejours, 1992) e orientada pela interpretação das falas dos entrevistados, com foco nos sentidos subjetivos atribuídos à experiência laboral.

A escolha dos eixos temáticos está diretamente alinhada ao objetivo geral e aos objetivos específicos desta pesquisa.

No Quadro 5, apresenta-se a relação entre os objetivos da pesquisa e os respectivos eixos e subeixos temáticos.

Quadro 5 – Relação dos objetivos da pesquisa com os eixos-temáticos

OBJETIVO GERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	EIXOS TEMÁTICOS
Identificar os fatores psicossociais de risco e proteção à saúde mental de trabalhadores que atuam em atividades em altura e espaço confinado em uma empresa da região metropolitana de Porto Alegre.	Descrever os fatores de riscos psicossociais vivenciados por trabalhadores que atuam em atividades em altura e espaço confinado e seus impactos à saúde mental;	<u>Riscos da atividade e Lazer</u> <u>Organização do Trabalho:</u> Escassez de pessoal e seus efeitos na carga de trabalho, jornada de trabalho prolongada, normas institucionais e percepção de justiça, práticas gerenciais e impacto da liderança, treinamento e capacitação, trabalho repetitivo <u>Condições de Trabalho:</u> Falta de recursos materiais, desvalorização profissional, ausência de oportunidades de crescimento <u>Dinâmicas de Lideranças e Convivência com Gestores</u> <u>Desafios da conciliação entre Trabalho e Família</u> <u>Impactos do Trabalho na Saúde Mental e no Corpo</u>
	Investigar fatores protetivos que poderão promover saúde mental e qualidade de vida dos trabalhadores.	<u>Convivência e Interações entre Colegas de Trabalho</u> <u>O Sentido do Trabalho na Perspectiva dos Trabalhadores</u>
	Identificar as estratégias mais eficazes para a promoção da saúde mental dos trabalhadores e compreender os impactos adversos que afetam a saúde dos participantes da pesquisa.	<u>Relação entre Prazer e Sofrimento na Experiência Laboral</u>

Fonte: Elaborado pela autora com base na pesquisa realizada.

Nesse sentido, o material coletado pelas pesquisas, foi submetido a diferentes etapas de organização na fase de sistematização dos resultados, a fim de favorecer sua interpretação e contribuir para o desenvolvimento geral da pesquisa (Bottega, 2009; Castro, 2010; Perez, 2012).

Inicialmente, os áudios das entrevistas foram devidamente armazenados e, em seguida, suas gravações transcritas na íntegra com o auxílio do software de transcrição TurboScribe. Após essa etapa, procedeu-se à escuta atenta dos áudios e à leitura cuidadosa das transcrições, com o objetivo de iniciar a categorização das falas conforme as dimensões do trabalho que seriam abordadas na pesquisa, tomando como base os comentários verbais das participantes.

Na etapa final, os trechos mais significativos das entrevistas foram selecionados para compor a análise da dissertação. As falas consideradas relevantes foram fragmentadas, agrupadas e organizadas conforme as respectivas dimensões do trabalho às quais se referiam,

tais como: organização do trabalho, condições e relações de trabalho, sentido do trabalho, vivências de prazer e sofrimento, e a relação entre trabalho e adoecimento, conforme apresentado no quadro na metodologia deste trabalho.

O perfil dos participantes entrevistados está detalhado no Quadro 6 a seguir. Para preservar a identidade dos respondentes, foram utilizados nomes fictícios, mantendo-se em sigilo identidades dos entrevistados.

Quadro 6 – Perfil dos participantes

Nomes Fictícios	Gênero	Idade (anos)	Escolaridade	Tempo de Empresa (anos)	Função	Tipo de Contrato	Carga Horária Semanal (horas)
João	Masculino	65	Fundamental	24	Eletricista	CLT	44
Pedro	Masculino	35	Ensino Médio	8	Eletricista	CLT	44
Paulo	Masculino	32	Ensino Médio	6	Eletricista	CLT	44
José	Masculino	51	Ensino Médio	9	Eletricista	CLT	44
Francisco	Masculino	31	Ensino Médio	10	Eletricista	CLT	44
Lucas	Masculino	56	Fundamental	10	Eletricista	CLT	44
Marcos	Masculino	29	Ensino Médio	5	Eletricista	CLT	44
Tiago	Masculino	35	Ensino Médio	4	Eletricista	CLT	44

Fonte: Elaborado pela autora com base na pesquisa realizada.

6.3.1 Organização do trabalho

A organização do trabalho envolve aspectos como a divisão de tarefas entre os trabalhadores, os ritmos de produção estabelecidos, os modos operatórios prescritos, a quantidade de profissionais disponíveis para a execução das atividades, a estrutura hierárquica, as formas de gestão, as relações de poder, a distribuição de responsabilidades e os mecanismos de controle utilizados pela organização. Dessa forma, a organização do trabalho compreende a divisão do trabalho e a divisão dos trabalhadores (Mendes, 2008).

De acordo com os relatos dos entrevistados, a escassez de profissionais para a realização das tarefas tem sido uma situação recorrente na organização. Essa condição acaba gerando uma sobrecarga de trabalho, já que os trabalhadores precisam assumir múltiplas funções ou

desempenhar atividades além do que foi originalmente previsto. Como consequência, observa-se também o prolongamento da jornada e a intensificação do ritmo de trabalho.

A seguir, trechos das entrevistas, evidenciando os prejuízos da falta de trabalhadores e consequentemente sobrecarga de tarefas:

E de novo, aquilo da questão da falta de gente, né? Não tem gente pra trabalhar. Então, é bem complicada essa questão hoje. Bem complicado de a gente organizar. Mas, no fim, acaba sobrecarregando a gente, mas a gente tem que dar conta, né? Tem que trabalhar (João)

Agora nós estamos entre quatro na equipe. Falta gente pro trabalho, mas o ambiente é bom na maioria das vezes (Pedro).

Às vezes, é a... A quantidade de pessoas, né? Pra executar atividade. Tá muito pouco, né? Na verdade, o pessoal, às vezes, não... Não tão querendo trabalhar, né? Porque eles vêm, só vêm e vão embora. Depois, no outro dia, já não vêm (Francisco).

E muitas vezes também tem mais gente para trabalhar, tem bastante serviço, mas tem pouca gente. Os poucos que tem se sobrecarregar, tem que trabalhar aqui, tem que trabalhar na outra função, tem que trabalhar em outra equipe, tem que ajudar (Lucas).

Tem que entregar o serviço, tem mais tarefas e assim vai. Daí a indústria tá meio defasada, né? Falta peão pra poder trabalhar. Falta bastante gente, né. Essa parte é complicada né. Sobrecarrega a gente. Principalmente a falta de peão pra trabalhar na empresa. Pessoal não tá ficando. (Tiago).

Não gosto da falta de gente. Essa parte é ruim. Porque eu me sinto muito sobrecarregado. E eu sou uma pessoa que eu gosto de trabalhar. Então, quando acontece de faltar gente, eu acabo ficando sobrecarregado (João).

Poderia ter mais pessoas pra fazer atividade. Às vezes tem um, nossa atividade é pesada. A gente faz, claro, mas se tivesse mais gente, pode ser melhor porque é muito exaustivo (José).

Ah, hoje vejo que a maior dificuldade é a falta de pessoas. As pessoas mais jovens, assim, não se adequam à nossa atividade. A gente explica quando eles entram que é uma atividade que tem um trabalho braçal, precisa abrir buraco, precisa às vezes viajar, precisa ficar longe durante a semana, às vezes tem que trabalhar até mais tarde. E o pessoal não gosta, o pessoal não quer isso, porque hoje as pessoas fazem Uber, tem outras atividades, não é que nem a gente, né, que só tem esse trabalho (Paulo).

Os trabalhadores relatam a falta de pessoal como um dos principais problemas enfrentados no ambiente de trabalho. A escassez de mão de obra gera sobrecarga, acelera o ritmo das tarefas e dificulta o cumprimento de prazos, especialmente em situações de emergência ou grande demanda. Muitos afirmam que é comum acumular funções, fazer horas extras e enfrentar jornadas exaustivas. A dificuldade de retenção de novos trabalhadores, sobretudo os mais jovens, também é mencionada, atribuída às exigências físicas da atividade, como viagens, esforço braçal e longas jornadas. Embora alguns considerem o ambiente de

trabalho "tranquilo" em certos momentos, a falta de pessoal impacta diretamente o bem-estar, a organização e a produtividade das equipes.

Nesse sentido, os depoimentos dos trabalhadores evidenciam que a escassez de pessoal tem gerado sobrecarga, intensificando o ritmo e a jornada de trabalho. A falta de profissionais impacta diretamente na organização das tarefas, contribuindo para o estresse e exaustão, além de comprometer a qualidade das entregas e o bem-estar dos que permanecem em atividade.

Com relação as perspectivas de crescimento dentro da organização, alguns relatos das entrevistas indicam oportunidades limitadas de ascensão profissional, o que impacta negativamente a motivação e o engajamento dos trabalhadores e contribui para o aumento da rotatividade. Trechos das entrevistas que relatam poucas oportunidades de promoção na empresa, estão descritos a seguir.

Se eu for te falar a verdade, capacitação, que nem agora, atingir o eletricista nível 4, disso aí eu não vejo mais a chance de progredir alguma coisa. Não vejo mais perspectiva de crescimento (Lucas).

Eu acho que deveria ter um incentivo a mais pra ter a formação e crescimento na empresa. Deveria ter mais apoio da empresa nisso. Que nem o meu eletrotécnico, o que eu faço, eu mesmo pago, né (Marcos).

Quero ir pra uma área mais administrativa. É, eu já conversei com o supervisor e ele falou que, como ele disse, que tem muita pouca gente na minha atividade. No momento não tem como trocar (Tiago).

Os relatos revelam uma percepção de estagnação profissional e falta de apoio institucional para o desenvolvimento dos trabalhadores. Lucas expressa desânimo ao afirmar que não vê mais perspectiva de crescimento na empresa. Marcos destaca a ausência de incentivos e suporte para formação, relatando que precisa custear sua própria qualificação. Já Tiago menciona o desejo de transição para outra área, mas enfrenta barreiras estruturais, como a escassez de pessoal, que impede sua transferência para outra área. Esses depoimentos indicam uma carência de políticas efetivas de valorização, formação e progressão na carreira.

Outro ponto destacado nos relatos refere-se à desorganização na divisão das tarefas. A distribuição desigual das atividades, frequentemente sem levar em conta as competências e limitações individuais, acaba sobrecarregando alguns trabalhadores e gerando desmotivação em toda a equipe. Conforme relatos, os entrevistados percebem uma divisão de forma desestruturada, o que compromete a eficiência das atividades e sobrecarrega determinados profissionais. Essa má distribuição tem gerado conflitos, desmotivação e sentimento de injustiça entre os trabalhadores. A seguir, alguns relatos dos entrevistados sobre a má distribuição das tarefas:

Ah, as vezes acontece divisão de tarefa errada... a gente tem essa atividade, essa é mais urgente, essa não. Se atrapalham um pouco. Sobrecarregam algumas equipes e outras não (José).

O que que eu não gosto... Às vezes, é... É, tipo, sobrecarregar muito a nossa equipe, sabe? Muito... Dá muita atividade pra nós e poucos pros outros, sabe? A distribuição das tarefas, assim (Francisco).

Os achados apontam falhas na organização e distribuição das tarefas entre as equipes. José e Francisco destacam que, frequentemente, a divisão das atividades não considera adequadamente os níveis de urgência ou a capacidade das equipes, resultando em sobrecarga para alguns grupos enquanto outros ficam com menos demandas. Essa distribuição desigual gera insatisfação, sentimento de injustiça e desmotivação entre os trabalhadores, contribuindo para o aumento do desgaste no trabalho,

A jornada de trabalho prolongada foi destacada pelos participantes como um aspecto crítico das condições laborais, uma vez que a realização frequente de horas extras e o trabalho nos finais de semana configuram uma prática recorrente na organização. De acordo com os participantes, esse prolongamento da jornada compromete significativamente o bem-estar dos trabalhadores, afetando de forma direta o equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

É, às vezes tem negócio de horário, né? Uhum. Às vezes a gente sai daqui, às vezes a gente vai viajar, nos horários que chegamos tarde porque é lá longe, essas coisas assim, eu já não gosto. Aí chegamos mais tarde na volta também. Quanto mais cedo sair, melhor, eu acho (José).

Ai, de vez em quando é que nem nossa área. Tem hora pra entrar, mas tem hora pra sair, né? E aí, muitas vezes a gente pega emergencial, a gente vai pra longe. Teve uma vez que eu saí sexta de casa. Foi a vez que a gente ficou ilhado por causa do alagamento, né? Quatro dias ilhado em Roca Sales (Tiago).

Os relatos apresentados evidenciam como a jornada de trabalho prolongada, marcada por horas extras frequentes, deslocamentos e intervenções emergenciais fora do horário regular, tem se consolidado como uma prática naturalizada na organização. As falas de José e Tiago ilustram a sobreposição do tempo de trabalho sobre o tempo pessoal, revelando uma lógica organizacional que prioriza a produtividade mesmo às custas da qualidade de vida dos profissionais.

Sobre a forma como é realizada a gestão desses trabalhadores, alguns participantes relataram sentimentos de desvalorização e dificuldades na relação com os gestores, principalmente devido à falta de clareza nas expectativas, ao distanciamento do supervisor em relação à equipe e à comunicação ineficaz. Esses fatores contribuem para a percepção dos trabalhadores de que seus esforços não são adequadamente reconhecidos ou compreendidos,

gerando sensação de isolamento. A seguir estão trechos das entrevistas, onde é possível perceber falhas na gestão mencionada pelos trabalhadores.

Às vezes, tem um pouco de dificuldade em falar com o supervisor, assim, porque ele não vai muito na obra, não aparece muito no local da obra e a gente vê ele só de manhã aqui na base (João).

Às vezes acontece de o supervisor chegar e a gente tá estressado e tal e... Daí quando vem querer descontar dos outros não é legal. Nem sempre sabe conversar. (Pedro).

Ah, é tranquila. A gente conversa de manhã, ele passa atividade pra mim, pra equipe. Depois, no final do dia, sim, ele passa pouco nas obras, assim, fica pouco tempo com as equipes, porque são muitas equipes pra cuidar, né? Mas é tranquilo, ele é um cara bom de lidar, talvez pudesse ser mais presente, assim, no dia a dia da equipe, porque às vezes a gente tem alguns problemas que a gente não consegue resolver na obra, daí até fazer contato com ele, assim, acho que poderia ser mais presente na equipe (Paulo).

Algumas cobranças são desnecessárias, ao meu ponto de vista, né. São feitas de forma errada também. Às vezes, paramos dez minutos pra almoçar só e tocando direto. Mesmo assim, cobrança e cobrança. Foi mal dimensionado o tempo (Marcos).

A gente consegue levar algumas vezes de boa, mas meu gestor é um pouco mais difícil, né? Muito complicado lidar com ele. Só coloca pressão e não escuta a gente (Tiago).

Eu acho que deveria haver mais diálogo, né? Entre encarregados, entre funcionários, entre supervisores, né (Marcos).

Os relatos dos trabalhadores revelam percepções variadas, mas convergentes quanto à necessidade de maior presença e diálogo por parte da supervisão nas obras. Alguns apontam dificuldades de comunicação, destacando que o supervisor raramente comparece ao local de trabalho, o que dificulta a resolução de problemas e o acompanhamento das atividades (João, Paulo). Há também críticas à forma como algumas cobranças são feitas, consideradas excessivas ou malconduzidas, especialmente em contextos de pressão e cansaço (Pedro, Marcos, Tiago). Enquanto Paulo reconhece qualidades pessoais no supervisor, ele também defende que a presença mais constante no campo melhoraria a gestão cotidiana. Por fim, destaca-se o apelo coletivo por mais escuta e diálogo nas relações hierárquicas, indicando um desejo de relações mais colaborativas e respeitosas (Marcos, Tiago).

Outro ponto identificado na análise das entrevistas foi o descontentamento com a limitada autonomia no ambiente de trabalho. Os participantes relataram pouca liberdade para tomar decisões, restrições para sugerir ideias e escassa participação na definição de alternativas para executar tarefas ou solucionar problemas. A seguir, são apresentados trechos das entrevistas que ilustram essas percepções sobre a falta de autonomia.

Às vezes, eu discordo de algum ponto. Mas, assim, todas as vezes não surge efeito minha opinião (Marcos).

Então, às vezes, é só imposto aquilo que vem de cima da parte de gestão e pronto. Não é discutido, não é não. Não temos isso de ah, vamos sentar e vamos discutir sobre isso aqui. O que dá pra melhorar, sabe (Marcos).

Os relatos de Marcos evidenciam o entendimento, por parte dos trabalhadores, de baixa escuta e participação nas decisões pela gestão. Ele aponta que, mesmo quando expressa discordância ou tenta contribuir com sugestões, sua opinião não gera impacto. As decisões são compreendidas como impostas de forma unilateral, sem abertura para diálogo ou construção coletiva, o que reforça uma sensação de desvalorização e distanciamento entre gestão e trabalhadores.

Tais achados reforçam a visão de um ambiente pouco participativo, onde as decisões são centralizadas e as contribuições dos trabalhadores não são valorizadas. A ausência de diálogo e de espaços para escuta limita o senso de pertencimento e enfraquece o engajamento, gerando frustração e desmotivação entre os profissionais. A falta de autonomia, nesse contexto, aparece como um obstáculo tanto para a valorização dos saberes práticos quanto para a construção coletiva de soluções no ambiente de trabalho.

A ausência de capacitação técnica adequada na organização, foi outro aspecto evidenciado nas entrevistas. Nesse contexto, a insuficiência de capacitação pode influenciar de maneira negativa o desempenho individual e coletivo, uma vez que esta deficiência dificulta a execução correta das tarefas, aumenta a incidência de erros e retrabalhos, além de gerar sentimentos de insegurança e desmotivação entre os trabalhadores.

Nesse contexto, a ausência de treinamentos eficazes representa uma lacuna crítica na gestão da segurança do trabalho, especialmente considerando que as atividades desenvolvidas em altura e em espaços confinados apresentam elevado potencial de risco. Tais condições operacionais exigem a implementação de protocolos preventivos rigorosos e o cumprimento estrito das Normas Regulamentadoras (NR's) pertinentes, como forma de mitigar acidentes e preservar a integridade física e psíquica dos trabalhadores.

A seguir, recortes das entrevistas que demonstram falhas nos treinamentos e capacitações oferecidos aos trabalhadores.

Ah, eu percebo que tem um pouco de diferença entre o que a gente faz de treinamento, assim, que na verdade a gente faz a questão de norma, né, no CT. Mas é um pouco diferente do que a gente encontra no campo, assim. Então, a gente vê algumas questões lá no treinamento de segurança, de coisas que não pode fazer. Mas que quando a gente chega no campo, as coisas são diferentes, né? É uma outra realidade. Então, percebo, assim, que não tem muita relação aquilo que a gente aprende no CT com aquilo que a gente encontra lá no campo (João).

Ah, sim. Sim, poderia ter mais reciclagem de norma, porque as coisas mudam, é tudo muito dinâmico nessa área (Paulo).

A gente aprende muito no campo, né? No trecho, né? Na empresa, assim, fazer os treinamentos é muito raro. Entendeu? O que a gente aprende mais é no trecho mesmo. A nossa escola é no trecho. A gente aprende é lá (Francisco).

Os depoimentos revelam uma desconexão entre os treinamentos formais oferecidos pela empresa e a realidade vivenciada no campo. João destaca que as normas e orientações apresentadas no centro de treinamento (CT) muitas vezes não se aplicam à prática cotidiana, gerando um descompasso entre teoria e prática. Paulo aponta a necessidade de reciclagens mais frequentes, considerando a natureza dinâmica da área. Já Francisco reforça que o aprendizado efetivo ocorre diretamente no campo, onde os trabalhadores desenvolvem suas habilidades na prática, diante da ausência de treinamentos regulares. Esses relatos indicam fragilidades no processo formativo institucional e sugerem a importância de alinhar os conteúdos dos treinamentos às demandas reais do trabalho.

Do ponto de vista técnico, as atividades realizadas em altura e em espaços confinados exigem mais do que o uso de equipamentos adequados, demandam também competências específicas por parte dos trabalhadores. Por envolverem riscos elevados, essas tarefas requerem habilidades operacionais, domínio dos procedimentos de segurança e capacidade de tomar decisões em situações críticas. Nesse cenário, torna-se essencial investir continuamente em treinamento, capacitação e qualificação, assegurando que os profissionais estejam preparados para atuar com segurança e eficiência.

Por fim, os achados evidenciam a ausência de normas e diretrizes claras, o que contribui para a ambiguidade de funções, a sobreposição de responsabilidades e o surgimento de conflitos interpessoais. Essa lacuna normativa enfraquece os critérios de justiça organizacional e limita a eficácia da gestão, dificultando o alinhamento entre as expectativas dos trabalhadores e o funcionamento das equipes. A seguir, as falas de um entrevistado que abordam a falta de regras claras na organização pesquisada.

Regras tem bastante, tem muitas regras, só que as vezes não são cumpridas todas, principalmente na segurança, se não eu não teria sofrido o acidente (Lucas).

Acho que a parte da segurança do trabalho é uma coisa bem importante que deveria ser levada mais a sério aqui na empresa. Nem sempre se leva a sério os riscos da nossa área (Lucas).

Os relatos de Lucas apontam para a existência de muitas regras na empresa, especialmente relacionadas à segurança, mas evidenciam que essas normas nem sempre são efetivamente

cumpridas. Ele relaciona diretamente essa negligência à ocorrência de um acidente que sofreu, sugerindo falhas na aplicação prática das medidas preventivas. Além disso, destaca que os riscos inerentes à sua atividade nem sempre são tratados com a seriedade necessária, indicando uma cultura organizacional que tende a minimizar questões de segurança.

Quando as normas não são bem definidas, comunicadas ou aplicadas, os profissionais ficam sem orientação adequada sobre procedimentos, responsabilidades e condutas esperadas. Isso compromete a eficiência, a segurança no ambiente de trabalho e pode afetar negativamente o clima organizacional.

6.3.2 Condições de trabalho

A falta de equipamentos adequados, tanto individuais quanto coletivos, compromete a qualidade, a produtividade e a segurança do trabalho, levando os profissionais a improvisar e aumentar o risco de acidentes e problemas de saúde. Além dos impactos operacionais, essa deficiência gera estresse, frustração e sensação de desvalorização, afetando a motivação e o vínculo dos trabalhadores com a organização. Assim, a escassez de recursos reflete falhas na gestão e no cuidado com as condições laborais.

Nesse sentido, alguns entrevistados relataram dificuldades relacionadas à escassez de equipamentos adequados para a execução das tarefas, incluindo a ausência de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) e Coletiva (EPCs). A seguir, apresentam-se trechos das entrevistas que evidenciam essas limitações, tanto em relação aos recursos necessários para a realização do trabalho quanto aos dispositivos de proteção.

É, às vezes a gente tem um pouco de falta de equipamento também. Antes estragava alguma coisa e eu arrumava. Mas agora não tenho tempo pra isso, e acaba faltando o básico (João).

Às vezes nem é tanto a falta de pessoas, mas às vezes falta de equipamento. Uhum. Que nem a gente vai no almoxarifado ali pegar um material e nunca tem nada (Pedro).

É raro, é difícil eles mandarem o cesto para trabalhar. A gente fica esperando porque eles falam que não tem motorista para operar o cesto, daí é mais na escada mesmo. Cesto seria muito melhor, mais seguro e fica mais fácil trabalhar (Tiago)

Porque aí a gente tem que brigar com eles, quase nunca tem pra equipamento para área industrial, né? Daí a gente tem que tá sempre discutindo, ah, falta o meu EPI (Tiago).

Os relatos apontam para a insuficiência e a dificuldade de acesso a equipamentos básicos e de segurança no trabalho. João menciona que, por falta de tempo e recursos, o reparo de

equipamentos ficou comprometido, resultando na escassez do essencial. Pedro reforça a falta de materiais no almoxarifado, enquanto Tiago destaca a ausência de equipamentos adequados, como o cesto para trabalho em altura, o que compromete a segurança e a eficiência. Além disso, Tiago relata a necessidade constante de reivindicar equipamentos de proteção individual (EPI), evidenciando problemas na gestão dos recursos.

Tais achados evidenciam uma problemática recorrente relacionada à insuficiência e à dificuldade de acesso a equipamentos essenciais para a segurança no trabalho. A falta de materiais básicos e a necessidade constante de reivindicação dos EPIs apontam fragilidades na gestão dos recursos, que impactam diretamente a segurança e o bem-estar dos trabalhadores.

6.3.3 Relações de trabalho

No que se refere às relações interpessoais no ambiente de trabalho, as entrevistas indicam que as dificuldades de convivência entre colegas, no contexto pesquisado, exercem um impacto negativo expressivo sobre o clima organizacional. Entre os principais pontos levantados, destaca-se a resistência e o preconceito por parte de alguns trabalhadores mais experientes em relação aos colegas mais jovens, especialmente quando estes expressam suas opiniões ou propõem mudanças nos processos de trabalho.

Adicionalmente, observou-se que muitos jovens permanecem por períodos curtos na empresa, o que acarreta impactos significativos na continuidade das atividades. A alta rotatividade nesse grupo acaba por sobrecarregar os trabalhadores que permanecem, gerando desequilíbrios na divisão de tarefas e comprometendo a produtividade das equipes. Alguns trechos extraídos das entrevistas sobre as relações de trabalho são os seguintes:

É, hoje é um pouco diferente, porque é muito a gurizada, né? Uma a gurizada nova que trabalha. Eu sou mais antigo, tenho mais idade, então, tem um pouco de dificuldade, às vezes, também com uma a gurizada que não quer trabalhar. Por exemplo, hoje não veio um da minha equipe porque fez uma tatuagem ontem (João).

Tem algumas divergências, fazem parte, mas a gente procura sempre conversar, né? E acho que uma dificuldade é entender como é que funciona a cabeça da gurizada nova, assim, que não quer trabalhar, né? Não aceita a gente falar alguma coisa. Isso é uma parte meio complicada, assim, que eu tenho bastante dificuldade, porque eu ainda sou do tempo antigo, que as pessoas precisavam trabalhar, sou da lavoura. Mas tem que aceitar, porque senão a gente fica sem gente para trabalhar (João).

Então, parte da equipe já tá há bastante tempo junto e parte da equipe é nova, relativamente nova, e a gurizada nova, a gente percebe que tem um outro jeito de trabalhar, um outro jeito de viver. Mas, de uma forma geral, é tranquilo (Paulo).

Eu tento tratar todo mundo igual, todo mundo bem, com respeito, eu gosto de ser respeitado, agora quando me tratam com desrespeito, e isso acontece, eu também vou reagir também (Lucas).

Os relatos indicam um desafio na convivência entre trabalhadores mais antigos e o pessoal mais jovem. João expressa dificuldades em lidar com a nova geração, que, segundo ele, apresenta menos disposição para o trabalho e diferente comportamento, exigindo adaptação e diálogo. Apesar das divergências naturais, há esforço para manter a comunicação e o respeito mútuo. Paulo observa diferenças no jeito de trabalhar entre gerações, mas considera o ambiente geralmente tranquilo. Lucas ressalta a importância do respeito nas relações, afirmando que responde quando se sente desrespeitado.

Essas tensões refletem diferenças culturais e geracionais, que, se não forem reconhecidas e trabalhadas, podem prejudicar o engajamento e o bem-estar no trabalho. Por outro lado, o respeito mútuo e o diálogo aberto, quando presentes, funcionam como elementos essenciais para amenizar conflitos e fortalecer o ambiente organizacional.

6.3.4 Conciliação entre trabalho e família

A busca por equilíbrio entre as atividades profissionais e familiares representa um dos grandes desafios enfrentados pelos trabalhadores da organização pesquisada. A rigidez das jornadas, a alta carga de trabalho, os longos deslocamentos e a cultura da constante disponibilidade são elementos que agravam esse cenário, reduzindo o tempo destinado ao convívio familiar, aos cuidados com os filhos e à atenção consigo mesmo.

Diversos participantes relataram dificuldades em conciliar as demandas do trabalho com os compromissos familiares, principalmente com relação a convivência com filhos, em razão da carga horária extensa, da realização frequente de horas extras e do trabalho nos finais de semana. Alguns trechos das entrevistas que demonstram as dificuldades em conciliar trabalho e família estão descritos a seguir.

Às vezes a gente trabalha final de semana aí é complicado de ver eles. Essa semana agora, estou mesmo trabalhando muito. É, eu trabalho, eu chego em casa, eu fico por casa ali, no outro dia tem que vir de novo, né? Fico sem ver os filhos vários dias...ou vejo pouco pois tenho que acordar cedo outro dia (José).

Ah, essa parte é um pouco complicada, porque eu tenho filhos, e como a gente às vezes precisa trabalhar até mais tarde, ou precisa trabalhar final de semana, fica pouco tempo, sobra pouco tempo pra eles. Então, quando a gente vê, eles já estão grandes. Passa muito rápido, essa parte a gente acaba perdendo do convívio com eles, e aproveitar enquanto eles são pequenos e gostam de brincar. Eu tento conciliar, mas

nem sempre eu consigo. A esposa reclama bastante também da falta de tempo pra ela e pros filhos (Paulo) e

Às vezes o cara só... consegue ver só de noite, né? A gente tem que trabalhar no final de semana, aí fica mais difícil, né? Mas a gente tem que trabalhar porque a gente precisa, né? A gente trabalha, daí no tempo vago que a gente tem, a gente tenta aproveitar o máximo, né (Francisco).

Os depoimentos revelam que as longas jornadas, trabalho nos finais de semana e horários estendidos dificultam o convívio com a família. José destaca a ausência prolongada na convivência com os filhos devido à rotina intensa, enquanto Paulo ressalta a perda de momentos importantes da infância dos filhos e o desafio de conciliar trabalho e vida familiar, o que também gera insatisfação da esposa. Francisco reforça que o trabalho é necessário, mesmo que limite o tempo disponível para aproveitar os momentos livres com a família.

Diante disso, o desafio de equilibrar as demandas do trabalho com a vida familiar é uma realidade significativa para esses trabalhadores. Jornadas rígidas, carga excessiva e a exigência de disponibilidade constante comprometem o convívio com os filhos e cônjuge, gerando desgaste emocional e sensação de perda. Essa dificuldade afeta não só a qualidade de vida dos profissionais, mas também seu bem-estar e engajamento no trabalho.

6.3.5 Sentido do trabalho

Conforme os relatos, o sentido do trabalho para os participantes se organiza em torno de três dimensões principais: a sobrevivência e a estabilidade financeira; a identidade e o sentimento de pertencimento, em que o trabalho contribui para a construção da identidade e a percepção de utilidade no mundo; e, finalmente, a possibilidade de melhorar a vida, alcançando objetivos como a casa própria e a formação acadêmica.

A primeira dimensão de sentido atribuída ao trabalho está diretamente relacionada à sua função de garantir estabilidade e segurança material. Os depoimentos dos participantes evidenciam, de forma recorrente, o trabalho como elemento central para a sobrevivência e o sustento familiar. Essa perspectiva está fortemente associada à necessidade econômica, à manutenção da vida cotidiana e ao cumprimento das responsabilidades familiares.

A importância é para suprir o nosso dia-a-dia. Mas hoje, tipo assim, eu não quis parar ainda, de verdade. Porque eu queria fazer um acordo e continuar pagando esse plano até mesmo terminar o meu tratamento (João).

Bah, tem muitos, né? Uhum. Muitos. Sem o trabalho a gente não consegue se manter, a gente não vive bem, né? Além disso o trabalho exige responsabilidade (Pedro).

A gente tem que trabalhar, né? Significa uma coisa boa pra gente. Sem trabalho a gente não sobrevive, né? Tenho filhos e mulher que precisam do trabalho (Paulo).

O significado que ele tem na minha vida? O que que eu posso dizer? O conhecimento que a gente leva, a gente trabalha, né? Tem o conhecimento pelo trabalho, o sustento da família, a gente trabalha muito pra isso, né? O sustento da família, pro conforto da gente, né (Francisco).

É mais por necessidade, digamos. Hoje em dia, eu acho que é mais por necessidade mesmo. Por uma necessidade econômica (Marcos).

Os relatos mostram que o trabalho é fundamental para garantir a sobrevivência e o sustento da família, sendo visto como uma necessidade econômica básica.

Além de ser associado à sobrevivência e ao sustento familiar, o trabalho também foi descrito pelos participantes como um meio de melhorar a qualidade de vida e alcançar objetivos pessoais, como a conquista da casa própria e o investimento em formação acadêmica. Essa segunda dimensão do trabalho relaciona-se às perspectivas de crescimento profissional e financeiro que ele pode proporcionar.

O trabalho me faz ir atrás das coisas, buscar algo melhor sabe. Logo eu quero começar a fazer a minha graduação, né? Que eu quero fazer engenharia ambiental e sanitária, né? Crescer na vida (Tiago).

O relato de Tiago revela que o trabalho é compreendido não apenas como meio de sobrevivência, mas também como fonte de realização pessoal e construção de projetos de vida. Para Tiago, o trabalho está vinculado à expectativa de crescimento futuro, como o ingresso no ensino superior, evidenciando sua dimensão prospectiva.

Por fim, a terceira dimensão do trabalho, evidenciada nos relatos dos participantes, refere-se à sua função estruturante na constituição da identidade e no fortalecimento do sentimento de pertencimento.

O trabalho significando tudo pra gente, né? Tudo mesmo. É quem a gente é (Lucas).

O trabalho é tudo pra gente, né? Se a gente não trabalhar, não temos nada, não somos ninguém... Isso que eu acho (José).

O trabalho é importante na vida, porque a gente passa a maior parte do tempo trabalhando. Não consigo me imaginar mais sem o meu trabalho. O trabalho é tudo, é essencial, é onde a gente consegue se manter, ele faz parte da vida da gente (Paulo).

Nesse sentido, a fala de Lucas reflete uma vivência em que o trabalho não é apenas tarefa, mas condição de existência social, espelho da própria identidade e do sentimento de valor pessoal. José, ao afirmar que “sem trabalho não somos ninguém”, expressa a centralidade

simbólica do trabalho na constituição da identidade e no reconhecimento social. Paulo, por sua vez, reforça o papel estruturante do trabalho no cotidiano e em sua vida subjetiva, indicando que o trabalho organiza o tempo, dá sentido à existência e possibilita sustento e pertencimento.

Os depoimentos revelam que o trabalho é fundamental não apenas para a sobrevivência e o sustento da família, mas também como uma necessidade econômica e uma fonte importante de responsabilidade. Para os participantes, o trabalho vai além do aspecto financeiro, representando uma dimensão essencial da identidade, do reconhecimento e do senso de pertencimento. Além disso, ele serve como meio para o crescimento pessoal e profissional, possibilitando a realização de sonhos e objetivos, como a continuidade de tratamentos de saúde e a busca por formação acadêmica.

Dessa maneira, o trabalho é compreendido como um elemento central na vida dos indivíduos, indispensável para garantir estabilidade financeira, construir significado e propósito, e motivar a busca por melhorias e desenvolvimento contínuo.

6.3.6 Vivências de prazer

As vivências de prazer no trabalho relatadas pelos participantes vão além da mera execução de tarefas. Elas estão ligadas a aspectos que conferem significado, motivação e satisfação emocional ao cotidiano laboral. Nesse sentido, o gosto pela atividade técnica, especialmente quando há domínio e desafio é um ponto favorável relatado nas entrevistas. Além disso, o ambiente coletivo aparece como fator motivador, fonte de bem-estar e apoio emocional. A equipe é compreendida como um espaço de pertencimento, marcado pelo acolhimento, reconhecimento e pela troca entre os pares. Os relatos revelam que o trabalho coletivo favorece o sentimento de integração e apoio mútuo, configurando-se como um importante recurso de sustentação nas vivências laborais. Essas experiências de cooperação fortalecem os vínculos interpessoais e desempenham papel fundamental na promoção do bem-estar emocional dos trabalhadores.

O que eu gosto é de ver a gurizada trabalhando, assim. Quando todo mundo vai. Eu gosto de ver a equipe trabalhando, interagindo, né? Que é um trabalho que a gente trabalha com várias mãos. Então, quando tu vê aquela equipe toda trabalhando ali, todo mundo se ajudando, essa parte, assim, eu acho bonito. Gosto até de fotografar (João).

O que eu mais gosto é que trabalho em equipe. Gosto de estar com pessoas na atividade. Eu gosto bastante. É isso que, às vezes, que... Motiva, às vezes, o cara vir trabalhar, né (Francisco).

Nós três já não trabalhamos juntos há tempo e nos damos bem. Nos conhecemos bem. E quando surgem, assim, algumas divergências, conversamos ali, o que tem que fazer, tudo. Aí um faz uma coisa, o outro faz outra. Aí, de repente, o outro está passando trabalho, a gente vai lá e ajuda o outro. Uhum (José).

De trabalhar em equipe eu também gosto. Porque elas são pessoas, assim, sem comentários, sabe? São... São gente bem legal e nos apoiamos sempre (Francisco).

Ah, eu gosto de todas as atividades da equipe, em torno do meu trabalho, eu estou há uns anos aí nessa atividade, e trabalhar na equipe é bom (Lucas).

