UNIVERSIDADE DO SUL DE SANTA CATARINA

TAIANE VASCONCELOS DE OLIVEIRA

ESTRESSE NO AMBIENTE DE TRABALHO ASSOCIADO A DOENÇAS OCUPACIONAIS:
ANÁLISE DE FATORES DE RISCO OCUPACIONAL

Florianópolis

2020

TAIANE VASCONCELOS DE OLIVEIRA

ESTRESSE NO AMBIENTE DE TRABALHO ASSOCIADO A DOENÇAS OCUPACIONAIS
ANÁLISE DE FATORES DE RISCO OCUPACIONAL

Monografia apresentada ao Curso de Especialização em Engenharia de Segurança do Trabalho da Universidade do Sul de Santa Catarina como requisito parcial à obtenção do título de Especialista em Engenharia de Segurança do Trabalho.

Orientador: Profa. Dra. Deborah Riggenbach.

Florianópolis

2020

TAIANE VASCONCELOS DE OLIVEIRA

ESTRESSE NO AMBIENTE DE TRABALHO ASSOCIADO A DOENÇAS OCUPACIONAIS
ANÁLISE DE FATORES DE RISCO OCUPACIONAL

Esta Monografia foi julgada adequada à obtenção do título de Especialista em Engenharia de Segurança do Trabalho e aprovada em sua forma final pelo Curso de Especialização em Engenharia de Segurança do Trabalho da Universidade do Sul de Santa Catarina.

Florianópolis, (dia) de (mês) de (ano da defesa).

Profa. Dra. Deborah Riggenbach.
Universidade do Sul de Santa Catarina

Dedico este trabalho aos meus pais que sempre me apoiaram nesta jornada e aos meus colegas de engenharia.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1- Fatores da EACT, suas definições, itens e índices de precisão 21
Figura 2 - Parâmetros Básicos para Interpretação de resultados da EACT..... 22

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO **7**
1.1 PROBLEMA DE PESQUISA 8
1.2 JUSTIFICATIVA 8
1.3 OBJETIVOS 9
1.3.2 Objetivos Específicos **9**
2 REVISÃO TEÓRICA **10**
2.1 ESTRESSE 10
2.1.1 ESTRESSE OCUPACIONAL **12**
2.2 RECONHECIMENTO DO PERFIL DOS TRABALHADORES DOENTES 13
2.3 ELIMINAÇÃO DE FATORES DE RISCO 14
3 DESENHO METODOLÓGICO **17**
3.1 POPULAÇÃO DA PESQUISA 18
3.2 ESTRUTURA DA EMPRESA 19
3.3 PROCEDIMENTOS DE COLETA E ANÁLISE DE DADOS 19
4 RESULTADOS E DISCUSSÃO **24**
4.1 ANÁLISE SOBRE O CONTEXTO ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO – OT 24
4.2 ANÁLISE SOBRE O CONTEXTO CONDIÇÕES DE TRABALHO – CT 26
4.3 ANÁLISE SOBRE O CONTEXTO RELAÇÕES SOCIOPROFISSIONAIS – RS 27
4.4 SUGESTÕES PARA REDUZIR OS RISCOS AO BEM-ESTAR NO TRABALHO 28
5 CONCLUSÕES **30**
REFERÊNCIAS **31**

1 INTRODUÇÃO

Muitos autores citam o estresse no ambiente de trabalho como o mal do século, pois tornou-se cada vez mais comum ocorrer afastamentos de trabalhadores devido a quadros depressivos como estresse e exaustão ou outras doenças ocupacionais relacionadas a um ambiente de trabalho estressante (OMS, 2001). Os impactos sobre a economia mundial são evidentes, visto que, segundo a revista Exame (2016), os transtornos mentais e emocionais são a segunda causa de afastamentos, acarretando grande demanda de insumos da Previdência Social.

A Organização Mundial da Saúde (OMS) aponta que a depressão gera uma queda no desempenho das atividades desempenhados pelo trabalhador, como falta de atenção, perda de memória e dificuldades de tomada de decisões e organização.

O estresse é essencialmente um grau de desgaste do corpo e da mente, que pode atingir níveis degenerativos. As consequências podem estar atreladas a geração de diversas doenças, como o câncer, devido os efeitos do estresse emocional deprimir o sistema imunológico, abalando as defesas naturais contra enfermidades (CABRAL, 1997).

Os quadros depressivos podem levar ainda ao suicídio. Quase 1 milhão de vidas são perdidas anualmente devido ao suicídio, o que corresponde a 3000 mortes todos os dias (WFMH, 2012). Fica clara a necessidade de triagem e detecção precoce da depressão nos serviços de atenção primária (Patel et al 2010, Araya et al 2003a).

A depressão pode afetar qualquer pessoa e é uma das doenças mais comuns, coexistindo frequentemente com outras doenças graves. A gravidade do quadro pode ser classificada como leve, moderada e grave, sendo que, em episódios graves o indivíduo é incapaz de exercer as suas atividades consideradas normais (WFMH, 2012).

Em pesquisa realizada pelo *World Mental Health Survey*, constatou que 1 a cada 20 trabalhadores relatam já ter sofrido distúrbios depressivos. Sendo que, segundo a OMS (2008) a depressão afeta 50% mais as mulheres do que os homens, indicando uma tendência de perfil dos mais afetados.

Segundo previsão realizada pela OMS (2001), a depressão seria a segunda principal causa de incapacidade mundial no ano de 2020. Sendo que os transtornos depressivos foram classificados como a terceira principal causa do ônus global da doença em 2004 e passará para o primeiro lugar como contribuinte para a carga de doenças até 2030 (OMS, 2008).

Cabral (1997) afirma que, algumas pessoas reagem com uma ativação fisiológica maior aos acontecimentos estressantes. É necessário examinar a reação específica de cada pessoa ao

fator estressante, pois cada um vai agir de uma forma diferente diante das situações, dependendo de diversos fatores, tanto sociais, familiares, de personalidade entre outros.

O trabalho é parte integrante da vida das pessoas, e muitas vezes desempenha papel central na vida do indivíduo, construindo sua maneira de ser e atribuindo-lhe uma identidade, ou seja, um propósito de vida (CORDEIRO, 2016). Desta forma, fica clara a necessidade de uma atenção acentuada desta temática, visto que afeta vários fatores como a saúde do trabalhador, a qualidade do trabalho prestado, frustrações profissionais, prejuízos para as empresas e prejuízos econômicos.

De forma a obter dados sobre a temática, aplicou-se a Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho - EACT, em uma empresa de pequeno porte, a fim de se identificar dados através de estatística descritiva avaliação. Os resultados foram analisados e discutidos com base no referencial teórico da psicodinâmica do trabalho, considerando-se a relação entre trabalho e saúde, analisando a determinados contextos de trabalho com origens objetivas e subjetivas, psíquicas, sociais, políticas e econômicas que podem influenciar esse contexto de maneiras distintas, podendo gerar um ambiente de trabalho saudável ou de adoecimento ao trabalhador (CAMPOS, 2011).

1.1 PROBLEMA DE PESQUISA

Os trabalhadores de variadas áreas de atuação são expostos diariamente a fatores de risco ligados a um ambiente de trabalho estressante, ocasionando doenças ocupacionais associadas e afastamentos. Tendo em vista o exposto, tem-se a seguinte problemática da pesquisa: Quais os principais fatores que geram o estresse no ambiente de trabalho?

1.2 JUSTIFICATIVA

Determinadas situações sofridas no ambiente de trabalho levam à agravos a saúde do trabalhador resultando em doenças ocupacionais, sendo que esta é uma questão de saúde pública e que geram impactos sociais, organizacionais e individuais. Um controle e gerenciamento adequados desta problemática podem colaborar para uma melhoria nos programas de prevenção a saúde do trabalhador e a melhoria do ambiente de trabalho oferecido pelo empregador (ESTORCE, 2011).

Como resultados, se espera que a partir desta pesquisa, seja possível, identificar os principais fatores de risco que contribuem para a geração de estresse no ambiente de trabalho,

propor soluções de possível aplicação para empresas que apresentam este fator de risco aos trabalhadores, de forma a evitar os afastamentos e danos à saúde do trabalhador, assim como evitar os prejuízos aos empregadores e a economia.

1.3 OBJETIVOS

Seguem os objetivos do presente estudo.

1.3.1 Objetivo Geral

Analisar os fatores de risco relacionados ao estresse no ambiente de trabalho, através de pesquisa bibliográfica e aplicação de questionário em empresa de pequeno porte do ramo de engenharia.

1.3.2 Objetivos Específicos

- Investigação dos fatores de estresse no ambiente de trabalho na empresa estudada;
- Investigação do perfil dos trabalhadores afastados devido a fatores de estresse;
- Proposição de medidas de redução de riscos ocupacionais no trabalho.

2 REVISÃO TEÓRICA

De forma a fazer uma análise da temática estresse no ambiente de trabalho associado ao afastamento dos trabalhadores adoecidos, buscou-se por bibliográficas para esclarecer o real significado de estresse, assim como diferenciá-lo de síndrome de *burnout* e depressão, que são outras grandes causas de afastamentos. Ressalta-se a importância do reconhecimento do que é o estresse ocupacional assim como o perfil dos doentes, para desta forma, poder fazer um levantamento dos fatores de riscos associados e propor soluções cabíveis para a sua eliminação.

2.1 ESTRESSE

Segundo matéria publicada pela Hospital Albert Einstein em 2016, o estresse faz parte das funções adaptativas diárias do ser humano, para enfrentar situações adversas, ou seja, é um mecanismo normal ativado quando nos sentimos ameaçados. Porém quando uma pessoa não consegue lidar com o estresse e este se torna excessivo, esta acaba adoecendo devido a este fator, apresentando alguns sinais, como: sensação de desgaste, alteração de sono, tensão muscular, problemas de pele, formigamentos, alterações de humor, depressão, ansiedade, problemas de concentração e memória, entre outros.

As pessoas diferem quanto à sua forma de reagir aos desafios impostos pela vida. Enquanto algumas são capazes de superar uma perda altamente significativa, outros podem dar início a um transtorno psiquiátrico diante de um acontecimento estressante de menor gravidade (CABRAL, 1997). A intensidade do fator estresse, não depende só do fator em si, mas do significado que este fator tem para a pessoa e da forma como ela lida com ele (HOSPITAL ISRAELITA ALBERT EINSTEIN, 2016).

Assim, define-se estresse, segundo Pinheiro (2000, p.1) como um “conjunto de reações orgânicas e psíquicas de adaptações que o organismo emite quando é exposto a qualquer estímulo que excite, irrite, amedronte ou desperte sentimento de muita felicidade’’.

As reações de estresse resultam, pois, de esforços de adaptação. No entanto, se a reação ao agressor for muito intensa ou se o agente do estresse for muito potente e/ou prolongado, poderá haver, como consequência, doença ou maior predisposição ao desenvolvimento de doenças (CABRAL, 1997).

É importante diferenciar tristeza de depressão, pois a tristeza é normal como uma reposta a uma perda, humilhação pessoal, morte de um ente, decepção, entre outros fatores que geram

uma reação considerada como normal, pois a não reação está associada a casos de apatia ligados a casos como esquizofrenia e transtornos de personalidade (CHRISTODOULOU *et. al*., 2000).

De acordo com Sibele Oliveira (2020) publicado pelo *International Stress Management Association* no Brasil, existe o estresse positivo e o negativo, ambos causam reações fisiológicas, emocionais e comportamentais, porém o estresse negativo está ligado a uma sensação de ameaça e o estresse positivo a um sentimento de satisfação e felicidade. O estresse positivo é útil porque nos impulsiona a dar o nosso melhor, seja no trabalho, nos relacionamentos interpessoais ou em qualquer outra questão da vida. Assim, nos ajuda a alcançar nossos objetivos e depende totalmente da forma como o interpretamos. Porém, até mesmo o estresse positivo pode ser nocivo, dependendo da intensidade, já que o organismo é incapaz de diferenciar tais emoções, ocorre uma sobrecarga nos órgãos, podendo levar a um infarto (ISMAB, 2020).

> O mal que o estresse irá causar depende de alguns fatores, como a sua evolução. Na primeira fase, a de alerta, ele geralmente não provoca grandes estragos. A pessoa entra em contato com o agente estressor e pode ter sintomas como respiração ofegante, suor, boca seca, mãos e pés frios. A segunda fase é a da resistência. Nela, o estressado tenta voltar ao seu equilíbrio. Nesse momento, ele se adapta ao problema ou age para eliminá-lo, e pode sentir de um cansaço constante à diminuição do desejo sexual. Por fim, vem a fase da exaustão, quando a pessoa se prostra e surgem as doenças. (ISMAB,2020).

Neste sentido, o estresse não deve ser visto apenas como algo ruim, mas também, como um fator que traz possíveis efeitos benefícios para a vida do indivíduo (AYRES, 2002). Desta forma, o mesmo não deve ser combatido, mas sim administrado de forma correta (PINTO, 2016). Para entender que é o estresse, ainda é importante diferenciá-lo de depressão e síndrome de burnout, pois apesar de apresentarem sintomas semelhantes possuem condições especificas. Segundo a Associação Nacional de Medicina do Trabalho - ANAMT as principais características das três problemáticas brevemente são:

a) Depressão: Por se tratar de uma doença psiquiátrica crônica, pode afetar pessoas de todas as idades. Quando em estágios avançados pode levar ao suicídio. Os principais fatores causais estão relacionados a predisposição genética, eventos traumáticos e estresse crônico. Os sintomas mais comuns são a perda de prazer, irritabilidade, distúrbios do sono, cansaço, choro fácil e apatia, falta de memória e concentração e falta de vontade ou esforço para fazer as suas atividades (ANAMT, 2019).

b) Síndrome de *Burnou*t: Necessariamente este transtorno está relacionada ao trabalho, pois se desenvolve gradualmente devido a conflitos no ambiente de trabalho,

devido a exposição de estresse constante e ou prolongado. Por ter sintomas semelhantes aos da depressão e ansiedade, muitas vezes não é identificado nos pacientes. Desta forma é importante ficar atento aos seguintes elementos: exaustão ao ponto de mesmo férias não resolverem o cansaço do indivíduo; ceticismo relacionado a baixa autoestima e relação negativa, sensação de incompetência e desqualificação (ANAMT, 2019).

c) Estresse: É uma reação fisiológica automática do corpo a circunstâncias que exigem ajustes comportamentais. As causas estão relacionadas tanto com problemas pessoais quanto a problemas enfrentados no ambiente de trabalho, podendo desencadear o surgimento de sequelas ou doenças (ANAMT, 2019).