Os depoimentos destacam o apreço pelo trabalho em equipe, valorizando a cooperação, o apoio mútuo e a interação entre os colegas. Os participantes ressaltam a motivação gerada ao ver a equipe unida e ajudando uns aos outros, o que torna o ambiente de trabalho mais agradável e satisfatório. Trabalhar junto é associado a um sentimento positivo de pertencimento e companheirismo.

Além disso, as vivências de prazer no trabalho relatadas nas entrevistas demonstram que o prazer não se restringe à execução técnica das tarefas, mas se manifesta a partir do sentimento de competência, do domínio da atividade e da possibilidade transformação do sofrimento gerado pelas exigências do trabalho, em soluções criativas e adaptativas, aspectos que fortalecem a identidade profissional e o engajamento na realização do trabalho.

Gosto muito da atividade. Da adrenalina que dá. Quando estamos lá dá muito prazer em fazer (Francisco).

Sinto prazer é na atividade subterrânea, esse negócio, eu sempre trabalhei. o negócio da atividade de elétrica, essas coisas que a gente faz muito, isso aí eu gosto, né? A parte elétrica eu gosto muito. Não me vejo em outra atividade (José).

Ah, eu gosto da parte elétrica, da atividade em si. Eu gosto, me sinto bem trabalhando. À medida que a gente vai conhecendo mais também o serviço, a área, a gente vai pegando mais gosto pelo trabalho (Paulo).

Ah, eu gosto quando cai a parte elétrica, né? Dá um prazer em fazer..não sei explicar. Gosto de fazer o trabalho de elétrica. É prazeroso (Tiago).

Os depoimentos revelam que os participantes sentem prazer e satisfação nos trabalhos que realizam, especialmente nas tarefas relacionadas à parte elétrica e as redes subterrâneas. A adrenalina, o desafio e o conhecimento crescente da atividade contribuem para o gosto e o envolvimento com o trabalho, tornando a experiência profissional prazerosa e motivadora. Tais elementos favorecem a ressignificação das adversidades da atividade laboral, permitindo que o sofrimento, ao ser transformado criativamente, se converta em fonte de motivação, criatividade e fortalecimento psíquico.

Dessa maneira, as experiências de prazer relatadas pelos trabalhadores mostram que, mesmo em situações difíceis, o trabalho pode ser uma fonte importante de energia emocional, desde que ofereça reconhecimento, autonomia e conexões sociais.

6.3.7 Estratégias de mediação do sofrimento

Os achados revelam múltiplas formas de sofrimento psíquico, expressas tanto nas condições objetivas de trabalho (sobrecarga, clima, acidentes, falta de recursos) quanto nas relações subjetivas e interpessoais (falta de reconhecimento, ausência de diálogo, isolamento).

Nesse sentido, as seções que tratam das condições de trabalho e da forma como este é organizado na organização pesquisada, articulam-se com a presente seção, na medida em que o sofrimento no trabalho é compreendido como uma consequência direta dessas condições sob as quais a atividade laboral se desenvolve.

As entrevistas revelaram a adoção de estratégias de mediação do sofrimento gerado pelas demandas do trabalho, que ao serem mobilizadas pelos trabalhadores, possibilitam a atenuação dos impactos emocionais adversos e a manutenção de certa estabilidade psíquica diante das contradições, pressões e exigências características do contexto laboral.

Às vezes dá alguns problemas, né? É... Não gosto de alguma coisa, mas é normal. Isso porque as regras não são para todos (Pedro).

Na fala acima, é possível perceber a utilização da estratégia defensiva de banalização ou normalização do sofrimento, já que Pedro reconhece a existência de injustiças "as regras não são para todos", o que pode gerar sentimentos de frustração ou indignação. No entanto, ele naturaliza esse incômodo dizendo que "é normal", o que indica uma estratégia defensiva voltada a tornar o sofrimento suportável no cotidiano, evitando o confronto direto com a organização.

Outra estratégia de mediação utilizada pelos trabalhadores da empresa é evidenciada por Lucas, que adota uma postura de enfrentamento ativo ao sofrimento, posicionando-se como alguém que resiste às injustiças e defende o que considera correto, sobretudo em relação à segurança.

Ah, eu sou uma pessoa que eu luto pelo meu direito. Brigo mesmo. Principalmente na minha razão, o que é justo é justo. A segurança não se negocia (Lucas).

Essa é uma forma de elaborar o sofrimento transformando-o em mobilização subjetiva, o que pode ser uma estratégia eficiente para este enfrentamento, desde que não evolua para desgaste ou adoecimento psíquico do trabalhador.

O entrevistado Tiago descreve uma experiência atravessada por conflito interpessoal e pela vivência de injustiça organizacional, na qual o encarregado, valendo-se de sua posição hierárquica, exercia o poder de modo percebido como autoritário e possivelmente persecutório, gerando um ambiente de tensão e fragilidade nas relações de trabalho.

Pedi pra sair uma vez, porque o encarregado não tava se dando bem comigo, ele queria me tirar daqui. E acabou tirando mesmo. Mas acabou sendo melhor (Tiago).

Entretanto, Tiago utiliza uma estratégia de racionalização, quando afirma que “acabou sendo melhor” sua exclusão da equipe. Essa estratégia defensiva cumpre uma função importante de proteger o sujeito do sofrimento psíquico mais profundo que poderia vir da vivência de injustiça, fracasso ou exclusão.

Diante desse contexto, é possível identificar, nas narrativas dos trabalhadores, a adoção de estratégias defensivas, compreendidas como mecanismos utilizados para mitigar o sofrimento psíquico e prevenir o adoecimento, constituindo-se em recursos que viabilizam a continuidade do exercício laboral.

6.3.8 Relação saúde-trabalho

As entrevistas revelam um conjunto significativo de doenças, lesões e desgastes físicos e emocionais, diretamente ou indiretamente associados à vivência laboral. Esses relatos evidenciam que o trabalho não é apenas um espaço de produção e sustento, mas também pode ser um fator de risco à saúde física e mental dos trabalhadores, especialmente quando exercido em condições adversas ou sem o devido suporte organizacional. A seguir, alguns relatos acerca da saúde dos trabalhadores participantes foram destacados.

Trabalhei muitos anos como B1² porque não queria muita responsabilidade. Gostava de beber e fazer festa. Fiquei alcoólatra. Então B1 era uma função que não exigia iniciativa. Fazia o que mandavam. Depois vim para cá. E entrei também como B1 (João).

Hoje tenho medo de altura, pois abalou o meu psicológico, hoje em dia, porque eu caí de uma altura de 10 a 12 metros, né? Eu estava trabalhando no colégio, caí e quebrei o tornozelo (Lucas).

² B1 é a sigla utilizada para categorizar um eletricista da empresa que trabalha em altura.

O que me incomoda é as vezes a gente fala que está com dor e às vezes as pessoas não acreditam, acham que a gente está se fazendo. Sinto dor no tornozelo depois do acidente (Lucas).

Ah, eu tive um câncer, né? Tive um câncer de próstata. Eu não sei se tem relação com o trabalho ou não. Acho que não. Mas o que eu percebo, assim, é que eu tive um pouco de dificuldade quando eu tinha que fazer tratamento, né, de sair do trabalho. Eu procurava evitar ao máximo, assim. Isso foi bem complicado, assim. Não tinha ninguém pra me levar. Mas também a empresa me ajudou bastante, né? Custou o meu tratamento (João).

Às vezes a gente é só o desgaste, né? De tá trabalhando demais, sabe? Agora tem um pouco tempo atrás, agora eu tô mais trabalhando só de segunda, sexta, sabe? Pouco no final de semana. Porque a gente desgasta demais, daí o cara fica estressado de não descansar... não fica bem (Francisco).

Eu tenho um problema no joelho, né? Que se agravou do ano passado pra cá. Foi por questão de trabalhar agachado, né? Que a gente fez um trabalho que era bem agachado o dia todo, né? Então, acabou prejudicando um pouco mais o joelho (Marcos).

Começou a me dar pressão alta. Daí eu tive problema no joelho, que deu por causa do esforço que faço... Não sei o nome do problema que deu nesse joelho aqui. E ele não incomoda assim, mas quando pego peso assim demais, ele começa a inchar, né (Tiago).

Os depoimentos revelam diversas questões relacionadas à saúde física e mental dos trabalhadores. Alguns relatos destacam acidentes graves, como quedas que geraram medo e limitações permanentes, e dores crônicas que afetam o cotidiano laboral. Também são mencionados problemas de saúde agravados pelo esforço físico intenso, como lesões no joelho e pressão alta. Além disso, há relatos de desgaste emocional, estresse devido à sobrecarga e dificuldades para conciliar tratamentos de saúde com o trabalho. Apesar das dificuldades, alguns destacam o apoio recebido da empresa durante momentos de necessidade.

Desta maneira os dados indicam que os trabalhadores enfrentam diversos desafios à saúde física e mental, incluindo acidentes, dores crônicas e estresse pela sobrecarga. Apesar dessas dificuldades, o reconhecimento do apoio da empresa destaca a importância de fortalecer o cuidado e o bem-estar no ambiente de trabalho.

7 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Neste capítulo, apresentam-se as discussões dos resultados obtidos a partir das variáveis quantitativas e qualitativas organizadas no capítulo anterior. As análises serão conduzidas em consonância com os objetivos deste estudo, que são: descrever os riscos psicossociais vivenciados por trabalhadores que atuam em atividades em altura e em espaços confinados, bem como seus impactos sobre a saúde mental; investigar os fatores protetivos que possam promover a saúde mental e a qualidade de vida desses trabalhadores; e identificar as estratégias eficazes de proteção à saúde mental adotadas pelos participantes da pesquisa.

Dessa maneira, as seções deste capítulo abordarão temas relacionados aos riscos da profissão e as atividades realizadas pelos trabalhadores em seu tempo de lazer, à organização e às condições de trabalho, às relações interpessoais entre os trabalhadores, aos desafios de conciliar trabalho e vida familiar, ao sentido atribuído ao trabalho, às vivências de prazer e sofrimento, bem como aos impactos do trabalho na saúde mental e no corpo.

7.1 Riscos da atividade e lazer

A análise da questão que investigou os riscos percebidos na atividade laboral, revela que a maioria dos trabalhadores reconhece perigos significativos associados à sua função. Destacam-se, entre os mais mencionados, o risco de choque elétrico (71,57%) e de queda de altura (68,63%). Esses riscos são considerados de alta letalidade e visibilidade, estando diretamente relacionados à natureza operacional do trabalho, frequentemente realizado em altura e em proximidade com redes elétricas.

De acordo com Dejours (2004c), a natureza desta atividade tende a gerar um desgaste psicológico considerável, pois exige uma atenção constante ao risco físico e à sobrevivência, o que pode resultar em sofrimento psíquico pela constante tensão emocional. Entretanto, a psicodinâmica do trabalho ressalta que, em contextos de risco elevado, o trabalhador desenvolve estratégias de defesa individuais e coletivas para lidar com o medo e a ansiedade. Contudo, quando essas estratégias são fragilizadas pela precariedade das condições de trabalho ou pela ausência de apoio institucional, o sofrimento tende a se transformar em sofrimento patogênico (Dejours, 1994, 2004c).

Por outro lado, vários riscos aparecem com menos de 5% de percepção dos participantes, como atropelamento, soterramento, esmagamento, falta de oxigênio, riscos ergonômicos entre

outros. Esses riscos, embora reais, podem estar sendo subestimados, o que pode indicar lacunas na percepção de segurança ou no treinamento.

Na perspectiva de Dejours (1994, 2004b), a banalização dos riscos ocorre quando o trabalhador naturaliza o perigo como forma de continuar exercendo sua atividade sem entrar em colapso psíquico. Em contextos de trabalho marcados por alto grau de periculosidade, a exposição contínua e as ameaças graves podem levar o trabalhador a minimizar ou ignorar alguns riscos para preservar sua estabilidade emocional e manter a produtividade.

Assim, os riscos menos tangíveis são frequentemente minimizados pelos trabalhadores devido às estratégias individuais e coletivas desenvolvidas para diminuir ou negar o sofrimento psíquico. Nesse processo, há uma tendência de focar nos riscos físicos, mais visíveis e socialmente aceitos, enquanto os aspectos emocionais e psicológicos do trabalho, mais difíceis de expressar, são evitados. Essa negação pode ser exacerbada pela cultura de resistência presente em profissões operacionais e predominantemente masculinas, onde mostrar fragilidade é frequentemente interpretado como fraqueza. Como resultado, sofrimentos silenciosos, como sobrecarga emocional e desgaste mental, acabam sendo ignorados tanto pelos trabalhadores quanto pelas organizações (Dejours, 2007).

Segundo Medeiros e Zanello (2018), a negligência em relação aos aspectos emocionais e psíquicos do trabalho tende a se intensificar em contextos atravessados por uma cultura majoritariamente masculina, como é comum em diversas profissões de natureza operacional e técnica. Nesses espaços, demonstrar fragilidade emocional pode ser interpretado como sinal de fraqueza, o que reforça o silenciamento do sofrimento psíquico. A autora contribui para esse entendimento ao introduzir o conceito de virilidade laborativa, compreendido como um dispositivo de eficácia que regula o comportamento dos homens no ambiente de trabalho. Segundo a autora, essa virilidade se manifesta na constante reafirmação da masculinidade, especialmente por meio da valorização de posturas de força, autocontrole e produtividade (Medeiros; Zanello, 2018).

É importante destacar que os riscos relacionados à perda de atenção, pensamentos e atitudes do ser humano foram mencionados por menos de 2% dos participantes. Esse dado pode indicar uma subvalorização dos riscos psicossociais e comportamentais, apesar de esses fatores serem amplamente reconhecidos na literatura especializada como potenciais gatilhos para a ocorrência de acidentes, especialmente em atividades que envolvem altos níveis de risco e exigem atenção constante.

Dejours (2011), aponta que subestimação dos riscos psicossociais, como a perda de atenção e os fatores emocionais que afetam o comportamento dos trabalhadores, é um reflexo

da desvalorização do sofrimento subjetivo no ambiente de trabalho. Para o autor, o sofrimento psíquico, por ser uma experiência muitas vezes difícil de identificar e quantificar, é frequentemente ignorado, o que contribui para o aumento da vulnerabilidade dos trabalhadores a condições de acidentes de trabalho e adoecimento mental.

Em relação à pergunta sobre o que os trabalhadores costumam fazer em seu tempo livre, as atividades de lazer mais mencionadas foram: curtir a família (32,35%), ficar em casa (25,50%), descansar (20,59%), passear (17,65%) e jogar futebol (14,70%). Essas cinco atividades representam a maior parte das respostas e indicam duas tendências principais: a valorização do descanso e da convivência familiar/social como formas predominantes de lazer.

Por outro lado, atividades como estudar (0,98%) ou trabalhar em casa (5,88%) foram pouco citadas. Isso pode indicar que, para esse grupo, o tempo em que não estão trabalhando é reservado ao descanso e ao lazer, evitando o prolongamento da carga mental que já enfrentam durante a jornada de trabalho.

Tais dados são corroborados por Menegassi (2005), que destaca o tempo de recuperação como essencial para a saúde mental dos trabalhadores. Quando não há a devida valorização do descanso e da recuperação emocional, o risco de sobrecarga psíquica aumenta, o que pode resultar em doenças mentais como o burnout.

Quando o trabalho se torna excessivamente exigente, ele pode consumir os recursos psíquicos do trabalhador, resultando em sobrecarga mental. Nesse contexto, a busca por descanso se configura como uma estratégia essencial de recuperação emocional e psicológica. Ao evitar atividades como estudar ou trabalhar em casa, os trabalhadores estão, na verdade, tentando prevenir a continuidade do desgaste cognitivo e emocional, priorizando o restabelecimento do equilíbrio psíquico e a manutenção de sua saúde mental (Dejours, 2007).

7.2 Organização do trabalho

A organização do trabalho vai além da simples divisão das tarefas entre os trabalhadores, dos ritmos impostos pela organização e das normas prescritas. Ela engloba, sobretudo, a distribuição dos trabalhadores para viabilizar essa divisão, assim como o sistema hierárquico, as formas de comando, as relações de poder, a atribuição de responsabilidades e os mecanismos de controle (Dejours, 1992).

Compreender como o trabalho é organizado exige olhar não apenas para suas estruturas visíveis como regras e funções formais, mas também para suas dimensões ocultas, como as lógicas informais, os conflitos silenciosos e os jogos de poder que se desenrolam no cotidiano

das relações profissionais. Analisar esses elementos é fundamental para identificar os fatores psicossociais que afetam a saúde mental dos trabalhadores e, assim, pensar em intervenções que favoreçam maior sentido no trabalho, reconhecimento subjetivo e relações mais cooperativas nos ambientes laborais.

Para Mendes (2011), a organização do trabalho expõe o ser humano a forças opostas: por um lado, pode impor submissão e levar ao adoecimento; por outro, pode estimular a autonomia e favorecer a saúde mental. Por isso, compreender e avaliar a forma como o trabalho é estruturado na instituição é essencial para promover a qualidade de vida e a saúde dos trabalhadores.

Dessa maneira, compreende-se que o modo como o trabalho é organizado impacta diretamente a atividade mental e subjetiva dos trabalhadores, afetando suas aspirações, motivações, desejos e necessidades. O sofrimento surge justamente quando a organização do trabalho entra em conflito com o funcionamento psíquico dos indivíduos, bloqueando todas as possibilidades de adaptação entre as demandas do trabalho e os desejos dos sujeitos (Dejours, 1992).

Os resultados obtidos nesta pesquisa, tanto qualitativos quanto quantitativos, evidenciam aspectos críticos da organização do trabalho, que serão discutidos nas próximas seções, que impactam diretamente a saúde, o bem-estar e a motivação dos trabalhadores. Dentre os principais eixos temáticos emergentes, destacam-se a escassez de pessoal a jornada de trabalho prolongada, as práticas gerenciais, a avaliação dos processos de treinamento e capacitação e as normas institucionais.

7.2.1 Escassez de pessoal e seus reflexos na carga de trabalho

A insuficiência de pessoal para a execução das atividades foi um aspecto amplamente ressaltado pelos participantes das entrevistas, configurando-se como um dos principais fatores que contribuem para a sobrecarga de trabalho. Essa percepção dos trabalhadores encontra respaldo nas evidências quantitativas coletadas, que indicam uma demanda excessiva frente à capacidade disponível. Tal cenário não apenas intensifica o esforço físico e mental necessário para o cumprimento das tarefas, mas também potencializa o desgaste psicológico, comprometendo a saúde e a qualidade de vida dos profissionais envolvidos. Além disso, a falta de recursos humanos adequados interfere diretamente na organização do trabalho, dificultando a distribuição equilibrada das responsabilidades e impactando negativamente o desempenho coletivo e individual.

Nesse sentido, os dados quantitativos evidenciam que as equipes operam com um número reduzido de profissionais, o que leva os trabalhadores a acumularem múltiplas funções, em um ritmo acelerado e sob prazos rigorosos. Esse cenário é ainda mais agravado pela alta rotatividade, especialmente entre os profissionais mais jovens, comprometendo a estabilidade das equipes e dificultando o planejamento das atividades.

De acordo com Calheiros *et al.* (2018), a sobrecarga ocorre quando as demandas do trabalho excedem os recursos e capacidades individuais, expondo os trabalhadores a riscos físicos e psicológicos. A falta de recursos humanos adequados também reduz a margem para a autonomia e o controle dos trabalhadores sobre seu ritmo e métodos, elementos fundamentais para a proteção da saúde mental no ambiente laboral (Clot, 2007).

Pumariega *et al.* (2018) apontam que o sofrimento no trabalho tende a surgir quando as exigências da organização superam os recursos e as capacidades dos trabalhadores para executar suas tarefas no prazo estipulado. Essa situação se agrava diante da escassez de pessoal e consequentemente a má divisão de tarefas, o que leva os profissionais a ultrapassarem seus próprios limites físicos e mentais. Como consequência, há impactos diretos sobre a saúde dos trabalhadores, que passam a vivenciar sentimentos de esgotamento, desmotivação e frustração frente às funções que desempenham.

Esse cenário foi confirmado nas entrevistas, nas quais os trabalhadores relataram exaustão, dores musculares e sobrecarga de trabalho. O desgaste físico e mental manifestado nesse contexto configura-se como uma consequência direta da precarização das condições de trabalho, que se agrava ainda mais pela insuficiência de pessoal disponível para a execução das tarefas. A falta de trabalhadores não apenas aumenta a carga individual de trabalho, mas também reduz a capacidade de pausas e a distribuição equilibrada das responsabilidades, intensificando o esforço necessário e elevando os riscos de adoecimento físico e psíquico.

A insuficiência de profissionais na organização, aliada à excessiva demanda de tarefas, tem resultado na ampliação das jornadas de trabalho, conforme relatado pelos trabalhadores. Essa sobrecarga contribui para o acúmulo de funções e para o desgaste físico e emocional, cujos efeitos serão aprofundados na seção seguinte.

7.2.2 Jornada de trabalho prolongada e seus efeitos

A jornada de trabalho prolongada foi um dos aspectos mais críticos das condições laborais apontadas pelos participantes da pesquisa. A prática recorrente de realização de horas extras e o trabalho em finais de semana evidenciam uma cultura organizacional pautada por alta

demanda e baixa previsibilidade nas rotinas profissionais. Esse cenário compromete diretamente o equilíbrio entre vida pessoal e profissional, gerando repercussões importantes sobre o bem-estar dos trabalhadores.

A esse respeito, Dejours (2012a) aponta que o sofrimento no trabalho surge do medo de não conseguir atender às exigências da organização. As pressões por produtividade podem gerar ansiedade, medo e até a perda de sentido nas tarefas realizadas. Além disso, a jornada excessiva de trabalho aumenta as chances dos trabalhadores em cometer erros e sofrer acidentes.

Os relatos evidenciaram não apenas a extensão das jornadas de trabalho, mas também a imprevisibilidade dos horários e a dificuldade em estabelecer fronteiras claras entre os momentos dedicados ao trabalho e aqueles reservados ao descanso. Os entrevistados mencionaram deslocamentos prolongados e desconforto diante da irregularidade das escalas. Também foram ressaltados os riscos e a instabilidade decorrentes de deslocamentos emergenciais e prolongados, que muitas vezes ocorrem sem o devido planejamento. Esses depoimentos revelam um padrão recorrente de jornadas de trabalho excessivas, que afetam diretamente a saúde física e mental dos profissionais.

Tais achados são corroborados por Dejours (1992) e Sennet (2006), que discutem criticamente os efeitos da cultura do excesso de trabalho sobre a subjetividade e as relações sociais. Para Sennett (2006), o novo capitalismo fragiliza vínculos sociais e compromete a estabilidade afetiva ao exigir desempenho constante e flexibilidade. Dejours (1992), destaca que a intensificação da jornada e a falta de descanso geram desgaste psíquico, tornando o trabalho uma fonte de sofrimento e desmotivação. Ambos evidenciam que a invasão do tempo laboral na vida pessoal prejudica a saúde mental e afeta a dignidade do trabalhador.

Esses resultados, quando analisados em conjunto com os relatos sobre a aplicação das normas institucionais, revelam um panorama ainda mais complexo. Embora existam diretrizes formais, especialmente no que tange à segurança e à organização do trabalho, sua aplicação é percebida como arbitrária e desigual. Essa incoerência entre o que é normatizado e o que de fato é praticado agrava o sofrimento dos trabalhadores, pois além da sobrecarga e da imprevisibilidade, eles se deparam com um ambiente institucional que falha em garantir equidade. Assim, a combinação entre jornadas prolongadas e a fragilidade na aplicação das normas institucionais compromete tanto a confiança dos trabalhadores na gestão, quanto a sua percepção de justiça organizacional.

7.2.3 Normas institucionais e percepção de justiça

Com relação às normas institucionais, os relatos evidenciam que, embora existam diretrizes formais, sua aplicação é percebida como arbitrária e desigual. Os dados qualitativos indicam que muitas dessas normas, em especial as voltadas à segurança do trabalho, não são aplicadas de forma uniforme entre os diferentes trabalhadores ou setores, o que gera percepções de injustiça, insegurança e favorecimento. Essa disparidade compromete a confiança dos trabalhadores na gestão, enfraquecendo a legitimidade das normas e a credibilidade das lideranças institucionais. Além disso, aponta para falhas nos mecanismos de fiscalização e no compromisso efetivo com o cumprimento das diretrizes estabelecidas.

Do ponto de vista da psicodinâmica do trabalho, a presença de normas excessivamente rígidas, quando dissociadas da realidade concreta das atividades laborais, atua como fator potencial de sofrimento psíquico. Para Dejours (1994), o distanciamento entre o trabalho prescrito, composto por regras, normas, técnicas e conhecimentos e o trabalho real, caracterizado por situações imprevistas que ultrapassam o domínio técnico e o conhecimento científico, especialmente quando não há espaço para o julgamento do trabalhador sobre sua própria atividade profissional, impede a mediação subjetiva e limita a autonomia, elementos essenciais à construção de sentido no trabalho. Nessas condições, o ambiente organizacional pode se tornar fonte de sofrimento patogênico, no qual as normas deixam de oferecer suporte e passam a ser vividas como formas de controle punitivo, contribuindo para o adoecimento mental e para a desmotivação coletiva (Dejours, 1994, 2012a).

Desse modo, os dados qualitativos confirmam que as falhas na aplicação das normas e na fiscalização institucional comprometem não só a eficácia das políticas internas, mas também abalam a confiança dos trabalhadores na gestão, criando um ciclo de deslegitimação que prejudica toda a organização.

Em articulação com essas fragilidades normativas, a próxima seção apresenta os resultados que evidenciam falha nas práticas gerenciais da organização, destacando como esses aspectos se entrelaçam e produzem impactos significativos no ambiente de trabalho e na saúde mental dos trabalhadores.

7.2.4 Práticas gerenciais e impacto da liderança

A análise dos dados quantitativos revela práticas gerenciais marcadas pela centralização das decisões e por traços de liderança autocentrada. Tais resultados indicam que os líderes da

organização tendem a concentrar a atenção em si mesmos, o que pode impactar negativamente o ambiente de trabalho. Nessa dinâmica, as decisões correm o risco de serem influenciadas por interesses pessoais, em detrimento de uma gestão mais inclusiva, participativa e orientada ao bem-estar coletivo. Esse cenário pode enfraquecer o diálogo entre os diferentes níveis hierárquicos, limitar a transparência e reduzir a confiança dentro da organização, comprometendo a construção de um ambiente de trabalho saudável e cooperativo.

Tais achados reforçam as contribuições da psicodinâmica do trabalho ao evidenciar que a rigidez dos gestores, manifestada por uma gestão inflexível e autoritária, intensifica a organização do trabalho como um fator central no desencadeamento do sofrimento psíquico. Essa rigidez dificulta a adaptação dos trabalhadores às demandas laborais e restringe sua autonomia, agravando o impacto negativo sobre a saúde mental e o bem-estar no ambiente de trabalho (Dejours, 1992).

Autores como Ferreira e Mendes (2001) e Mendes e Tamayo (2001), apontam que experiências de sofrimento no trabalho estão diretamente relacionadas à rigidez hierárquica, à ausência de reconhecimento, à centralização de informações e à falta de participação nas decisões. Tais características organizacionais contribuem para a perda da autonomia, da criatividade e do sentido do trabalho, agravando o mal-estar psíquico dos trabalhadores.

Nesse sentido, o sofrimento no contexto do trabalho, está fortemente relacionado a diversos elementos. Entre eles, destacam-se a fragmentação e a padronização excessiva das atividades, que acabam por limitar o uso pleno das competências técnicas e criativas dos trabalhadores. Soma-se a isso uma estrutura hierárquica rígida, marcada por burocracia excessiva, centralização das informações, exclusão dos trabalhadores nos processos decisórios e escassez de oportunidades reais de crescimento profissional (Ferreira; Mendes, 2001).

Os dados qualitativos, obtidos por meio das entrevistas, corroboram e expandem os achados quantitativos. Diversos entrevistados mencionaram problemas na gestão relacionados à má distribuição de tarefas, evidenciando a desorganização na divisão de atividades, sem considerar as competências e os limites individuais. Esse padrão de desorganização foi percebido como uma causa de sobrecarga de trabalho para alguns profissionais, o que impacta diretamente a motivação e a eficiência da equipe. A percepção de desorganização é corroborada pelos relatos, indicando que a falta de presença e de comunicação efetiva dos gestores contribui para a desorganização e para a insatisfação geral.

Falhas na comunicação entre gestores e liderados podem gerar confusão por parte das lideranças, indefinição quanto às atribuições laborais, além de práticas comunicacionais marcadas por cobranças ameaçadoras, intimidação e ineficácia na transmissão de informações.

Diante desse cenário, os trabalhadores podem vivenciar um clima organizacional pautado pela insegurança, desmotivação e desorientação. A ausência de uma comunicação clara e assertiva por parte da gestão compromete não apenas a qualidade das relações de trabalho, mas também o bem-estar psicossocial dos trabalhadores (Govea Andrade; Zuñiga Briones, 2020).

A falta de clareza na gestão das tarefas e a ausência de apoio adequado também são refletidas nos relatos dos entrevistados. Muitos mencionaram que os gestores, frequentemente, não sabem se comunicar de forma eficaz e se estressam quando surgem situações que deveriam ser resolvidas por eles, o que acaba sendo percebido pela equipe. Esses relatos destacam a importância de uma gestão participativa, que esteja atenta às necessidades da equipe. A falta de compreensão dos gestores sobre o impacto de suas atitudes pode gerar desconforto e desmotivação entre os profissionais.

Silva e Fernandes (2018) destacam que a postura do líder em relação à equipe é um fator decisivo para a construção de um ambiente de trabalho positivo, capaz de promover o comprometimento e a eficácia dos trabalhadores. Quando a liderança é exercida de forma agressiva, os trabalhadores tendem a se sentir inseguros e insatisfeitos, o que compromete seu desempenho. Além disso, esse tipo de conduta contribui para o aumento de fatores estressores e para o crescimento do absenteísmo.

Apesar das dificuldades apontadas na gestão, os resultados quantitativos mostram que os gestores valorizam o trabalho coletivo, sem deixar de reconhecer as competências individuais. A aparente contradição entre os resultados quantitativos e qualitativos referentes à forma de gestão da organização, pode estar associada à natureza distinta dos instrumentos utilizados. No questionário quantitativo, composto por questões fechadas, o respondente dispõe de tempo e espaço limitados para refletir criticamente sobre os aspectos abordados. Em contrapartida, as entrevistas oferecem maior espaço para reflexão e elaboração das respostas, possibilitando a construção de percepções mais aprofundadas e críticas. Essa diferença metodológica pode ter influenciado os resultados, especialmente no que se refere à avaliação da gestão, uma vez que os relatos qualitativos evidenciam insatisfações e apontam falhas que não foram identificadas pelo instrumento quantitativo.

Sob a perspectiva da Psicodinâmica do Trabalho, Dejours (2004a, 2015) enfatiza que a qualidade das relações de trabalho, e a possibilidade de cooperação são fatores decisivos para a saúde mental no trabalho. Essa abordagem ressalta que o trabalho não é apenas uma atividade produtiva, mas também um espaço de construção de sentido e de subjetividade, onde as interações sociais influenciam diretamente o bem-estar psíquico.

Diante do exposto, é possível identificar fragilidades na gestão, marcadas por centralização das decisões, liderança autocentrada e falhas na comunicação. Relatos apontam desorganização na distribuição de tarefas, ausência de apoio e práticas comunicacionais ineficazes, que geram sobrecarga, insegurança e desmotivação. Apesar disso, os resultados quantitativos indicam que os gestores valorizam o trabalho coletivo e reconhecem competências individuais. A divergência entre os métodos pode estar relacionada à maior profundidade reflexiva proporcionada pelas entrevistas, que permitiram a expressão de críticas não identificadas no instrumento fechado.

Na próxima seção, serão abordadas as limitações identificadas nos processos de treinamento e capacitação profissional da organização, evidenciando sua estreita relação com as deficiências gerenciais acima discutidas. A ausência de políticas estruturadas e investimentos sistemáticos em qualificação configura-se como mais um indicativo das fragilidades da gestão, impactando negativamente o desenvolvimento das competências dos trabalhadores, e ampliando os desafios enfrentados no contexto organizacional investigado.

7.2.5 Avaliação dos processos de treinamento e capacitação

No que diz respeito aos treinamentos, os trabalhadores demonstraram insatisfação não apenas quanto à frequência e à abrangência dos conteúdos abordados, mas, sobretudo, quanto à sua efetividade e aplicabilidade prática no cotidiano laboral. Essa percepção indica um descompasso entre as necessidades reais da atividade e as propostas de capacitação oferecidas pela organização, o que pode comprometer tanto a segurança operacional quanto a motivação e o engajamento dos profissionais.

Os relatos das entrevistas revelam que as capacitações são percebidas como excessivamente teóricas, formais e pouco alinhadas às exigências práticas do trabalho em campo. Essa percepção gera uma sensação de distanciamento entre o conteúdo oferecido e a realidade vivida pelos trabalhadores. As falas indicam uma desconexão entre o que é abordado nos treinamentos e as demandas concretas do cotidiano profissional, o que compromete a preparação dos trabalhadores para lidar com os desafios reais de suas funções.

Daniellou (2004) destaca que, para que os treinamentos realmente façam sentido e tragam resultados concretos, é fundamental levar em conta as situações reais vividas pelos trabalhadores. Isso significa considerar a forma como eles adaptam e executam suas tarefas com base na experiência e no conhecimento prático que desenvolvem ao longo do tempo. Segundo o autor, não basta oferecer formações genéricas ou focadas apenas na teoria, mas sim, valorizar

os saberes construídos na prática e entender como o trabalho realmente acontece. Quando as formações respeitam essa realidade, elas se tornam mais eficazes, contribuem para a aprendizagem significativa e fortalecem tanto o desempenho quanto a saúde dos profissionais.

Observa-se também, a ausência de continuidade nas ações de capacitação. Alguns entrevistados destacaram a necessidade de treinamentos frequentes sobre as normas vigentes, especialmente diante das constantes mudanças nos procedimentos e exigências institucionais. A falta de atualizações regulares contribui para lacunas de conhecimento, que podem resultar em práticas inadequadas ou potencialmente inseguras. Nesse sentido, os dados obtidos reforçam esse aspecto, ao revelarem que os treinamentos são esporádicos, levando os trabalhadores a dependerem majoritariamente da experiência prática para aprender. Esse cenário evidencia a predominância de uma cultura organizacional baseada no aprendizado prático, que, embora recorrente em diversos contextos, pode expor os profissionais à riscos que seriam evitáveis com a devida capacitação sistemática.

De acordo com Linhart (2010a), a falta de treinamento pode resultar na alienação do trabalhador, que se vê desconectado do processo produtivo e do reconhecimento social que deveria receber. A autora argumenta que a alienação ocorre quando o trabalhador perde a capacidade de se identificar com as tarefas realizadas, intensificado pela ausência de oportunidades para o desenvolvimento de novas competências. Sem a possibilidade de aprender ou crescer, o trabalhador vivencia um vazio existencial, pois o trabalho deixa de ser uma via de autodesenvolvimento e passa a ser percebido como uma atividade mecânica e sem sentido.

Além disso, a ausência de capacitação adequada pode tornar o ambiente de trabalho mais suscetível a falhas, o que, conforme destaca Job (2001), tende a elevar os níveis de insegurança e estresse diante das demandas profissionais. Quando os trabalhadores não se sentem preparados para lidar com as demandas organizacionais, tendem a perceber o trabalho como uma ameaça constante, o que intensifica o desgaste emocional e pode resultar em adoecimento mental (Job, 2001).

Por fim, a ausência de programas contínuos de capacitação compromete o engajamento dos trabalhadores. A satisfação no trabalho está diretamente relacionada à oferta de oportunidades permanentes de aprendizado e desenvolvimento. Quando essas oportunidades são escassas ou inexistentes, há maior risco de desengajamento, caracterizado pelo distanciamento emocional e pela perda de motivação por parte dos trabalhadores (Seligman, 2011).

Desse modo é essencial que as empresas assegurem a capacitação contínua de seus profissionais por meio de reavaliações periódicas e, quando necessário, da oferta de

treinamentos complementares. Esses treinamentos podem incluir cursos de atualização ou formações completas, conforme o nível de exigência da função. Os cursos de atualização devem, obrigatoriamente, abranger todas as técnicas fundamentais ensinadas no treinamento inicial (Noe, 2015).

A insuficiência de capacitação e de oportunidades de aprimoramento profissional tende a conduzir os trabalhadores à execução automatizada das tarefas, caracterizada pela repetição de ações sem reflexão crítica sobre o processo de trabalho. Tal dinâmica restringe as possibilidades de aprendizado, de criatividade e de mobilização subjetiva, elementos fundamentais para a construção de sentido e de prazer na atividade laboral. A próxima seção irá abordar como essa condição se articula ao caráter repetitivo de determinadas funções, nas quais a rigidez das rotinas e a limitação da autonomia comprometem o desenvolvimento profissional e favorecem experiências de esvaziamento e sofrimento no trabalho.

7.2.6 Trabalho repetitivo

Os dados quantitativos revelam a percepção, por parte dos trabalhadores, de ausência de identificação com as tarefas realizadas, bem como a sensação de que essas atividades são insignificantes. Tal achado sugere que, à medida que os trabalhadores deixam de se reconhecer naquilo que realizam, tendem também a atribuir menor valor ao que executam, evidenciando um ciclo de desengajamento. Essa dinâmica revela um cenário em que as atividades laborais são frequentemente percebidas como repetitivas, desprovidas de propósito e desconectadas dos objetivos organizacionais, o que contribui para o enfraquecimento do vínculo subjetivo com o trabalho.

Nesse contexto, a literatura da psicodinâmica do trabalho oferece subsídios relevantes para compreender os efeitos subjetivos dessa vivência. De acordo com Dejours (1994, 2000), a repetição contínua de tarefas pode comprometer significativamente a mobilização da inteligência prática e da criatividade, levando o sujeito a operar por meio de automatismos.

A esse respeito, Antunes (2018) destaca que, sob a lógica do capital, o trabalho tende a ser organizado de modo a maximizar a produtividade e o controle, o que frequentemente resulta na fragmentação da atividade e na intensificação de rotinas repetitivas e esvaziadas de conteúdo. Essa estrutura não apenas impede a apropriação subjetiva do trabalho, como também acirra processos de alienação, nos quais o trabalhador não se reconhece no produto de sua ação, nem encontra sentido no fazer cotidiano. Para Antunes, esse cenário reflete uma precarização das

relações laborais que atinge não apenas os aspectos objetivos das condições de trabalho, mas também a dimensão simbólica e subjetiva da experiência laboral.

Complementarmente, Dejours (1994, 2000) argumenta que a repetição contínua de tarefas compromete o uso da inteligência e da criatividade, ao limitar a margem de manobra necessária para que o sujeito se envolva com sua atividade de forma singular. Com o tempo, essa limitação produz desprazer, tensão e fadiga, configurando uma sobrecarga psíquica. O trabalho, nesses moldes, deixa de ser uma fonte possível de realização subjetiva e passa a operar como fator de sofrimento.

7.3 Condições de trabalho

As condições para realização das atividades laborais, instituídas pela organização do trabalho, bem como a forma como são geridos os aspectos técnicos e burocráticos, exercem papel decisivo na forma como o sofrimento psíquico do trabalhador é vivenciado, manejado e ressignificado diante dos riscos psicossociais presentes no ambiente laboral (Jacinto *et al.*, 2020).

Conforme destaca Dejours (1992), a organização do trabalho pode tanto favorecer quanto obstruir a expressão das potencialidades subjetivas do trabalhador. Quando há escassez de recursos e falta de reconhecimento, as possibilidades de o indivíduo investir sua subjetividade na atividade tendem a se reduzir, gerando sentimentos de impotência e frustração. Nesses contextos, a inteligência prática, que depende da autonomia decisória e do uso criativo da experiência, é frequentemente anulada por prescrições rígidas, pressões por produtividade e ausência de escuta institucional. Isso implica, segundo o autor, uma desqualificação simbólica do saber-fazer operário, contribuindo para o esvaziamento do sentido do trabalho e o adoecimento psíquico.

Quando são impedidos de agir com autonomia e criatividade, os trabalhadores sofrem uma ruptura entre o trabalho prescrito (o que deveria ser feito) e o trabalho real (o que é efetivamente possível fazer). Essa ruptura gera sofrimento patológico, pois o trabalhador é privado da construção de sua identidade profissional, sentindo-se desamparado diante das condições adversas (Dejours, 2006).

Nesse sentido, as próximas seções discutirão como as condições em que o trabalho se realiza, incluindo a falta de recursos, a desvalorização profissional e a ausência de oportunidades de desenvolvimento, podem afetar a saúde mental e a motivação dos trabalhadores. À luz da Psicodinâmica do Trabalho, tais fatores influenciam diretamente as

vivências de prazer e sofrimento, ao interferirem no reconhecimento e no sentido atribuído à atividade laboral.

7.3.1 Consequências da falta de recursos materiais

Os dados quantitativos indicam que trabalhadores com maior tempo de serviço tendem a avaliar os recursos disponíveis como mais adequados do que aqueles com menor tempo de casa. Essa diferença sugere que a experiência acumulada favorece o desenvolvimento de estratégias de enfrentamento e um conhecimento mais aprofundado das dinâmicas institucionais, possibilitando uma adaptação mais eficaz às limitações do ambiente de trabalho.

Tal constatação está em consonância com Dejours (2004b), que aponta que trabalhadores experientes elaboram defesas psíquicas para lidar com o sofrimento laboral, e Linhart (2010b), para quem a permanência prolongada na instituição de trabalho, pode levar à naturalização das falhas estruturais. Entretanto, os relatos qualitativos revelam fragilidades concretas na infraestrutura e na capacitação profissional, evidenciando a persistência da escassez de equipamentos e a insuficiência de treinamentos eficazes. A percepção desses problemas é mais aguda entre trabalhadores com menor tempo na organização, que ainda não desenvolveram estratégias subjetivas consolidadas para mitigar os efeitos das condições adversas. As queixas recorrentes sobre a falta de equipamentos básicos e de proteção, bem como a substituição por alternativas inseguras, ressaltam falhas na gestão de materiais e comprometem tanto a segurança quanto a qualidade do trabalho.

Ribeiro (2011), em pesquisa realizada com os técnicos administrativos de uma instituição federal de ensino superior, observou, nos discursos dos sujeitos, que uma das fontes de sofrimento mais presentes se relacionava às condições de trabalho geradoras de desgaste pois a instituição não oferecia os recursos, equipamentos, espaço físico adequados para a realização da atividade de trabalho.

Felício *et al.* (2022) reforçam que a disponibilidade e o uso adequado de equipamentos de proteção individual (EPIs) e coletiva (EPCs) são essenciais para prevenir acidentes, especialmente em atividades de alto risco. Assim, a negligência nessa área pode resultar em consequências graves, que vão além do desconforto, incluindo riscos reais à integridade física dos trabalhadores. Os dados indicam, portanto, que a experiência pode mediar a percepção dos recursos, mas não elimina o impacto negativo das condições insuficientes no cotidiano laboral.

A utilização de equipamentos de proteção individual (EPIs) e coletivos (EPCs), garante a proteção direta individual e coletiva dos trabalhadores. Os ambientes de trabalho

frequentemente expõem os profissionais a perigos e riscos que podem comprometer sua saúde e segurança. No entanto, com a utilização adequada desses equipamentos para execução das atividades, é possível minimizar ou ainda eliminar a ocorrência de incidentes e acidentes de trabalho (Silva; Fernandes, 2018).

Por sim, conforme proposto por Dejours (2022b), essas condições organizacionais precárias podem intensificar o sofrimento psíquico, uma vez que impedem o sujeito de exercer sua inteligência prática, sua criatividade e sua capacidade de transformar o trabalho prescrito em trabalho real. Para o autor, quando os trabalhadores são privados dos meios necessários para realizar suas atividades com autonomia e sentido, há uma ruptura nos processos de subjetivação e na construção da identidade profissional, o que pode levar ao sofrimento patogênico e ao adoecimento mental.

A articulação entre a escassez de recursos materiais e a percepção generalizada de desvalorização profissional, que será tratada na próxima seção, revela um cenário de fragilidade tanto nas condições objetivas quanto nas dimensões simbólicas do trabalho. A insuficiência de meios para a execução das atividades, somada à ausência de reconhecimento por parte da gestão e da instituição, compromete não apenas a eficiência na realização das tarefas, mas também enfraquece o vínculo subjetivo com o trabalho e o sentido atribuído à atividade laboral.

7.3.2 Desvalorização profissional

Os resultados quantitativos indicam uma percepção consistente entre os trabalhadores de indiferença e desvalorização, tanto por parte da instituição quanto da gestão direta. A correlação significativa entre a sensação de que o trabalho é desvalorizado e a percepção de desqualificação pela chefia revela uma fragilidade estrutural nas práticas de reconhecimento profissional. Essa dinâmica reflete uma cultura organizacional pouco sensível ao valor das contribuições individuais, o que compromete o engajamento, o fortalecimento da identidade profissional e o sentido atribuído ao trabalho pelos trabalhadores.

Tais resultados evidenciam, ainda, que a ausência de reconhecimento por parte da organização é frequentemente interpretada pelos trabalhadores como um indicativo de desconsideração e subestimação por parte da chefia, o que pode comprometer o vínculo afetivo com o trabalho e afetar negativamente a motivação e o engajamento. Esse cenário caracteriza uma cultura organizacional que negligencia as demandas por reconhecimento simbólico e subjetivo, essenciais para a construção da identidade profissional e do sentido do trabalho.

No que se refere ao reconhecimento profissional, as entrevistas reforçam que sua ausência é um tema central e preocupante. A falta de feedback construtivo e a postura rígida dos gestores evidenciam falhas na gestão, que deveriam fomentar o apoio e a valorização dos trabalhadores. Merlo *et al.* (2003) e Dejours (2004b) enfatizam que o reconhecimento é fundamental para que o trabalhador consiga atribuir sentido ao sofrimento vivido no trabalho, mobilizando sua subjetividade e personalidade. Sem essa ressignificação, o sofrimento se acumula e pode evoluir para adoecimentos psíquicos e somáticos.

Conforme Góes e Pinho (2016), a exclusão dos trabalhadores dos processos decisórios diminui o senso de controle e autonomia, aumentando o desgaste emocional e o risco de adoecimento mental. Quando os trabalhadores são afastados dessas decisões, sentem-se impotentes e desvalorizados, o que contribui para o aumento do estresse e do desgaste emocional.

A falta de reconhecimento e a rigidez da gestão comprometem o vínculo dos trabalhadores com o trabalho, favorecendo o desengajamento e o adoecimento psíquico. A ausência de sentido e de valorização fragiliza a identidade profissional e enfraquece a cultura organizacional. Diante disso, é essencial adotar práticas gerenciais mais humanizadas, que promovam a escuta, a participação e o reconhecimento, contribuindo para ambientes de trabalho mais saudáveis e significativos.

Nesse contexto, a ausência de oportunidades de crescimento profissional, tema abordado na seção a seguir, configura-se como um fator que intensifica o sentimento de desvalorização e restringe as possibilidades de realização subjetiva no trabalho, repercutindo negativamente na motivação e no engajamento dos trabalhadores.

7.3.3 Ausência de oportunidades de crescimento

Os relatos das entrevistas revelam uma visão recorrente de estagnação profissional e falta de oportunidades de crescimento na carreira. Os trabalhadores apontam a ausência de políticas institucionais que favoreçam a formação continuada e a ascensão a cargos mais elevados. Essa imobilidade gera sentimentos de desmotivação, especialmente entre aqueles que desejam progredir, mas não encontram apoio para tal.

A ausência de possibilidades de crescimento profissional compromete o engajamento, fragiliza o vínculo com a organização e enfraquece o sentido atribuído ao trabalho. Além disso, impacta a retenção de talentos, contribuindo para ciclos de rotatividade e prejudicando a qualidade dos serviços prestados. Segundo Chiavenato (2020), o desenvolvimento de carreira

é um dos pilares para a retenção de talentos, e sua ausência contribui para o enfraquecimento do vínculo entre o trabalhador e a organização, além de afetar o desempenho e a satisfação no trabalho.

Nesse sentido, Garcia (2024) destaca que a estagnação profissional reduz o comprometimento emocional dos trabalhadores, que passam a se sentir desvalorizados, descartáveis ou sem chances de crescimento na organização. Tal percepção prejudica a construção de sentido no trabalho, uma vez que este deixa de ser um espaço de realização e reconhecimento para se tornar uma fonte de frustração e desgaste emocional.

Sob a ótica da psicodinâmica do trabalho, a falta de oportunidades de crescimento pode ser vista como um importante fator de sofrimento psíquico, uma vez que o trabalho deixa de ser uma fonte de realização pessoal e profissional. De acordo com Dejours (2006), o trabalho adquire relevância subjetiva e psíquica quando se configura como um meio de autodesenvolvimento e de reconhecimento. Nesse sentido, a ausência de evolução nas funções laborais e a carência de desafios podem gerar frustração nos trabalhadores, resultando em uma desconexão emocional com suas tarefas. Tal desconexão não apenas compromete o prazer e a motivação no trabalho, mas também pode contribuir para o desenvolvimento de problemas relacionados à saúde mental, como ansiedade e depressão (Dejours, 2006).

O autor enfatiza que ainda que a ausência de perspectivas de crescimento e de desafios profissionais impede que o trabalho funcione como fonte de realização e reconhecimento pessoal. Essa falta de oportunidades pode gerar frustração e desgaste emocional, configurando um cenário em que o trabalho deixa de ser um espaço de desenvolvimento para se transformar em fonte de sofrimento e desmotivação (Dejours, 2006).

Além do impacto negativo decorrente da ausência de oportunidades de crescimento e reconhecimento profissional, é essencial considerar a qualidade das relações estabelecidas entre lideranças e trabalhadores. Ambos os aspectos constituem elementos centrais na dinâmica do prazer e do sofrimento no trabalho, uma vez que a possibilidade de desenvolvimento e o reconhecimento pelo outro, especialmente pela chefia, são fundamentais para a construção da identidade profissional e para a preservação da saúde mental. O distanciamento emocional, a falta de reconhecimento e a postura indiferente da gestão fragilizam as redes de apoio social, intensificam o sofrimento psíquico e contribuem para a reprodução de padrões negativos entre colegas (Dejours, 2004c). Nesse contexto, a próxima seção abordará a dinâmica das relações com os gestores e seu impacto sobre a saúde mental dos trabalhadores.

7.4 Dinâmicas de lideranças e convivência com gestores

No âmbito da Psicodinâmica do Trabalho, a relação entre trabalhadores e gestores é atravessada por dinâmicas de poder que afetam diretamente a vivência subjetiva do trabalhador. Essas relações influenciam tanto a experiência de sofrimento quanto os níveis de motivação, uma vez que o reconhecimento e a possibilidade de diálogo estão frequentemente condicionados à postura e às práticas de gestão (Dejours, 2004c). Quando prevalece uma gestão autoritária, marcada pela rigidez e pela negação da subjetividade, tende-se a intensificar o sofrimento psíquico e o sentimento de desvalorização. Por outro lado, quando há espaço para a escuta, para o reconhecimento do saber-fazer e para a construção de vínculos baseados na confiança, o trabalho pode se tornar fonte de realização e saúde mental (Dejours, 2004c).

Os dados quantitativos da pesquisa indicam uma ruptura nas relações de confiança entre gestores e trabalhadores, evidenciada pela indiferença da liderança e pela restrição à liberdade de diálogo. A ausência de uma comunicação efetiva e de práticas de escuta ativa por parte da gestão compromete a qualidade das interações e fragiliza o vínculo entre as partes. A literatura aponta que líderes que não se mostram acessíveis ou sensíveis às demandas da equipe tendem a enfraquecer os canais de comunicação, o que prejudica o engajamento, a motivação e a construção de relações baseadas na cooperação (Marra, 2023).

Dejours (2004c) sustenta que o trabalho precisa ser um espaço de reconhecimento e valorização para que o sujeito encontre sentido e gratificação, essenciais à saúde mental. A ausência desse suporte emocional, quando gestores adotam posturas frias e distantes, gera sentimentos de desmotivação, alienação e desvalorização, fragilizando a identidade profissional e criando um ambiente propício ao sofrimento psíquico.

Além disso, os resultados indicam que a postura indiferente da chefia é acompanhada por comportamentos semelhantes entre os colegas, sugerindo um efeito de modelagem social, no qual as atitudes negativas da liderança são refletidas e reproduzidas nas interações entre os trabalhadores. Isso confirma o que autores como Fernandes Neto, Cantermi e Lizote (2021) descrevem como influência cultural da liderança, em que o comportamento dos líderes molda, direta e indiretamente, os padrões relacionais do grupo.

A indiferença da liderança fragiliza os vínculos entre colegas e reduz a percepção de suporte social no trabalho, elemento essencial para a proteção da saúde mental. Esse efeito reforça a importância da qualidade da liderança na construção de um ambiente organizacional saudável. Líderes empáticos e acessíveis fortalecem a confiança, a solidariedade e as redes de

apoio, contribuindo diretamente para o bem-estar e o equilíbrio emocional dos trabalhadores (Silva; Dutra, 2016).

Nas organizações onde os trabalhadores percebem um ambiente de apoio mútuo, caracterizado pela flexibilidade, tolerância nas relações interpessoais, incentivo ao trabalho em equipe e práticas de gestão coletivista, constroem-se ambientes mais saudáveis (Jacinto *et al.*, 2020). Os autores destacam que as condições fornecidas pela organização são fundamentais para o enfrentamento e a gestão do sofrimento mental do trabalhador diante dos riscos psicossociais presentes no ambiente laboral. Diante disso, fortalecer as relações de trabalho, ampliar o reconhecimento interpessoal e requalificar a liderança emergem como estratégias centrais para melhorar a qualidade do ambiente organizacional, reduzir o sofrimento psíquico e promover a saúde integral dos trabalhadores.

7.5 Desafios da conciliação entre trabalho e família

As informações qualitativas revelam que a dificuldade de conciliar as demandas laborais com a vida familiar é uma fonte significativa de sofrimento para os trabalhadores. A sobrecarga de trabalho, evidenciada pela extensa carga horária, o trabalho em finais de semana e a realização de horas extras, impõe limitações à convivência com parceiros(as) e filhos(as). Os relatos dos trabalhadores expressam frustração e culpa por não conseguirem participar adequadamente da vida familiar, um sentimento que amplifica o desgaste emocional.

Essa percepção de perda e de ausência é especialmente relevante, pois compromete não apenas o vínculo afetivo, mas também o bem-estar psicológico do trabalhador. Os depoimentos ressaltam a preocupação com o tempo "perdido" junto à família, destacando o impacto negativo na qualidade das relações domésticas. Esse cenário evidencia como o trabalho, que idealmente deveria representar uma fonte de sustento e realização, pode se transformar em um fator de conflito e sofrimento na esfera pessoal.

De acordo com Dejours (2022a), o sofrimento psíquico gerado no contexto laboral ultrapassa os limites do espaço de trabalho, reverberando nas outras esferas da existência. Quando as exigências profissionais ocupam de forma excessiva o tempo e a energia do indivíduo, comprometem-se os laços afetivos e as estratégias subjetivas de enfrentamento do sofrimento. Nesse contexto, a dificuldade em compatibilizar as demandas do trabalho com as necessidades da vida familiar pode acentuar sentimento de culpa, frustração e desgaste emocional, fragilizando a identidade do sujeito e sua capacidade de dar sentido à própria experiência laboral (Dejours, 2022a).

Os autores Souza *et al.* (2018) abordam que os impactos do trabalho sobre a vida familiar tendem a ser mais intensos do que o inverso, principalmente devido à rigidez das exigências laborais e à ausência de horários regulares, o que dificulta o planejamento da vida pessoal. Essa instabilidade compromete o equilíbrio entre os domínios profissional e familiar, afetando não apenas o tempo dedicado ao lazer e à organização da rotina, mas também a qualidade das relações familiares. Além disso, a interferência negativa do trabalho na vida familiar pode desencadear um desgaste emocional que afeta a satisfação profissional e o estado geral de saúde do trabalhador. Quando o indivíduo percebe que o trabalho compromete sua vida pessoal, aumenta a insatisfação e o risco de adoecimento, tanto psíquico quanto físico (Souza *et al.*, 2018).

Desta maneira, os resultados apontam que a conciliação entre trabalho e vida familiar constitui um desafio central na experiência dos trabalhadores, configurando-se como importante fonte de sofrimento psíquico. A sobrecarga de demandas, aliada à rigidez e imprevisibilidade dos horários, compromete os vínculos afetivos, a saúde mental e a qualidade das relações familiares. Esses achados reforçam a necessidade de repensar as condições de organização do trabalho e de promover políticas que favoreçam o equilíbrio entre as dimensões profissional e pessoal da vida.

7.6 Impactos do trabalho na saúde mental e no corpo

Acerca dos impactos do trabalho na saúde mental dos participantes, os dados quantitativos revelam um cenário preocupante no que diz respeito à saúde integral dos trabalhadores, indicando uma forte interconexão entre sofrimento psíquico, isolamento social e manifestações somáticas. As correlações entre amargura e sensação de vazio, e entre perda de autoconfiança e tristeza, evidenciam o impacto profundo das condições laborais sobre a saúde mental dos trabalhadores. Esses achados indicam que o ambiente de trabalho, quando marcado por adversidades como sobrecarga, falta de reconhecimento, relações interpessoais frágeis ou ausência de sentido, pode atuar como um fator desencadeador de sofrimento psíquico.

Tais informações são reforçadas qualitativamente por relatos que evidenciam como conflitos interpessoais, ausência de apoio da gestão e falta de reconhecimento comprometem a autoestima dos trabalhadores e comprometem seu engajamento. A percepção de desvalorização e de invisibilidade no ambiente laboral alimenta sentimentos de frustração, desmotivação e sofrimento psíquico, afetando tanto o sentido atribuído ao trabalho quanto o bem-estar subjetivo dos trabalhadores.

Os autores Lancman *et al.* (2007), destacam que a ausência de reconhecimento, a fragilidade dos vínculos sociais e a precariedade nas condições de trabalho são elementos que desorganizam o equilíbrio psíquico, dificultando o enfrentamento das tensões cotidianas. Esses fatores minam o sentimento de utilidade, afetam a identidade profissional e reduzem a capacidade de resiliência diante das exigências da atividade.

Adicionalmente, os resultados evidenciam sentimento de frustração e desânimo, aprofundando a compreensão do impacto emocional do ambiente organizacional sobre os indivíduos. A frustração, nesse contexto, aparece como um indicativo de expectativas não atendidas, enquanto o desânimo reflete a progressiva perda de energia psíquica e motivação frente às exigências cotidianas. Tais achados evidenciam que, em vez de atuar como fonte de realização pessoal e social, o trabalho pode se converter em um fator gerador de sofrimento emocional quando a dimensão subjetiva não é reconhecida ou acolhida (Dejours, 2007).

Esse sofrimento emocional pode ser compreendido como um ciclo vicioso, no qual o ambiente organizacional desfavorável, caracterizado por jornadas intensas, pressão por produtividade, falta de controle e reconhecimento, não apenas gera esgotamento psíquico e físico, mas também retroalimenta o desgaste no próprio ambiente de trabalho. Essa perspectiva está alinhada com a psicodinâmica do trabalho, que destaca o impacto das condições organizacionais na saúde mental, reconhecendo que o sofrimento é uma experiência inerente ao trabalho, pois todo trabalhador, em maior ou menor grau, o vivencia. Contudo, esse sofrimento torna-se patológico quando as estratégias adotadas para enfrentá-lo resultam na alienação do trabalhador em relação à sua própria experiência (Dejours, 2008).

Além disso, ambientes organizacionais marcados por rigidez, controle excessivo, metas inalcançáveis, competitividade extrema e assédio tornam-se especialmente propensos a gerar sofrimento patológico. Nessa perspectiva, a saúde mental no trabalho vai além da simples ausência de doença, sendo entendida como a capacidade do indivíduo de transformar o sofrimento em experiência produtiva, por meio da qual reafirma sua identidade e encontra significado na atividade que realiza (Dejours, 1994). Ou seja, a saúde no trabalho não se define pelo não sofrer, mas pela capacidade do trabalhador em mobilizar recursos internos e externos para transformar esse sofrimento em prazer e realização (Giongo; Monteiro; Sobrosa, 2015).

Os relatos qualitativos evidenciam ainda que as estratégias defensivas, embora presentes, têm se mostrado insuficientes para conter o impacto emocional, especialmente diante da ausência de suporte institucional e do reconhecimento profissional. Situações como falta de diálogo com a gestão, cobranças excessivas e desconfiança quanto à veracidade das queixas

agravam a sensação de isolamento e impotência, dificultando a elaboração psíquica do sofrimento e ampliando o risco de adoecimento mental.

Carvalho *et al.* (2020) ampliam essa compreensão ao evidenciar que o estresse ocupacional não se limita a um mero desconforto psicológico, mas se manifesta por uma série de respostas emocionais, como ansiedade, isolamento social e exaustão, além de reações fisiológicas, incluindo aumento da pressão arterial e distúrbios do sono. Essas respostas indicam que o trabalhador está submetido a uma sobrecarga que excede seus recursos físicos e psicológicos disponíveis, comprometendo sua capacidade de enfrentamento e adaptação.

Com relação a dimensão física, os dados quantitativos apontam para queixas de dores nas costas e no corpo, indicando uma sobrecarga física significativa, provavelmente decorrente de condições ergonômicas inadequadas, esforço excessivo e também somatização das tensões emocionais. Os relatos qualitativos confirmam essa conexão, mencionando dores crônicas, lesões e até doenças graves, além da persistência no trabalho mesmo diante desses problemas, motivada pela insegurança financeira e medo da perda do emprego. Além disso, foram encontradas correlações entre distúrbios circulatórios e solidão nos achados quantitativos, evidenciando que o isolamento social também afeta a saúde física, alinhando-se às abordagens psicossociais que relacionam o estresse crônico e a ausência de suporte emocional a problemas cardiovasculares (Sun, 2024).

Essa interdependência entre sofrimento psíquico e físico está fundamentada na PdT, que compreende o adoecimento como um fenômeno multifatorial resultante do desequilíbrio entre as exigências do trabalho e os recursos subjetivos e organizacionais disponíveis para enfrentá-las. Quando o trabalhador é submetido continuamente a pressões intensas, metas inatingíveis, falta de autonomia e escassez de reconhecimento, a tensão gerada tende a ultrapassar os mecanismos habituais de regulação psíquica, instaurando um sofrimento que pode se manifestar tanto emocional quanto corporalmente (Dejours, 2007).

A partir dessa perspectiva, os adoecimentos físicos apresentados pelos trabalhadores podem ser compreendidos como manifestações do sofrimento psíquico gerado no contexto laboral. Quando esse sofrimento não encontra vias de elaboração simbólica, por meio da fala e da escuta, ele tende a se expressar no corpo, funcionando como uma forma de externalização do mal-estar psíquico (Dejours, 1994).

7.7 Convivência e interações entre colegas de trabalho

As relações interpessoais no trabalho influenciam diretamente a saúde mental, o desempenho e o engajamento dos trabalhadores. Ambientes baseados no respeito e cooperação promovem motivação e sentido de pertencimento, enquanto conflitos, desconfiança e falta de reconhecimento geram tensão emocional e sofrimento psíquico (Dejours, 2022a).

Os dados quantitativos evidenciam um comprometimento das relações interpessoais no ambiente analisado, com destaque para sentimentos de solidão e insensibilidade entre os colegas de trabalho. Tais relações sugerem um cenário marcado por distanciamento emocional, escassez de empatia e uma sensação generalizada de não pertencimento. Esse cenário intensifica o sofrimento psicológico e enfraquece as redes de apoio social, que deveriam atuar como uma proteção contra o adoecimento mental.

Essa ausência de reconhecimento e apoio entre colegas impacta negativamente a saúde mental, conforme destaca Dejours (2015), para quem o reconhecimento no trabalho transcende a simples valorização da produtividade e inclui o reconhecimento do esforço e da competência, essenciais para a construção da identidade profissional e autoestima. Em contextos organizacionais competitivos e desumanizados, as relações interpessoais deixam de ser fontes de suporte para se tornarem geradoras de tensão, promovendo um ambiente de desconfiança e isolamento que prejudica a coesão grupal.

Os relatos qualitativos confirmam esses dados quantitativos, destacando conflitos geracionais e sobrecarga de tarefas como fontes adicionais de desgaste emocional e físico. A dificuldade de convivência entre diferentes gerações, com seus preconceitos e resistências mútuas, além da alta rotatividade dos jovens, expõe desafios estruturais na organização, refletindo-se na queda da produtividade e na sobrecarga dos trabalhadores que permanecem.

Essa tensão geracional, conforme Santos *et al.* (2019), configura um cenário complexo onde valores, expectativas e formas de trabalho divergem, criando barreiras para a integração e diálogo. Dejours (2015) complementa ao indicar que tais conflitos geram defesas psíquicas que podem se manifestar como resistência ou isolamento, ampliando ainda mais o distanciamento interpessoal.

Conforme aponta Dejours (2022b), a relação com os outros é essencial no modo como o sujeito elabora o sofrimento relacionado ao trabalho. A cooperação e a solidariedade entre colegas funcionam como mecanismos coletivos de mediação do sofrimento, que permitem ressignificar adversidades, dividir responsabilidades e construir estratégias de enfrentamento frente às exigências da organização. Quando essas relações são fragilizadas, seja por práticas

autoritárias de gestão, falta de diálogo ou ausência de espaços de escuta, o trabalhador se vê isolado e mais vulnerável ao sofrimento patogênico.

7.8 O Sentido do trabalho na perspectiva dos trabalhadores

Com relação ao sentido do trabalho na vida dos participantes, os achados qualitativos evidenciam que, para muitos trabalhadores entrevistados, o trabalho assume uma importância que vai além do simples sustento financeiro. Ele é uma dimensão essencial da identidade pessoal, da dignidade e da realização subjetiva. Essa atribuição de sentido ao trabalho conecta-se não só a objetivos econômicos, mas também a metas familiares, ao sentimento de ser útil socialmente e à possibilidade de transformação da própria vida. Em outras palavras, o trabalho funciona como um espaço simbólico fundamental para o pertencimento social, a construção da identidade e a projeção de um futuro melhor.

Essa percepção reforça a centralidade do trabalho na vida dos sujeitos, mesmo diante de condições organizacionais adversas, como conflitos interpessoais, sobrecarga e falta de reconhecimento. O fato de o trabalho continuar sendo um lugar de significado evidencia a resiliência dos trabalhadores e sua capacidade de buscar sentido em meio às dificuldades.

Segundo a abordagem da psicodinâmica do trabalho, o modo como o indivíduo atribui sentido à sua atividade profissional exerce papel fundamental na preservação de sua saúde psíquica (Dejours, 2006). É fundamental que o indivíduo se reconheça no trabalho e que haja reconhecimento social dessa atividade, ultrapassando a mera competência técnica e incluindo a valorização da utilidade e do valor ético do que se realiza. Para Dejours e Abdoucheli (1994), a ausência desse reconhecimento, ou a frustração na autonomia e no valor atribuído ao trabalho, pode desencadear sofrimento psíquico, alienação e, em última instância, adoecimento mental.

Ademais, o trabalho, para o sujeito, é mais do que uma simples atividade remunerada ou um meio de alcançar estabilidade econômica. Ele possui uma dimensão subjetiva profunda, pois está intimamente ligado à identidade pessoal, ao sentimento de pertencimento e à possibilidade de realização de projetos de vida (Dejours, 2008). O autor destaca que o trabalho vai além de uma simples atividade objetiva, sendo uma experiência vivida que envolve emoções, inteligência e desejo. O sentido atribuído ao trabalho está diretamente relacionado ao valor que o indivíduo confere à sua atividade, à forma como se identifica com ela e ao reconhecimento social que recebe por meio do que faz.

Assim, o sentido do trabalho está profundamente vinculado à possibilidade de o trabalhador afirmar sua identidade, exercer sua criatividade e sentir-se reconhecido e integrado

no coletivo. É por meio do trabalho que muitos indivíduos constroem um sentimento de utilidade social, reforçam sua autoestima e desenvolvem vínculos de pertencimento. Quando essa dimensão simbólica é comprometida, seja pela desqualificação do saber-fazer, pela ausência de reconhecimento ou pela precarização das condições laborais, o trabalho pode deixar de ser uma fonte de realização e tornar-se um espaço privilegiado de sofrimento psíquico (Dejours, 2008).

Corroborando com esta perspectiva, os estudos de comportamento organizacional reconhecem que o significado do trabalho emerge das interpretações subjetivas construídas pelos indivíduos a partir de suas vivências, trajetórias e interações com o ambiente de trabalho. Nessa abordagem, o trabalho é entendido como uma experiência complexa, que pode ser fonte de realização pessoal, identidade e reconhecimento, ou, ao contrário, de frustração e sofrimento, dependendo das condições e da qualidade das relações estabelecidas (Rodrigues; Barrichello; Morin, 2016).

De acordo com Antunes (2006b), o trabalho configura-se como um elemento dialético que articula duas dimensões essenciais da existência humana: a necessidade e a realização. Assim, assume um papel central podendo conferir sentido a vida do sujeito, permitindo a criação, a transformação da natureza e das relações sociais.

Para Morin (2001), o trabalho está associado à noção de emprego, já que o salário que ele propicia permite prover as necessidades de base, dá um sentimento de segurança e possibilita ser autônomo e independente. Além disso, se o indivíduo avalia positivamente o trabalho, tende a encontrar sentido e, assim, cooperar com o grupo e empenhar-se individualmente para alcançar os objetivos da organização. Por outro lado, se o perceber negativamente, tenderá a achar que seu trabalho não tem sentido e apresentará sintomas de estresse ou angústia, afetando negativamente sua saúde e desempenho (Morin, 2008).

Por fim, a análise dos dados revela que o trabalho é vivido de forma ambivalente pelos participantes, como fonte simultânea de prazer e sofrimento. O sofrimento está relacionado a fatores como falta de autonomia, pressão por produtividade e ausência de diálogo com a gestão, o que contribui para a perda de sentido no trabalho e o desgaste emocional. No entanto, experiências de prazer também emergem, especialmente por meio da cooperação entre colegas, do domínio técnico e do reconhecimento interpessoal.

Esse contraste reforça o papel central do coletivo na sustentação da saúde psíquica, mostrando que o reconhecimento social e os vínculos afetivos são essenciais para transformar o sofrimento em uma experiência elaborada e até mesmo geradora de crescimento. A psicodinâmica do trabalho contribui para compreender essas vivências, apontando que o

sofrimento pode ser produtivo quando reconhecido e transformado, mas tende a gerar adoecimento quando negado ou silenciado.

7.9 Relação entre prazer e sofrimento na experiência laboral

A análise integrada dos dados qualitativos e quantitativos revela que o trabalho é vivido como uma experiência ambivalente, na qual prazer e sofrimento coexistem. As condições organizacionais desfavoráveis, como a pressão por produtividade e a falta de autonomia, contribuem para o sofrimento e para a adoção de estratégias defensivas que podem perpetuar esse cenário.

Os resultados quantitativos revelam uma associação significativa entre a baixa participação nas decisões organizacionais e a escassez de diálogo com a gestão, elementos que contribuem para o aumento do sofrimento psíquico entre os trabalhadores. Esses achados fortalecem a percepção de perda de sentido no trabalho, evidenciada também nos relatos qualitativos. A falta de autonomia e de controle sobre a própria atividade laboral compromete o sentimento de pertencimento, agravando o mal-estar emocional (Dejours, 2022b).

Segundo Martins e Pires (2024), o trabalho é, por sua natureza, uma fonte de sofrimento, mas esse mal-estar é também a força motriz que impulsiona o trabalhador a buscar soluções para a situação problema. O sofrimento no trabalho ocupa ainda, um papel essencial para a construção de um tipo de conhecimento que só é adquirido por meio do contato com a realidade concreta da prática laboral.

Diante disso, o sofrimento no ambiente laboral surge a partir da discrepância entre o trabalho real, isto é, a forma como as atividades são efetivamente vivenciadas e realizadas pelos trabalhadores no dia a dia, e o trabalho prescrito, definido previamente pelas normas, procedimentos e expectativas estabelecidas pela organização. Essa divergência entre o que é planejado e o que é executado pode gerar tensões, frustrações e sofrimento psíquico (Duarte; Dejours, 2019).

Quando o sofrimento é negado ou reprimido, tende a se manifestar de maneira patológica, causando sintomas como ansiedade, depressão e esgotamento psíquico. Por outro lado, quando é reconhecido e processado, o sofrimento pode atuar como um impulso para o crescimento pessoal e profissional. Isso acontece porque o sofrimento frequentemente indica a necessidade de mudanças, seja na identidade individual do trabalhador, seja nas estruturas organizacionais que influenciam sua experiência (Barbosa *et al.*, 2018).

Os relatos das entrevistas enriquecem os achados quantitativos ao revelar a complexidade das experiências dos trabalhadores, evidenciando que o trabalho é vivido simultaneamente como fonte de prazer e sofrimento. As falas dos entrevistados expressam essa dualidade presente no cotidiano laboral: de um lado, o sofrimento causado por condições adversas, como a pressão por alta produtividade, relações interpessoais distantes e falta de autonomia; de outro, o prazer que surge da cooperação, do domínio técnico e do reconhecimento social entre colegas.

Nesse sentido, os dados indicam que o prazer encontrado no trabalho está relacionado à experiência coletiva, na qual o reconhecimento entre pares e o domínio das atividades técnicas atuam como elementos protetores e sustentadores da saúde mental. O ambiente cooperativo cria uma rede de apoio emocional que pode amenizar as tensões vividas, transformando o trabalho em um espaço simbólico de pertencimento e afirmação da identidade profissional (Dejours; Abdoucheli, 1994).

Os resultados evidenciam que, apesar das tensões e dificuldades, o trabalho em equipe e a convivência cooperativa são valorizados pelos trabalhadores, especialmente pelo prazer nas tarefas técnicas e pelo reconhecimento mútuo. Esse cenário reforça o papel central da coletividade no ambiente de trabalho, evidenciando que o trabalho não se constitui como uma atividade isolada, mas como uma construção social mediada pelas interações com os outros. Diante disso, o prazer no trabalho está profundamente vinculado aos laços sociais e ao reconhecimento interpessoal, elementos fundamentais para a sustentação da saúde psíquica no contexto laboral (Dejours; Abdoucheli, 1994).