2.1.1 ESTRESSE OCUPACIONAL

Segundo Pinto (2006), os elevados níveis de estresse no ambiente de trabalho levam a sérias consequências tanto para a vida pessoal, quanto profissional dos trabalhadores, além de gerar um ciclo vicioso de perda de produtividade, pressão e sobrecarga. Gerenciar, controlar e prevenir o estresse, é imprescindível para manter um nível de ‘’estresse ótimo’’, evitando desta forma as suas consequências patológicas e aproveitando seus efeitos benéficos (GUIMARÃES; MAC FADDEN, 1999).

Os trabalhadores expostos a situações de desequilíbrio entre situações de esforço-recompensa no trabalho apresentaram maior frequência de adoecimento mental. Evidenciando a necessidade de intervir na gestão e organização do trabalho quanto às demandas dos serviços, condições precárias do trabalho e formas de recompensa ou reconhecimento (OLIVEIRA, 2018). Os transtornos mentais comuns têm sido registrados pelos trabalhadores, sendo um grave problema de saúde pública, caracteriza-se por sintomas de insônia, fadiga, irritabilidade, esquecimento, dificuldade de concentração e queixas somáticas (OLIVEIRA, 2018).

Dados do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) apontam que no Brasil o número é crescente na concessão de benefícios como o auxílio-doença por incapacidade temporária para o trabalho devido aos Transtornos Mentais Relacionados ao Trabalho e, nos casos graves, de aposentadorias por invalidez, por incapacidade definitiva para realização das funções de trabalho (BRASIL, 2010).

Quando ocorre um desequilíbrio no trabalho, relacionado a esforços excessivos com baixo grau de recompensa/reconhecimento, ocorre um aumento da ocorrência de situações de estresse e risco de adoecimento do trabalhador. Uma vez que, quando o ambiente de trabalho

não é adequado para execução das atividades, ocorre um esforço excessivo que muitas vezes acaba não condizendo com as compensações recebidas (OLIVEIRA, 2018).

Visto que, existe uma estreita relação entre a saúde dos trabalhadores e a qualidade do serviço prestado por este (ASSUNÇÃO, 2011). É necessário levantar estratégias coletivas de prevenção e redução de agravos de acidentes e doenças relacionadas ao estresse, conhecendo as exposições ocupacionais, condições de trabalho e situação de saúde dos trabalhadores (OLIEVIRA, 2018).

2.2 RECONHECIMENTO DO PERFIL DOS TRABALHADORES DOENTES

Segundo pesquisa realizada por Oliveira (2018), com 400 trabalhadores da área de atenção básica à saúde, na cidade de Salvador/Bahia no de 2012, a prevalência de Transtornos Mentais Comuns foi de 21%, com diferenças marcantes segundo o sexo: 6,4% entre os homens e 25,2% entre as mulheres. As faixas etárias mais jovens apresentaram maiores prevalências de TMC, com destaque para a faixa de 20 a 30 anos de idade, com prevalência de 29,4%. Quanto ao nível de escolaridade, registrou-se a menor prevalência no estrato de nível superior com especialização (15,3%).

Mulheres lideram a maioria dos casos de afastamentos por transtornos de ansiedade e depressão, segundo reportagem publicada pelo site UOL (2018). As mulheres apresentaram prevalência de TMC mais elevada do que os homens, resultado também concordante com demais literaturas (ARAÚJO; PINHO E ALMEIDA, 2005). Segundo reportagem publicada pelo site de notícias G1(2020), a condição financeira das pessoas também tem influência sobre os afastamentos de trabalho, pois muitas pessoas se submetem a realização de atividades que não gostam apenas para suprir suas necessidades financeiras, muitas vezes por não terem outra oportunidade. Ocasionando desta forma, desmotivação, podendo levar a sintomas de depressão, ansiedade e estresse. Segundo o Instituto Nacional do Seguro Social - INSS, mais de 1,4 mil pessoas foram afastadas do trabalho por ansiedade e estresse em 2019 no Espírito Santo.

Ainda sobre os resultados do estudo realizado por Oliveira (2018), destaca-se que os profissionais da área de saúde básica, com ocupação com atendimento direto ao público sofriam maior TMC, desta forma, fica clara a necessidade de um acompanhamento psicológico destes profissionais a fim de buscar formas de mitigar o estresse ocupacional.

Um ponto muito relevante apontado por Oliveira (2018) está relacionado à fragilidade e insegurança ocorrida com trabalhadores com vínculo contratual terceirizado. Uma vez que um

trabalho realizado com desprazer e como fonte de tensão leva ao aparecimento de fadiga, astenia, transtornos mentais e outras doenças ocupacionais.

2.3 ELIMINAÇÃO DE FATORES DE RISCO

Pinto (2006) ressalta a importância de procurar soluções capazes de melhorar a qualidade de vida no trabalho, tendo como principais alternativas, uma maior responsabilidade social empresarial e a administração do estresse como indicador da qualidade de vida no trabalho. Visto que o mundo corporativo atual busca muito mais a recompensa financeira acima da qualidade de vida dos funcionários, assim como, não possuem uma preocupação com as questões das necessidades sociais e do meio ambiente e, desta forma acabam comprometendo sua reputação perante a sociedade. A fim de gerar vantagens competitivas, as empresas vêm adotando padrões de conduta ética, buscando a valorização das questões humanas, sociais e do meio ambiente (PASSADOR, 2002). Visto que, as ações de valorização dos funcionários, aumentam a produtividade, melhoram o clima organizacional e a motivação, incentivam a criatividade e inovação, além de aumentar a possibilidade de a empresa recrutar e manter profissionais talentosos (PINTO,2006).

Acredita-se que a eliminação do risco, ou mitigação deste, depende de dois fatores, segundo França (2005), a melhoria da qualidade de vida no trabalho realizada pela empresa é uma delas, porém a maneira com que o trabalhador percebe estas ações, e ainda os problemas pessoais que este trabalhador enfrenta, também influenciam de forma direta na QVT.