Esse ponto de vista é corroborado por Heloani e Lancman (2004), que reforçam que as emoções no trabalho, tanto sofrimento quanto prazer, emergem dentro do coletivo, mediadas pelas normas e estratégias sociais do grupo. Assim, o coletivo é simultaneamente um espaço de subjetivação e pertencimento, capaz de mitigar ou agravar os riscos à saúde mental dos trabalhadores.

A psicodinâmica do trabalho, enquanto abordagem clínica voltada para o contexto laboral, tem como objetivo compreender a vida psíquica dos trabalhadores, com ênfase nas experiências de sofrimento psíquico e nas estratégias defensivas mobilizadas para enfrentá-lo. Essa perspectiva busca analisar como os sujeitos elaboram o sofrimento no cotidiano profissional e, eventualmente, o transformam em fonte de prazer e realização (Duarte; Dejours, 2019).

Neste contexto, as estratégias defensivas adotadas pelos trabalhadores ganham destaque. A racionalização do sofrimento, interpretando as dificuldades como inerentes à técnica ou rotina e, portanto, imutáveis, demonstra uma forma de adaptação que, apesar de preservar a saúde

mental momentaneamente, impede a transformação das condições que causam sofrimento. Isso evidencia um movimento de imobilização diante da adversidade, uma resposta típica a ambientes organizacionais rígidos e pouco participativos.

Giongo, Monteiro e Sobrosa (2015) reforçam que o reconhecimento profissional não é apenas um reforço individual, mas um fator social que possibilita a transformação do sofrimento em prazer. A construção da identidade do trabalhador depende desse reconhecimento, que oferece sentido e valor ético às atividades desempenhadas. Dejours (2006) complementa essa visão ao afirmar que o prazer no trabalho depende da validação social, do reconhecimento do outro, elemento essencial para a saúde psíquica.

Assim, os dados qualitativos e quantitativos dialogam para mostrar que o trabalho não é apenas um fator de risco ou de proteção isoladamente, mas um espaço de tensão onde o prazer e o sofrimento coexistem. Essa coexistência ressalta a importância de se promover ambientes que ampliem a autonomia, a participação e o reconhecimento social, permitindo que os trabalhadores possam construir sentidos significativos que sustentem sua saúde mental e seu engajamento.

Assim, os resultados qualitativos e quantitativos demonstram que, diante de condições adversas, o trabalho pode deixar de ser fonte de realização e se tornar causa de sofrimento psíquico e físico. A interdependência entre mente e corpo evidencia um adoecimento multifatorial, agravado pela falta de reconhecimento, diálogo e cooperação. A Psicodinâmica do Trabalho destaca que a saúde depende da capacidade de transformar o sofrimento em experiência criativa, o que, quando ausente, favorece o surgimento de burnout e outros transtornos mentais. No Quadro 7, temos um resumo das informações levantadas na pesquisa:

Quadro 7 - Resumo das informações levantadas na pesquisa

Eixo Temático	Síntese dos Achados
Riscos da Atividade e Lazer	Riscos mais reconhecidos: choque elétrico e queda de altura. Riscos invisíveis (ergonômicos, soterramento) pouco percebidos, indicando lacunas na formação. Atividades de lazer centradas em descanso e convivência familiar, voltadas à recuperação física e emocional.
Organização do Trabalho	Falta de pessoal acarreta acúmulo de funções, sobrecarga, exaustão e risco de adoecimento físico e mental. Alta rotatividade agrava o cenário. Jornadas extensas, horas extras e escalas imprevisíveis dificultam o equilíbrio entre vida pessoal e trabalho, elevando o desgaste e os riscos em situações emergenciais. Normas formais existem, mas sua aplicação é desigual e arbitrária, gerando percepções de injustiça, insegurança e desconfiança na gestão. Falhas na fiscalização perpetuam o problema. Liderança centralizadora, com baixa escuta e má distribuição de tarefas. Apesar disso, valoriza a coletividade e competências técnicas. Ambivalência que afeta bem-estar e engajamento. Treinamentos são considerados teóricos, desatualizados e desconectados da prática. Ausência de continuidade afeta a segurança e a motivação. Há demanda por formação prática e recorrente. Tarefas repetitivas e ausência de reconhecimento enfraquecem a identidade e o engajamento profissional. Predomina a sensação de indiferença institucional e desvalorização profissional.
Condições de Trabalho	Trabalhadores menos experientes percebem mais falhas. Recursos insuficientes comprometem a segurança, aumentam o sofrimento e limitam a autonomia no trabalho. Não há políticas institucionais de ascensão ou formação continuada. Essa estagnação gera frustração, principalmente entre os que almejam progressão na carreira.
Dinâmicas de Lideranças e Convivência com Gestores	Falta de diálogo, distanciamento e comportamentos autoritários minam a confiança e o engajamento entre trabalhadores e gestores. Liderança influencia negativamente as relações no grupo.
Conciliação Trabalho-Família	Dificuldade em conciliar vida profissional e familiar causa sofrimento, culpa e frustração, reforçando o desgaste emocional dos trabalhadores.
Impactos na Saúde Mental e Física	Condições adversas geram sofrimento psíquico e físico. Falta de apoio institucional e diálogo agravam o adoecimento, que se manifesta também no corpo (dores, lesões).
Convivência e Interações entre Colegas de Trabalho	Os fatores de proteção identificados envolvem cooperação no trabalho, reforçado pelo apoio e solidariedade entre colegas e o reconhecimento entre pares.
Sentido do Trabalho	O trabalho é fonte de identidade e pertencimento, mas também de sofrimento. Há prazer no reconhecimento e na cooperação, mas sofrimento diante da pressão e da falta de escuta. Apesar das dificuldades enfrentadas, os trabalhadores continuam atribuindo ao trabalho um valor que ultrapassa o sustento econômico, reconhecendo-o como espaço de construção da identidade, de pertencimento e de realização pessoal e social.
Prazer e Sofrimento no Trabalho	Vivência ambígua do trabalho: de um lado o prazer, relacionado à experiência coletiva, na qual o reconhecimento entre pares e o domínio das atividades técnicas atuam como elementos protetores e sustentadores da saúde mental. De outro o sofrimento causado por condições adversas, como a pressão por alta produtividade, relações interpessoais distantes e falta de autonomia;

Fonte: Elaborado pela autora com base na pesquisa realizada.

8 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os resultados deste estudo permitiram o mapeamento e análise dos fatores psicossociais de risco e proteção à saúde mental de trabalhadores que atuam em atividades em altura e espaço confinado em uma empresa da região metropolitana de Porto Alegre, no estado do Rio Grande do Sul/RS.

A opção metodológica por realizar o levantamento das informações em dois municípios distintos, ambos atendidos pela empresa em questão, teve como finalidade identificar possíveis variações nas condições de trabalho, nas dinâmicas organizacionais e nas experiências subjetivas dos trabalhadores em função do local de atuação. Contudo, os resultados obtidos indicaram a inexistência de diferenças significativas entre as amostras provenientes desses contextos distintos.

A pesquisa evidenciou que os trabalhadores estudados têm boa percepção sobre os principais riscos físicos no ambiente de trabalho, como choque e queda de altura, o que reforça a importância de treinamentos contínuos e de medidas preventivas de segurança no trabalho, alinhadas aos riscos da atividade. No entanto, riscos como atropelamentos e problemas ergonômicos foram mencionados por menos de 5% dos participantes, e os riscos psicossociais, como dificuldades de atenção, por menos de 2%. Esses dados indicam lacunas importantes na conscientização, especialmente em relação aos impactos não visíveis, mas igualmente prejudiciais à saúde mental e emocional.

Em relação ao tempo livre, os trabalhadores demonstram priorizar atividades de descanso e convivência familiar, como apreciar a família e descansar, o que sinaliza uma tentativa de compensar o desgaste físico e emocional da rotina laboral. Já atividades que exigem esforço cognitivo, como estudar ou continuar trabalhando em casa, foram pouco mencionadas, reforçando a necessidade de recuperação após a jornada. A baixa menção a atividades cognitivamente exigentes durante esse período destaca a importância de reservar momentos de recuperação para preservar a saúde e o bem-estar, evidenciando a necessidade de um equilíbrio saudável entre trabalho e vida pessoal.

Os dados também demonstram percepções diferem entre trabalhadores com mais tempo de empresa e aqueles com menos tempo na organização. Enquanto os primeiros consideram os recursos de trabalho relativamente adequados, os relatos dos trabalhadores com menos tempo na empresa, apontam para sérias fragilidades no ambiente organizacional, como falta de equipamentos, treinamentos ineficazes e aplicação desigual das normas, o que compromete a segurança e a confiança nas lideranças.

Outro resultado importante refere-se à escassez de pessoal para a realização das tarefas, acompanhada da frequência constante de horas extras. Essas condições têm gerado uma sobrecarga significativa para os trabalhadores, afetando negativamente não só sua saúde física e mental, mas também a motivação e o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal.

A análise integrada dos dados quantitativos e qualitativos revela um modelo de gestão em transição. Por um lado, os dados quantitativos revelam a valorização de competências individuais, o incentivo ao trabalho coletivo e a promoção da inovação, indicando indícios de um movimento em direção a práticas organizacionais mais participativas e colaborativas. Por outro lado, os dados qualitativos evidenciam a permanência de traços de gestão tradicional, com centralização de poder, falhas de comunicação e desorganização nas rotinas, que resultam em desmotivação, sobrecarga e conflitos nas equipes.

Essa ambivalência indica que, embora haja avanços rumo a uma gestão mais moderna, os trabalhadores ainda vivenciam um cotidiano marcado por práticas hierárquicas, pouco comunicativas e distantes da realidade das equipes. Assim, recomenda-se o fortalecimento de programas de desenvolvimento gerencial voltados à escuta ativa, à valorização das equipes e ao cuidado com o bem-estar dos trabalhadores.

Os resultados revelam vivências ambíguas no ambiente de trabalho, nas quais, ao lado de relatos de sofrimento, também emergem aspectos que proporcionam prazer. Sentimentos de frustração, desvalorização e falta de reconhecimento coexistem com o apoio entre colegas, o prazer na realização das atividades técnicas e o significado simbólico do trabalho, que se configura como uma fonte de identidade e pertencimento. Esses elementos funcionam como importantes estratégias de enfrentamento, permitindo que os trabalhadores lidem com as adversidades de um contexto laboral marcado por ambivalência.

Entretanto, apesar das dificuldades enfrentadas, os trabalhadores ainda atribuem ao trabalho um valor que transcende o simples sustento econômico. Para eles, o trabalho é também um espaço fundamental para a construção da identidade pessoal, do senso de pertencimento e da esperança por transformação social e individual. Essa percepção revela que, mesmo diante das adversidades, o trabalho mantém um papel central na vida dos indivíduos, funcionando como fonte de significado, autonomia e possibilidade de realização.

No que diz respeito à saúde física e mental relacionada ao trabalho, as atuais condições laborais têm provocado impactos significativos, manifestados por sofrimento emocional, isolamento, dores crônicas e esgotamento. Além disso, fatores como condições ergonômicas inadequadas, conflitos entre gerações e dificuldades para conciliar a vida profissional com a pessoal contribuem para agravar ainda mais essa situação. A partir da análise global do estudo,

foi possível identificar importantes fatores psicossociais de risco e de proteção à saúde mental no ambiente de trabalho.

Entre os fatores psicossociais de risco encontrados, destacam-se a sobrecarga e o acúmulo de tarefas; a escassez de pessoal; a falta de equipamentos adequados e de treinamentos contínuos; a jornada extensa; a ausência de reconhecimento e de escuta por parte da gestão; falhas na aplicação das normas institucionais; a falta de oportunidades de crescimento; a desvalorização profissional associada à baixa autonomia; os conflitos nas relações com colegas e gestores e por fim as dificuldades para conciliar as demandas do trabalho com a vida familiar.

Já os fatores de proteção identificados incluem cooperação no trabalho, reforçado pelo apoio e solidariedade entre colegas; o prazer na execução técnica das tarefas; o reconhecimento entre pares; e o sentido atribuído ao trabalho (identidade, pertencimento e dignidade).

Essas evidências reforçam a necessidade de políticas e práticas organizacionais que promovam ambientes mais saudáveis, não apenas do ponto de vista físico, mas também emocional e relacional. Para isso, é fundamental investir em ações integradas que fortaleçam os fatores de proteção, reduzam os riscos psicossociais e promovam uma cultura de gestão mais humana, participativa e sustentável.

Nesse contexto, a pesquisa teve como objetivo não apenas identificar e mapear os fatores psicossociais de risco e proteção à saúde mental no trabalho, mas também compreender como esses fatores interagem e influenciam, positiva ou negativamente, a saúde física e mental dos trabalhadores. Ao integrar esses diferentes aspectos, espera-se que o estudo sirva como base para futuras intervenções e políticas organizacionais que promovam um ambiente de trabalho mais saudável, equilibrado e produtivo.

Por fim, apesar de ter sido conduzida com rigor técnico e científico, esta pesquisa apresenta algumas limitações que devem ser levadas em conta. Uma limitação importante a ser considerada diz respeito à minha posição como psicóloga atuante na própria organização investigada. Essa condição implicou atravessamentos que demandaram constante reflexão crítica sobre minha postura e escuta durante o processo de pesquisa. A dupla inserção como profissional da área de saúde mental e como pesquisadora, exigiu cuidados éticos e metodológicos para minimizar possíveis interferências nas falas dos participantes, bem como evitar interpretações enviesadas. Reconheço que minha presença pode ter influenciado tanto a forma como os trabalhadores expressaram suas experiências quanto a maneira como analisei as informações. Ao mesmo tempo, essa implicação também favoreceu uma escuta mais sensível e comprometida com a compreensão do sofrimento psíquico no trabalho, o que constitui um

ponto de tensão, mas também de profundidade na produção do conhecimento sobre a temática deste estudo.

Outro aspecto refere-se ao delineamento transversal do estudo, realizado em um único ponto no tempo. Esse formato impossibilita a observação de mudanças nas vivências dos trabalhadores ao longo do tempo, como transformações nas experiências de prazer e sofrimento relacionadas ao trabalho. Além disso, a pesquisa foi desenvolvida em apenas uma empresa do setor elétrico, situada no estado do Rio Grande do Sul. Essa delimitação geográfica e setorial limita a generalização dos resultados para outras regiões ou áreas de atuação. Também é importante considerar que, embora os instrumentos utilizados sejam validados e reconhecidos, eles podem não contemplar plenamente as particularidades das atividades em altura e em espaços confinados, que envolvem riscos específicos e experiências únicas. Essas limitações não comprometem a validade dos achados, mas ajudam a contextualizar os resultados e apontam direções importantes para futuras pesquisas na área.

A pesquisa visa, finalmente, fomentar uma reflexão profunda e abrangente sobre a temática abordada, estendendo-se não apenas ao contexto dos trabalhadores que atuam em altura e em espaços confinados, mas também a outras categorias profissionais. A relevância do estudo vai além da análise de riscos físicos, envolvendo, de forma mais ampla, os impactos sobre a saúde mental no ambiente de trabalho. Em um cenário em que o sofrimento psíquico muitas vezes é negligenciado, espera-se que este trabalho contribua para a compreensão dos riscos psicossociais relacionados à organização e as condições de trabalho, ao estilo de gestão adotado pelas empresas e às consequências patogênicas desses fatores.

Além disso, a pesquisa busca ampliar o conhecimento sobre as relações complexas e, frequentemente, conflituosas entre o trabalhador e seu ambiente laboral. A interação entre o indivíduo e o ambiente de trabalho, marcada por desafios, tensões e desajustes organizacionais, é um ponto central da investigação.

De outro lado, sugere-se que futuros estudos se aprofundem no entendimento dos fatores psicossociais de proteção à saúde dos trabalhadores, especialmente aqueles relacionados ao ambiente de trabalho e às relações laborais que contribuem para a prevenção e mitigação dos efeitos negativos sobre a saúde mental e física. Esse conhecimento é essencial, pois não apenas favorece o bem-estar dos trabalhadores, mas também promove a construção de um ambiente de trabalho mais saudável, equilibrado e produtivo.

9 DESCRIÇÃO E APRESENTAÇÃO DO PRODUTO TÉCNICO

O produto técnico (apêndice C) elaborado a partir da pesquisa-intervenção intitulada “Entre alturas e confinamentos: Saúde Mental e Fatores Psicossociais no Trabalho em ambientes de risco, no âmbito do Programa de Pós-graduação em Psicologia da Unisc, linha de pesquisa em Saúde Mental e Práticas Sociais, foi construído em conformidade com o objetivo da presente pesquisa, atendendo parâmetros como relevância científica, aplicabilidade e ou utilidade, complexidade, inovação entre outros aspectos, de forma a contribuir, tanto para o campo de conhecimento como para a sociedade (Brasil, 2019a). De acordo com a orientação da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), o produto técnico deve ser algo tangível, resultante de uma atividade docente ou discente, podendo sua utilização ser realizada de forma individual ou em grupo (Brasil, 2019a).

Nessa perspectiva, o produto técnico apresentado consiste na elaboração de um *Guia de Diretrizes para o Mapeamento dos Fatores Psicossociais de Risco e de Proteção à Saúde Mental de Trabalhadores*, desenvolvido a partir da análise e interpretação dos dados produzidos ao longo desta pesquisa. O guia tem como objetivo oferecer às organizações e aos profissionais da área de saúde ocupacional, um instrumento metodológico sistemático para a identificação, análise, controle e prevenção dos riscos psicossociais, contribuindo para a construção de ambientes de trabalho mais seguros e saudáveis.

Ao articular produção de conhecimento científico, aplicação prática e intervenção no campo da Saúde do Trabalhador, o produto técnico apresenta elevada aderência às linhas de atuação do Programa. Fundamentado nos referenciais da Psicodinâmica do Trabalho e da Saúde do Trabalhador, o guia traduz os resultados da pesquisa em um instrumento aplicável ao contexto organizacional, qualificando as práticas de prevenção, promoção da saúde mental e gestão dos riscos psicossociais no trabalho.

O impacto do produto técnico manifesta-se no seu potencial de contribuição para a prevenção do adoecimento psíquico e para o fortalecimento da saúde mental coletiva, especialmente em atividades caracterizadas por elevado grau de risco. Ao orientar de forma sistemática a identificação, análise e monitoramento de fatores de risco e de proteção psicossociais, o guia oferece subsídios concretos para a elaboração de planos de ação estratégicos, favorecendo ambientes de trabalho mais seguros, saudáveis e promotores de bem-estar.

Quanto à abrangência, o produto técnico pode ser aplicado em diferentes setores e organizações de trabalho, independentemente do porte ou segmento de atuação, constituindo-

se como um instrumento versátil para o mapeamento dos fatores psicossociais de risco e de proteção à saúde mental. Contudo, sua utilização mostra-se especialmente pertinente em contextos laborais caracterizados por maior exposição a riscos, tais como atividades realizadas em altura, em espaços confinados, com eletricidade, inflamáveis, explosivos ou outras condições perigosas.

Nesse sentido, pode ser utilizado por profissionais que atuam na área da saúde e segurança do trabalho, incluindo psicólogos do trabalho, médicos do trabalho, engenheiros de segurança, engenheiros de ergonomia e profissionais de saúde ocupacional, desde que disponham de conhecimentos sobre saúde mental e organização do trabalho. A abrangência potencial do produto é ampliada pelo caráter flexível da metodologia proposta, que permite a adaptação das diretrizes a distintas categorias profissionais e realidades organizacionais, possibilitando sua expansão para além dos contextos inicialmente delimitados.

Apresenta elevado potencial de replicabilidade, uma vez que propõe procedimentos metodológicos claros e sistematizados para o mapeamento dos riscos psicossociais, favorecendo sua aplicação por diferentes equipes técnicas e em múltiplos contextos de trabalho. Ao mesmo tempo, reconhece a complexidade inerente à análise da saúde mental no trabalho, ao integrar dimensões objetivas e subjetivas da atividade laboral, considerando condições de trabalho, organização das tarefas, relações sociais e vivências dos trabalhadores. Tal complexidade exige a atuação de profissionais qualificados e com conhecimentos em saúde mental e organização do trabalho, assegurando uma aplicação ética, crítica e contextualizada do instrumento.

O produto técnico responde a uma demanda crescente das organizações e dos profissionais da área, intensificada pelo reconhecimento normativo e institucional dos riscos psicossociais e pela necessidade de instrumentos que subsidiem práticas preventivas e participativas de gestão. Nesse sentido, o guia supre uma lacuna existente ao oferecer um referencial metodológico que vai além do atendimento a requisitos legais, estimulando uma gestão preventiva, humanizada e orientada para a promoção de saúde mental do trabalho.

No que se refere à inovação, o avanço proposto pelo produto técnico reside principalmente em sua contribuição metodológica e conceitual, ao integrar os aportes da Psicodinâmica do Trabalho aos processos de mapeamento e gestão de riscos psicossociais. Essa abordagem desloca o foco de práticas meramente prescritivas para uma perspectiva que reconhece o trabalhador como sujeito do trabalho, valoriza suas experiências e estratégias de enfrentamento e promove o diálogo e a escuta qualificada, centrados no trabalho real, como elementos fundamentais para o fortalecimento do bem-estar, do reconhecimento e da

construção de sentido no trabalho, pilares essenciais da promoção da saúde mental e da sustentabilidade das organizações.

A construção do guia fundamentou-se nos aportes teóricos da Psicodinâmica do Trabalho e da Saúde do Trabalhador, os quais evidenciam que a articulação entre as exigências do trabalho, as margens de autonomia, o reconhecimento e o suporte social constitui um elemento central para a preservação da saúde mental e para a construção do sentido do trabalho (Dejours, 1992; 2012). Assim, adota um olhar que integra as dimensões objetivas e subjetivas da atividade laboral, favorecendo a construção de ambientes de trabalho mais cooperativos e promotores de sentido, nos quais os trabalhadores possam exercer suas atividades com maior segurança, reconhecimento e possibilidade de vivenciar o prazer no trabalho.

Nessa perspectiva, a saúde mental no trabalho é compreendida como resultado das relações dinâmicas entre as condições objetivas de trabalho, a organização das tarefas e as vivências subjetivas dos trabalhadores, o que exige uma análise que considere tanto os fatores externos tais como carga, ritmo e recursos disponíveis, quanto os processos de atribuição de sentido ao trabalho e as estratégias de mediação entre sofrimento e prazer construídas no cotidiano laboral (Dejours, 1992). Com base nessa compreensão, as diretrizes do guia orientam a identificação de fatores de risco e de proteção psicossociais, subsidiando a elaboração de planos de ação estratégicos voltados à prevenção do adoecimento e à promoção da saúde mental coletiva, ao mesmo tempo em que estimulam uma gestão preventiva, participativa e humanizada, centrada no diálogo, na escuta qualificada do trabalhador e no reconhecimento deste como sujeito do trabalho, contribuindo para o fortalecimento do bem-estar, do reconhecimento e da construção de sentido no trabalho no contexto organizacional.

Diante disso, oferece orientações metodológicas e técnicas direcionadas a profissionais e equipes responsáveis pelo levantamento de riscos psicossociais no ambiente de trabalho, buscando padronizar procedimentos de identificação, análise e monitoramento de fatores de risco e de proteção à saúde mental, em conformidade com as diretrizes metodológicas nele estabelecidas. Para tanto, o guia organiza-se em eixos temáticos construídos a partir da análise e interpretação dos resultados desta pesquisa, os quais sistematizam dimensões psicossociais relevantes do trabalho tal como emergiram do material empírico.

Todos os eixos evidenciam, de forma articulada, os fatores de risco e de proteção à saúde mental dos trabalhadores conforme identificados na investigação, respeitando as vivências, os sentidos atribuídos ao trabalho e as estratégias de enfrentamento relatadas. Esses eixos configuram-se, assim, como referenciais analíticos e operacionais, favorecendo o reconhecimento de sinais de alerta e subsidiando a definição de ações coerentes com a realidade

do trabalho, voltadas à promoção da saúde mental e da segurança no ambiente laboral.

O Eixo 1, sobre os riscos da atividade contempla tanto os riscos diretamente percebidos pelos trabalhadores, como quedas, choques elétricos e sufocamento entre outros, quanto aqueles menos visíveis, de natureza ergonômica e psicossocial. A proteção se estabelece por meio de treinamentos contínuos e práticas de lazer que promovam o descanso e recuperação física e psicológica do trabalhador, enquanto os sinais de alerta incluem a baixa percepção dos riscos e a ocorrência de acidentes evitáveis.

O Eixo 2, que aborda a escassez de pessoal e a carga de trabalho, refere-se ao acúmulo de funções e à sobrecarga, cujas consequências podem incluir exaustão e redução da produtividade. A adequada gestão de pessoal, o rodízio de tarefas e a previsão de pausas atuam como mecanismos de proteção, sendo a recorrência de afastamentos e erros indicadores de alerta.

O Eixo 3, relacionado a jornada de trabalho, aborda os impactos das longas escalas, horas extras excessivas e da imprevisibilidade sobre a saúde dos trabalhadores. A proteção depende do estabelecimento de escalas claras e previsíveis, do controle de horas de trabalho e do respeito aos intervalos legais. Sinais de fadiga crônica, erros operacionais e conflitos familiares indicam a necessidade de ações corretivas.

O Eixo 4, relativo as práticas gerenciais e liderança enfatiza os riscos de estilos centralizadores e pouco participativos, que podem gerar clima organizacional negativo e rotatividade. A liderança participativa, pautada na escuta e no feedback construtivo, constitui fator protetivo fundamental.

O Eixo 5, dedicado a treinamento e capacitação, ressalta a importância de alinhar os conteúdos formativos às demandas e práticas concretas do trabalho. Treinamentos exclusivamente teóricos ou desatualizados tendem a favorecer erros repetitivos e baixa produtividade, ao passo que formações práticas, contínuas e contextualizadas fortalecem a proteção.

O Eixo 6, acerca das normas institucionais e justiça ressalta a relevância da aplicação igualitária das regras e da transparência nos processos de fiscalização. A percepção de incoerência ou ineficácia normativa fragiliza a confiança dos trabalhadores e aumenta riscos organizacionais.

O Eixo 7, relacionado aos recursos materiais trata da adequação e disponibilidade de equipamentos e EPIs. A ausência ou inadequação desses recursos gera vulnerabilidade, enquanto a reposição rápida e a manutenção preventiva funcionam como medidas protetivas.

O Eixo 8, que se refere ao trabalho repetitivo e do reconhecimento, evidencia os riscos

decorrentes da desvalorização e da monotonia, os quais podem resultar em apatia e redução do engajamento. Estratégias de valorização dos trabalhadores, bem como a diversidade de tarefas, contribuem para o fortalecimento do vínculo dos trabalhadores com suas atividades.

O Eixo 9, sobre oportunidades de crescimento, ressalta a relevância de implementar planos de carreira e programas de qualificação contínua. A ausência dessas condições gera frustração e evasão de talentos, enquanto processos transparentes de promoção e programas de desenvolvimento funcionam como fatores motivadores.

O Eixo 10, associado às relações interpessoais e ao clima organizacional, aborda os riscos associados a conflitos, isolamento e sobreposição de tarefas. O fortalecimento do trabalho em equipe, a mediação de conflitos e a integração de novos trabalhadores na equipe configuram-se como elementos de proteção.

O Eixo 11, que trata da conciliação entre trabalho e família, evidencia as dificuldades enfrentadas pelos trabalhadores para compatibilizar suas responsabilidades laborais e familiares. A flexibilização das escalas e o apoio institucional, ao possibilitarem maior equilíbrio entre trabalho e vida familiar, atuam como importantes estratégias de mitigação desse risco.

O Eixo 12, vinculado ao sentido do trabalho, prazer e sofrimento apontam os riscos decorrentes da perda de autonomia, do excesso de pressão por resultados e da ausência de escuta pelos gestores. O reconhecimento, a cooperação e a promoção de espaços de diálogo configuram-se como recursos protetivos fundamentais à manutenção do prazer no trabalho.

O Eixo 13, a respeito dos impactos na saúde física e mental dos trabalhadores, integra as dimensões anteriores e evidencia a relação direta entre condições de trabalho adversas e o adoecimento físico e mental. O suporte psicológico, a ergonomia, a atenção médica e as políticas de qualidade de vida representam medidas indispensáveis de prevenção e promoção da saúde.

Diante disso, as diretrizes do guia configuram-se como um instrumento simultaneamente prático e reflexivo, destinado a profissionais responsáveis pelo mapeamento de riscos psicossociais e pela elaboração de planos de ação no contexto organizacional. Além disso, o guia oferece orientações voltadas à redução dos riscos, ao fortalecimento dos fatores de proteção e à promoção de condições de trabalho mais saudáveis e seguras.

REFERÊNCIAS

- ANTUNES, Ricardo. *Adeus ao trabalho?* Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. São Paulo: Cortez, 2006a.
- ANTUNES, Ricardo. *A era da informatização e a época da informalização riqueza e miséria do trabalho no Brasil*. [S. l.]: Boitempo, 2006b.
- ANTUNES, Ricardo. *O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviço na era digital*. [S. l.]: Boitempo, 2018.
- ANTUNES, Ricardo; PRAUN, Luci. A sociedade dos adoecimentos no trabalho. *Serviço Social & Sociedade*, São Paulo, n. 123, p. 407-427, 2015.
- ARAUJO, Luciane Kozicz Reis; OLIVEIRA, Simone Santos. Mapping of psychosocial risks in the SAMU/DF. *Psicologia: Ciência e Profissão*, Brasília, v. 39, e184126, p. 1-12, 2019. DOI:10.1590/1982-3703003184126
- AREOSA, João. O mundo do trabalho em (re)análise: um olhar a partir da psicodinâmica do trabalho. *Laboreal*, Porto, v. 15, n. 2, 2019.
- ATHAYDE, Milton. Resenha do livro Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. *Cadernos de Saúde Pública*, São Paulo, v. 21, n. 3, p. 984-990, 2005.
- BACKHAUS, Insa *et al.* Organizational change: challenges for workplace psychosocial risks and employee mental health. *BMC Public Health*, [s. l.], v. 24, n. 1, p. 2477, 2024.
- BAIERLE, Tatiana Cardoso; MERLO, Álvaro Roberto Crespo. Saúde mental e subjetividade no trabalho de uma guarda municipal: estudo em psicodinâmica do trabalho. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, [s. l.], v. 11, n. 1, 2008, p. 69-81.
- BARBOSA, Irella Borges dos Santos *et al.* *Sofrimento psíquico e o trabalho*. [S. l.: s. n.], 2018.
- BOTTEGA, Carla Garcia. *Loucos ou heróis: um estudo sobre prazer e sofrimento no trabalho dos educadores sociais com adolescentes em situação de rua*. 2009. 201 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social e Institucional) – Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2009.
- BRANT, Luiz Carlos; MINAYO-GOMEZ, Carlos. A transformação do sofrimento em adoecimento: do nascimento da clínica à psicodinâmica do trabalho. *Ciência & Saúde Coletiva*, Rio de Janeiro, v. 9, p. 213-223, 2004.
- BRASIL. Coordenação do Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior. Grupo de Trabalho de Produção Técnica. *Relatório de Grupo de Trabalho*. Brasília, 2019a. Disponível em: http://www.capes.gov.br/images/novo_portal/documentos/DAV/avaliacao/10062019_Produção-Técnica.pdf. Acesso em: 28 out. 2025.

BRASIL. Ministério da Fazenda. *Adoecimento mental e trabalho: a concessão de benefícios por incapacidade relacionados a transtornos mentais e comportamentais entre 2012 e 2016*. Brasília: MF, 2017.

BRASIL. Ministério da Saúde. Conselho Nacional de Saúde. Sofrimento psíquico no ambiente de trabalho: pesquisadoras apontam situação epidêmica na Saúde Mental no Brasil. *In: CONFERÊNCIA NACIONAL DE GESTÃO DO TRABALHO E DA EDUCAÇÃO NA SAÚDE*, 4., 2023, Brasília. *Anais [...]* Brasília: Ministério da Saúde, 2023. Disponível em: <https://conselho.saude.gov.br/ultimas-noticias-cns/3001-sofrimento-psiquico-no-ambiente-de-trabalho-pesquisadoras-apontam-situacao-epidemica-na-saude-mental-no-brasil>. Acesso em: 12 maio 2024.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. *Norma Regulamentadora 33: segurança e saúde nos trabalhos em espaços confinados*. Brasília: MTE, 2006. Disponível em: <http://www.mtps.gov.br/images/Documentos/SST/NR/NR33.pdf>. Acesso em: 7 set. 2024.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. *Norma Regulamentadora nº 33 (NR 33): segurança e saúde nos trabalhos em espaços confinados*. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 29 ago. 2012a.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. *Norma Regulamentadora NR-35 – Trabalho em Altura*. Brasília: MTE, 2012b.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Secretaria de Inspeção do Trabalho. Departamento de Segurança e Saúde no Trabalho. *Manual de auxílio na interpretação e aplicação da norma regulamentadora nº35. Trabalhos em Altura: NR-35 Comentada*. Brasília: MTE, 2013.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. *NR-33 – Segurança e Saúde nos Trabalhos em Espaços Confinados*. Brasília: MTE, 2022. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego>. Acesso em: 31 maio 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. *NR 01 - Disposições gerais e gerenciamento de riscos ocupacionais*. Versão alterada e atualizada pela Portaria MTE Nº 1.419/2024. Brasília: MTP, 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/ptbr/acesso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaoscolegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normasregulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/NR01atualizada2024II.pdf>. Acesso em: 28 out. 2025

BRASIL. Secretaria de Inspeção do Trabalho. *Norma Regulamentadora Nº 35 - Trabalho em Altura*. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 2016. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/composicao/orgaos-especificos/secretaria-de-trabalho/inspecao/seguranca-e-saude-notrabalho/ctpp-nrs/norma-regulamentadora-no-35-nr-35>. Acesso em: 15 maio 2024.

BRASIL. Secretaria de Inspeção do Trabalho. *Normas Regulamentadoras*. Brasília, 2019b. 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/normas-regulamentadoras-nrs>. Acesso em: 15 maio 2024.

CALEFFE, Luiz Gonzaga; MOREIRA, Herivelto. Metodologia da pesquisa para o professor pesquisador. *ILJ*, [s. l.], v. 17, p. 1, 2006.

CALHEIROS, P. R. V. *et al.* “Envelheci no trabalho de tanto estresse”: um estudo de caso sobre estresse e sobrecarga no trabalho (original). *Revista Científica Olimpia*, [s. l.], v. 15, n. 47, p. 103-116, 2018.

CAMARGO, Sávio Ferreira *et al.* Qualidade de vida no trabalho em diferentes áreas de atuação profissional em um hospital. *Ciência & Saúde Coletiva*, Rio de Janeiro, v. 26, p. 1467-1476, 2021.

CARVALHO, A. E. L. *et al.* Stress of nursing professionals working in pre-hospital care. *Revista Brasileira de Enfermagem*, Brasília, v. 73, n. 2, e20180660, 2020. DOI: <https://doi.org/10.1590/0034-7167-2018-0660>

CASTRO, T. C. M. *Reconhecimento e vida dos guardas municipais: clínica do trabalho na atividade de segurança pública*. 2010. 142 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social e Institucional) – Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2010.

CHE HUEI, Lin *et al.* Occupational health and safety hazards faced by healthcare professionals in Taiwan: a systematic review of risk factors and control strategies. *SAGE Open Medicine*, [s. l.], v. 8, 2050312120918999, 2020.

CHIAVENATO, Idalberto. *Gestão de pessoas: o novo papel da gestão do talento humano*. São Paulo: Atlas, 2020.

CLOT, Yves. *A função psicológica do trabalho*. [S. l.: s. n.], 2007. 222 p.

COHEN, Jacob. *A análise de variância e covariância*. Análise de poder estatístico para as ciências comportamentais. [S. l.: s. n.], 1988.

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA (Brasil). *Resolução nº 2, de 21 de janeiro de 2022*. Regulamenta normas e procedimentos para a avaliação psicossocial no contexto da saúde e segurança do trabalhador, em atendimento às normas regulamentadoras emitidas pela Secretaria de Trabalho do Ministério da Economia ou órgão correlato. Brasília: CFP, 2022. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/resolucao-n-2-de-21-de-janeiro-de-2022-376060460>. Acesso em: 7 set. 2024.

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA (Brasil). *Resolução nº 14, de 28 de junho de 2023*. Regulamenta o exercício profissional da psicóloga e do psicólogo na realização de avaliação de riscos psicossociais relacionados ao trabalho, no âmbito das Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Previdência, dos demais marcos legais de órgãos governamentais e de projetos e ações no âmbito de saúde e segurança, nos diferentes contextos de trabalho. Brasília: CFP, 2023. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/resolucao-n-14-de-28-de-junho-de-2023-493181704>. Acesso em: 7 set. 2024.

CONSELHO NACIONAL DE SAÚDE (Brasil). Resolução nº 466, de 12 de dezembro de 2012. *Diário Oficial da União*: Seção 1, Brasília, DF, p. 59, 13 jun. 2013.

COSTA, Elaine de Souza; FERRAZ, Fernando Toledo. Bem-estar, esperança e trabalho humano. *Brazilian Journals of Business*, São José dos Pinhais, v. 2, n. 3, p. 2891-2908, 2020.

COSTA, Silas Dias Mendes; MARQUES, Esther de Matos Ireno; FERREIRA, Ana Carolina Chaves. Entre sentidos do trabalho, prazer e sofrimento: um estudo baseado na perspectiva de jovens trabalhadores-estudantes. *Revista Gestão Organizacional*, Chapecó, v. 13, n. 1, p. 64-85, 2020.

DANIELLOU, François. A ergonomia em busca de seus princípios debates epistemológicos. [S. l.]: Blucher, 2004.

DEJOURS, Christophe. *A loucura do trabalho*: estudo de psicopatologia do trabalho. São Paulo: Oboré Editorial, 1987.

DEJOURS, Christophe. A Psicodinâmica do Trabalho. In: DEJOURS, Christophe *et al.* *A Psicodinâmica do Trabalho*: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho. São Paulo: Atlas, 1992.

DEJOURS, Christophe. A carga psíquica do trabalho. In: DEJOURS, C.; ABDOUCHELI, E.; JAYET, C. (Org.). *Psicodinâmica do trabalho*: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho. São Paulo: Atlas, 1994. p. 21-32

DEJOURS, Christophe. Différence anatomique et reconnaissance du réel dans le travail. *Les Cahiers du Genre*, [s. l.], v. 29, n. 1, p. 101-125, 2000.

DEJOURS, C. Addendum: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. In: LANCMAN, S.; SNELWAR, L. I. *Christophe Dejours*: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. Rio de Janeiro: Fundação Oswaldo Cruz, 2004a. p. 47-104.

DEJOURS, Christophe. *A loucura do trabalho*: estudo de psicopatologia do trabalho. 6. ed. São Paulo: Cortez, 2004b.

DEJOURS, Christophe. Subjetividade, trabalho e ação. *Production*, São Paulo, v. 14, p. 27-34, 2004c.

DEJOURS, Christophe. *A banalização da injustiça social*. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 2006.

DEJOURS, Christophe. *Conjurer la violence*: travail, violence et santé. [S. l. : s. n.], 2007.

DEJOURS, Christophe. Addendum – da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. In: LANCMAN, S.; SZNELWAR, L. I. *Cristophe Dejours*: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. Rio de Janeiro: Fiocruz; Brasília: Paralelo 15, 2008. p. 49-106.

DEJOURS, C. Trabalho, trabalho e emancipação. Brasília: Paralelo 15, 2012.

DEJOURS, Christophe. Saúde mental, trabalho e a subjetividade. *Psicologia & Sociedade*,

Belo Horizonte, v. 23, n. 2, p. 157-167, 2011.

DEJOURS, Christophe. *A banalização da injustiça social*. 5. ed. Rio de Janeiro: FGV Editora, 2012a.

DEJOURS, Christophe. Psicodinâmica do trabalho e teoria da sedução. *Psicologia em Estudo*, Maringá, v. 17, n. 3, p. 363-371, jul./set. 2012b.

DEJOURS, Christophe. *Subjetividade, trabalho e ação*. 7. ed. Brasília: Editora Universidade de Brasília, 2015.

DEJOURS, Christophe. *A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho*. 8. ed. São Paulo: Cortez, 2022a.

DEJOURS, Christophe. *Trabalho vivo, tomo II: Trabalho e emancipação*. 2. ed. São Paulo: Blucher, 2022b.

DEJOURS, Christophe; ABDOUCHELI, Elida. Itinerário teórico em psicopatologia do trabalho. In: DEJOURS, Christophe *et al.* (Org.). *Psicodinâmica do trabalho: contribuições da Escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho*. São Paulo: Atlas, 1994. p. 45-65.

DI TECCO, Cristina; PERSECHINO, Benedetta; IAVICOLI, Sergio. Psychosocial risks in the changing world of work: moving from the risk assessment culture to the management of opportunities. *La Medicina del Lavoro*, [s. l.], v. 114, n. 2, p. e2023013, 2023.

DUARTE, Antoine; DEJOURS, Christophe. Le harcèlement au travail et ses conséquences psychopathologiques: une clinique qui se transforme. *L'évolution Psychiatrique*, [s. l.], v. 84, n. 2, p. 337-345, 2019.

FARIAS, Paula *et al.* Riscos psicossociais: prevenção e controlo do stress ocupacional. *Revista de Investigação & Inovação em Saúde*, Oliveira de Azeméis, v. 6, n. 1, p. 125-137, 2023.

FACAS, E. P. *Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho* - Contribuições da Psicodinâmica do Trabalho. 2013. Tese (Doutorado) - Universidade de Brasília, Brasília, 2013.

FACAS, V. G. *Psicodinâmica do trabalho e saúde mental: processos subjetivos e estratégias de enfrentamento*. São Paulo: Editora X, 2018.

FACAS, Emílio Peres. PROART: Riscos Psicossociais relacionados ao trabalho. Porto Alegre, RS. Editora Fi, 2021.

FELÍCIO, Matheus Oliveira *et al.* Segurança do trabalho: os problemas nos canteiros de obras por falta dos equipamentos de proteção individual–EPI'S Work safety: problems at construction site due to the lack of individual protection equipment-PPE'S. *Brazilian Journal of Development*, [s. l.], v. 8, n. 6, p. 47029-47047, 2022.

FERNANDES, C.; PEREIRA, A. Exposição a fatores de risco psicossocial em contexto de trabalho: revisão sistemática. *Revista de Saúde Pública*, São Paulo, v. 50, n. 24, 2016. DOI: 10.1590/S1518-8787.2016050006129

FERNANDES NETO, Manuel Fernandes; CANTERMI, Bruno de Amorim; LIZOTE, Suzete Antonieta. Revisão bibliográfica: relação entre cultura organizacional e liderança/revisão de literatura: relação entre cultura organizacional e liderança. *ID on-line. Revista de psicologia*, Jaboatão dos Guararapes, v. 15, n. 57, p. 1-18, 2021.

FERREIRA, L. M.; ARAÚJO, V. P.; MENEZES, R. S. Capacitação em segurança do trabalho em espaços confinados: um estudo sobre percepção de risco. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, v. 45, p. 1-10, 2020.

FERREIRA, M. C.; MENDES, A. M. Só de pensar em vir trabalhar, já fico de mau humor: atividade de atendimento ao público e prazer-sofrimento no trabalho. *Revista Estudos de Psicologia*, Natal, v. 6, n. 1, p. 97-108, 2001.

FONTELLES, Mauro José *et al.* Metodologia da pesquisa científica: diretrizes para a elaboração de um protocolo de pesquisa. *Revista Paraense de Medicina*, Belém, v. 23, n. 3, p. 1-8, 2009.

GARCIA, Julio Cesar. *O trabalho e a qualidade de vida na sociedade contemporânea: a percepção do profissional de nível superior das organizações de médio e grande porte do segmento da construção pesada no Brasil*. São Paulo: Nelpa, 2024.

GIL, Antonio Carlos. *Pesquisa qualitativa básica*. Petrópolis: Vozes, 2025.

GIONGO, Carmem Regina; MONTEIRO, Janine Kieling; SOBROSA, Gênesis Marimar Rodrigues. Psicodinâmica do trabalho no Brasil: revisão sistemática da literatura. *Temas em Psicologia*, [s. l.], v. 23, n. 4, p. 803-814, 2015.

GLINA, D. M. R.; ROCHA, L. E. *Saúde mental no trabalho: da teoria à prática*. São Paulo: Roca, 2010.

GÓES, A. F. P.; PINHO, P. S. Aspectos Psicossociais do Trabalho e Transtornos Mentais Comuns entre os Agentes Comunitários de Saúde. *Revista de Saúde Coletiva da UEFS*, [s. l.], v. 6, n. 1, p. 8-13, 2016. DOI: <https://doi.org/10.13102/rscdauefs.v6i1.1172>

GOMEZ, Victoria Ayelen; CHATELARD, Daniela Scheinkman; ARAUJO, Tereza Cristina Cavalcanti Ferreira de. Clínica do trabalho: contribuições da psicanálise para o exercício profissional. *Psicologia: Ciência e Profissão*, Brasília, v. 41, e192735, 2021.

GOVEA ANDRADE, Karina; ZUÑIGA BRIONES, Doménica. El clima organizacional como factor en la satisfacción laboral de una empresa de servicios. *Revista Investigación y Negocios*, [s. l.], v. 13, n. 21, p. 15-22, 2020.

GUIMARÃES, L. A. M.; MARTINS, D. A.; BOTELHO, A. S. O. Contribuições para avaliação psicossocial da Norma reguladora 33 (nr-33). *Revista Perspectiva em Gestão e Conhecimento*, João Pessoa, v. 3, p. 57-66, 2013.

- HELOANI, Roberto; LANCMAN, Selma. Psicodinâmica do trabalho: o método clínico de intervenção e investigação. *Production*, São Paulo, v. 14, p. 77-86, 2004.
- HORCADES, Ana Luiza Caldas; VILELA, Lailah Vasconcelos de Oliveira. 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*, Brasília, v. 6, jan./dez. 2022. Disponível em: <https://enit.trabalho.gov.br/revista/index.php/RevistaEnit/issue/view/6/13>. Acesso em: 29 out. 2025.
- IAVICOLI, Sergio *et al.* Psychosocial factors and workers' health and safety. *BioMed Research International*, [s. l.], v. 2015, D 628749, 2015. DOI: <http://dx.doi.org/10.1155/2015/628749>
- JACINTO, A. *et al.* Fenômenos psicossociais relacionados ao trabalho: Promovendo saúde e monitorando riscos. In: TOLFO, S. R. (Org.). *Gestão de pessoas e saúde mental do trabalhador: fundamentos e intervenções com base na psicologia*. São Paulo: Vetor, 2020. p. 203-221.
- JOB, R. F. S. *Stress e saúde no trabalho*. São Paulo: Editora Universitária, 2001.
- KARASEK, Robert; THEORELL, Töres. *Healthy work: stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books, 1990.
- KILIMNIK, Z. M. *et al.* O significado do trabalho: um estudo com professores de administração em uma universidade. *Revista Lugares de Educação*, Bananeiras, v. 5, p. 3-27, maio 2015. DOI: <https://doi.org/10.18788/2237-1451/rle.v5n1p3-27>.
- LANCMAN, Selma *et al.* O trabalhar no Programa saúde da família: um estudo em psicodinâmica do trabalho. In: VIANA, A. L. A. (Coord.). *Inquérito com usuários e profissionais, percepção dos gestores e estudos sobre o trabalho no PSF*. São Paulo: Centro de Estudos de Cultura Contemporânea, 2007. p. 207-228.
- LANCMAN, Selma; GHIRARDI, Maria Isabel Garcez. Pensando novas práticas em terapia ocupacional, saúde e trabalho. *Revista de Terapia Ocupacional da USP*, São Paulo, v. 13, n. 2, p. 44-85, 2002.
- LANCMAN, Selma; SZNELWAR, Laerte I. (Org.). *Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho*. Brasília: Paralelo15; Fiocruz, 2004.
- LAZARUS, Richard S.; FOLKMAN, Susan. *Stress, appraisal, and coping*. New York: Springer, 1984.
- LEKA, Stavroula. *Organização do trabalho e estresse*. [S. l.: s. n.], 2003. Disponível em: http://www.who.int/occupational_health/publications/stress/en/. Acesso em: 20 out. 2025.
- LINHART, Danièle. *O trabalho e a alienação no contexto contemporâneo*. Rio de Janeiro: Editora Fiocruz, 2010a.
- LINHART, Danièle. *O trabalho e o sofrimento: uma análise psicodinâmica do trabalho*. São Paulo: Editora X, 2010b.

LOPES, Alex Bruno Assis *et al.* Segurança no trabalho: o papel das novas tecnologias nos trabalhos em altura. *Revista de Direito do Trabalho, Processo do Trabalho e Direito da Seguridade Social*, Salvador, v. 1, n. 1, 2020.

LOVEJOY, Meg *et al.* Work redesign for the 21st century: promising strategies for enhancing worker well-being. *American Journal of Public Health*, [s. l.], v. 111, n. 10, p. 1787-1795, 2021.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. *Técnicas de pesquisa*. São Paulo: Atlas, 2007.

MARRA, Adriana Ventola *et al.* Percepções de prazer e sofrimento no trabalho e ação gerencial. *Revista Gestão & Tecnologia*, [s. l.], v. 23, n. 1, p. 276-297, 2023.

MARTINS, Saulo; PIRES, Roseli Vieira. Sofrimento e ressignificação: explorando o sofrimento psíquico no ambiente de trabalho através da perspectiva da psicodinâmica do trabalho. *Boletim de Conjuntura (BOCA)*, [s. l.], v. 17, n. 51, p. 134-151, 2024.

MEDEIROS, Mariana Pedrosa; ZANELLO, Valeska. Relação entre a violência e a saúde mental das mulheres no Brasil: análise das políticas públicas. *Estudos e Pesquisas em Psicologia*, [s. l.], v. 18, n. 1, p. 384-403, 2018.

MELO, Juliana Almeida Coelho de *et al.* Desgaste psíquico dos trabalhadores de enfermagem radiológica em serviços de medicina nuclear. *Revista Brasileira de Enfermagem*, Brasília, v. 73, p. e20200169, 2021.

MENDES, Ana Magnólia. Novas formas de organização do trabalho, ação dos trabalhadores e patologia sociais. In: MENDES, Ana Magnólia. *Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisa*. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007a.

MENDES, Ana Magnólia. Da psicodinâmica à psicopatologia do trabalho. In: MENDES, Ana Magnólia. *Psicodinâmica do trabalho: teoria, métodos e pesquisa*. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007b.

MENDES, Ana Magnólia. Prazer, reconhecimento e transformação do sofrimento no trabalho. In: MENDES, Ana Magnólia (Org.). *Trabalho & Saúde: O sujeito entre emancipação e servidão*. Curitiba: Juruá, 2011. p. 13-25.

MENDES, Ana Magnólia. A Organização do Trabalho como Produto da Cultura e a Prevenção do Estresse Ocupacional: O Olhar da Psicodinâmica do Trabalho. Em: Tamayo, A. (Org). *Estresse e Cultura Organizacional*. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008.

MENDES, Ana Magnólia; TAMAYO, Álvaro. Valores organizacionais e prazer-sofrimento no trabalho. *Psico-USF*, [s. l.], v. 6, p. 39-46, 2001.

MENEGASSI, M. D. L. Psicodinâmica do Trabalho: a contribuição da psicologia para o estudo do sofrimento no trabalho. *Psicologia & Sociedade*, Belo Horizonte, v. 17, n. 2, p. 58-67, 2005.

- MERLO, A. R. C. *et al.* Psicodinâmica do trabalho: contribuições de Dejours à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho. *Revista Psicologia & Sociedade*, Belo Horizonte, v. 15, n. 1, p. 115–131, 2003.
- MINEIRO, Márcia; SILVA, Mara A. Alves; FERREIRA, Lúcia Gracia. Pesquisa qualitativa e quantitativa: imbricação de múltiplos e complexos fatores das abordagens investigativas. *Momento-Diálogos em Educação*, [s. l.], v. 31, n. 3, p. 201-218, 2022.
- MOMBELLI, Monica Augusta. *Elaboração de instrumento para identificação de fatores de risco psicossocial associados à atuação em espaços confinados*. 2019. Tese (Doutorado em Enfermagem em Saúde Pública) - Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto, Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto, 2019.
- MOMBELLI, Monica Augusta *et al.* Risk factors for working in confined spaces: contributions for psychosocial assessment. *Paidéia*, Ribeirão Preto, v. 32, e3212, 2022.
- MORIN, Estelle M. Os sentidos do trabalho. *Revista de Administração de Empresas*, [s. l.], v. 41, n. 3, p. 8-19, 2001. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0034-75902001000300002>
- MORIN, Estelle. *Sens du travail, santé mentale au travail et engagement organisationnel*. Santé Psychologique: Études et recherches. RAPPORT R-543. Montreal: IRSST, 2008. Disponível em: <https://www.irsst.qc.ca/media/documents/pubirsst/r-543.pdf>. Acesso em: 29 out. 2025.
- NERY, Lucas Mateus da Costa *et al.* Análise de estresse ocupacional entre engenheiros gestores da construção civil. In: SIMPÓSIO BRASILEIRO DE GESTÃO E ECONOMIA DA CONSTRUÇÃO, 13., 2023, Aracaju. *Anais [...]*. Porto Alegre: Associação Nacional de Tecnologia do Ambiente Construído, 2023. p. 1-7.
- NOE, Raymond A. *Treinamento e desenvolvimento de pessoas*. [S. l.]: McGraw Hill Brasil, 2015.
- OLIVEIRA, Fernando Faleiros; GUIMARÃES, Liliana Andolpho Magalhães. Fatores psicossociais no trabalho em psicologia no Brasil. *Estudos de Psicologia*, Natal, v. 27, n. 2, p. 167-177, 2022.
- ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Psychosocial factors at work: recognition and control. Geneva: International Labour Office, 1986. Disponível em: http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1986/86B09_301_engl.pdf. Acesso em: 2 mar. 2017.
- PAPARELLI, Renata *et al.* Adoecimento bancário: construção de estratégias individuais e coletivas para o enfrentamento do desgaste mental relacionado ao trabalho. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, São Paulo, v. 44, e21, 2019.
- PEREIRA, Adriana Soares *et al.* *Metodologia da pesquisa científica*. [S. l.: s. n.], 2018.
- PEREIRA, Ana Carolina Lemos *et al.* Fatores de risco psicossociais no trabalho: limitações para uma abordagem integral da saúde mental relacionada ao trabalho. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, São Paulo, v. 45, e18, 2020. DOI: 10.1590/2317-6369000035118

PEREIRA, Flávia Simone Jerônimo *et al.* Risk management during construction of electric power substations. *Gestão & Produção*, São Carlos, v. 26, n. 4, e4639, 2019. DOI: <https://doi.org/10.1590/0104-530X4639-19>

PEREZ, Karine Vanessa. “*Se eu tirar o trabalho, sobra um cantinho que a gente foi deixando ali*”: clínica da psicodinâmica do trabalho na atividade de docentes no ensino superior privado. 2012. 251 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social e Institucional) - Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2012.

PEREZ, Karine Vanessa. “*Entre o real e o ideal, existe o possível*”: a proposta da Clínica do Trabalho Institucional como dispositivo de atenção à saúde mental dos profissionais e usuários do Sistema Único de Saúde (SUS). 2017. 310 f. Tese (Doutorado em Psicologia Social e Institucional) - Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2017.

PEROVANO, Dalton Gean. *Manual de metodologia da pesquisa científica*. [S. l.]: Editora Intersaberes, 2016.

POUSA, Patrícia Carneiro Pessoa; LUCCA, Sérgio Roberto de. Fatores psicossociais no trabalho da enfermagem e riscos ocupacionais: revisão sistemática. *Revista Brasileira de Enfermagem*, Brasília, v. 74, e20200198, 2021.

PUMARIEGA, Yesica Nunez *et al.* “Envelheci no trabalho de tanto estresse”: um estudo de caso sobre estresse e sobrecarga no trabalho (original). *Olimpia*: Facultad de Cultura Física de la Universidad de Granma, v. 15, n. 47, p. 103-116, 2018.

REIS, Maria do Socorro dos Santos. *Sofrimento criativo e sofrimento patogênico*: uma pesquisa com a equipe de saúde. 2013. Monografia (Especialização em Psicodinâmica do Trabalho) – Universidade de Brasília, Brasília, 2013.

RIBEIRO, C. V. S. *Trabalho técnico-administrativo em uma instituição federal de ensino superior*: análise do trabalho e das condições de saúde. 2011. Tese (Doutorado) - Instituto de Psicologia, Universidade do Estado do Rio de Janeiro, 2011.

RODRIGUES, A. L.; BARRICHELO, A.; MORIN, E. M. Os sentidos do trabalho para profissionais de enfermagem: um estudo multimétodos. *Revista de Administração de Empresas*, [s. l.], v. 56, n. 2, p. 192-208, 2016. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0034-759020160206>

RODRIGUES, Carlos Manoel Lopes; FAIAD, Cristiane. Avaliação psicossocial no contexto das normas regulamentadoras do trabalho: desafios e práticas profissionais. *Psicologia Revista*, São Paulo, v. 27, n. 2, p. 287-310, 2018.

RODRIGUES, Carlos Manoel Lopes; FAIAD, Cristiane; FACAS, Emílio Peres. Fatores de risco e riscos psicossociais no trabalho: definição e implicações. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, Brasília, v. 36, e36nspe19, 2020.

ROSA, Tolfo Suzana; MONTEIRO, Janine Kieling; HELOANI, José Roberto Montes. Processos psicossociais e saúde no trabalho: perspectivas teóricas, instrumentos e gerenciamento. *Revista de Psicologia da IMED*, [s. l.], v. 15, n. 2, p. 76-94, 2023.

SAMPAIO, M. F. *et al.* Condições laborais e saúde mental em atividades de risco: o caso dos espaços confinados. *Revista de Psicologia do Trabalho e das Organizações*, [s. l.], v. 19, n. 1, p. 56-66, 2021.

SANTOS, A. F. dos *et al.* Conflitos intergeracionais nas organizações: desafios e estratégias de gestão. *Revista de Administração Contemporânea*, [s. l.], v. 23, n. 4, p. 654-673, 2019.

SELIGMAN, M. E. P. *Flourish: a visão científica da felicidade e do bem-estar*. São Paulo: Editora, 2011.

SENNET, Adam. Água e gelo. *Filosofia e Pesquisa Fenomenológica*, [s. l.], v. 72, n. 3, p. 629-634, 2006.

SILVA, M. A.; FERNANDES, R. T. *Liderança e clima organizacional: impactos da postura do líder na motivação dos colaboradores*. Belo Horizonte: Editora RH em Foco, 2018.

SILVA, A. B.; DUTRA, J. S. *Liderança e gestão de pessoas*. São Paulo: Atlas, 2016.

SMARTLAB. *Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho*. [S. l.: s. n.], 2023. Disponível em: <https://smartlabbr.org/sst/localidade/0?dimensao=perfilCasosAfastamentos>. Acesso em: 25 ago. 2024.

SOUZA, K. R. de *et al.* Cadernetas de saúde e trabalho: Diários de professores de universidade pública. *Cadernos de Saúde Pública*, [s. l.], v. 34, n. 3, e00037317, 2018. DOI: <https://doi.org/10.1590/0102-311x00037317>

SOUZA, R. A.; CARDOSO, J. S. Saúde mental e segurança em espaços confinados: uma abordagem interdisciplinar. *Ciência & Trabalho*, [s. l.], v. 20, n. 2, p. 59-66, 2018.

SOUZA, Suerda Fortaleza de *et al.* Fatores psicossociais do trabalho e transtornos mentais comuns em eletricitários. *Revista de Saúde Pública*, São Paulo, v. 44, p. 710-717, 2010.

SUN, Ruichen. *Solidão e risco cardiovascular: moderadores sociodemográficos*. 2024. Dissertação (Mestrado) - Universidade de Maryland, Condado de Baltimore, 2024.

TREVISAN, Karen Rayany Ródio. *Avaliação da associação entre carga mental de trabalho, fatores de risco psicossociais ocupacionais e agravos à saúde mental de professores*. 2020. Dissertação (Mestrado) - Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2020.

VASCONCELOS, Valmir Dorn. *Práticas de avaliação psicológica (psicossocial) com trabalhadores expostos a riscos de altura e espaço confinado*. 2019. Dissertação (Mestrado) - Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2019.

VASCONCELOS, Valmir Dorn; TRENTINI, Clarissa Marcelli. Avaliações psicossociais no trabalho no Brasil: estudo de levantamento sobre variáveis, modelos teóricos, instrumentos e critérios adotados. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, [s. l.], v. 21, n. 1, p. 1355-1366, 2021.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. *PRIMA-EF*: guidance on the European framework for psychosocial risk management: a resource for employers and worker representatives. Geneva: WHO, 2008.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. *International Labour Organization (ILO)*. Mental health at work. Geneva: WHO; ILO, 2022.

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

APÊNDICE A – Questionário estruturado

QUESTIONÁRIO SÓCIO DEMOGRÁFICO

Data da aplicação do questionário:

Local da Aplicação:

Tempo Previsto para responder ao questionário:

Informações Gerais:

Apresentação do pesquisador

Apresentação da proposta/finalidade da pesquisa e esclarecimento de eventuais dúvidas sobre a pesquisa.

Esclarecimentos sobre sigilo das informações coletadas

Leitura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

Assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

Aplicação do Questionário

Agradecimentos pela participação e disponibilidade do participante

DADOS DO TRABALHADOR:

Nome (siglas iniciais):

Município onde reside:

Idade: _____ Sexo: _____

() Masculino () Feminino

Etnia:

() Branco () Negro () Pardo () Indígena () Amarelo

Estado Civil:

() Solteiro () Casado () União Estável () Viúvo () Divorciado/Separado

Nº de Filhos:

() 1 () 2 () 3 () 4 ou mais

Renda Familiar:

☐ 1 à 2 salários mínimos

☐ 3 à 4 salários mínimos

☐ 5 à 6 salários mínimos

() Mais de 6 salários mínimos

Nº de dependentes da renda familiar:

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ou mais

Escolaridade:

☐ Ensino Fundamental Incompleto

☐ Ensino Fundamental Completo

☐ Ensino Médio/Técnico Incompleto

☐ Ensino Médio/Técnico Completo

☐ Ensino Superior Incompleto

☐ Ensino Superior Incompleto

☐ Outros: _____

Tipo de Moradia:

☐ Própria ☐ Alugada ☐ Moradia Social ☐ Outros

Em que zona reside?

☐ Urbana ☐ Rural

DADOS LABORAIS:

Tempo em que trabalha na empresa:

Função atual na empresa:

Tipo de Vínculo:

☐ CLT ☐ Contrato temporário ☐ Outros

Turno de trabalho:

Horário de trabalho:

Trabalha aos finais de semana?

Se sim, com que frequência?

☐ Um final de semana por mês

☐ Dois finais de semana por mês

☐ Outros

Quantos dias de folga possui por semana?

☐ 1 dia/semana

☐ 2 dias/semana

☐ Outros

Trabalha em alguma das atividades abaixo?

☐ Trabalhos em Altura ☐ Trabalhos em Espaço Confinado ☐ Ambos

Quais os fatores de risco que envolvem sua atividade?

Vivencia conflitos no ambiente de trabalho?

() Sim Com quem? _____ Com que frequência? _____

() Não

FATORES SOCIAIS:

Faz uso de bebidas alcoólicas?

Se sim, com que frequência?

() 1 dia/semana () 2 dias/semana () 3 dias/semana () 4 dias/semana

() Outros? _____

É fumante?

Se sim, quantos cigarros por dia?

() Até 10 cigarros/dia () De 10 à 20 cigarros/dia () Mais de 20 cigarros/dia

Faz uso de medicação contínua?

() Sim Quais? _____

() Não

Pratica Atividades Físicas?

() Sim Quais? _____ Frequência por semana:

() Não

O que costuma fazer no horário de descanso?

Vivencia conflitos familiares?

() Sim Com que frequência? _____

() Não

Vivencia conflitos com amigos?

() Sim Com que frequência? _____

() Não

APÊNDICE B – Entrevista semi estruturada

ROTEIRO DE ENTREVISTA SEMI ESTRUTURADA

Data da entrevista:

Local da Entrevista:

Entrevistador:

Tempo Previsto para entrevista:

Informações Gerais:

Apresentação do pesquisador ao entrevistado

Apresentação da proposta/finalidade da pesquisa e esclarecimento de eventuais dúvidas sobre a pesquisa.

Esclarecimentos sobre sigilo das informações coletadas

Leitura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

Assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

Realização da Entrevista

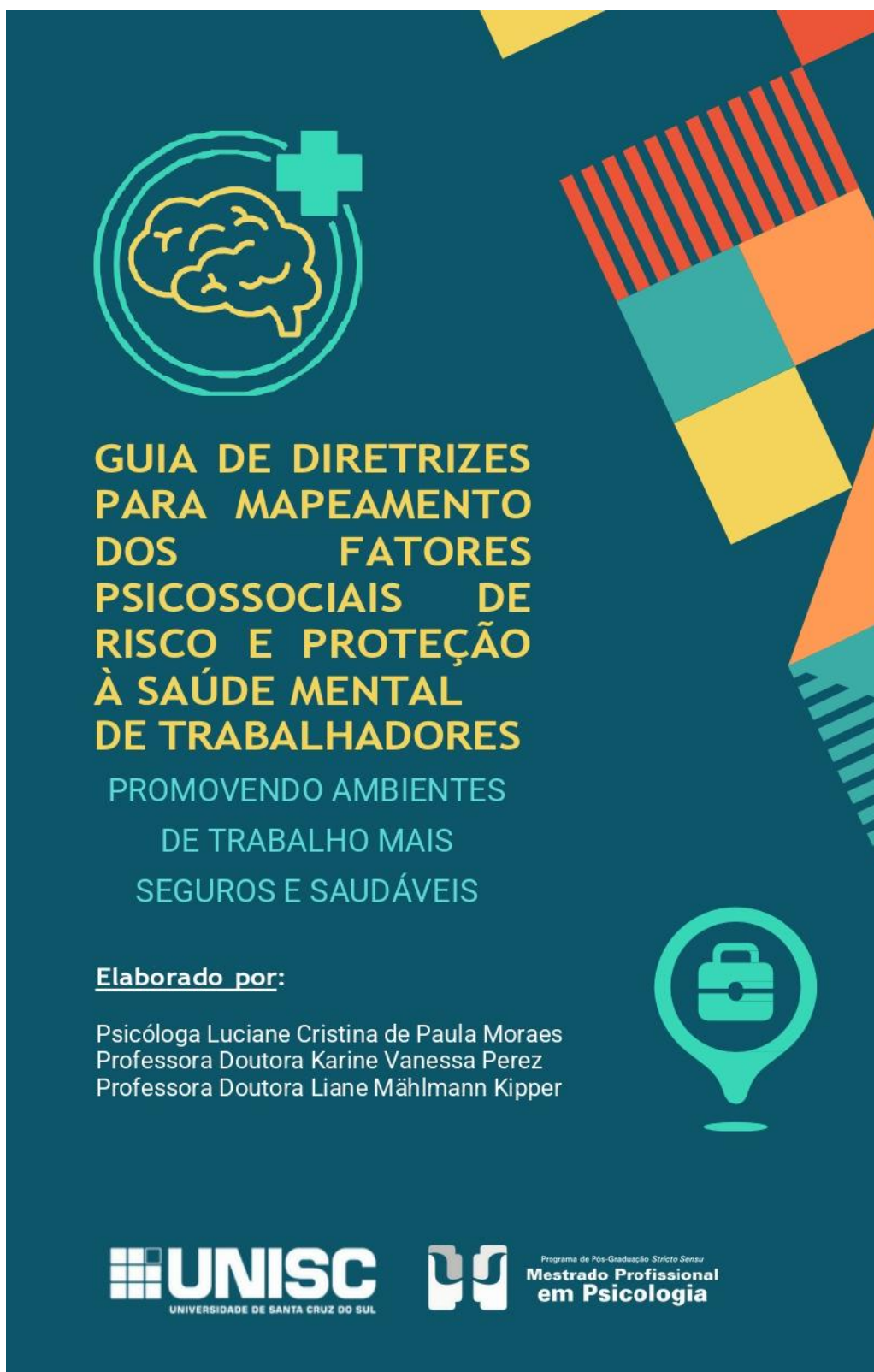
Agradecimentos pela participação e disponibilidade do participante

ROTEIRO:

1. Nome (siglas iniciais):
2. Realiza atividades em altura, espaço confinado ou ambas?
3. Fale sobre sua trajetória profissional até o momento.
4. Por que escolheu trabalhar em sua atual atividade?
5. Quais as dificuldades encontradas para realização dessas atividades (Ambiente, jornada de trabalho, condições e organização do trabalho, riscos da atividade entre outros)
6. Como descreve a organização em que trabalha?
7. Como percebe seu ambiente de trabalho.
8. Como as equipes/colegas são tratados na empresa pelos gestores?
9. Descreva sua relação com colegas de trabalho.
10. Como percebe as propostas de treinamento, capacitação e aperfeiçoamento da empresa?
11. Como as atividades de trabalho são organizadas e controladas?
12. Como são estabelecidas as regras de trabalho /a organização das tarefas/o controle.
13. Como você percebe a valorização (ou a falta) no seu trabalho?

14. Como são tratadas as situações que envolvam violência e assédio moral na organização?
15. O que costuma fazer quando não está trabalhando?
16. Qual o significado do trabalho para você?
17. O que você gosta e o que não gosta em seu trabalho?
18. Qual a relação entre seu trabalho e sua vida pessoal?
19. Você tem alguma sugestão para melhorar a organização do trabalho?
20. Gostaria de acrescentar alguma coisa que não foi perguntada?
21. Como você está se sentindo neste momento, após essa conversa?

APENDICE C – Guia de Diretrizes para mapeamento dos Fatores de Risco e Proteção à Saúde Mental de Trabalhadores (Produto Técnico)





CIP - Catalogação na Publicação

moraes, luciane cristina de paula moraes
GUIA DE DIRETRIZES PARA MAPEAMENTO DOS FATORES PSICOSSOCIAIS
DE RISCO E PROTEÇÃO À SAÚDE MENTAL DE TRABALHADORES / luciane
cristina de paula moraes moraes. - 2026.
52f.

Produto Técnico.

1. Riscos Psicossociais. 2. Saúde Mental no Trabalho. 3.
mapeamento de riscos psicossociais. I. Título.

Elaborada pelo Sistema de Geração Automática de Ficha Catalográfica da UNISC
com os dados fornecidos pelo(a) autor(a).



AUTORIA

Luciane Cristina de Paula Moraes

Psicóloga - Especialista em Psicologia Organizacional e do Trabalho e em Avaliação Psicológica em diversos contextos. Pós-graduada em Psicologia da Saúde Ocupacional e Qualidade de Vida no Trabalho. Mestranda em psicologia pela Universidade de Santa Cruz do Sul - UNISC.

E-mail: lucianemoraes0206@gmail.com

Karine Vanessa Perez

Doutora e Mestre em Psicologia Social e Institucional. Pós-doutorado pela Université du Québec à Trois-Rivières e Pós-Doutorado pela Université du Québec à Montréal (UQAM). Docente do Mestrado Profissional em Psicologia da Universidade de Santa Cruz do Sul (UNISC). Pesquisadora associada do Centre de recherche interuniversitaire sur la formation et la profession enseignante - CRIFPE. Integrante do Laboratório de Psicodinâmica do Trabalho (PPGPSI/UFRGS). Experiência na área de Psicologia, ênfase em Psicologia do Trabalho, Clínica do Trabalho, Saúde Mental e Trabalho, Psicologia Social e Institucional e Orientação de Carreira.

E-mail: karineperez.psi@gmail.com

Liane Mählmann Kipper

Doutora em Engenharia de Produção. Professora da Universidade de Santa Cruz do Sul. Atua na graduação e na Pós-Graduação, nos programas de: Sistemas e Processos industriais (PPGSPI); Tecnologia Ambiental (PPGTA) e Psicologia (PPGPSI-Mestrado Profissional). Pesquisa nas áreas de gestão organizacional, inovação e criatividade. Em gerenciamento de processos, nos seguintes temas: melhoria de processos, sistemas enxutos: indústria 4.0, inovação, criatividade, desenvolvimento de produtos e proteção do conhecimento; com foco em tecnologias para otimização e melhoria de processos organizacionais. Tem mais de 20 publicações sobre indústria 4.0 e suas tecnologias. Desde 2023 editora da Revista Produção

E-mail: liane@unisc.br



SUMÁRIO

Apresentação.....	4
Introdução.....	5
1 Objetivo.....	9
2 Orientações Gerais para o Mapeamento dos Riscos Psicossociais.....	10
3 Estrutura do Guia.....	15
4 Eixos e Orientações Práticas.....	16
4.1 Eixo 1: Riscos da Atividade.....	16
4.2 Eixo 2: Escassez de Pessoal e Sobrecarga de Trabalho.....	17
4.3 Eixo 3: Jornada de Trabalho Prolongada.....	19
4.4 Eixo 4: Práticas Gerenciais e Liderança.....	20
4.5 Eixo 5: Treinamento e Capacitação.....	21
4.6 Eixo 6: Normas Institucionais e Justiça Organizacional.....	22
4.7 Eixo 7: Recursos Materiais e Equipamentos.....	23
4.8 Eixo 8: Trabalho Repetitivo e Falta de Reconhecimento.....	25
4.9 Eixo 9: Oportunidades de Crescimento Profissional.....	26
4.10 Eixo 10: Relações Interpessoais e Clima Organizacional.....	27
4.11: Eixo 11: Conciliação entre Trabalho e Família.....	28
4.12: Eixo 12: Sentido do Trabalho, Prazer e Sofrimento.....	29
4.13: Eixo 13: Impactos na Saúde Mental e Física.....	30
5. Apêndices e Anexo Sugeridos.....	31
6 Considerações finais.....	34
7 Apêndices.....	35
8 Anexos.....	46
9 Orientações Finais para a Aplicação do Guia.....	50



APRESENTAÇÃO

O presente guia tem como objetivo oferecer às empresas uma orientação sistemática para o mapeamento dos fatores psicossociais de risco e de proteção à saúde mental no trabalho, favorecendo uma compreensão ampliada das inter-relações entre as condições de trabalho, a forma como ele é organizado e a respeito das vivências subjetivas dos trabalhadores.