São diversas as formas que as empresas podem aplicar a melhoria no ambiente de trabalho, como por exemplo: administração participativa, projetos prevencionistas, reconhecimento do clima organizacional, promoção da saúde, ações ergonômicas, cuidados com a saúde mental do trabalho, valorização de atividades de lazer, esporte e cultura, entre outros (PINTO,2016). Um modelo antigo, mas ainda muito utilizado é o proposto por Walton em 1973, este propõe um modelo de aplicação pelas empresas para a valorização da qualidade de vida no trabalho, este modelo apresenta 8 critérios e indicadores, conforme apresentado no quadro a seguir.

Quadro 1 - Modelo de qualidade de vida no trabalho de Walton

CRITÉRIOS	INDICADORES
1. Compensação Justa	Salário justo, equidade interna e externa, partilha de ganhos de produtividade
2. Condições de segurança e saúde no trabalho	Jornada de trabalho adequada, ambiente de trabalho seguro e saudável, ausência de insalubridade
3. Oportunidade imediata para utilização e desenvolvimento da capacidade humana	Autonomia ao trabalhador, tarefas com significado e identidade, variedade de habilidades, inter-relacionamento
4. Oportunidade futura para crescimento contínuo e segurança	Possibilidade de carreira, crescimento profissional, crescimento pessoal, perspectivas de avanços salariais, segurança de emprego
5. Integração social na organização de trabalho	Igualdade de oportunidades, ausência de preconceitos, mobilidade, relacionamentos interpessoais e grupais, senso comunitário
6. O constitucionalismo na organização do trabalho	Respeito às leis trabalhistas, privacidade pessoal, liberdade de expressão, normas e rotinas claras da organização
7. O trabalho e o espaço total da vida	Papel balanceado no trabalho, estabilidade de horários, poucas mudanças geográficas, tempo para lazer e família
8. A relevância social da vida do trabalho	Imagem da empresa, Responsabilidade social pelos produtos/serviços, responsabilidade social pelos trabalhadores, práticas de emprego

Fonte: Adaptado pelo autor e Walton (1973 apud FERNANDES, 1996, p.48)

É importante ressaltar que critérios relacionados a qualidade de vida no trabalhado - QVT, são mais amplos, de acordo com França (1996) devem ser consideradas outras áreas de investigação, classificadas como biológica, psicológica, social e organizacional.

> A QVT é o conjunto de ações de uma empresa que envolvem a implantação de melhorias e inovações gerenciais e tecnológicas no ambiente de trabalho. A construção da QVT ocorre a partir do momento em que se olha a empresa e as pessoas como um todo, o que chamamos de enfoque biopsicossocial. O posicionamento biopsicossocial representa o fator diferencial para a realização de diagnóstico, campanhas, criação de serviços e implantação de projetos voltados para a preservação e desenvolvimento das pessoas, durante o trabalho na empresa. (LIMONGI-FRANÇA, 1997, p. 80).

A administração do estresse no ambiente de trabalho relacionada ao tema QVT, ainda é pouco pautada, se limitando a poucas pesquisas, ou seja, não existem muitos estudos que

realizem uma ligação direta entre eles. Pode-se afirmar, de forma clara, que a QVT depende de vários fatores como: estilo de vida, nutrição, formas de se relacionar, administração do estresse, estrutura organizacional da empresa, entre outros, ligados tanto a fatores internos, estruturas oferecidas pela empresa, quanto externos, vida pessoal do indivíduo (PINTO, 2006).

A Organização Internacional do Trabalho - OIT e a Organização Pan-Americana de Saúde/Organização Mundial de Saúde - OPAS/OMS, emitiram diretrizes e recomendações no ano de 2016, para prevenção da ocorrência do fator de risco gerador e de problemas de saúde aos trabalhadores nas corporações, dentre estas citam-se:

- Cobrir todas as exposições perigosas dentro do ambiente de trabalho,
- Aplicar normas de bom comportamento, atenção e responsabilidade,
- Incluir abordagens que impeçam comportamentos antiéticos, agindo sobre eles, caso ocorram,
- Promover a responsabilidade e prestação de contas de todos no local de trabalho.

Quando se trata de enfrentar o estresse de forma individual, algumas ações devem ser tomadas, de forma a manter o organismo saudável para enfrentar os desafios diários. Dentre as ações cita-se: manter uma rotina de sono adequada, alimentação balanceada, praticar atividade física, realizar práticas de relaxamento e momentos de prazer, entre outras ações que ajudam a melhorara a adaptação ao meio estressante (HOSPITAL ISRAELITA ALBERT EINSTEIN, 2016). Segundo reportagem publicada pelo site de notícias G1 (2020), praticar meditação, deligar do trabalho em dias de folga, conviver com amigos e pessoas que você gosta, podem auxiliar para evitar transtornos mentais.

3 DESENHO METODOLÓGICO

A natureza da presente pesquisa é classificada como aplicada, visto que se trata de uma investigação sobre uma problemática existente na rotina dos trabalhadores que enfrentam situações de estresse no ambiente de trabalho. A partir de um levantamento de informações, procura-se analisar e propor planos para soluções mitigadoras sobre a problemática levantada.

Segundo Nascimento (2016), a pesquisa aplicada é dedicada à geração de conhecimento para solução de problemas específicos. Desta forma, buscou-se por dados já existentes para uma análise crítica da situação, para que fosse possível realizar proposições de diante dos resultados encontrados.

Com relação à perspectiva de abordagem do tema, a pesquisa é caracterizada como uma junção metodológica quantitativa e qualitativa, sendo que uma irá complementar a outra. A pesquisa quantitativa desta monográfica se baseia em dados para traduzir uma situação. Nascimento (2016) cita ainda que, este método emprega medidas padronizadas e a análise estatística de dados, o que facilita a comparação e mensuração dos fatos a serem abordados. Porém a pesquisa também é caracterizada como qualitativa, visto que algumas informações sobre a temática não podem ser traduzidas em números.

Do ponto de vista dos objetivos, a pesquisa é caracterizada como exploratória, já que a mesma procura realizar um levantamento de dados já existentes para discutir e deixar mais claro os questionamentos sobre a temática bordada.

Quanto os procedimentos técnicos, utilizar-se-á de procedimentos bibliográficos para um levantamento de um conjunto de informações e auxiliar o exercício reflexivo sobre a temática. Para tanto, a pesquisa irá utilizar fontes fidedignas de informações, como livros, periódicos e sites confiáveis para levantamento de dados necessários. Será ainda aplicado um questionário com os funcionários de uma empresa de pequeno porte a fim de se obter informações sobre três contextos de trabalho.

Primeiramente foi realizada uma busca na literatura de evidências sobre os afastamentos de trabalhadores, tendo como causa o estresse sofrido no ambiente de trabalho, atrelado ainda a outras doenças que possam vir a ser adquiridas tendo esta causa. Foi dada preferência para literatura mais atual, porém seria improvável descartar dados históricos, visto que, conforme já supracitado, doenças associadas ao estresse, como a depressão, já eram previstas desde o ano 2001 pela OMS, como sendo a principal causa de incapacidade mundial no ano de 2020.