A partir da Psicodinâmica do Trabalho, o guia propõe um olhar que integra dimensões objetivas e subjetivas do trabalho, promovendo a construção de ambientes mais saudáveis, cooperativos e promotores de sentido, nos quais os trabalhadores possam exercer suas atividades com segurança, reconhecimento e prazer.

Nessa perspectiva, este guia reconhece que a saúde mental no trabalho é resultado das relações dinâmicas entre as condições objetivas de trabalho, a organização das tarefas e as vivências subjetivas dos trabalhadores. Assim, compreender o trabalho em sua complexidade exige considerar não apenas os fatores externos, como carga, ritmo ou recursos disponíveis, mas também a forma como cada trabalhador atribui sentido às suas atividades, enfrenta os desafios cotidianos e constrói estratégias de mediação entre sofrimento e prazer (Dejours, 1992).

As diretrizes aqui apresentadas orientam a identificação de fatores de risco e de proteção psicossocial, contribuindo para que as empresas desenvolvam planos de ação estratégicos voltados à prevenção do adoecimento e à promoção da saúde mental coletiva.

Dessa maneira, o guia propõe ir além do atendimento a requisitos legais ou institucionais, ao estimular uma gestão preventiva, participativa e humanizada, que reconheça o trabalhador como sujeito do trabalho e valorize suas experiências, saberes e estratégias de enfrentamento. Ao promover o diálogo e a escuta com foco no trabalho real, contribui para o fortalecimento do bem-estar, do reconhecimento e do sentido no trabalho, pilares fundamentais da saúde mental nas organizações.



INTRODUÇÃO

Embora não exista um consenso sobre a definição de fatores de riscos psicossociais (FRP) no ambiente laboral, e o conceito seja utilizado em vários contextos de trabalho, em linhas gerais os Riscos Psicossociais (RP) podem ser entendidos como os aspectos que definem a interação subjetiva entre o trabalhador e seu trabalho, os quais interferem na vivência de satisfação e bem-estar, bem como nos processos que podem desencadear adoecimento físico e mental nos trabalhadores (Pereira et al., 2020).

Para a Organização Internacional do Trabalho (OIT), são considerados como FRP a interação do sujeito com o ambiente e exigências ocupacionais, a capacidade dos trabalhadores de atender as demandas laborais, as necessidades e expectativas dos trabalhadores, os fatores individuais e sociais fora do contexto do trabalho entre outros aspectos que envolvem a relação do sujeito com seu trabalho. A maneira como estes aspectos são percebidos ou vivenciados, poderão afetar a saúde mental, o desempenho e a satisfação no trabalho (OIT, 1986).

Conforme Backhaus et al., (2024), diversos estudos têm apontado que alguns processos contribuem para o aumento dos riscos psicossociais no ambiente laboral. Pressão por resultados, sobrecarga de tarefas, ritmo acelerado, multitarefas e baixa autonomia são exemplos de fatores que passaram a ocupar um lugar central entre os principais riscos à saúde ocupacional. Evidências indicam que condições psicossociais desfavoráveis estão associadas não apenas ao desenvolvimento de doenças físicas, mas também a um crescimento significativo dos transtornos mentais relacionados ao trabalho, especialmente nos contextos em que tais mudanças são mais intensas e frequentes.

INTRODUÇÃO

Nesse sentido, as Normas Regulamentadoras foram elaboradas em complemento a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), constituindo-se nas diversas obrigações, direitos e deveres que devem ser observados tanto pelas empresas como pelos trabalhadores, tendo por objeto assegurar e garantir o desenvolvimento das atividades em condições seguras e favoráveis, atenuando os riscos de adoecimento e acidentes de trabalho (Brasil, 2019c). Em relação aos fatores de risco relacionados ao trabalho em atividades perigosas, estes exigem ações de gerenciamento determinadas por normas específicas. No entanto, a ausência de padronização dos registros em uma documentação unificada dificultava o controle e a definição de prioridades nos processos de gerenciamento de riscos dentro das organizações.

Em janeiro de 2022, entrou em vigor a nova Norma regulamentadora nº 01 (NR-01), com o objetivo de exigir das organizações as mesmas obrigações no gerenciamento de riscos, independentemente do tipo de risco presente nas atividades da empresa. Com essa exigência, fica estabelecido que o nível de risco ocupacional deve ser identificado, seguido pela definição de prioridades e pela elaboração de um plano de ação para o controle dos riscos. Cabe às organizações a escolha das ferramentas e técnicas de avaliação de riscos, mais adequadas às suas necessidades (Horcades & Vilela, 2022).

Complementarmente à atualização da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1) relativa ao gerenciamento dos riscos ocupacionais, a partir de 26 de maio de 2026, a norma incorporará de maneira explícita os fatores de riscos psicossociais no escopo do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO), conforme disposto na Portaria MTE nº 1.419/2024. Essa inclusão representa um avanço significativo na legislação trabalhista brasileira, ao reconhecer que os riscos psicossociais, como estresse, assédio, pressão por metas, jornadas excessivas e falta de apoio social, afetam diretamente a saúde mental e o bem-estar dos trabalhadores.



INTRODUÇÃO

Com essa atualização, tais fatores deverão ser identificados, avaliados e controlados no inventário de riscos ocupacionais, equiparando-se aos riscos físicos, químicos, biológicos, de acidentes e ergonômicos já tradicionalmente considerados. A medida visa promover ambientes de trabalho mais saudáveis, prevenindo o adoecimento mental e fortalecendo a proteção integral da saúde do trabalhador (Brasil, 2025).

Tal exigência legal, ainda recente, desafia organizações de diferentes portes e setores a repensarem sua relação com a saúde mental dos trabalhadores, substituindo ações pontuais por uma abordagem integrada e comprometida com práticas concretas de promoção da saúde mental. Apesar de seu caráter normativo, a efetividade da NR-1 depende de variáveis como a capacidade técnica das empresas, o engajamento das lideranças e o apoio institucional à sua implementação.

Entretanto, um dos principais desafios enfrentados pelas organizações está na ausência de metodologias consolidadas e de diretrizes claras sobre os profissionais habilitados para conduzir o mapeamento dos fatores psicossociais de risco e de proteção. Essa lacuna frequentemente gera inconsistências na identificação dos riscos, dificultando a tradução das vivências reais dos trabalhadores em ações preventivas efetivas.

Diante disso, recomenda-se que o mapeamento de riscos psicossociais seja conduzido por profissionais com formação e experiência na área da saúde mental e do trabalho, preferencialmente psicólogos do trabalho ou especialistas em saúde ocupacional, capazes de articular dimensões técnicas e subjetivas e de compreender o trabalho em sua complexidade, como propõe a Psicodinâmica do Trabalho. Essa perspectiva favorece a construção de análises mais consistentes e intervenções que realmente promovam o bem-estar, o reconhecimento e o sentido no trabalho.



INTRODUÇÃO

Sob essa perspectiva, o presente manual tem como propósito fornecer às organizações um instrumento capaz de mapear de forma sistemática os riscos e os fatores de proteção à saúde mental, levando em conta a subjetividade dos trabalhadores, suas estratégias de enfrentamento e a vivência concreta do trabalho.

Essa abordagem permite identificar não apenas condições que podem gerar adoecimento, mas também elementos que promovem prazer, motivação e sentido, oferecendo subsídios para a implementação de intervenções mais coerentes, efetivas e ajustadas à realidade vivida pelos trabalhadores.





1. OBJETIVO

O presente guia tem como finalidade estabelecer orientações técnicas e metodológicas direcionadas a profissionais e equipes responsáveis pela condução do mapeamento de riscos psicossociais no contexto laboral, fundamentado nos princípios da Psicodinâmica do Trabalho.

Busca sistematizar e padronizar os procedimentos voltados à identificação, análise e compreensão das vivências de trabalho, considerando tanto os fatores de risco quanto os fatores de proteção à saúde mental. Pretende, assim, oferecer subsídios para a estruturação de planos de ação que favoreçam o equilíbrio entre o funcionamento organizacional e o bem-estar psíquico dos trabalhadores.

Ao articular dimensões subjetivas e organizacionais, o guia propõe uma abordagem que valoriza a escuta clínica do trabalho, o diálogo coletivo e a transformação das condições e da organização do trabalho, assegurando a consistência metodológica e o rigor necessários para sustentar práticas de gestão mais humanas, eficazes e baseadas em evidências.

Além disso, pode ser aplicado a qualquer contexto de trabalho, oferecendo diretrizes para o mapeamento dos fatores psicossociais de risco e proteção à saúde mental em diferentes setores e funções. Embora seja especialmente relevante para atividades de risco elevado, como trabalhos em altura, em espaços confinados, com eletricidade, inflamáveis ou explosivos, suas orientações são igualmente válidas para tarefas cotidianas de menor periculosidade.

Ao considerar essa perspectiva, o guia permite que as organizações identifiquem fontes de adoecimento e fatores de proteção, reconheçam estratégias de enfrentamento dos trabalhadores e construam intervenções consistentes, efetivas e ajustadas à realidade concreta do trabalho, promovendo bem-estar, satisfação e sentido no cotidiano profissional.





2. ORIENTAÇÕES GERAIS PARA O MAPEAMENTO DOS RISCOS PSICOSSOCIAIS

As orientações a seguir têm como objetivo oferecer subsídios técnicos e metodológicos para a condução do processo de mapeamento dos riscos psicossociais nas organizações, fundamentado nos pressupostos da Psicodinâmica do Trabalho. Busca-se garantir rigor, legitimidade e aplicabilidade prática aos resultados, a partir da compreensão das vivências subjetivas dos trabalhadores e das mediações entre sofrimento, prazer e organização do trabalho.

O mapeamento deve ser concebido como um processo contínuo, participativo e contextualizado à realidade concreta de cada ambiente laboral, valorizando o diálogo coletivo, a escuta clínica do trabalho e a transformação das condições e das práticas organizacionais como meios de promoção da saúde mental e de fortalecimento dos laços de cooperação no trabalho.

a) Formação da equipe de trabalho: O processo de mapeamento dos riscos psicossociais deve ser conduzido por uma equipe multidisciplinar, composta preferencialmente por profissionais com formação e experiência em saúde mental e trabalho, tais como psicólogos, médicos do trabalho, engenheiros de segurança, profissionais de recursos humanos, integrantes do SESMT e lideranças organizacionais.

A presença de profissionais com formação em saúde mental relacionada ao trabalho é condição essencial para assegurar a qualidade técnica e ética do processo, uma vez que a análise dos fatores psicossociais envolve a compreensão das vivências subjetivas e das dinâmicas intersubjetivas presentes nas relações de trabalho.



ORIENTAÇÕES GERAIS PARA O MAPEAMENTO DOS RISCOS PSICOSSOCIAIS

Essa composição multidisciplinar amplia a legitimidade das ações, favorece múltiplas perspectivas de análise e reforça o caráter participativo e dialógico do diagnóstico, em consonância com os princípios da Psicodinâmica do Trabalho, que valoriza a escuta qualificada, o reconhecimento e a transformação das condições organizacionais como eixos centrais de promoção da saúde.

b) Escolha dos métodos: A seleção dos métodos deve considerar a complexidade organizacional, o perfil dos trabalhadores e os objetivos do mapeamento. Recomenda-se a adoção de estratégias metodológicas mistas, que integrem instrumentos quantitativos e qualitativos, de modo a possibilitar uma compreensão abrangente e contextualizada das vivências de trabalho. Entre as possibilidades, destacam-se:

- **Questionários e escalas estruturados:** Possibilitam entender a percepção dos trabalhadores acerca dos fatores psicossociais de risco e de proteção à saúde mental, oferecendo uma base quantitativa para a análise comparativa e para a integração com outros métodos de investigação.
- **Rodas de conversa:** Favorecem a construção coletiva de significados e o compartilhamento das vivências subjetivas relacionadas ao trabalho, permitindo o diálogo entre diferentes perspectivas e a emergência de conteúdos simbólicos relevantes para a compreensão das dinâmicas organizacionais.
- **Entrevistas individuais:** Permitem o aprofundamento de questões sensíveis e experiências singulares, revelando aspectos emocionais, relacionais e identitários que compõem o modo como cada trabalhador vivencia o trabalho e seus impactos sobre a saúde mental.

Nota: Em anexo a este guia, apresentam-se modelos de instrumentos que podem ser utilizados no processo de mapeamento de riscos psicossociais.



ORIENTAÇÕES GERAIS PARA O MAPEAMENTO DOS RISCOS PSICOSSOCIAIS

c) Registro e sistematização dos dados: Os achados devem ser registrados e sistematizados de modo a possibilitar sua categorização segundo os eixos temáticos previamente definidos, quais sejam os riscos da atividade, escassez de pessoal e sobrecarga de trabalho, jornada de trabalho prolongada, práticas gerenciais e liderança, ausência de treinamento e capacitação, normas institucionais e justiça organizacional, falta de recursos materiais e equipamentos, trabalho repetitivo e falta de reconhecimento, oportunidades de crescimento profissional, relações interpessoais e clima organizacional, conciliação entre trabalho e família, sentido do trabalho, prazer e sofrimento e por fim, impactos na saúde mental e física.

Essa sistematização contribui para o levantamento de informações confiáveis, que permitem não apenas a comparação entre diferentes áreas da organização e o acompanhamento temporal dos riscos, mas também a interpretação das vivências subjetivas dos trabalhadores e das dinâmicas de sofrimento e prazer no trabalho, oferecendo subsídios para a implementação de intervenções mais sensíveis, eficazes e contextualizadas às necessidades individuais e coletivas.

d) Construção participativa de ações preventivas e corretivas: A etapa de devolutiva e construção de ações deve ser conduzida de forma dialógica, envolvendo gestores, trabalhadores e equipe técnica.

O objetivo central é traduzir os resultados do mapeamento em estratégias preventivas e corretivas que sejam viáveis, sustentáveis e compatíveis tanto com as demandas organizacionais quanto com as necessidades individuais dos trabalhadores.

A participação ativa de todos os envolvidos fortalece o compromisso coletivo com a implementação das medidas e potencializa a efetividade das intervenções, promovendo transformações concretas nas condições de trabalho e na qualidade de vida laboral, em consonância com os princípios da Psicodinâmica do Trabalho.



FLUXO DO MAPEAMENTO DE RISCOS PSICOSSOCIAIS



1. Preparação e Planejamento

Definição dos objetivos, escopo e cronograma do mapeamento, considerando a complexidade organizacional e as demandas dos trabalhadores.

Formação da equipe multidisciplinar, incluindo profissionais com formação em saúde mental, psicólogos, médicos do trabalho, engenheiros de segurança do trabalho, RH, SESMT e lideranças, para garantir a legitimidade e a perspectiva das vivências dos trabalhadores.

2. Seleção dos Métodos

Escolha de instrumentos quantitativos (questionários e escalas) e qualitativos (rodas de conversa, entrevistas individuais e grupos focais).

Adaptação dos métodos ao perfil dos trabalhadores e às características concretas da organização, de modo a captar tanto os aspectos objetivos quanto as experiências subjetivas dos trabalhadores.

FLUXO DO MAPEAMENTO DE RISCOS PSICOSSOCIAIS

3. Levantamento de Informações

Aplicação dos instrumentos selecionados de forma ética, confidencial e participativa, valorizando a escuta ativa e a participação dos trabalhadores.

4. Registro e Sistematização

Organização dos resultados por eixos temáticos, contemplando fatores de risco e de proteção à saúde mental. Nesse processo, deve ser consideradas as dinâmicas subjetivas e intersubjetivas dos trabalhadores, relacionando as percepções individuais ao contexto organizacional.

5. Análise e Interpretação

Discussão dos resultados pela equipe técnica, considerando as vivências subjetivas, os conflitos, o prazer e o sofrimento no trabalho.

Validação dos achados com trabalhadores e gestores, fortalecendo a construção coletiva do conhecimento sobre os riscos existentes naquele contexto, bem como o diálogo entre experiências individuais e perspectivas organizacionais.

6. Construção Participativa das Ações

Elaboração conjunta de medidas preventivas e corretivas, pautadas nas vivências e realidade concreta dos trabalhadores.

Priorização de ações factíveis, sustentáveis e alinhadas às necessidades organizacionais e individuais dos trabalhadores, reforçando o compromisso coletivo com a saúde e o bem-estar no trabalho.

7. Implementação e Monitoramento

Atribuição de responsabilidades, estabelecimento de prazos e planejamento das ações, garantindo a continuidade e a adaptabilidade do processo.

Avaliação periódica para ajustes e melhorias contínuas, considerando tanto os resultados objetivos quanto os impactos sobre a vivência subjetiva dos trabalhadores.



3. ESTRUTURA DO GUIA

O guia é composto por:

Eixos Temáticos: organizam as dimensões psicossociais do trabalho a serem observadas no mapeamento dos riscos psicossociais. Os eixos temáticos deste guia foram elaborados considerando a perspectiva da Psicodinâmica do Trabalho, que entende que o sofrimento no trabalho é uma experiência subjetiva que emerge não apenas dos fatores externos, mas também das relações estabelecidas entre o indivíduo e o ambiente laboral. Essa visão é fundamental para compreender os fatores de risco psicossociais, que envolvem aspectos como as condições e a organização do trabalho, a qualidade das relações interpessoais, a autonomia, a valorização e as exigências emocionais impostas aos trabalhadores (Dejours, 1992).

Indicadores de Risco e Proteção: sinais observáveis no cotidiano laboral que revelam tanto os fatores que podem comprometer a saúde mental quanto aqueles que contribuem para a proteção e o bem-estar dos trabalhadores.

Sinais de Alerta: manifestações ou situações que indicam a necessidade de atenção imediata, sinalizando desequilíbrios entre as demandas do trabalho e a capacidade de enfrentamento dos profissionais.

Ações Recomendadas para o Plano de Ação: medidas práticas e estratégicas que visam fortalecer os elementos de proteção e reduzir os riscos psicossociais, promovendo um equilíbrio entre as exigências do trabalho e as condições reais de atuação dos trabalhadores.

4. EIXOS E ORIENTAÇÕES PRÁTICAS

EIXO 1: RISCOS DA ATIVIDADE



- **Riscos identificáveis:** Compreendem aqueles riscos facilmente percebidos pelos trabalhadores durante a execução de suas atividades, tais como choque elétrico, queda de altura, queimaduras, atropelamento, sufocamento e privação de oxigênio. Esses riscos são tangíveis e, geralmente, associados a consequências imediatas e visíveis para a integridade física.
- **Riscos pouco percebidos:** Incluem riscos de natureza ergonômica e psicossocial, frequentemente subestimados ou negligenciados pelos trabalhadores, uma vez que seus efeitos se manifestam de forma progressiva ou indireta, impactando a saúde física e mental a médio e longo prazo. Esses riscos requerem atenção especial, pois sua invisibilidade relativa aumenta a vulnerabilidade do trabalhador.
- **Medidas de proteção:** Preservar o tempo para descanso e lazer, com atenção à redução da sobrecarga laboral e ao equilíbrio entre o trabalho e recuperação física e mental.
- Adotar práticas seguras e usar corretamente os EPIs, conforme normas prescritas para a atividade em questão.
- Participar de capacitações que ampliem a percepção dos riscos e reforcem o apoio coletivo.
- Reconhecer sinais de tensão e buscar espaços de diálogo e escuta para prevenir o sofrimento psíquico.
- Valorizar o apoio mútuo e o reconhecimento como elementos que reforcem o prazer e o sentido do trabalho.

4. EIXOS E ORIENTAÇÕES PRÁTICAS

EIXO 1: RISCOS DA ATIVIDADE

- **Sinais de alerta:** Devem ser monitorados sinais como baixa percepção de riscos por parte dos trabalhadores, registros de acidentes e afastamentos do trabalho, incidentes evitáveis e relatos de situações inseguras. Tais sinais evidenciam lacunas na conscientização e na cultura de segurança, requerendo intervenção imediata.
- **Ações recomendadas:** Sugere-se a inclusão sistemática dos riscos menos visíveis nos treinamentos e nas dinâmicas diárias de segurança (DDS), conduzidas pela área de Segurança do Trabalho. Essa abordagem educativa visa ampliar a consciência dos trabalhadores sobre os riscos invisíveis e os efeitos emocionais do trabalho, favorecendo a elaboração coletiva do medo e da tensão. Ao reconhecer e dialogar sobre esses aspectos, fortalecem-se as estratégias de mediação coletivas, as práticas preventivas e a cultura de cuidado e segurança na organização.

EIXO 2: ESCASSEZ DE PESSOAL E SOBRECARGA DE TRABALHO

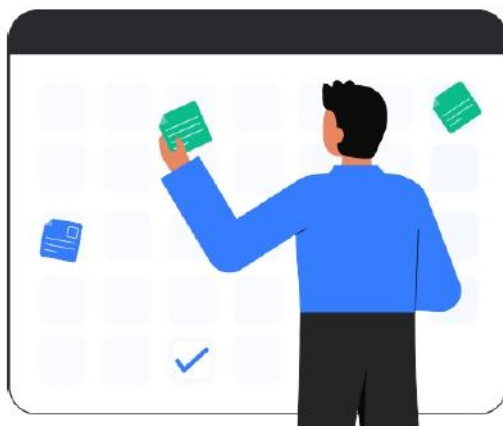


- **Riscos:** A escassez de pessoal e a sobrecarga de trabalho configuram fatores de risco significativos para a saúde física e mental dos trabalhadores. O acúmulo de funções e responsabilidades, aliado à exaustão decorrente de jornadas intensas, compromete a capacidade de desempenho, aumenta a propensão a erros operacionais e eleva a vulnerabilidade a acidentes de trabalho. Esses fatores também impactam negativamente o engajamento, a motivação e o bem-estar psicológico, podendo favorecer o desenvolvimento de estresse crônico e burnout.

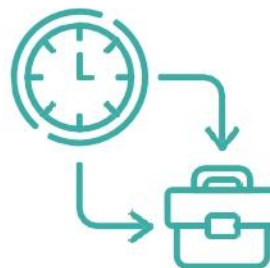
4. EIXOS E ORIENTAÇÕES PRÁTICAS

EIXO 2: ESCASSEZ DE PESSOAL E SOBRECARGA DE TRABALHO

- **Medidas de proteção:** Para mitigar os efeitos da escassez de pessoal e da sobrecarga de trabalho, recomenda-se uma gestão estratégica, participativa e sensível à experiência dos trabalhadores, que assegure o dimensionamento adequado das equipes, o rodízio de tarefas e a programação de pausas regulares. Essas medidas não apenas equilibram as exigências físicas e cognitivas, mas também criam espaços de cooperação, apoio mútuo e reconhecimento, favorecendo que os trabalhadores encontrem sentido e estratégias de enfrentamento em suas atividades, elementos centrais para a promoção da saúde mental e do bem-estar no trabalho.
- **Sinais de alerta:** Sinais de sobrecarga podem se manifestar por afastamentos frequentes por questões de saúde, queda de produtividade, aumento de erros, incidentes e acidentes, assim como manifestações de desmotivação e insatisfação. Na perspectiva da PdT, esses indícios refletem não apenas a pressão das demandas, mas também o desgaste psíquico e emocional gerado pela intensidade e precariedade das condições de trabalho. O monitoramento atento e sistemático, aliado ao diálogo com os trabalhadores, é essencial para intervenções preventivas, ajustes na organização do trabalho e a preservação da saúde mental.
- **Ações recomendadas:** Recomenda-se planejar as escalas de trabalho considerando o dimensionamento adequado das equipes em relação às demandas laborais, de modo a evitar a sobrecarga crônica. A distribuição equitativa das tarefas deve ser integrada à gestão estratégica de recursos humanos, respeitando os limites humanos e fortalecendo a cooperação entre os trabalhadores.



EIXO 3: JORNADA DE TRABALHO PROLONGADA



- **Riscos:** Jornadas longas, horários imprevisíveis e excesso de horas extras comprometem a saúde física e psíquica dos trabalhadores, gerando fadiga crônica, desgaste cognitivo e interferência nos vínculos familiares e sociais. Segundo a perspectiva da PdT, essas condições afetam o sentido do trabalho e a capacidade de enfrentar as adversidades advindas desse contexto, aumentando a vulnerabilidade a erros e acidentes. Reconhecer esses impactos é essencial para planejar intervenções que preservem a saúde, promovam equilíbrio emocional e mantenham o prazer e o engajamento nas atividades laborais.
- **Medidas de proteção:** Estabelecer escalas previsíveis, respeitando intervalos Inter jornada e pausas de descanso durante o trabalho. Controlar horas extras e trabalhos aos finais de semana e promover monitoramento contínuo da carga horária são estratégias essenciais para prevenção de sobrecarga e preservação da saúde física e mental.
- **Sinais de Alerta:** Fadiga persistente, mesmo após períodos de descanso, é um indicador de risco psicossocial, pois revela desequilíbrio entre as demandas laborais e a capacidade de recuperação do trabalhador. Adicionalmente, os relatos de conflitos familiares em função do trabalho ou de comprometimento da vida pessoal sinalizam que a sobrecarga laboral extrapola o ambiente de trabalho, afetando a esfera privada e impactando negativamente sobre o bem-estar psicossocial, a motivação e o engajamento profissional.

4. EIXOS E ORIENTAÇÕES PRÁTICAS

EIXO 3: JORNADA DE TRABALHO PROLONGADA

Ações Recomendadas: Para atenuar esses riscos, é essencial a implementação de políticas institucionais de gestão da jornada de trabalho, que considerem os limites legais e as necessidades de preservação da saúde. Recomenda-se o rodízio de equipes que trabalhem em finais de semana e regimes de plantão, de modo a distribuir equitativamente a carga de trabalho entre os profissionais. Além disso, deve-se adotar um sistema de monitoramento sistemático da carga horária, possibilitando ajustes preventivos frente a indícios de sobrecarga prolongada. Essas medidas devem estar articuladas a estratégias de promoção do equilíbrio entre vida profissional e pessoal, possibilitando a redução de afastamentos e a preservação da saúde física e mental dos trabalhadores.

EIXO 4: PRÁTICAS GERENCIAIS E LIDERANÇA



- **Riscos:** A concentração das decisões em níveis hierárquicos restritos, combinada com comunicação insuficiente e distribuição desigual de responsabilidades, aumenta a vulnerabilidade psíquica dos trabalhadores. Essas condições podem afetar o sentido e o controle sobre o trabalho, gerando insatisfação, desmotivação e adoecimento mental, com reflexos negativos no engajamento com o trabalho. A falta de participação dos trabalhadores nos processos decisórios, somada à ausência de devolutivas sobre o desempenho individual, tende a intensificar a desmotivação e sentimento de desvalor, podendo comprometer o prazer no trabalho.
- **Medidas de proteção:** Recomenda-se a adoção de práticas de liderança participativa, que promovam a inclusão dos trabalhadores nas decisões e valorizem suas contribuições, fortalecendo o sentido e o engajamento no trabalho. A comunicação deve ser transparente e contínua, possibilitando mudanças de práticas sempre que necessário. Além disso, é essencial distribuir tarefas de forma equilibrada, de modo a prevenir sobrecarga, preservar a saúde psíquica e fomentar relações de cooperação e apoio mútuo.



4. EIXOS E ORIENTAÇÕES PRÁTICAS

EIXO 4: PRÁTICAS GERENCIAIS E LIDERANÇA

- **Sinais de alerta:** Alta rotatividade, clima organizacional ruim, insatisfação generalizada e desengajamento dos trabalhadores devem ser monitorados sistematicamente, pois refletem fragilidades nas práticas de liderança e gestão que comprometem o sentido do trabalho, o engajamento e a saúde psíquica dos trabalhadores. Observar esses sinais permite intervenções que promovam participação, reconhecimento e cooperação, fortalecendo o bem-estar e satisfação com o trabalho.
- **Ações recomendadas:** Sugere-se investir em programas de capacitação para gestores, focados na descentralização das decisões organizacionais, ampliando a participação dos trabalhadores nas decisões e valorizando suas contribuições. Na perspectiva da PdT, tais ações favorecem a elaboração coletiva do sofrimento gerado pelas pressões laborais e fortalecem estratégias de mediação do sofrimento prevenindo adoecimento mental e promovendo um ambiente mais cooperativo entre os trabalhadores.

EIXO 5: TREINAMENTO E CAPACITAÇÃO



- **Riscos:** Programas de capacitação que apresentam excesso de teoria, conteúdos desatualizados ou desconectados da realidade prática do trabalho geram frustração, comprometendo a internalização de procedimentos e aumentando a vulnerabilidade a erros, acidentes e falhas sistêmicas. Essa desconexão entre formação (trabalho prescrito) e atividade real (trabalho real), potencializa o sofrimento psíquico, reduz o sentido do trabalho e fragiliza as estratégias de mediação que os trabalhadores desenvolvem para lidar com o sofrimento psíquico.



4. EIXOS E ORIENTAÇÕES PRÁTICAS

EIXO 5: TREINAMENTO E CAPACITAÇÃO

- **Medidas de proteção:** Estruturar programas de formação contínua e contextualizada, integrando teoria e prática de modo coerente com as demandas reais da atividade. A aprendizagem deve ser aplicada ao cotidiano dos trabalhadores, permitindo que desenvolvam habilidades técnicas e estratégias psíquicas de enfrentamento.
- **Sinais de alerta:** Indicadores de deficiência na capacitação incluem desconhecimento ou interpretação incorreta de normas e procedimentos, baixa produtividade, repetição sistemática de erros, aumento de incidentes de segurança e rotatividade elevada, refletindo insatisfação e desmotivação entre os trabalhadores.
- **Ações recomendadas:** Recomenda-se o planejamento de calendários periódicos de reciclagem e atualização, garantindo que os conteúdos formativos estejam alinhados às demandas reais do trabalho e às mudanças normativas e tecnológicas. A ênfase deve estar na integração entre teoria e prática, promovendo um aprendizado significativo, fortalecendo o sentido da atividade.

EIXO 6: NORMAS INSTITUCIONAIS E JUSTIÇA ORGANIZACIONAL



- **Riscos:** A aplicação desigual de normas e procedimentos compromete a percepção de legitimidade das regras e gera sentimentos de injustiça e desvalorização do trabalho. De acordo com a PdT, essas condições podem fragilizar o engajamento e o comprometimento, aumentar a tensão emocional e o desgaste psíquico, e elevar a vulnerabilidade a erros e acidentes. Além disso, a percepção de tratamento desigual prejudica a cooperação entre colegas, gera desmotivação e insatisfação, e contribui para deterioração do clima organizacional e rotatividade.

4. EIXOS E ORIENTAÇÕES PRÁTICAS

EIXO 6: NORMAS INSTITUCIONAIS E JUSTIÇA ORGANIZACIONAL

- **Medidas de proteção:** Recomenda-se garantir uniformidade na implementação e fiscalização das normas, assegurando que todos os trabalhadores estejam sujeitos às mesmas regras, políticas institucionais e padrões de conduta. É fundamental disponibilizar canais formais de denúncia e ouvidoria, de forma acessível e segura, e promover transparência institucional em todos os processos decisórios, reforçando a confiança dos trabalhadores na organização.
- **Sinais de alerta:** Sinais de alerta incluem descrédito ou desconfiança em relação às normas e procedimentos, aumento de incidentes e acidentes, elevação da rotatividade, manifestações de insatisfação ou desmotivação e resistência dos trabalhadores na participação em processos institucionais.
- **Ações recomendadas:** Devem ser implementadas políticas de gestão institucional claras e consistentes, assegurando coerência na aplicação das regras em todos os níveis hierárquicos. A consolidação de uma cultura organizacional pautada na equidade, na justiça e na responsabilização uniforme é essencial para minimizar riscos psicossociais e fortalecer o engajamento e a segurança no trabalho. Adicionalmente, sugere-se a criação de um canal institucional de ouvidoria de denúncias para casos de assédio, garantindo sigilo absoluto e proteção integral dos trabalhadores. Esse mecanismo permite que os profissionais relatem situações de risco ou injustiça sem medo de retaliação, fortalecendo a sensação de segurança, o respeito às regras e o reconhecimento da vulnerabilidade psíquica, além de assegurar a responsabilização efetiva das condutas inadequadas.

EIXO 7: RECURSOS MATERIAIS E EQUIPAMENTOS



4. EIXOS E ORIENTAÇÕES PRÁTICAS

EIXO 7: RECURSOS MATERIAIS E EQUIPAMENTOS

- **Riscos:** A insuficiência, inadequação ou obsolescência de equipamentos e materiais de trabalho representa um fator crítico aos trabalhadores. Condições organizacionais precárias intensificam o sofrimento psíquico, pois impedem o trabalhador de exercer sua inteligência prática, criatividade e autonomia. A falta de meios para transformar o trabalho prescrito em trabalho real fragiliza a subjetivação e a identidade profissional, aumentando o risco de sofrimento patogênico e adoecimento mental. Além disso, a ausência de recursos adequados pode provocar acidentes, sobrecarga de esforços, retrabalho e impactos negativos sobre a motivação e a satisfação profissional.
- **Medidas de proteção:** É fundamental garantir a reposição rápida e contínua de materiais e equipamentos, assim como a qualidade técnica adequada de todos os EPIs, de forma a permitir que os trabalhadores realizem suas atividades com segurança e confiança. A manutenção preventiva e corretiva de máquinas e ferramentas deve ser sistemática, seguindo protocolos que minimizem falhas e prolonguem a vida útil dos recursos, reduzindo riscos e promovendo segurança no trabalho.
- **Sinais de alerta:** Indicadores de alerta incluem falhas recorrentes em equipamentos, ocorrência de acidentes ou quase-acidentes associados à inadequação ou indisponibilidade de materiais e recursos de trabalho, reclamações ou insatisfação por parte dos trabalhadores, e diminuição da produtividade devido à limitação ou falha de recursos.
- **Ações recomendadas:** Recomenda-se implementar uma gestão estratégica de recursos materiais, contemplando planejamento de aquisição, manutenção, substituição e controle de estoque, de forma a assegurar disponibilidade contínua e compatibilidade com as exigências laborais.



EIXO 8: TRABALHO REPETITIVO E FALTA DE RECONHECIMENTO



- **Riscos:** O trabalho repetitivo, aliado à ausência de reconhecimento formal e informal por parte da instituição e dos colegas, constitui um fator de risco psicossocial significativo para o bem-estar psicológico dos trabalhadores. A execução de tarefas repetitivas impede que o trabalhador se identifique com o que faz e enxergue significado no seu trabalho diário, aumentando a sensação de alienação. A falta de valorização do trabalho realizado pode resultar em desmotivação, apatia, alienação profissional e comprometimento da saúde mental, refletindo-se em diminuição do engajamento, aumento de erros e queda na qualidade do trabalho prestado.
- **Medidas de proteção:** Recomenda-se a implementação de sistemas de reconhecimento institucional que valorizem e estimulem tanto práticas formais (premiações, certificações, promoções) quanto informais (conversas, elogios). O rodízio de atividades e a diversificação funcional contribuem para o desenvolvimento de habilidades variadas, reduzem a monotonia e estimulam a motivação, fortalecendo o sentido do trabalho, o engajamento e a satisfação profissional. Para que esses efeitos se consolidem, o reconhecimento e a valorização das contribuições dos trabalhadores devem integrar a cultura organizacional e ser assumidos como valores centrais da empresa.
- **Sinais de alerta:** Sinais de alerta incluem queda de engajamento, apatia, desinteresse pelas atividades e aumento de erros ou retrabalho. Esses indicativos refletem fragilidades no sentido e na realização do trabalho, podendo sinalizar sofrimento psíquico, desgaste emocional e comprometimento da saúde mental, afetando tanto a performance individual quanto a dinâmica coletiva.
- **Ações recomendadas:** É fundamental estruturar práticas institucionais de valorização e reconhecimento do trabalhador, assim como estratégias de diversificação e enriquecimento das atividades. A PdT aborda que essas ações fortalecem o sentido e o engajamento no trabalho, apoiam a elaboração coletiva do sofrimento gerado pelas pressões laborais e promovem a construção de identidade profissional, contribuindo para um ambiente seguro e saudável.



EIXO 9: OPORTUNIDADES DE CRESCIMENTO PROFISSIONAL



- **Riscos:** A falta de oportunidades de crescimento e de desafios no trabalho pode resultar em sofrimento psíquico, pois impedem que as atividades sejam uma fonte de realização pessoal e profissional. Nesse sentido, o trabalho adquire relevância subjetiva quando permite autodesenvolvimento, reconhecimento e construção de identidade profissional. A ausência de evolução nas funções e a monotonia podem provocar frustração, desconexão emocional com as tarefas e queda do engajamento, comprometendo o prazer no trabalho e aumentando o risco de adoecimento mental, como ansiedade e depressão.
- **Medidas de proteção:** Recomenda-se o desenvolvimento de programas contínuos de qualificação e capacitação profissional, associados a processos transparentes e equitativos de promoção. A implementação de um plano institucional de carreira, articulado a critérios objetivos de avaliação de desempenho e competências, contribui para o engajamento dos trabalhadores e fortalece a percepção de justiça e valorização profissional no ambiente de trabalho.
- **Sinais de alerta:** Indicadores de risco incluem frustração e desgaste psíquico manifestados pelos trabalhadores, aumento da rotatividade e evasão de talentos, desmotivação generalizada, resistência a novos desafios e queda no engajamento em projetos institucionais. tais sinais refletem fragilidades no sentido do trabalho e na possibilidade de realização profissional, podendo indicar comprometimento da saúde mental coletiva.
- **Ações recomendadas:** É fundamental instituir um plano de desenvolvimento profissional estruturado, com estratégias de progressão claras, acessíveis e transparentes, que permitam ao trabalhador dar sentido às suas atividades e construir sua identidade profissional. Complementarmente, recomenda-se oferecer capacitação contínua, oportunidades de promoção interna e projetos de crescimento, fortalecendo a motivação, o engajamento e a retenção de talentos, ao mesmo tempo em que se previne desgaste psíquico e frustração decorrentes da estagnação profissional.



EIXO 10: RELAÇÕES INTERPESSOAIS E CLIMA ORGANIZACIONAL



- **Riscos:** O isolamento social, conflitos interpessoais não mediados e sobreposição de responsabilidades comprometem a cooperação, o engajamento e o sentido do trabalho. A cooperação e a solidariedade entre colegas funcionam como mecanismos coletivos de mediação do sofrimento, que permitem ressignificar adversidades, dividir responsabilidades e construir estratégias de enfrentamento frente às exigências da organização. Quando essas relações são fragilizadas, seja por práticas autoritárias de gestão, falta de diálogo ou ausência de espaços de escuta, o trabalhador se vê isolado e mais vulnerável ao sofrimento patogênico.
- **Medidas de proteção:** Recomenda-se fomentar práticas de trabalho cooperativo, promovendo integração contínua entre equipes, mediação estruturada de conflitos e espaços de fala e escuta coletiva, onde os trabalhadores possam expressar experiências, dificuldades e sugestões sobre a atividade. Programas de acolhimento e integração de novos trabalhadores contribuem para a formação de redes de apoio, fortalecendo a cooperação, a comunicação e a coesão social, elementos essenciais para reduzir o sofrimento psíquico, ampliar o sentido do trabalho e promover a saúde mental coletiva.
- **Sinais de alerta:** Indicadores incluem afastamentos e atestados por estresse ou transtornos mentais relacionados ao trabalho, reclamações recorrentes sobre convivência com colegas e gestores, resistência à colaboração, insatisfação generalizada e deterioração perceptível do clima organizacional.
- **Ações recomendadas:** Implementar programas sistemáticos de integração de equipes, capacitação prática e mediação de conflitos, articulados à realidade operacional do trabalho. De acordo com a PdT, tais ações fortalecem a cooperação e a solidariedade entre colegas, permitem a elaboração coletiva do sofrimento gerado pelas pressões laborais e ampliam o sentido e o controle sobre o trabalho, contribuindo para reduzir o desgaste psíquico, proteger a saúde mental e valorizar a importância do saber coletivo.



EIXO 11: CONCILIAÇÃO ENTRE TRABALHO E FAMÍLIA



- **Riscos:** A dificuldade em conciliar responsabilidades laborais e demandas familiares gera tensão psíquica e sofrimento subjetivo, pois impede que o trabalhador realize suas atividades com sentido e controle. A sobreposição de funções e a percepção de incompatibilidade entre trabalho e vida pessoal fragilizam a capacidade de elaboração do sofrimento, aumentando o risco de desgaste emocional, desengajamento e adoecimento mental. Quando as exigências profissionais ocupam de forma excessiva o tempo e a energia do indivíduo, comprometem-se os laços afetivos e as estratégias subjetivas de enfrentamento do sofrimento. Nesse contexto, a dificuldade em compatibilizar as demandas do trabalho com as necessidades da vida familiar pode acentuar sentimento de culpa, frustração e desgaste emocional, fragilizando a identidade do sujeito e sua capacidade de dar sentido à própria experiência laboral.
- **Medidas de proteção:** Para proteger os trabalhadores e favorecer a conciliação entre trabalho e família, recomenda-se planejar jornadas e tarefas de forma flexível, garantindo autonomia e controle sobre o tempo, implementar rodízio de atividades e pausas estratégicas para reduzir sobrecarga e desgaste psíquico, e criar espaços coletivos de fala e escuta para compartilhar dificuldades e elaborar soluções conjuntas. Políticas de apoio à vida familiar, como flexibilização de horários e revezamento de plantões, devem ser adotadas, assim como a sensibilização da liderança para incorporar o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal como valor central da organização, fortalecendo o sentido do trabalho e prevenindo sofrimento psíquico.
- **Sinais de alerta:** Indicadores de alerta incluem aumento de licenças médicas ou afastamentos, faltas ao trabalho sem justificativa, relatos recorrentes de conflitos entre demandas domésticas e laborais, queda de produtividade, desmotivação, o crescimento dos índices de rotatividade e a manifestação de sinais de esgotamento emocional, estresse crônico ou burnout pelos trabalhadores.
- **Ações recomendadas:** É fundamental desenvolver e consolidar políticas institucionais de apoio aos trabalhadores, integrando práticas de flexibilização de horários e programas que favoreçam a conciliação entre responsabilidades profissionais, pessoais e familiares. Tais medidas ampliam a autonomia, permitem a elaboração do sofrimento gerado pelas pressões laborais e fortalecem o sentido do trabalho, contribuindo para reduzir desgaste psíquico e proteger a saúde mental.



EIXO 12: SENTIDO DO TRABALHO, PRAZER E SOFRIMENTO



- **Riscos:** O sentido atribuído ao trabalho é fundamental para a preservação da saúde psíquica. É essencial que o trabalhador se reconheça na atividade e que haja valorização social, incluindo não apenas a competência técnica, mas também a utilidade e o valor do que realiza. A ausência desse reconhecimento, pode gerar sofrimento psíquico, alienação e adoecimento mental. A percepção de que o trabalho carece de significado ou de valorização pessoal compromete o engajamento, a satisfação e o bem-estar subjetivo dos trabalhadores, deixando de ser uma fonte de realização e tornando-se um espaço de sofrimento psíquico.
- **Medidas de proteção:** Recomenda-se promover práticas que valorizem o reconhecimento dos trabalhadores, assegurem autonomia na execução das atividades e incentivem a cooperação e o trabalho cooperativo. A criação de espaços formais de diálogo entre trabalhadores e gestores permite a expressão de demandas, sugestões e dificuldades, fortalecendo vínculos, confiança e percepção de pertencimento organizacional.
- **Sinais de alerta:** Indicadores de alerta incluem desmotivação intensa, absenteísmo, relatos recorrentes de insatisfação com as funções desempenhadas ou com a organização das atividades, percepção de sobrecarga emocional e diminuição do comprometimento com os objetivos institucionais. A observação combinada desses sinais pode servir como alerta precoce para a necessidade de intervenções preventivas e de apoio ao bem-estar dos trabalhadores.
- **Ações recomendadas:** É fundamental instituir práticas organizacionais que promovam escuta ativa, participação efetiva e valorização do trabalhador. Essas práticas fortalecem o sentido do trabalho, permitem a elaboração do sofrimento psíquico e promovem engajamento e bem-estar subjetivo, contribuindo a construção de uma cultura organizacional que respeite a experiência e a identidade profissional dos trabalhadores.



EIXO 13: IMPACTOS NA SAÚDE MENTAL E FÍSICA



- **Riscos:** A exposição contínua a condições laborais adversas constitui um fator crítico de risco para o adoecimento físico e psíquico dos trabalhadores. Fatores como sobrecarga de trabalho, inadequação ergonômica, pressões por produtividade e ausência de suporte organizacional podem comprometer a qualidade de vida, reduzir a capacidade funcional e impactar negativamente o desempenho profissional. Tais condições aumentam a vulnerabilidade a doenças ocupacionais, estresse crônico e burnout, repercutindo na capacidade do trabalhador em permanecer saudável.
- **Medidas de proteção:** Recomenda-se a implementação de estratégias integradas de suporte ao trabalhador, incluindo acompanhamento com profissionais da saúde, de acordo com a necessidade de cada trabalhador, incluindo intervenção psicológica ou encaminhamento, adequação ergonômica dos postos de trabalho, monitoramento médico periódico e políticas institucionais voltadas à promoção da qualidade de vida no trabalho. A articulação desses elementos contribui para a prevenção de agravos à saúde, manutenção do bem-estar e fortalecimento da capacidade produtiva.
- **Sinais de alerta:** Indicadores de alerta incluem aumento de afastamentos por motivos de saúde, especialmente relacionados a condições físicas e mentais associadas ao estresse ocupacional; queixas recorrentes de dores musculoesqueléticas, fadiga crônica e sintomas psicossomáticos, que refletem sobrecarga e exigências incompatíveis com os recursos disponíveis; manifestações de ansiedade e exaustão emocional, queda na produtividade, comprometimento da qualidade do trabalho além de insatisfação ou resistência frente às demandas organizacionais.
- **Ações recomendadas:** É essencial implementar ações integradas de saúde no trabalho que considerem não apenas a prevenção de doenças físicas e mentais, mas também a promoção de condições que permitam ao trabalhador exercer suas atividades com autonomia, segurança e sentido. Programas de acompanhamento contínuo, ergonomia, qualidade de vida e hábitos saudáveis fortalecem o bem-estar subjetivo, reduzem o sofrimento psíquico e contribuem para a sustentabilidade do coletivo.



5. APÊNDICES E ANEXO SUGERIDOS

APÊNDICE A

QUESTIONÁRIO POR EIXO TEMÁTICO

O questionário tem como objetivo auxiliar no mapeamento dos riscos psicossociais presentes no ambiente de trabalho, buscando compreender as vivências subjetivas relacionadas à organização do trabalho e suas possíveis repercussões sobre a saúde mental e o bem-estar dos trabalhadores.

Busca-se identificar, a partir das percepções dos trabalhadores, fatores presentes na organização do trabalho que possam impactar sua saúde mental, contribuindo para a reflexão e a promoção de um ambiente laboral mais saudável e equilibrado.

As informações coletadas serão utilizadas exclusivamente para o entendimento e mapeamento dos riscos psicossociais, sendo garantido total sigilo e anonimato dos participantes. Nenhuma resposta individual será divulgada ou associada à identidade do(a) trabalhador(a).

APÊNDICE B

ENTREVISTAS INDIVIDUAIS

ROTEIRO DE ENTREVISTA INDIVIDUAL PARA AVALIAÇÃO DE RISCOS PSICOSSOCIAIS NO TRABALHO

Objetivo:

Levantar informações qualitativas sobre fatores de risco e proteção à saúde mental no trabalho, considerando percepções, vivências e sugestões dos trabalhadores.

5. APÊNDICES E ANEXO SUGERIDOS

Instruções ao entrevistador:

- Garantir sigilo e anonimato das respostas.
- Explicar que não há respostas certas ou erradas; o interesse é conhecer a experiência real do trabalhador.
- Utilizar perguntas abertas para estimular a fala, podendo fazer perguntas complementares quando necessário.
- Registrar as respostas na íntegra, de preferência por escrito ou gravação (com consentimento).

Identificação do Entrevistado (somente para controle interno)

- Função/cargo:
- Tempo na função:
- Tempo na empresa:
- Tipo de contrato:

APÊNDICE C

ROTEIRO PARA RODAS DE CONVERSA

Modelo de Roda de Conversa: Mapeamento Psicossocial do Trabalho sob a Perspectiva da Psicodinâmica do Trabalho.

Fundamentação Teórica:

Inspirada na Psicodinâmica do Trabalho, a metodologia valoriza a palavra do trabalhador como via privilegiada de acesso à experiência subjetiva do trabalho. O grupo é concebido como espaço de elaboração coletiva, onde o sofrimento pode ser transformado em reflexão e sentido, possibilitando a emergência de recursos subjetivos e coletivos de enfrentamento.

Objetivo

A roda de conversa tem como objetivo promover um espaço coletivo de escuta e reflexão sobre as vivências de trabalho, possibilitando a identificação de fatores psicossociais de risco e de proteção à saúde mental.

Busca-se compreender o modo como os trabalhadores significam suas atividades, relações e condições de trabalho, bem como as estratégias que constroem para lidar com as exigências e contradições presentes no cotidiano laboral.

5. APÊNDICES E ANEXO SUGERIDOS

Composição do Grupo

- **Participantes:** 6 a 12 trabalhadores.
- **Facilitador(a):** Profissional com formação em Psicologia ou Saúde Mental no Trabalho.
- **Duração:** 60 a 90 minutos.
- **Local:** Espaço reservado, acolhedor e livre de interrupções.

APÊNDICE D

PLANO DE AÇÃO (MODELO)

Com base no levantamento dos riscos psicossociais identificados, este plano de ação tem como objetivo orientar a implementação de medidas que promovam condições de trabalho mais saudáveis, seguras e significativas, considerando as percepções, experiências e vivências dos trabalhadores.

As ações sugeridas buscam minimizar fatores que impactam negativamente a experiência de trabalho e fortalecer condições que promovam engajamento, satisfação e significado nas atividades, considerando as percepções e vivências dos trabalhadores.

Recomenda-se que o plano seja utilizado de forma colaborativa, envolvendo líderes e equipe, de modo a garantir que as estratégias sejam adequadas à realidade do trabalho, viáveis e efetivas.

ANEXO A - Protocolo de avaliação de Riscos Psicossociais (PROART)

O Protocolo de Avaliação de Riscos Psicossociais do Trabalho (PROART) (Anexo A), é um instrumento fundamentado em abordagens críticas e clínicas do trabalho elaborado por Facas (2013), para investigar, por meio de quatro escalas, quer sejam as características da organização do trabalho, da gestão, dos indicadores de sofrimento e identificação dos danos físicos, psicológicos e sociais decorrentes do trabalho.

A aplicação deste instrumento é voltada primordialmente para o mapeamento dos riscos psicossociais no trabalho, a partir de metodologia que envolve a investigação de diversas dimensões envolvendo a inter-relação saúde-trabalho. Para o detalhamento dos procedimentos de correção, análise e interpretação dos resultados do PROART, recomenda-se a consulta ao manual do instrumento (Facas, 2021).



6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente Guia de Diretrizes para Mapeamento de Fatores de Risco e Proteção à Saúde Mental de Trabalhadores representa uma ferramenta estratégica para a promoção de ambientes de trabalho mais seguros, saudáveis e produtivos. Ao sistematizar orientações técnicas e metodológicas para a identificação de fatores psicossociais de risco e de proteção à saúde mental no trabalho, o guia contribui para a integração entre gestão organizacional, práticas de segurança e saúde dos trabalhadores.

A aplicação das diretrizes para o mapeamento dos fatores psicossociais de risco e de proteção à saúde mental permite que as organizações compreendam de forma integrada as condições de trabalho, a organização das tarefas e as experiências vividas pelos trabalhadores, identificando elementos que impactam o sentido do trabalho, a saúde psíquica e o engajamento. Essa abordagem favorece a elaboração de estratégias que promovam um ambiente seguro, significativo e sustentador da subjetividade dos trabalhadores, ao mesmo tempo em que subsidia a implementação de medidas preventivas e corretivas, garantindo ações alinhadas às necessidades individuais e coletivas.

Destaca-se a importância do caráter contínuo, participativo e contextualizado do processo de mapeamento. A formação de equipes multidisciplinares, a utilização de métodos mistos e a construção coletiva de soluções reforçam a legitimidade e a eficácia das intervenções, garantindo que os resultados do mapeamento não apenas identifiquem riscos, mas também promovam mudanças concretas na cultura organizacional e na qualidade de vida dos trabalhadores.

Por fim, este guia reforça que o cuidado com a saúde mental e a segurança ocupacional não deve ser visto apenas como uma exigência legal ou organizacional, mas como um instrumento estratégico para fortalecer a experiência subjetiva do trabalhador. Ao mapear riscos psicossociais e fatores de proteção, ele possibilita que os trabalhadores reconheçam e expressem suas vivências, participem da identificação de desafios e colaborem na construção de soluções concretas, promovendo maior autonomia, sentido e controle sobre o trabalho. Essa participação ativa contribui para a elaboração do sofrimento psíquico, reduzindo o desgaste emocional, prevenindo adoecimento mental e fortalecendo vínculos coletivos. Assim, o guia não apenas orienta a gestão preventiva, mas também valoriza a subjetividade e a experiência dos trabalhadores, integrando saúde, segurança e desenvolvimento organizacional de forma sustentável e significativa.

7. APÊNDICES

APÊNDICE A

QUESTIONÁRIO PARA MAPEAMENTO DE RISCOS PSICOSSOCIAIS NO TRABALHO

Pedimos que responda às perguntas com sinceridade e atenção, com base em suas experiências, sentimentos e percepções pessoais sobre o trabalho. Não há respostas certas ou erradas, cada contribuição é fundamental para ampliar a compreensão sobre as condições e significados do trabalho vivenciado.

- 1 discordo totalmente;
- 2 discordo
- 3 indiferente (ou neutro);
- 4 concordo e
- 5 concordo totalmente

EIXO TEMÁTICO	ITEM DE AVALIAÇÃO / PERGUNTAS ADICIONAIS	1	2	3	4	5
Riscos da Atividade	Os treinamentos da empresa incluem riscos invisíveis ou de baixa percepção (ergonômicos, psicossociais)?	☐	☐	☐	☐	☐
	Há comunicação clara sobre riscos antes de iniciar as atividades?	☐	☐	☐	☐	☐
Escassez de Pessoal e Sobrecarga de Trabalho	Os trabalhadores recebem instruções sobre prevenção de acidentes repetitivos ou estresse ocupacional?	☐	☐	☐	☐	☐
	Existe monitoramento de condições de risco ergonômico e físico?	☐	☐	☐	☐	☐
	Há dimensionamento adequado da equipe para atender as demandas de trabalho em sua área?	☐	☐	☐	☐	☐
	Há sobrecarga de funções ou tarefas acumuladas?	☐	☐	☐	☐	☐
	O planejamento de atividades considera pausas e intervalos suficientes?	☐	☐	☐	☐	☐
	A alta rotatividade de pessoal impacta a qualidade do trabalho?	☐	☐	☐	☐	☐
Jornada de Trabalho Prolongada	As escalas de trabalho são previsíveis e respeitam limites da jornada de trabalho?	☐	☐	☐	☐	☐
	Horas extras são monitoradas e compensadas adequadamente?	☐	☐	☐	☐	☐
	Existe impacto da jornada prolongada sobre o descanso e sono?	☐	☐	☐	☐	☐

EIXO TEMÁTICO	ITEM DE AVALIAÇÃO / PERGUNTAS ADICIONAIS	1	2	3	4	5
Práticas Gerenciais e Liderança	Os líderes distribuem tarefas de forma justa, dialogam com a equipe e permitem sugestões sobre o trabalho?	☐	☐	☐	☐	☐
	Você recebe orientações ou devolutivas que auxiliam no seu desempenho e desenvolvimento no trabalho?	☐	☐	☐	☐	☐
	As decisões da liderança são percebidas como transparentes e coerentes?	☐	☐	☐	☐	☐
Ausência de Treinamento e Capacitação	Os treinamentos têm conteúdo prático, eficiente e atualizado?	☐	☐	☐	☐	☐
	Os trabalhadores participam de reciclagens periódicas?	☐	☐	☐	☐	☐
	Há alinhamento entre treinamento teórico e práticas do trabalho diário?	☐	☐	☐	☐	☐
Normas Institucionais e Justiça Organizacional	As normas da empresa são aplicadas de forma igualitária?	☐	☐	☐	☐	☐
	Existe fiscalização ou monitoramento da aplicação das normas?	☐	☐	☐	☐	☐
	Há clareza sobre direitos, deveres e procedimentos internos?	☐	☐	☐	☐	☐
Falta de Recursos Materiais e equipamentos	Há recursos adequados para execução segura das tarefas?	☐	☐	☐	☐	☐
	Equipamentos e EPIs são suficientes e mantidos em bom estado?	☐	☐	☐	☐	☐
	Há facilidade para solicitar reposição ou reparo de equipamentos?	☐	☐	☐	☐	☐

EIXO TEMÁTICO	ITEM DE AVALIAÇÃO / PERGUNTAS ADICIONAIS	1	2	3	4	5
Oportunidades de Crescimento Profissional	Existem políticas claras de ascensão profissional e plano de carreira?	☐	☐	☐	☐	☐
	Há acesso a treinamentos de desenvolvimento profissional?	☐	☐	☐	☐	☐
	Os critérios de promoção são transparentes e justos?	☐	☐	☐	☐	☐
Relações Interpessoais e Clima Organizacional	O clima entre os colegas é cooperativo e respeitoso?	☐	☐	☐	☐	☐
	Existe suporte entre pares em situações de pressão ou risco?	☐	☐	☐	☐	☐
	Você vivencia situações de conflito ou se sente isolado(a) no ambiente de trabalho?	☐	☐	☐	☐	☐
	Os líderes promovem um ambiente em que os trabalhadores se sentem seguros para expressar opiniões e dúvidas?	☐	☐	☐	☐	☐
	Os líderes promovem diálogo contínuo, permitindo que os trabalhadores expressem suas experiências, dificuldades e percepções sobre o trabalho?	☐	☐	☐	☐	☐
	Há coerência entre o que os líderes comunicam e suas ações, de modo a gerar confiança e reduzir ambiguidades no ambiente de trabalho?	☐	☐	☐	☐	☐
Conciliação Trabalho e Família	Os horários de trabalho permitem equilibrar as demandas profissionais com a vida pessoal?	☐	☐	☐	☐	☐
	A empresa oferece suporte em situações de emergência familiar, de modo a reduzir impactos no trabalho?	☐	☐	☐	☐	☐
	Há flexibilidade para ajustes na escala de trabalho quando necessário, respeitando as necessidades dos trabalhadores?	☐	☐	☐	☐	☐

EIXO TEMÁTICO	ITEM DE AVALIAÇÃO / PERGUNTAS ADICIONAIS	1	2	3	4	5
Sentido do Trabalho, Prazer e Sofrimento	Os trabalhadores percebem sentido e valor nas atividades que realizam, reconhecendo sua contribuição para os resultados do trabalho?	☐	☐	☐	☐	☐
	Há oportunidades reais de participação em decisões que afetam diretamente suas tarefas e condições de trabalho?	☐	☐	☐	☐	☐
	O trabalho favorece o sentimento de pertencimento à equipe e à organização, fortalecendo vínculos e relações interpessoais?	☐	☐	☐	☐	☐
Impactos na Saúde Mental e física	Os trabalhadores percebem apoio institucional quando apresentam sinais de adoecimento relacionados ao trabalho, incluindo sofrimento mental ou físico?	☐	☐	☐	☐	☐
	A organização oferece programas de prevenção que abordem estresse, fadiga ou outras condições que impactam a saúde ocupacional?	☐	☐	☐	☐	☐
	Há monitoramento e acompanhamento dos afastamentos por questões de saúde mental e física, de modo a compreender e prevenir fatores de risco no trabalho?	☐	☐	☐	☐	☐



APÊNDICE B

ROTEIRO DE ENTREVISTA INDIVIDUAL

1. Riscos da Atividade

Quais riscos você percebe no seu trabalho diário?
Existem situações ou fatores que, mesmo pouco evidentes, tornam suas atividades mais desafiadoras?

Como você lida com essas situações no dia a dia?

2. Escassez de Pessoal e Sobrecarga de Trabalho
Como você percebe a distribuição de tarefas na equipe?
Que impactos a carga de trabalho tem na sua rotina e na forma de executar suas atividades?
Que estratégias você e a equipe utilizam para lidar com períodos de maior demanda?

3. Jornada de Trabalho Prolongada

De que forma a duração e a organização da jornada influenciam seu descanso, seu bem-estar e sua vida fora do trabalho?
Como você organiza seu tempo para conciliar demandas pessoais e profissionais?

4. Práticas Gerenciais e Liderança

Como você percebe a forma de conduzir o trabalho pelos líderes?
Que situações de diálogo ou escuta ativa você vivencia no trabalho?
Em que momentos você percebe coerência ou inconsistência entre decisões e práticas da liderança?

5. Ausência de Treinamento e Capacitação

Como você avalia os treinamentos oferecidos para sua função?
Que aspectos dos treinamentos mais ajudam na execução das tarefas?
Há oportunidades para aprimorar habilidades ou aprender novas competências?

6. Normas Institucionais e Justiça Organizacional

Como você percebe a aplicação das normas e procedimentos internos?
De que forma as regras influenciam seu dia a dia e a relação com colegas e gestores?
Há situações em que você considera que a aplicação das normas favorece ou dificulta o trabalho?

7. Falta de Recursos Materiais e Equipamentos

Como os recursos e equipamentos disponíveis influenciam a execução das atividades?
Que estratégias você adota quando os recursos são insuficientes ou inadequados?



APÊNDICE B

ROTEIRO DE ENTREVISTA INDIVIDUAL

8. Trabalho Repetitivo e Falta de Reconhecimento

Quais tarefas você realiza de forma repetitiva e como isso impacta seu engajamento?

De que formas você percebe reconhecimento ou valorização pelo trabalho realizado?

Há espaço para autonomia, criatividade ou aprendizado nas atividades diárias?

9. Oportunidades de Crescimento Profissional

Como você percebe as possibilidades de desenvolvimento e ascensão na organização?

Que fatores favorecem ou dificultam o crescimento profissional no seu contexto de trabalho?

10. Relações Interpessoais e Clima Organizacional

Como é a convivência com colegas e líderes no dia a dia?

Quais situações fortalecem ou fragilizam o apoio entre pares?

Você vivencia conflitos ou percepções de isolamento? Como lida com eles?

11. Conciliação entre Trabalho e Família

De que forma o trabalho impacta sua vida pessoal e familiar?

Que estratégias você utiliza para equilibrar as demandas profissionais e pessoais?

Há situações em que você percebe suporte da empresa para conciliar essas demandas?

12. Sentido do Trabalho, Prazer e Sofrimento

O que dá sentido às suas atividades e ao trabalho que realiza?

Que momentos do trabalho são mais satisfatórios ou motivadores?

Que situações tornam o trabalho mais desgastante ou desafiador?

13. Impactos na Saúde Mental e Física

Como o trabalho influencia seu bem-estar físico e mental?

Que sinais ou sensações indicam que a rotina está impactando sua saúde?

Que apoios ou recursos você considera importantes para manter sua saúde e desempenho?

Encerramento: Considerando tudo o que conversamos, que mudanças ou ajustes você acredita que poderiam tornar o ambiente de trabalho mais saudável, seguro e significativo para você e seus colegas?

Seria interessante perguntar ainda:

- Há algo que não foi perguntado e que você gostaria de adicionar?

- Como você está se sentindo neste momento?

(De acordo com as respostas do trabalhador avaliar a necessidade de encaminhar para um profissional da saúde especializado nas necessidades do trabalhador)



APÊNDICE C

RODA DE CONVERSAS

1. ESTRUTURA E ROTEIRO

1. Acolhimento e apresentação	Explicar propósito, regras básicas e confidencialidade. Dinâmica de integração.	10–15 min	Observações iniciais, clima do grupo
2. Exploração dos eixos temáticos	Discutir os eixos temáticos junto ao grupo de trabalhadores.	50–60 min	Notas sobre percepções, experiências, exemplos relatados
3. Síntese e encerramento	Retomar principais pontos, reforçar participação, registrar propostas de melhorias.	10–15 min	Principais temas emergentes, sugestões dos trabalhadores

2 EIXOS TEMÁTICOS E PERGUNTAS ORIENTADORAS

EIXO TEMÁTICO	PERGUNTAS NORTEADORAS	CAMPO PARA REGISTRO
Riscos da Atividade	Quais são os principais riscos que vocês percebem no dia a dia das atividades? Existem riscos menos visíveis ou que costumam ser naturalizados? De que forma a equipe costuma lidar com essas situações na prática?	
Escassez de Pessoal e Sobrecarga de Trabalho	Como vocês avaliam a distribuição das tarefas entre os membros da equipe? Em que momentos a carga de trabalho se torna mais intensa? Quais estratégias o grupo utiliza para lidar com essa sobrecarga?	
Jornada de Trabalho Prolongada	De que maneira a jornada de trabalho impacta o descanso, a vida pessoal e o bem-estar? Existem pausas suficientes para recuperação ao longo do dia?	
Práticas Gerenciais e Liderança	Como vocês percebem o papel da liderança na organização do trabalho? Existem espaços reais de escuta e diálogo entre chefia e equipe? Que aspectos poderiam ser fortalecidos nessa relação?	
Ausência de Treinamento e Capacitação	Os treinamentos realizados atendem às necessidades reais do trabalho? Que tipos de capacitação fariam diferença na execução das atividades ou na segurança de vocês?	
Normas Institucionais e Justiça Organizacional	As normas e procedimentos internos são compreendidos e aplicados de forma clara e justa? De que modo essas normas influenciam o cotidiano de trabalho e as relações entre colegas e chefias?	
Falta de Recursos Materiais e Equipamentos	Como está a disponibilidade e a qualidade dos recursos e equipamentos necessários ao trabalho? O que costuma acontecer quando há falta ou demora na reposição desses materiais?	
Trabalho Repetitivo e Falta de Reconhecimento	Como é a experiência de realizar atividades repetitivas? Existem oportunidades para expressar ideias, propor melhorias ou ser reconhecido pelo desempenho?	
Oportunidades de Crescimento Profissional	Quais são as perspectivas de desenvolvimento profissional na empresa? Os critérios de promoção e reconhecimento são percebidos como claros e acessíveis?	

2 EIXOS TEMÁTICOS E PERGUNTAS ORIENTADORAS

EIXO TEMÁTICO	PERGUNTAS NORTEADORAS	CAMPO PARA REGISTRO
Relações Interpessoais e Clima Organizacional	Como vocês descrevem o clima entre colegas e equipes? Há cooperação e apoio mútuo, especialmente em situações de maior risco ou pressão? E como é a relação com as lideranças?	
Conciliação Trabalho e Família	De que forma as demandas do trabalho interferem na vida pessoal e familiar? Há iniciativas ou flexibilizações que ajudam a equilibrar essas dimensões?	
Sentido do Trabalho, Prazer e Engajamento	O trabalho realizado tem significado para vocês? Quais aspectos trazem satisfação ou orgulho? Há espaços para participação nas decisões e melhoria das condições de trabalho?	
Impactos na Saúde Mental e Física	Como vocês percebem o impacto do trabalho na saúde mental e física? Existem formas de apoio institucional ou programas de prevenção voltados à saúde mental dos trabalhadores?	

3. Registro e Análise

- Registrar as temáticas recorrentes, percepções, sentimentos e estratégias que os trabalhadores utilizam para lidar com os desafios do trabalho.
- Preservar o anonimato e respeitar a subjetividade, valorizando a experiência e a significação que cada trabalhador atribui às suas atividades.
- Analisar à luz da organização do trabalho, considerando a relação entre exigências laborais, experiências subjetivas individuais e dinâmicas coletivas, buscando
- compreender como estas interações influenciam a saúde mental e o engajamento no trabalho.

4. Síntese e Resultados Esperados

Síntese das discussões: registro das percepções dos trabalhadores, destacando fatores psicossociais que impactam a saúde mental, bem como condições e estratégias que promovem proteção, engajamento e sentido no trabalho.

Resultado Esperado: Gerar subsídios para um plano de ação participativo, apoiando em intervenções que melhorem as condições de trabalho, fortaleçam recursos coletivos e favoreçam o bem-estar e a experiência significativa dos trabalhadores.

APÊNDICE D

PLANO DE AÇÃO - RISCOS PSICOSSOCIAIS

Eixo Temático	Risco Identificado Observação	Ação Sugerida	Responsável	Prazo	Monitoramento	Obs
Riscos da Atividade	Treinamentos não abordam riscos psicossociais ou ergonômicos	Atualizar conteúdos de treinamentos incluindo riscos de baixa percepção e psicossociais				
Escassez de Pessoal e Sobrecarga	Sobrecarga de funções	Readequar dimensionamento de equipes e redistribuição de tarefas				
Jornada de Trabalho Prolongada	Escalas imprevisíveis ou extensas	Ajustar escalas respeitando limites legais e pausas				
Práticas Gerenciais e Liderança	Falta de diálogo ou coerência	Treinamento de líderes em escuta ativa e transparência				
Ausência de Treinamento e Capacitação	Treinamentos desatualizados	Planejar reciclagens periódicas e alinhamento teórico-prático				
Normas Institucionais e Justiça Organizacional	Falta de clareza e fiscalização	Revisar normas internas e comunicar de forma acessível				
Falta de Recursos Materiais e Equipamentos	Recursos ou EPIs insuficientes	Garantir fornecimento e manutenção contínua				
Trabalho Repetitivo e Reconhecimento	Baixo reconhecimento	Criar programa de valorização e diversificação de tarefas				
Oportunidades de Crescimento Profissional	Falta de clareza no plano de carreira	Implementar plano de carreira transparente e acessível				
Relações Interpessoais e Clima Organizacional	Conflitos ou isolamento	Promover ações de integração e comunicação, desenvolver liderança inclusiva				
Conciliação Trabalho e Família	Dificuldade de conciliar horários	Ajustar escalas e oferecer suporte em emergências familiares				
Sentido do Trabalho, Prazer e Engajamento	Baixo senso de pertencimento ou valor	Criar espaços de participação em decisões e reconhecimento de contribuições				
Impactos na Saúde Mental e Física	Falta de acompanhamento de saúde	Implementar programas preventivos, monitoramento e apoio institucional				

8. ANEXOS

ANEXO A – PROART

Leia os itens abaixo e escolha a alternativa que melhor corresponde à **avaliação** que você faz do seu **contexto de trabalho**.

1 Nunca	2 Raramente	3 Às vezes	4 Frequentemente	5 Sempre	
O número de trabalhadores é suficiente para a execução das tarefas	1	2	3	4	5
Os recursos de trabalho são em número suficiente para a realização das tarefas	1	2	3	4	5
O espaço físico disponível para a realização do trabalho é adequado	1	2	3	4	5
Os equipamentos são adequados para a realização das tarefas	1	2	3	4	5
O ritmo de trabalho é adequado	1	2	3	4	5
Os prazos para a realização das tarefas são flexíveis	1	2	3	4	5
Possuo condições adequadas para alcançar os resultados esperados do meu trabalho	1	2	3	4	5
Há clareza na definição das tarefas	1	2	3	4	5
Há justiça na distribuição das tarefas	1	2	3	4	5
Os funcionários participam das decisões sobre o trabalho	1	2	3	4	5
A comunicação entre chefe e subordinado é adequada	1	2	3	4	5
Tenho autonomia para realizar as tarefas como julgo melhor	1	2	3	4	5
Há qualidade na comunicação entre os funcionários	1	2	3	4	5
As informações de que preciso para executar minhas tarefas são claras	1	2	3	4	5
A avaliação do meu trabalho inclui aspectos além da minha produção	1	2	3	4	5
Há flexibilidade nas normas para a execução das tarefas	1	2	3	4	5
As orientações que me são passadas para realizar as tarefas são coerentes entre si	1	2	3	4	5
As tarefas que executo em meu trabalho são variadas	1	2	3	4	5
Tenho liberdade para opinar sobre o meu trabalho	1	2	3	4	5

Leia os itens abaixo e escolha a alternativa que melhor corresponde à **avaliação** que você faz sobre **a forma de gestão utilizada na sua organização**.

1	2	3	4	5			
Nunca	Raramente	Às vezes	Frequentemente	Sempre			
Em meu trabalho, incentiva-se a idolatria dos chefes			1	2	3	4	5
Os gestores desta organização se consideram insubstituíveis			1	2	3	4	5
Aqui os gestores preferem trabalhar individualmente			1	2	3	4	5
Nesta organização os gestores se consideram o centro do mundo			1	2	3	4	5

8. ANEXOS

ANEXO A – PROART

Os gestores desta organização fazem qualquer coisa para chamar a atenção	1	2	3	4	5
É creditada grande importância para as regras nesta organização	1	2	3	4	5
A hierarquia é valorizada nesta organização	1	2	3	4	5
Os laços afetivos são fracos entre as pessoas desta organização	1	2	3	4	5
Há forte controle do trabalho	1	2	3	4	5
O ambiente de trabalho se desorganiza com mudanças	1	2	3	4	5
As pessoas são compromissadas com a organização mesmo quando não há retorno adequado	1	2	3	4	5
O mérito das conquistas na empresa é de todos	1	2	3	4	5
O trabalho coletivo é valorizado pelos gestores	1	2	3	4	5
Para esta organização, o resultado do trabalho é visto como uma realização do grupo	1	2	3	4	5
As decisões nesta organização são tomadas em grupo	1	2	3	4	5
Somos incentivados pelos gestores a buscar novos desafios	1	2	3	4	5
Os gestores favorecem o trabalho interativo de profissionais de diferentes áreas.	1	2	3	4	5
A competência dos trabalhadores é valorizada pela gestão	1	2	3	4	5
Existem oportunidades semelhante de ascensão para todas as pessoas	1	2	3	4	5
Os gestores se preocupam com o bem estar dos trabalhadores	1	2	3	4	5
A inovação é valorizada nesta organização	1	2	3	4	5

Leia os itens abaixo e escolha a alternativa que melhor corresponde à **avaliação** que você faz das suas **vivências em relação ao seu trabalho atual**.