Os dados obtidos na pesquisa, foram compilados e foi estudada a melhor forma de apresentação destes, sendo através tabelas principalmente, de forma a sintetizar e reunir informações de forma mais clara.

3.1 POPULAÇÃO DA PESQUISA

A pesquisa foi realizada com os funcionários de uma empresa de pequeno porte, do ramo de engenharia e assessoria ambiental. A empresa está localizada no município de São José, e tem mais de 10 anos de atuação no mercado de engenharia, realizando projetos e monitoramento e operação de estações de tratamento de efluentes na grande Florianópolis.

A empresa conta com 4 sócios proprietários, 3 funcionários com carteira assinada, 3 funcionários prestadores de serviço de forma PJ e 1 estagiário, totalizando 11 pessoas atuantes no ambiente de trabalho.

As funções e locais de realização do trabalho estão detalhadas no Quadro 2.

Quadro 2-Detalhamento dos profissionais atuantes na empresa de estudo

	Formação	**Função**	**Local de trabalho**	**Cargo**
1	Engenheiro Sanitarista e Ambiental	Projetista	Escritório	Sócio proprietário
2	Engenheiro Sanitarista e Ambiental	Diretor de monitoramento de ETE's	Campo	Sócio proprietário
3	Engenheiro Sanitarista e Ambiental	Captação de clientes	Escritório e Campo	Sócio proprietário
4	Engenheiro Civil	Projetista	Escritório	Sócio proprietário
5	Engenheira Sanitarista e Ambiental	Projetista	Escritório	Engenheira PJ
6	Engenheira Sanitarista e Ambiental	Projetista	Escritório	Engenheira PJ
7	Técnico em Saneamento	Monitoramento de ETE's	Campo	Técnico
8	Técnico em Saneamento	Monitoramento de ETE's	Campo	Técnico
9	Estudante de Técnico em Saneamento	Auxiliar de projetos	Escritório	Estagiário
10	Ensino médio completo	Administração de documentações/boletos	Escritório	Secretária
11	Técnico em Elétrica	Manutenção de quadros de comando ETE's	Campo	Técnico PJ

Fonte: A autora (2020).

O questionário foi respondido por 10 pessoas, sendo que 1 sócio não estava presente na empresa no momento de aplicação da pesquisa.

3.2 ESTRUTURA DA EMPRESA

O ambiente de trabalho, escritório, oferece estrutura com computadores em bom estado de funcionamento, bancadas de trabalho e cadeiras confortáveis ergonomicamente. A iluminação do local é adequada e possui persiana em todas as janelas para regulação da incidência da luz solar. Todas as salas possuem ar-condicionado para utilização em dias quentes.

A empresa conta ainda com cozinha com geladeira, fogão, micro-ondas e cafeteira para os funcionários prepararem suas refeições.

Para os funcionários que trabalham em campo, a empresa disponibiliza 2 carros próprios para realização das atividades. Oferece ainda equipamentos de segurança de trabalho (EPI), como luvas e máscaras de proteção e jalecos, devido ocorrer o manuseio de pastilhas de cloro.

3.3 PROCEDIMENTOS DE COLETA E ANÁLISE DE DADOS

Conhecer o perfil dos profissionais afastados é de suma importância para se traçar uma tendência e para que assim possam ser definidas estratégias a fim de evitar a ocorrência destes afastamentos e, para identificar os possíveis fatores de risco.

A fim de se identificar os fatores de risco, aplicou-se a Escala de Avaliação do Contexto do Trabalho - EACT em uma empresa de pequeno porte, localizada no município de São José/SC. A pesquisa foi aplicada em forma de questionário, com os membros da empresa, totalizando 10 resultados a serem analisados.

A EACT foi criada no ano de 2003 por Ferreira e Mendes, e constitui um instrumento muito útil e de simples aplicação para o entendimento da percepção dos trabalhadores sobre o contexto de trabalho (SIQUEIRA & COLS, 2008). Segundo Mirlene (2008), a Escala de Avaliação do Contexto do Trabalho apresenta as seguintes vantagens:

- Produz um diagnóstico rápido dos principais indicadores críticos quanto as condições, a organização e as relações socioprofissionais de trabalho;
- Possibilita a identificação dos aspectos satisfatórios, críticos e graves, gerando subsídios para o planejamento de ações globais e especificas;
- Possibilita a obtenção de pistas para que seja possível o aprofundamento e refinamento do diagnóstico organizacional, possibilitando a formulação de novas hipóteses de investigação, assim como indicando aspectos a serem explorados por meio da realização de entrevistas.

A escala EACT, é medida com base em itens negativos, sendo sua análise feita por fator, considerando o desvio padrão em relação ao ponto médio. Apresenta as seguintes opções de respostas: 1= nunca; 2 = raramente; 3 = às vezes; 4 = frequentemente; 5 = sempre, tendo 31 itens a serem respondidos.

Segundo Mirlene (2008), os trabalhadores têm seu contexto de trabalho sob três dimensões analíticas formadas por vários aspectos independentes:

1. Condições do trabalho (CT)
2. Organização do Trabalho (OT)
3. Relações socioprofissionais de trabalho (RS)

A Figura 1 apresenta os itens referentes aos fatores mencionados, assim como as definições destes fatores e os índices de precisão associados.

Figura 1- Fatores da EACT, suas definições, itens e índices de precisão

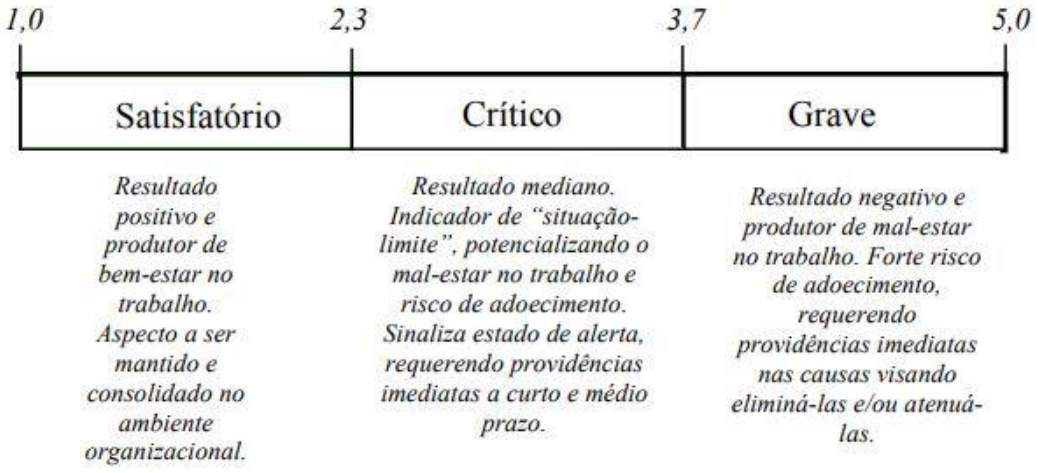
Fatores	Definições	Itens	Índices de Precisão
Condições de Trabalho (CT)	Expressa a qualidade do ambiente físico, posto de trabalho, equipamentos e materiais disponibilizados para a execução do trabalho.	10 itens: • As condições de trabalho são precárias; • O ambiente físico é desconfortável; • Existe muito barulho no ambiente de trabalho; • O mobiliário existente no local de trabalho é inadequado; • Os instrumentos de trabalho são insuficientes para realizar as tarefas; • O posto/estação de trabalho é inadequado para a realização das tarefas; • Os equipamentos necessários para realização das tarefas são precários; • O espaço físico para realizar o trabalho é inadequado; • As condições de trabalho oferecem riscos à segurança das pessoas; • O material de consumo é insuficiente.	0,89
Organização do Trabalho (OT)	Expressa a divisão das tarefas, normas, controles e ritmos de trabalho.	11 itens: • O ritmo de trabalho é excessivo; • As tarefas são cumpridas com pressão de prazos; • Existe forte cobrança por resultados; • As normas para execução das tarefas são rígidas; • Existe fiscalização do desempenho; • O número de pessoas é insuficiente para se realizar as tarefas; • Os resultados esperados estão fora da realidade; • Falta tempo para realizar pausa de descanso no trabalho; • Existe divisão entre quem planeja e quem executa; • As tarefas são repetitivas; • As tarefas executadas sofrem descontinuidade.	0,72

Fatores	Definições	Itens	Índices de Precisão
Relações sócio-profissionais (RS)	Expressa os modos de gestão do trabalho, da comunicação e da interação profissional.	10 itens: • As tarefas não estão claramente definidas; • A autonomia é inexistente; • A distribuição das tarefas é injusta; • Os funcionários são excluídos das decisões; • Existem dificuldades na comunicação chefia-subordinado; • Existem disputas profissionais no local de trabalho; • Falta integração no ambiente de trabalho; • A comunicação entre funcionários é insatisfatória; • As informações que preciso para executar as minhas tarefas são de difícil acesso; • Falta apoio das chefias para o meu desenvolvimento profissional.	0,87

Fonte: SIQUEIRA & COLS (2008).

A interpretação dos resultados é dada conforme apresentado na Figura 2. Sendo que cada questão do questionário aplicado está relacionada a um dos três fatores analíticos, e cada uma possui um índice de precisão a ser contabilizado.

Figura 2 - Parâmetros Básicos para Interpretação de resultados da EACT



Fonte: SIQUEIRA & COLS (2008).

Após a aplicação do questionário, dividiu-se as questões relacionadas a cada fator correspondente e, realizou-se uma média das respostas dadas para cada questão, assim como uma média geral de todas as respostas, desta forma foi possível realizar uma análise detalhada de toda a situação da empresa diante de cada contexto da pesquisa.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Através da pesquisa realizada foi possível definir o perfil dos pesquisados, obtendo os seguintes resultados:

a) Sexo: feminino (30%), masculino (70%)
b) Escolaridade: Superior completo (100%), Superior incompleto (0%)
c) Idade: média de 34 anos
d) Tempo de serviço na instituição: inferior a 5 anos (50%), superior a 5 anos (50%)

Os resultados referentes as questões aplicadas, foram analisados para cada contexto, ou seja, com relação a organização do trabalho, condições de trabalho e ralações socioprofissionais. Obtendo médias gerais de 3.3, 1.5 e 2.31, respectivamente. A média geral de todos os fatores foi de 2,37.

O valor de média geral obtido pode ser associado a uma empresa em situação categorizada como crítica, ou seja, que tem questões a serem ajustadas, a curto e médio prazo, para evitar a ocorrência de adoecimentos e afastamentos dos colaboradores.

4.1 ANÁLISE SOBRE O CONTEXTO ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO – OT

Conforme pode ser observado na Tabela 1, a média geral das questões aplicadas relacionadas a este fator, indicaram um valor de 3.3, que corresponde a uma situação categorizada como crítica.

Segundo Siqueira (2008), esta situação, é caracterizada como limite, indicando um potencial mal-estar no trabalho e o risco de adoecimento, sendo necessária a tomada imediata de providencias, a curto e a médio prazo, para evitar que a situação se eleve a um grau grave.

Tabela 1 - Questões relacionadas à organização do trabalho

			MÉDIA
ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO - OT	1.	O ritmo de trabalho é acelerado	3,6
	2.	As tarefas são cumpridas com pressão temporal	3,8
	3.	A cobrança por resultados é presente	4,2
	4.	As normas para execução das tarefas são rígidas	3,4
	5.	Existe fiscalização do desempenho	3,8
	6.	O número de pessoas é insuficiente para se realizar as tarefas	2,4

	7.	Os resultados esperados estão fora da realidade	2
	8.	Falta tempo para realizar pausa de descanso no trabalho	2,6
	9.	Existe divisão entre quem planeja e quem executa	3,6
		MÉDIA GERAL	**3,3**

Fonte: Dados primários (2020).

Com relação às questões relacionadas ao fator OT, foi observado que a questão de número 3, relacionada a cobranças por resultados, foi a que obteve maior valor de média com 4.2, indicando que é um parâmetro de nível grave dentro da empresa e que necessita de mudanças imediatas para sua eliminação ou atenuação, visto que oferece alto risco de adoecimento para os colaboradores.

Segundo Nogueira (2007), o trabalho sob pressão prejudica a organização e não determina o sucesso da empresa, pelo contrário, afeta o desenvolvimento criativo dos funcionários. Indica ainda que, as lideranças das organizações devem ter a sensibilidade de identificar quais os níveis de tolerância de cada pessoa e como este estimulo pode se transformar na pressão que pode provocar doenças.

Segundo Zijlstra e Roe (1999), pressão do trabalho e a sobrecarga são conceitos que possuem relação entre si, visto que, quando o trabalhador se dá conta de que o trabalho está exigindo muito dele mesmo, tem a sensação de sobrecarga. Desta forma, a carga de trabalho pode afetar a criatividade dos indivíduos.

A pressão de tempo no trabalho é uma característica cada vez mais notável nas organizações e esta característica do contexto ou ambiente organizacional atinge as pessoas de maneira diferente. Algumas pessoas são motivadas pela pressão de tempo, outras se sentem extremamente prejudicadas em seu desempenho, enfrentando as mesmas situações de pressão de tempo (UNSWORTH, 2004)

A questão com menor média obtida no questionário sob o contexto OT, foi a de número 7, que se refere se os resultados esperados estão fora da realidade, com média de 2.0. Este resultado indica que na percepção dos funcionários, este é um fator satisfatório dentro da empresa. Ou seja, que os resultados de produtividade estão de acordo com a capacidade de serem realizados pelos funcionários.

Deve-se levar em conta nesta análise, que muitas vezes a visão dos funcionários sobre sua produtividade, é resultado da cobrança que o próprio indivíduo faz a si próprio, devido à necessidade de ser reconhecido, de não ser punido ou penalizado pela chefia ou colegas de trabalho (NOGUEIRA, 2007).