1	2	3	4	5	
Nunca	Raramente	Às vezes	Frequentemente	Sempre	
Sinto-me inútil em meu trabalho	1	2	3	4	5
Considero minhas tarefas insignificantes	1	2	3	4	5
Sinto-me improdutivo no meu trabalho	1	2	3	4	5
A identificação com minhas tarefas é inexistente	1	2	3	4	5
Sinto-me desmotivado para realizar minhas tarefas	1	2	3	4	5
Meu trabalho é irrelevante para o desenvolvimento da sociedade	1	2	3	4	5
Meu trabalho é sem sentido	1	2	3	4	5
Minhas tarefas são banais	1	2	3	4	5
Permaneço neste emprego por falta de oportunidade no mercado trabalho	1	2	3	4	5
Meu trabalho é cansativo	1	2	3	4	5
Meu trabalho é desgastante	1	2	3	4	5
Meu trabalho me frustra	1	2	3	4	5

8. ANEXOS

ANEXO A – PROART

Meu trabalho me sobrecarrega	1	2	3	4	5
Meu trabalho me desanima	1	2	3	4	5
Submeter meu trabalho a decisões políticas é fonte de revolta	1	2	3	4	5
Meu trabalho me faz sofrer	1	2	3	4	5
Meu trabalho me causa insatisfação	1	2	3	4	5
Meu trabalho é desvalorizado pela organização	1	2	3	4	5
A submissão do meu chefe à ordens superiores me causa revolta	1	2	3	4	5
Meus colegas desvalorizam meu trabalho	1	2	3	4	5
Falta-me liberdade para dizer o que penso sobre meu trabalho	1	2	3	4	5
Meus colegas são indiferentes comigo	1	2	3	4	5
Sou excluído do planejamento de minhas próprias tarefas	1	2	3	4	5
Minha chefia trata meu trabalho com indiferença	1	2	3	4	5
É difícil a convivência com meus colegas	1	2	3	4	5
O trabalho que realizo é desqualificado pela chefia	1	2	3	4	5
Falta-me liberdade para dialogar com minha chefia	1	2	3	4	5
Há desconfiança na relação entre chefia e subordinado	1	2	3	4	5

Os itens, a seguir, tratam dos tipos de ***problemas físicos, psicológicos e sociais que você avalia como causados, essencialmente, pelo seu trabalho.*** Marque o número que melhor corresponde à frequência com a qual eles estiveram presentes na sua vida nos **últimos seis meses.**

1	2	3	4	5
Nunca	Raramente	Às vezes	Frequentemente	Sempre

Amargura	1	2	3	4	5
Sensação de vazio	1	2	3	4	5
Mau-Humor	1	2	3	4	5
Vontade de Desistir de Tudo	1	2	3	4	5
Tristeza	1	2	3	4	5
Perda da autoconfiança	1	2	3	4	5
Solidão	1	2	3	4	5
Insensibilidade em relação aos colegas	1	2	3	4	5
Dificuldades nas relações fora do trabalho	1	2	3	4	5
Vontade de ficar sozinho	1	2	3	4	5
Conflitos nas relações familiares	1	2	3	4	5
Agressividade com os outros	1	2	3	4	5

8. ANEXOS

ANEXO A – PROART

Dificuldade com os amigos	1	2	3	4	5
Impaciência com as pessoas em geral	1	2	3	4	5
Dores no corpo	1	2	3	4	5
Dores no braço	1	2	3	4	5
Dor de cabeça	1	2	3	4	5
Distúrbios digestivos	1	2	3	4	5
Dores nas costas	1	2	3	4	5
Alterações no sono	1	2	3	4	5
Dores nas pernas	1	2	3	4	5
Distúrbios Circulatórios	1	2	3	4	5
Alterações no apetite	1	2	3	4	5

Para finalizar, preencha os seguintes dados complementares:

Idade: ____ anos

Sexo: () Masculino () Feminino

Escolaridade

- () Até Ensino Médio
() Superior Incompleto
() Superior Completo
() Pós-Graduação

Estado Civil

- () Solteiro
() Casado/União Estável
() Divorciado/Separado
() Viúvo

Cargo Atual

Lotação

Tempo de Serviço na Instituição

____ ano(s) e ____ mês(es)

Tempo de Serviço no Cargo Atual

____ ano(s) e ____ mês(es)

Tipo de Contrato de Trabalho

- () Efetivo - CLT
() Efetivo - Concursado
() Terceirizado
() Estagiário
() Outro: _____

Número de problemas de saúde relacionados ao trabalho no último ano

- () Nenhum
() 1 ou 2
() 3 ou mais

9. ORIENTAÇÕES FINAIS PARA A APLICAÇÃO DO GUIA

Este guia para o mapeamento de fatores psicossociais de risco e proteção à saúde mental no trabalho tem como objetivo apresentar diretrizes gerais para apoiar a avaliação das condições laborais, reconhecendo a complexidade e singularidade das experiências dos trabalhadores.

Ressalta-se que a aplicação efetiva do guia depende da capacidade do profissional em ajustar os procedimentos e instrumentos ao contexto institucional, considerando as particularidades de cada equipe, função e setor. O material busca fornecer parâmetros orientadores que auxiliem na prevenção de riscos psicossociais, incentivando a observação e interpretação das vivências subjetivas no trabalho.

Recomenda-se que o responsável pelo mapeamento possua formação em saúde mental no trabalho, assegurando uma atuação ética, crítica e sensível às dinâmicas reais do ambiente laboral, de modo a favorecer condições de trabalho mais seguras, significativas e saudáveis para todos os trabalhadores.

No entanto, em situações de necessidade ou diante de dificuldades no campo de atuação, como limitações de competência técnica, insegurança na condução das intervenções ou outras demandas específicas, é indicada a realização de supervisão com profissional especializado em saúde mental e trabalho. A supervisão constitui-se como um espaço ético e formativo de apoio, reflexão e aprimoramento das práticas, favorecendo o desenvolvimento técnico e pessoal de profissionais que atuam, especialmente, nos primeiros anos de experiência na área.



Referências:

Brasil. Ministério do Trabalho e Emprego. NR-33 – Segurança e Saúde nos Trabalhos em Espaços Confinados. Brasília: MTE, 2022. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego>.

Brasil. Secretaria de Inspeção do Trabalho. Normas Regulamentadoras. Brasília, 2019c. 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/normas-regulamentadoras-nrs>.

Backhaus, Insa et al. Organizational change: challenges for workplace psychosocial risks and employee mental health. BMC Public Health, v. 24, n. 1, p. 2477, 2024.

Dejours, C. (1992). A Psicodinâmica do Trabalho. In: Christophe Dejours et al. A Psicodinâmica do Trabalho: Contribuições da Escola Dejouriana à Análise da Relação Prazer, Sofrimento e Trabalho. São Paulo: Atlas.

Facas, Emílio Peres. Protocolo de avaliação dos riscos psicossociais no trabalho-contribuições da psicodinâmica do trabalho. 2013.

FACAS, Emílio Peres. PROART: Riscos Psicossociais relacionados ao trabalho. Porto Alegre, RS. Editora Fi, 2021.

Horcades, Ana Luiza Caldas; VILELA, Lailah Vasconcelos de Oliveira. 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, Brasília, v. 6, jan./dez. 2022. Disponível em: <https://enit.trabalho.gov.br/revista/index.php/RevistaEnit/issue/view/6/13>.

Leka, Stavroula. Organização do trabalho e estresse. http://www.who.int/occupational_health/publications/stress/en/, 2003.

Pereira, Ana Carolina Lemos et al. Fatores de risco psicossociais no trabalho: limitações para uma abordagem integral da saúde mental relacionada ao trabalho. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, São Paulo, v. 45, e18, 2020. DOI:10.1590/2317-6369000035118

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Psychosocial factors at work: recognition and control. Geneva: International Labour Office, 1986. Disponível em: http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1986/86B09_301_engl.pdf.



ANEXO A – Instrumento PROART

Leia os itens abaixo e escolha a alternativa que melhor corresponde à **avaliação** que você faz do seu **contexto de trabalho**.

1	2	3	4	5	
Nunca	Raramente	Às vezes	Frequentemente	Sempre	
O número de trabalhadores é suficiente para a execução das tarefas	1	2	3	4	5
Os recursos de trabalho são em número suficiente para a realização das tarefas	1	2	3	4	5
O espaço físico disponível para a realização do trabalho é adequado	1	2	3	4	5
Os equipamentos são adequados para a realização das tarefas	1	2	3	4	5
O ritmo de trabalho é adequado	1	2	3	4	5
Os prazos para a realização das tarefas são flexíveis	1	2	3	4	5
Possuo condições adequadas para alcançar os resultados esperados do meu trabalho	1	2	3	4	5
Há clareza na definição das tarefas	1	2	3	4	5
Há justiça na distribuição das tarefas	1	2	3	4	5
Os funcionários participam das decisões sobre o trabalho	1	2	3	4	5
A comunicação entre chefe e subordinado é adequada	1	2	3	4	5
Tenho autonomia para realizar as tarefas como julgo melhor	1	2	3	4	5
Há qualidade na comunicação entre os funcionários	1	2	3	4	5
As informações de que preciso para executar minhas tarefas são claras	1	2	3	4	5
A avaliação do meu trabalho inclui aspectos além da minha produção	1	2	3	4	5
Há flexibilidade nas normas para a execução das tarefas	1	2	3	4	5
As orientações que me são passadas para realizar as tarefas são coerentes entre si	1	2	3	4	5
As tarefas que executo em meu trabalho são variadas	1	2	3	4	5
Tenho liberdade para opinar sobre o meu trabalho	1	2	3	4	5

Leia os itens abaixo e escolha a alternativa que melhor corresponde à **avaliação** que você faz sobre **a forma de gestão utilizada na sua organização**.

1	2	3	4	5	
Nunca	Raramente	Às vezes	Frequentemente	Sempre	
Em meu trabalho, incentiva-se a idolatria dos chefes	1	2	3	4	5
Os gestores desta organização se consideram insubstituíveis	1	2	3	4	5
Aqui os gestores preferem trabalhar individualmente	1	2	3	4	5
Nesta organização os gestores se consideram o centro do mundo	1	2	3	4	5

Os gestores desta organização fazem qualquer coisa para chamar a atenção	1	2	3	4	5
É creditada grande importância para as regras nesta organização	1	2	3	4	5
A hierarquia é valorizada nesta organização	1	2	3	4	5
Os laços afetivos são fracos entre as pessoas desta organização	1	2	3	4	5
Há forte controle do trabalho	1	2	3	4	5
O ambiente de trabalho se desorganiza com mudanças	1	2	3	4	5
As pessoas são compromissadas com a organização mesmo quando não há retorno adequado	1	2	3	4	5
O mérito das conquistas na empresa é de todos	1	2	3	4	5
O trabalho coletivo é valorizado pelos gestores	1	2	3	4	5
Para esta organização, o resultado do trabalho é visto como uma realização do grupo	1	2	3	4	5
As decisões nesta organização são tomadas em grupo	1	2	3	4	5
Somos incentivados pelos gestores a buscar novos desafios	1	2	3	4	5
Os gestores favorecem o trabalho interativo de profissionais de diferentes áreas.	1	2	3	4	5
A competência dos trabalhadores é valorizada pela gestão	1	2	3	4	5
Existem oportunidades semelhantes de ascensão para todas as pessoas	1	2	3	4	5
Os gestores se preocupam com o bem estar dos trabalhadores	1	2	3	4	5
A inovação é valorizada nesta organização	1	2	3	4	5

Leia os itens abaixo e escolha a alternativa que melhor corresponde à **avaliação** que você faz das suas **vivências em relação ao seu trabalho atual**.

1	2	3	4	5	
Nunca	Raramente	Às vezes	Frequentemente	Sempre	
Sinto-me inútil em meu trabalho	1	2	3	4	5
Considero minhas tarefas insignificantes	1	2	3	4	5
Sinto-me improdutivo no meu trabalho	1	2	3	4	5
A identificação com minhas tarefas é inexistente	1	2	3	4	5
Sinto-me desmotivado para realizar minhas tarefas	1	2	3	4	5
Meu trabalho é irrelevante para o desenvolvimento da sociedade	1	2	3	4	5
Meu trabalho é sem sentido	1	2	3	4	5
Minhas tarefas são banais	1	2	3	4	5
Permaneço neste emprego por falta de oportunidade no mercado trabalho	1	2	3	4	5
Meu trabalho é cansativo	1	2	3	4	5
Meu trabalho é desgastante	1	2	3	4	5
Meu trabalho me frustra	1	2	3	4	5

Meu trabalho me sobrecarrega	1	2	3	4	5
Meu trabalho me desanima	1	2	3	4	5
Submeter meu trabalho a decisões políticas é fonte de revolta	1	2	3	4	5
Meu trabalho me faz sofrer	1	2	3	4	5
Meu trabalho me causa insatisfação	1	2	3	4	5
Meu trabalho é desvalorizado pela organização	1	2	3	4	5
A submissão do meu chefe à ordens superiores me causa revolta	1	2	3	4	5
Meus colegas desvalorizam meu trabalho	1	2	3	4	5
Falta-me liberdade para dizer o que penso sobre meu trabalho	1	2	3	4	5
Meus colegas são indiferentes comigo	1	2	3	4	5
Sou excluído do planejamento de minhas próprias tarefas	1	2	3	4	5
Minha chefia trata meu trabalho com indiferença	1	2	3	4	5
É difícil a convivência com meus colegas	1	2	3	4	5
O trabalho que realizo é desqualificado pela chefia	1	2	3	4	5
Falta-me liberdade para dialogar com minha chefia	1	2	3	4	5
Há desconfiança na relação entre chefia e subordinado	1	2	3	4	5

Os itens, a seguir, tratam dos tipos de **problemas físicos, psicológicos e sociais que você avalia como causados, essencialmente, pelo seu trabalho.** Marque o número que melhor corresponde à frequência com a qual eles estiveram presentes na sua vida nos **últimos seis meses.**

1	2	3	4	5	
Nunca	Raramente	Às vezes	Frequentemente	Sempre	
Amargura	1	2	3	4	5
Sensação de vazio	1	2	3	4	5
Mau-Humor	1	2	3	4	5
Vontade de Desistir de Tudo	1	2	3	4	5
Tristeza	1	2	3	4	5
Perda da autoconfiança	1	2	3	4	5
Solidão	1	2	3	4	5
Insensibilidade em relação aos colegas	1	2	3	4	5
Dificuldades nas relações fora do trabalho	1	2	3	4	5
Vontade de ficar sozinho	1	2	3	4	5
Conflitos nas relações familiares	1	2	3	4	5
Agressividade com os outros	1	2	3	4	5

Dificuldade com os amigos	1	2	3	4	5
Impaciência com as pessoas em geral	1	2	3	4	5
Dores no corpo	1	2	3	4	5
Dores no braço	1	2	3	4	5
Dor de cabeça	1	2	3	4	5
Distúrbios digestivos	1	2	3	4	5
Dores nas costas	1	2	3	4	5
Alterações no sono	1	2	3	4	5
Dores nas pernas	1	2	3	4	5
Distúrbios Circulatórios	1	2	3	4	5
Alterações no apetite	1	2	3	4	5

Para finalizar, preencha os seguintes dados complementares:

Idade: ____ anos

Sexo: () Masculino () Feminino

Escolaridade

- () Até Ensino Médio
() Superior Incompleto
() Superior Completo
() Pós-Graduação

Estado Civil

- () Solteiro
() Casado/União Estável
() Divorciado/Separado
() Viúvo

Cargo Atual

Lotação

Tempo de Serviço na Instituição

____ ano(s) e ____ mês(es)

Tempo de Serviço no Cargo Atual

____ ano(s) e ____ mês(es)

Tipo de Contrato de Trabalho

- () Efetivo - CLT
() Efetivo - Concursado
() Terceirizado
() Estagiário
() Outro: _____

Número de problemas de saúde relacionados ao trabalho no último ano

- () Nenhum
() 1 ou 2
() 3 ou mais

ANEXO B – Carta de apresentação



Santa Cruz do Sul, 21 de Outubro de 2024.

Ao
Comitê de Ética em Pesquisa - CEP
Universidade de Santa Cruz do Sul - UNISC

Sr. Coordenador do Comitê de Ética em Pesquisa
Prof. Renato Nunes

Encaminho para avaliação deste Comitê de Ética em Pesquisa, o protocolo de pesquisa **"TRABALHADORES QUE ATUAM COM ATIVIDADES EM ALTURA E ESPAÇO: AVALIAÇÃO DOS FATORES PSICOSSOCIAIS DE RISCO E PROTEÇÃO"**, tendo como pesquisador responsável Luciane Cristina de Paula Moraes, aluna do Programa de Pós graduação e Mestrado Profissional em Psicologia, a ser realizado no(a) Instaladora Elétrica Mercúrio Ltda. Trata-se de um (PROTOCOLO DE PESQUISA DE PROFESSOR PESQUISADOR) que envolve seres humanos.

O resultado desta pesquisa retornará aos pesquisados através de um seminário com todos os participantes da pesquisa de forma presencial, em auditório localizado na sede da empresa, com objetivo de divulgar os resultados da pesquisa bem como demais esclarecimentos necessários.

Aguardando avaliação de parecer deste Comitê, coloco-me à disposição para maiores esclarecimentos.

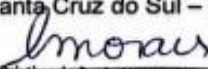
Atenciosamente,

Nome do Pesquisador Responsável: Luciane Cristina de Paula Moraes

Departamento do Pesquisador Responsável: Programa de Pós Graduação-Mestrado Profissional em Psicologia.

Instituição do Pesquisador Responsável: Universidade de Santa Cruz do Sul – UNISC

Assinatura do Pesquisador Responsável: _____


Luciane Cristina de Paula Moraes
Psicóloga
CRP07/27090

ANEXO C – Carta de aceite da empresa



Santa Cruz do Sul, 21 de outubro de 2024

Ao Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade de Santa Cruz do Sul, CEP-UNISC

Prezados Senhores,

Declaramos para os devidos fins conhecer o protocolo de pesquisa intitulado: **"TRABALHADORES QUE ATUAM COM ATIVIDADES EM ALTURA E ESPAÇO: AVALIAÇÃO DOS FATORES PSICOSSOCIAIS DE RISCO E PROTEÇÃO"**, desenvolvido por Luciane Cristina de Paula Moraes, aluna do Programa de Pós graduação e Mestrado Profissional em Psicologia, da Universidade de Santa Cruz do Sul-UNISC, sob a orientação e coorientação das professoras Doutoras Liane Mahlmann Kipper e Karine Vanessa Perez, bem como os objetivos e a metodologia da pesquisa e autorizamos o desenvolvimento da mesma na Instaladora Elétrica Mercúrio Ltda.

Informamos concordar com o parecer ético que será emitido pelo CEP-UNISC, conhecer e cumprir as Resoluções do CNS nº 466/12 e nº 510/2016 e demais Resoluções Éticas Brasileiras e a Norma Operacional 001/2013. Esta instituição está ciente das suas corresponsabilidades como instituição coparticipante do presente protocolo de pesquisa e no seu compromisso do resguardo da segurança e bem-estar dos pesquisados nela recrutados, dispondo de infraestrutura necessária para tanto.

Atenciosamente,

Nome do responsável na instituição: Paulo Furman

Cargo do responsável na instituição: Diretor

Assinatura do responsável na instituição: _____

Instaladora Elétrica Mercúrio
Paulo Furman
Sócio Gerente

88.268.800/0001-30

INSTALADORA ELÉTRICA
MERCÚRIO LTDA.Rua Américo Vespúcio, 559
Boa Vista - CEP 93.228-030
Sapucaia do Sul - RS.

ANEXO D – Termo de consentimento livre e esclarecido (TCLE)

Prezado(a) senhor(a),

Você está sendo convidado/a para participar como voluntário da pesquisa intitulada **“TRABALHADORES QUE ATUAM COM ATIVIDADES EM ALTURA E ESPAÇO: AVALIAÇÃO DOS FATORES PSICOSSOCIAIS DE RISCO E PROTEÇÃO”**, que pretende identificar os fatores psicossociais de risco e proteção à saúde mental de trabalhadores que atuam em atividades em altura e espaço confinado em uma empresa da região metropolitana de Porto Alegre, vinculado ao **PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO - MESTRADO PROFISSIONAL EM PSICOLOGIA** da Universidade de Santa Cruz do Sul - UNISC. O pesquisador responsável por esta pesquisa é **Luciane Cristina de Paula Moraes**, que poderá ser contatado a qualquer tempo através do número (51) 992838200 e do e-mail lmoraes@iemercurio.com.br.

Sua participação é possível pois você atende aos critérios de inclusão previstos na pesquisa, os quais são: trabalhadores que atuam em espaço confinado e/ou altura, com mais de seis meses de contrato com a empresa. Sua participação consiste em participar de entrevista semiestruturada ministrada pelo pesquisador, que acontecerá de forma individual em sala reservada e em boas condições de utilização, de forma a garantir o conforto dos participantes e o sigilo necessário. A entrevista será realizada no período de fevereiro a abril de 2025, com duração média prevista de quarenta minutos por participante para cada entrevista. A aplicação do questionário sociodemográfico e do instrumento PROART acontecerá de forma coletiva, considerando grupos com média de nove integrantes cada, no período de fevereiro a abril de 2025, com duração média de uma hora por grupo de participantes para responder ao questionário e duas horas por grupo para aplicação do PROART. Todas as etapas descritas acima irão acontecer na sede da empresa, localizada em Sapucaia do Sul e na base operacional da empresa em São Francisco de Paula/RS.

Nessa condição, é possível que alguns desconfortos aconteçam, como preocupação em responder de forma verdadeira as perguntas sobre aspectos do ambiente de trabalho ou ainda medo de que as informações sejam divulgadas. Os riscos/desconfortos, se ocorrerem, serão minimizados da seguinte forma: O pesquisador irá garantir o sigilo e confiabilidade das

informações coletadas nos instrumentos utilizados na pesquisa através do Termo de Confidencialidade de uso dos dados (TCUD), de forma a descartar qualquer risco de quebra de sigilo ou divulgação sobre as respostas dos participantes.

Por outro lado, a sua participação trará benefícios, como possibilitar o mapeamento dos fatores de risco e proteção à saúde mental dos trabalhadores em altura e espaço confinado, e a partir disso propor ações que atenuem os riscos bem como favorecem os aspectos protetivos a segurança e saúde mental destes profissionais.

Para sua participação nessa pesquisa você não terá nenhuma despesa com transporte, alimentação, exames, materiais a serem utilizados ou despesas de qualquer natureza. Ao final da pesquisa você terá acesso aos resultados através de um encontro que será organizado em forma de seminário, onde serão debatidos os resultados da pesquisa bem como apresentação do produto técnico.

Pelo presente Termo de Consentimento Livre e Esclarecido eu, _____ RG ou CPF _____ declaro que autorizo a minha participação neste projeto de pesquisa, pois fui informado/a, de forma clara e detalhada, livre de qualquer forma de constrangimento e coerção, dos objetivos, da justificativa e dos procedimentos que serei submetido, dos riscos, desconfortos e benefícios, assim como das alternativas às quais poderia ser submetido, todos acima listados. Ademais, declaro que, quando for o caso, autorizo a utilização de minha imagem e voz de forma gratuita pelo pesquisador, em quaisquer meios de comunicação, para fins de publicação e divulgação da pesquisa, desde que eu não possa ser identificado através desses instrumentos (imagem e voz).

Fui, igualmente, informado/a:

- a) da garantia de receber resposta a qualquer pergunta ou esclarecimento a qualquer dúvida acerca dos procedimentos, riscos, benefícios e outros assuntos relacionados com a pesquisa;
- b) da liberdade de retirar meu consentimento, a qualquer momento, e deixar de participar do estudo, sem que isto traga prejuízo à continuação de meu cuidado e tratamento;
- c) da garantia de que não serei identificado quando da divulgação dos resultados e que as informações obtidas serão utilizadas apenas para fins científicos vinculados ao presente projeto de pesquisa;

- d) do compromisso de proporcionar informação atualizada obtida durante o estudo; ainda que esta possa afetar a minha vontade em continuar participando;
- e) da disponibilidade de tratamento médico e indenização, conforme estabelece a legislação, caso existam danos a minha saúde, diretamente causados por esta pesquisa; e,
- f) de que se existirem gastos para minha participação nessa pesquisa, esses serão absorvidos pelo orçamento da pesquisa.

O presente documento foi assinado em duas vias de igual teor, ficando uma com o voluntário da pesquisa ou seu representante legal e outra com o pesquisador responsável.

O Comitê de Ética em Pesquisa responsável pela apreciação do projeto pode ser consultado, para fins de esclarecimento, através do seguinte endereço: Av. Independência, 2293, Bloco 13 - Sala 1306; ou pelo telefone (51) 3717-7680; ou pelo e-mail cep@unisc.br

Local:

Data:

Nome e assinatura do voluntário

Nome e assinatura do responsável pela
apresentação desse Termo de Consentimento
Livre e Esclarecido

ANEXO E – Termo de confidencialidade para uso dos dados

Docusign Envelope ID: AF5B6856-13E0-4576-B3C7-88B3487E22A8



TERMO DE CONFIDENCIALIDADE PARA USO DE DADOS

Ao
Comitê de Ética em Pesquisa - CEP
Universidade de Santa Cruz do Sul - UNISC
Sr. Coordenador do Comitê de Ética em Pesquisa
Prof. Renato Nunes

EU Luciane Cristina de Paula Moraes, através deste documento, único e devidamente assinado, comprometo-me a utilizar de forma ética e sigilosa os dados a serem
fornecidos pela Instaladora Elétrica Mercurio Ltda, bem como, assumo toda e qualquer responsabilidade pelo uso de tais dados.

Outrossim, informo que os dados a serem colhidos são de importância capital para o desenvolvimento da pesquisa intitulada "TRABALHADORES QUE ATUAM COM
ATIVIDADES EM ALTURA E ESPAÇO: AVALIAÇÃO DOS FATORES PSICOSSOCIAIS DE RISCO E PROTEÇÃO", sob a orientação e coorientação das
professoras Doutoras Liane Mahlmann Kipper e Karine Vanessa Perez, do Programa de Pós graduação e Mestrado Profissional em Psicologia, da Universidade
de Santa Cruz do Sul-UNISC.

Luciane Cristina de Paula Moraes 922.833.570.04
Nome do Pesquisador CPF do Pesquisador

Liane Mahlmann Kipper 46574794072
Nome do Orientador CPF do Orientador

DocuSigned by:
Luciane Cristina de Paula Moraes
1C9CBAB0FE2B460
Assinatura do Pesquisador

Documento assinado digitalmente
gov.br
LIANE MAHLMANN KIPPER
Data: 21/10/2024 15:54:11-0300
Verifique em <https://validar.itl.gov.br>

Santa Cruz do Sul, 21 de outubro de 2024

ANEXO G – Parecer consubstanciado do CEP-UNISC

**UNISC - UNIVERSIDADE DE
SANTA CRUZ DO SUL**



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: TRABALHADORES QUE ATUAM COM ATIVIDADES EM ALTURA E ESPAÇO:
AVALIAÇÃO DOS FATORES PSICOSSOCIAIS DE RISCO E PROTEÇÃO

Pesquisador: luciane cristina de paula Moraes

Área Temática:

Versão: 1

CAAE: 84373624.9.0000.5343

Instituição Proponente: Universidade de Santa Cruz do Sul - UNISC

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 7.234.977

Apresentação do Projeto:

Trata-se de protocolo denominado "TRABALHADORES QUE ATUAM COM ATIVIDADES EM ALTURA E ESPAÇO: AVALIAÇÃO DOS FATORES PSICOSSOCIAIS DE RISCO E PROTEÇÃO", apresentado pela pesquisadora responsável Luciane Cristina de Paula Moraes. O protocolo refere-se Projeto de pesquisa apresentado ao Programa de Pós-Graduação - Mestrado Profissional em Psicologia, área de concentração Saúde Mental e Práticas Sociais, da Universidade de Santa Cruz do Sul - UNISC, sob orientação das professoras LIANE MAHLMANN KIPPER e Karine Vanessa Perez. O projeto pretende "Identificar os fatores psicossociais de risco e proteção à saúde mental de trabalhadores que atuam em atividades em altura e espaço confinado em uma empresa com sede na região metropolitana de Porto Alegre e base operacional no interior do RS" (Objetivo primário).

As informações foram retiradas do próprio projeto e do documento PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_2445004

Objetivo da Pesquisa:

Os objetivos estão presentes e são claros. São os seguintes:

Objetivo Primário:

Identificar os fatores psicossociais de risco e proteção à saúde mental de trabalhadores que atuam em atividades em altura e espaço confinado em uma empresa com sede na região

Endereço: Av. Independência, nº 2293 -Bloco 13, sala 1306

Bairro: Universitário

CEP: 96.815-900

UF: RS

Município: SANTA CRUZ DO SUL

Telefone: (51)3717-7680

E-mail: cep@unisc.br

UNISC - UNIVERSIDADE DE SANTA CRUZ DO SUL



Continuação do Parecer: 7.234.977

metropolitana de Porto Alegre e base operacional no interior do RS.

Objetivo Secundário:

Descrever os riscos psicossociais vivenciados por trabalhadores que atuam em atividades em altura e espaço confinado e seus impactos à saúde mental;

Investigar os fatores protetivos que poderão promover a saúde mental e qualidade de vida desses trabalhadores;

Determinar quais são as estratégias eficazes de proteção à saúde mental dos trabalhadores participantes da pesquisa.

As informações foram retiradas do documento PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_2445004

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

A avaliação está presente e é clara. É a seguinte:

Riscos:

Como riscos é possível que alguns desconfortos aconteçam, como preocupação em responder de forma verdadeira as perguntas sobre aspectos do ambiente de trabalho, os participantes se sentirem constrangidos ou sensíveis ao relatar aspectos relacionados as suas vivências laborais em função de seu vínculo com a instituição ou ainda medo de que as informações sejam divulgadas. Frente a isso, a presente pesquisa apresenta riscos leves, sendo que o perigo dessa investigação não é maior que os enfrentados pela pessoa em seu cotidiano de trabalho. Se alguma situação provocar algum desconforto, como os participantes se sentirem invadidos em sua privacidade, ou tomar tempo do sujeito a responder a entrevista, no caso de desconforto, o participante tem a possibilidade de não continuar com a participação, bem como, a psicóloga/entrevistadora estará disponível para assistência, escuta e acolhimento. Em casos de medo de que as informações da entrevista sejam divulgadas, o pesquisador irá garantir o sigilo e confiabilidade das informações coletadas nos instrumentos utilizados na pesquisa através do Termo de Confidencialidade de uso

dos dados (TCUD), de forma a descartar qualquer risco de quebra de sigilo ou divulgação sobre as respostas dos participantes.

Benefícios:

A pesquisa trará benefícios, tais como a produção de conhecimento sobre o tema estudado, a melhor compreensão acerca de si e os processos de subjetivação no ambiente de trabalho e ainda a possibilidade do mapeamento dos fatores de risco e proteção à saúde mental dos trabalhadores em altura e espaço confinado, e a partir disso propor ações que atenuem os

Endereço: Av. Independência, nº 2293 -Bloco 13, sala 1306

Bairro: Universitário

CEP: 96.815-900

UF: RS

Município: SANTA CRUZ DO SUL

Telefone: (51)3717-7680

E-mail: cep@unisc.br

UNISC - UNIVERSIDADE DE
SANTA CRUZ DO SUL



Continuação do Parecer: 7.234.977

riscos bem como favorecem os aspectos protetivos a segurança e saúde mental destes profissionais.
As informações foram retiradas do documento PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_2445004

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

Os participantes da pesquisa serão 102 trabalhadores que executam trabalhos em altura e ou espaço confinado de uma única empresa que atua no segmento de distribuição de energia elétrica, com sede localizada na região metropolitana de Porto Alegre/RS e base operacional instalada no interior do RS. Como instrumentos para a coleta de dados serão utilizados: Questionário estruturado elaborado pela pesquisadora para levantamento sócio demográfico, abordando dados como idade, sexo, estado civil, número de dependentes da renda, escolaridade, experiência na função, horas diárias de trabalho entre outras informações, aplicado de modo coletivo nos 102 participantes da pesquisa. Entrevista semiestruturada, aplicada individualmente em 5 participantes de trabalho em altura, e 5 participantes que atuam em espaço confinado, escolhidos aleatoriamente. Protocolo de Avaliação de Riscos Psicossociais do Trabalho (PROART), instrumento fundamentado em abordagens críticas e clínicas do trabalho elaborado por Facas (2013), para investigar, através de quatro escalas, quer sejam as características da organização do trabalho, da gestão, dos indicadores de sofrimento e identificação dos danos físicos, psicológicos e sociais decorrentes do trabalho. Toda a coleta de dados acontecerá em sala reservada, localizada na sede da empresa (região metropolitana de Porto Alegre/RS), para participantes que trabalham nesta localidade, e em sala reservada instalada na base operacional (interior do RS), para os participantes alocados neste local, sendo que ambas as salas possuem boas condições de utilização pelos participantes, de forma a garantir o conforto dos mesmos e o sigilo necessário. A aplicação do questionário sociodemográfico e do instrumento PROART será realizada de forma coletiva, organizada em grupos com média de 9 participantes cada, com duração média de uma hora por grupo para responder ao questionário, e duas horas por grupo para aplicação da escala PROART. Ambos os instrumentos serão aplicados no período de fevereiro a abril de 2025, em horário de trabalho, conforme agenda a ser organizada junto à empresa onde ocorrerá a pesquisa. Para a etapa de aplicação do PROART e questionário, serão necessários onze encontros (sete encontros na sede da empresa e quatro encontros na base operacional), com duração média de 3 horas cada. A entrevista será ministrada individualmente, com duração média prevista de

Endereço: Av. Independência, nº 2293 -Bloco 13, sala 1306
Bairro: Universitário **CEP:** 96.815-900
UF: RS **Município:** SANTA CRUZ DO SUL
Telefone: (51)3717-7680

E-mail: cep@unisc.br

UNISC - UNIVERSIDADE DE SANTA CRUZ DO SUL



Continuação do Parecer: 7.234.977

quarenta minutos por participante para cada entrevista. As entrevistas serão agendadas conforme disponibilidade dos participantes, e ocorrerão na sede da empresa no período de fevereiro a abril de 2025, em horário de trabalho, totalizando dez encontros para realização das entrevistas. As informações foram retiradas do documento

Tamanho da amostra no Brasil: 102

PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_2445004

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

Os termos foram apresentados.

Recomendações:

Vide conclusões e pendências.

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Protocolo aprovado e em condições de ser executado conforme documentos postados na Plataforma Brasil, analisados e validados pelo CEP-UNISC.

Considerações Finais a critério do CEP:

PROTOCOLO APROVADO e em condições de ser executado conforme documentos anexados à Plataforma Brasil e validados pelo CEP-UNISC.

Alerta-se o pesquisador responsável para a necessidade de realizar e encaminhar ao CEP-UNISC, via Plataforma Brasil, os Relatórios Parciais de Acompanhamento da Pesquisa e o Relatório Final de Acompanhamento da Pesquisa. Os formulários para os relatórios estão disponíveis no link do CEP-UNISC (<https://www.unisc.br/pt/pesquisa/comite-de-etica>), aba Documentação, Arquivo Modelo de Relatório Parcial ou Final de Pesquisa. É o mesmo formulário para ambos os relatórios (as marcações no próprio formulário é que diferem, a depender da natureza do projeto).

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_2445004.pdf	01/11/2024 07:42:55		Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	projeto.pdf	01/11/2024 07:41:58	luciane cristina de paula moraes	Aceito

Endereço: Av. Independência, nº 2293 -Bloco 13, sala 1306

Bairro: Universitário **CEP:** 96.815-900

UF: RS **Município:** SANTA CRUZ DO SUL

Telefone: (51)3717-7680

E-mail: cep@unisc.br

UNISC - UNIVERSIDADE DE SANTA CRUZ DO SUL



Continuação do Parecer: 7.234.977

TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE.pdf	01/11/2024 07:41:21	luciane cristina de paula moraes	Aceito
Folha de Rosto	folharosto.pdf	27/10/2024 11:23:51	luciane cristina de paula moraes	Aceito
Cronograma	CRONOGRAMA.pdf	27/10/2024 11:18:10	luciane cristina de paula moraes	Aceito
Declaração de Pesquisadores	carta.pdf	23/10/2024 22:50:08	luciane cristina de paula moraes	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCUD.pdf	23/10/2024 22:47:46	luciane cristina de paula moraes	Aceito
Orçamento	orcamento.pdf	23/10/2024 22:46:19	luciane cristina de paula moraes	Aceito
Declaração de concordância	concordancia.pdf	23/10/2024 22:45:26	luciane cristina de paula moraes	Aceito

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

SANTA CRUZ DO SUL, 19 de Novembro de 2024

Assinado por:
Renato Nunes
(Coordenador(a))

Endereço: Av. Independência, nº 2293 -Bloco 13, sala 1306

Bairro: Universitario

CEP: 96.815-900

UF: RS

Município: SANTA CRUZ DO SUL

Telefone: (51)3717-7680

E-mail: cep@unisc.br