4.2 ANÁLISE SOBRE O CONTEXTO CONDIÇÕES DE TRABALHO – CT

Conforme pode ser observado na Tabela 2, a média geral das questões aplicadas relacionadas a este fator, indicaram um valor de 1.5, que corresponde a um fator de risco de grau satisfatório, ou seja, indica um resultado positivo e produtor de bem-estar no trabalho, sendo um aspecto a ser mantido e consolidado no ambiente de trabalho.

Tabela 2 - Questões relacionadas a condições de trabalho do trabalho

			MÉDIA
CONDIÇÕES DE TRABALHO - CT	10.	As condições de trabalho são precárias	1,2
	11.	O ambiente físico é desconfortável	1,4
	12.	Existe barulho no ambiente de trabalho	2,6
	13.	O mobiliário existente no local de trabalho é inadequado	1,2
	14.	Os instrumentos de trabalho são insuficientes para realizar as tarefas	2,2
	15.	O posto de trabalho é inadequado para realização das tarefas	1,2
	16.	Os equipamentos necessários para realização das tarefas são precários	1,4
	17.	O espaço físico para realizar o trabalho é inadequado	1,2
	18.	As condições de trabalho oferecem riscos a segurança física das pessoas	1,4
	19.	O material de consumo é insuficiente	1,2
		MÉDIA GERAL	1,50

Fonte: Dados primários (2020).

A questão que apresentou maior valor de média com 2.6, foi a de número 12, relacionada a barulho no ambiente de trabalho. Sabe-se que este parâmetro atrapalha muito a produção, se tratando de um ambiente de escritório. Necessitando de mudanças imediatas a curto e médio prazo.

Uma das principais causas de desentendimentos em escritórios, onde vários indivíduos trabalham no mesmo ambiente, é o barulho excessivo, que pode prejudicar funcionários que precisam se concentrar em tarefas que exigem foco (REVISTA ÉPOCA, 2018).

Os ruídos no ambiente de trabalho também ocasionam estresse aos trabalhadores, conforme estudo publicado pelo periódico *American Journal of Industrial Medicine*, ruídos no local de trabalho estão associados a pressão e ao colesterol altos.

Com relação à média geral das respostas para o contexto condições de trabalho, observa-se que a empresa fornece um ambiente com estrutura apropriada para o desenvolvimento das

atividades, tanto com relação ao espaço físico quando na disponibilidade de materiais necessários.

4.3 ANÁLISE SOBRE O CONTEXTO RELAÇÕES SOCIOPROFISSIONAIS – RS

Conforme pode ser observado na Tabela 3, a média geral das questões aplicadas relacionadas a este fatore, indicaram um valor de 2.31, que corresponde a um fator de risco de grau crítico, ou seja, ou seja, indica uma situação limite, potencializando um mal-estar no trabalho e o risco de adoecimento, sendo necessária providencias imediatas a curto e a médio prazo.

Tabela 3 - Questões relacionadas às relações socioprofissionais

			MÉDIA
RELAÇÕES SOCIOPROFISSIONAIS - RS	20.	As tarefas não estão claramente definidas	1,8
	21.	A autonomia é inexistente	2,8
	22.	A distribuição das tarefas é injusta	2,2
	23.	Os funcionários são excluídos das decisões	2,2
	24.	Existem dificuldades na comunicação chefia-subordinados	2,8
	25.	Existem disputas profissionais no local de trabalho	2,4
	26.	Existe individualismo no ambiente de trabalho	1,8
	27.	Existem conflitos no ambiente de trabalho	2,2
	28.	A comunicação entre funcionários é insatisfatória	2,8
	29.	As informações de que preciso para executar minhas tarefas são de difícil acesso	2,0
	30.	Falta apoio das chefias para o meu desenvolvimento profissional	2,4
		MÉDIA GERAL	2,31

Fonte: Dados primários (2020).

Observou-se que 3 questões obtiveram uma média de 2.8, a maior média para o contexto de relações socioprofissionais. As questões estão relacionadas a falta de autonomia, dificuldades de comunicação com a chefia e dificuldade de comunicação entre os funcionários. Estes fatores apresentam grau de risco crítico e, necessitam de tomada de medidas.

Sabe-se que a comunicação é a base de todas corporações de sucesso, segundo uma pesquisa realizada pelo Project Management Institute Brasil (PMI), cerca 76% de grandes

empresas, elegem a falta de comunicação no ambiente de trabalho como o principal motivo de fracasso de diversas atividades propostas.

A comunicação contribui para o desenvolvimento da lógica para realização das atividades, da gestão de conhecimentos, da estruturação dos coletivos e da transmissão de instruções (LACOSTE, 2005). Desta forma, fica claro que as relações de comunicação são inerentes à atividade desenvolvidas e atuam na composição dos valores que orientam a maneira como lidamos com os companheiros de trabalho independente do grau de hierarquia.

O processo de comunicação no ambiente de trabalho, integra vários aspectos responsáveis pelo funcionamento das organizações. A garantia de desenvolvimento e manutenção de qualquer organização, tem como base, entre outros fatores, as relações interativas de seus membros que se comunicam em prol da vida organizacional (SBEIC,2007).

A valorização do papel dos indivíduos no funcionamento das organizações tem resultado em importantes mudanças nas reflexões acerca das relações comunicacionais entre os empregados e as empresas em que trabalham (SBEIC,2007).

Um fato importante a ser considerado nesta avaliação, é que por se tratar de uma empresa de pequeno porte, não existe um setor específico de recursos humanos, que geralmente lida com as questões de comunicação e *feedbacks.* Desta forma, não existe um setor ou pessoa especifica a quem possam recorrer quando ocorre algum conflito por dificuldade de comunicação interna.

4.4 SUGESTÕES PARA REDUZIR OS RISCOS AO BEM-ESTAR NO TRABALHO

Para melhoria da comunicação organizacional, é importante que os subordinados tenham a liberdade de conversar abertamente com seus gestores, de forma a expor suas reais necessidades e dificuldades no ambiente de trabalho. Desta forma, torna-se precoce o reconhecimento das falhas e previne-se futuros problemas que, caso não corrigidos, podem se agravar até levar ao afastamento do funcionário devido ao acúmulo de estresse por diversas questões associadas a cada contexto estudado.

Os gestores têm a missão de organizar seu ambiente organizacional de forma a viabilizar o bom convívio, isto para a própria sobrevivência financeira da empresa. São variadas as ações a serem tomadas pelos empregadores, conforme supracitado no decorrer do estudo, algumas questões pontuais podem se citadas:

-Disponibilizar um ambiente de trabalho com a estrutura necessária e adequada, para seus empregados poderem realizar as suas funções de forma a garantir o bem-estar e segurança dos mesmos;

-Oferecer um acompanhamento através de equipe de recursos humanos ou profissional habilitado, para identificação de possíveis conflitos, dificuldades ou problemas que possam estar gerando desconforto e estresse no ambiente de trabalho;

-Realizar atividades de motivação e integração dos colaboradores com a tomada de decisões da empresa, de forma que estes colaboradores se sintam como parte essencial para a organização;

O bom convívio organizacional não depende apenas dos gestores, mas sim de todos os colaboradores, desta forma a fim de se evitar o estresse no ambiente de trabalho algumas simples ações podem ser tomadas, como por exemplo:

-Caso o ambiente de trabalho esteja barulhento, uma opção simples seria a utilização de fones de ouvido com cancelamento de ruído para quando for realizar tarefas que exigem concentração intensa;

-Sempre conversar com seus gestores quando ocorrer alguma falha de comunicação no repasse das tarefas ou desentendimento com colegas de trabalho;

-Aproveitar os intervalos de descanso, como o almoço e lanches, pois muitas vezes, para cumprir alguma demanda os funcionários acabam trabalhando sem descanso e, o que ocorre é que mesmo que a tarefa seja cumprida em tempo hábil, o funcionário acaba ficando cansado, sobrecarregado e consequentemente estressado, gerando outros problemas que poderiam ser evitados com uma simples pausa adequada do trabalho;

-Ter bom senso e paciência em momentos em que outros colegas de trabalho encontram-se estressados e sobrecarregados, de forma a oferecer auxilio quando necessário, pois uma organização depende do trabalho em equipe para atingir sucesso tanto interna quando externamente;

A melhoria contínua faz parte das organizações que visam seu desenvolvimento, desta forma todas as ações devem ser tomadas para se evitar o estresse no ambiente de trabalho e consequente afastamento dos colaboradores.

5 CONCLUSÕES

Um ambiente de trabalho saudável, propício a uma adequada qualidade de vida ao trabalhador, é de estrema importância a fim de se evitar a ocorrência de doenças ocupacionais e afastamentos dos trabalhadores. Estes fatores não afetam somente a saúde do trabalhador, mas a economia como um todo. Desta forma, a pesquisa realizada deixou claro que atualmente este fator de risco nas corporações ainda é pouco tratado, de forma que continuam crescendo o número de registros de trabalhadores afastados devido a exposição a um ambiente propicio a ocorrência de doenças.

Através da análise do questionário aplicado, observou-se que o que ocorre em uma empresa de pequeno porte é semelhante ao que ocorre em grandes corporações. Pois dentre os principais fatores identificados, como a dificuldade de comunicação com a chefia e cobrança excessiva por resultados, atualmente são as grandes causas de estresse no ambiente de trabalho.

Medidas interventoras e programas de melhorias da qualidade de vida no trabalho são necessárias, para serem aplicadas nas empresas de forma a prevenir a ocorrência de casos de afastamentos. Estes programas devem ser aplicados de forma conjunta com os trabalhadores, estes devem ser ouvidos, para que suas necessidades, dificuldades e anseios sejam identificados. Muitos estudos de gestão de pessoas apontam que quando os trabalhadores são envolvidos nas tomadas de decisões da empresa, estes se sentem mais valorizados como parte desta, rendem mais no trabalho, produzem mais e são mais responsáveis com suas funções.

Este estudo foi aplicado em meio a quarentena ocasionada pelo surto de Covid-19, desta forma ocorreu dificuldades na coleta de informações junto a empresa de estudo caracterizando-se como a limitação da pesquisa.

Com os resultados desta pesquisa, espera-se que outros estudos possam ser desenvolvidos de forma a levantar mais dados a cerca desta temática tão importante, por exemplo, com um público maior de pessoas e em uma empresa de grande porte, para poder comparar os resultados de acordo com o porte das empresas e assim diagnosticar quais problemas se igualam ou diferem nas organizações.

REFERÊNCIAS

CABRAL, Ana Paula Tolentino. **O Estresse e as Doenças Psicossomáticas**. Revista de Psicofisiologia, 1997.

CAMPOS, F.J.DAVID, H.S. **Avaliação do contexto de trabalho em terapia intensiva sob o olhar da psicodinâmica do trabalho**. Revista da Escola de Enfermagem da USP (2011).

CORDEIRO, Bianca. Uol: **Brasil Lidera Ranking de Transtorno de Ansiedade e Depressão**. Mulheres São Maioria, 2018. Disponível em: <https://atarde.uol.com.br/saude/noticias/1981576-brasil-lidera-ranking-de-transtorno-de-ansiedade-e-depressao-mulheres-sao-maioria>, acesso em 10/06/2020.

CORDEIRO, Quirino. **Trabalho e Saúde Mental dos Profissionais da Saúde**. CREMESP: Conselho Regional de medicina do Estado de São Paulo, 2016.

Estorce, T.P, Kurcgan,P. **Licença médica e gerenciamento de pessoal de enfermagem**. *Sick leave and nursing personnel management*. Rev Esc Enferm USP, 2011.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Qualidade de vida no trabalho: conceitos, abordagens, inovações e desafios nas empresas brasileiras**. Revista Brasileira de Medicina Psicossomática, v. 1, n. 2, p. 79-83, 1997 USP.2011.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Qualidade de vida no trabalho – QVT: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

LIPP, Marilda Emmanuel Novaes. **Stress e o Turbilhão da Raiva**. São Paulo, Casa do Psicólogo, 2010.

NASCIMENTO, Paulo Francisco. **Metodologia da Pesquisa Científica: teoria e prática – como elaborar TCC**. Brasília: Thesaurus, 2016.

NOGUEIRA, VIRGÍNIA G. C. **Pressões no trabalho e a criatividade no contexto organizacional**. Universidade de Brasília (UnB), 2007.

OLIVEIRA, ANA M. N; ARAÚJO, TÂNIA M.; **Situações de desequilíbrio entre esforço-recompensa e transtornos mentais comuns em trabalhadores da atenção básica de saúde**. Trab. Educação e saúde, Rio de janeiro, v.16 n.1, p243-262, jan./abr 2018.

PINHEIRO, M.; ESTARQUE, M. **Estresse**. Rio de Janeiro, 2000.

REVISTA EXAME, Edição 111602, Junho de 2016.

RECECHI, CLAUDIA N., **A Comunicação no ambiente de Trabalho: reflexões sobre preceitos da Aberje no Campo da Comunicação Organizacional no Brasil**. USP, 2006. Sociedade Brasileira de Estudos Interdisciplinares da Comunicação, 2007.

UNSWORTH, K. L. **The effects of time pressure on employee innovation**. 18ª Annual Conference of the Australian & New Zealand Academy of Management, Dunedin, New Zealand, p. 8-11, December, 2004.

World Health Organization. International Labour Organization. **Mental health and work: impact, issues and good practices**. Geneva: WHO, 2000.

World Federation for Mental Healthy. **Depression: A Global Crisis**. World Mental Healthy Day, October 10 2012.

ZIJLSTRA, F. R. H; ROE, R. A. **Work pressure as a determinant of bournout**. A comparison of groups. Paper presented at the 9th congress or the European Association of Work & Organizational Psychology, May, p. 12-15, 1999.