



Universidade Federal de Campina Grande  
Centro de Humanidades  
Unidade Acadêmica de Administração e Contabilidade  
Coordenação de Estágio Supervisionado

**PERCEPÇÃO DA SAÚDE/DOENÇA NO TRABALHO:  
CASO AMERICANFLEX**

**FERNANDA GABRIELA DA SILVA LEITE**

Campina Grande - 2013

**FERNANDA GABRIELA DA SILVA LEITE**

**PERCEPÇÃO DA SAÚDE/DOENÇA NO TRABALHO:  
CASO AMERICANFLEX**

Relatório de Estágio Supervisionado apresentado ao curso de Bacharelado em Administração da Universidade Federal de Campina Grande, em cumprimento parcial das exigências para obtenção do título de Bacharel em Administração.

Orientador: Professor Roberto Mendoza, Doutor

Campina Grande – 2013

## COMISSÃO DE ESTÁGIO

Membros:

---

Fernanda Gabriela da Silva Leite

**Aluno**

---

Roberto Mendoza, Doutor  
**Professor Orientador**

---

Ana Cecília Feitosa Vasconcelos, Mestre  
**Coordenadora de Estágio Supervisionado**

Campina Grande - 2013

**FERNANDA GABRIELA DA SILVA LEITE**

**PERCEPÇÃO DA SAÚDE/DOENÇA NO TRABALHO:  
CASO AMERICANFLEX**

**Relatório aprovado em \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_**

---

Roberto Mendoza, Doutor  
Orientador

---

Ana Cecília Feitosa Vasconcelos, Titulação  
Examinador

---

Maria de Fátima Martins, Mestre  
Examinador

Campina Grande - 2013

Dedico este trabalho a todos que acreditam, até mais que eu, na realização dos meus sonhos, em especial a minha mãe Neusa, por um tudo que é inexpressável em palavras, a você Aleksandro, grande companheiro no amor, na vida e nas mais importantes realizações e ao meu amado filho Álef Henrique.

## **AGRADECIMENTO**

A Deus por tudo, em especial por mais essa realização a qual ele me apresentou através de admiráveis instrumentos aos quais eu também gostaria de agradecer:

Ao meu orientador Professor Roberto Mendonza, pela ajuda incalculável, a orientação concedida, a paciência dedicada e principalmente por toda sua compreensão e humildade de sempre.

Aos membros da banca pelas idéias compartilhadas, os conselhos e comentários que contribuíram para consecução do trabalho.

A Indústria Americanflex, em especial aos entrevistados, que mesmo diante dos seus compromissos reconheceram a importância da pesquisa e assim disponibilizaram espaço para a mesma.

Aos servidores e colegas da Universidade Federal de Campina Grande, com destaque para os do Departamento de Administração, pela dedicação, atenção e auxílio oferecido durante todo o curso.

Aos meus familiares pelo incentivo e paciência nas ausências.

LEITE, Fernanda Gabriela da Silva. **Percepção da saúde/doença no trabalho: Caso Americanflex, Indústria de Colchões, Distrito Industrial de Campina Grande PB. Relatório de Estágio Supervisionado (Bacharelado em Administração) - Universidade Federal de Campina Grande, Paraíba, 2013.**

### Resumo

A atual configuração do mundo do trabalho caracteriza-se pela complexidade e intensificação dos riscos à saúde do trabalhador. A partir do referencial da psicodinâmica, com o objetivo de identificar a percepção dos problemas do processo saúde/doença no trabalho dos funcionários de uma empresa de fabricação de colchões na Paraíba, Americanflex, foi feita uma análise privilegiando a categoria prazer-sofrimento, levando em conta a condição sócio-econômica dos operadores e a estruturação produtiva. Adotou-se a abordagem qualitativa e quantitativa de tipo descritivo em consonância com a fundamentação teórico-metodológica de Mendes, onde a busca pela saúde continua sendo objeto de estudo para a psicodinâmica e, nessa direção, Mendes (2007, p. 42) afirma que “o desafio que se coloca, a despeito do sofrimento, consiste em investigar os impactos da flexibilização do capital no mundo do trabalho, se ainda é possível ter saúde e o que rege essa possibilidade”. Participaram como sujeitos 30 funcionários da empresa, onde se buscou o envolvimento de todos os setores. As fontes de dados foram perguntas abertas e questionários fechados. Para a análise das perguntas abertas foi utilizada a análise do conteúdo, já em relação à análise dos questionários utilizamos a Análise descritiva de frequência e porcentagem, a Análise Fatorial, e a análise de correlação de Pearson. Para estas análises foi utilizado o programa Estatístico SPSS. As análises apontaram que a empresa estudada apresenta diversos problemas tanto na ordem da organização como da insalubridade e segurança do trabalho, e, portanto, foram apresentadas algumas sugestões de melhorias apresentados ao longo do trabalho.

**PALAVRAS-CHAVE:** Psicodinâmica, Saúde do Trabalhador, Indústria.

## Abstract

The current configuration of the working world characterized by complexity and intensification of risks to workers' health. This study was developed to identify ways of perceiving reality employment of workers in order to minimize suffering mental work. From the point of psychodynamics, aiming to identify the perception of the problems of the health / disease process at work of employees of a company manufacturing mattresses in Paraíba, Americanflex, an analysis focusing on the pleasure-pain category, taking into account the socio-economic condition of the operators and structuring productive. We adopted the approach of qualitative and quantitative descriptive in line with the theoretical-methodological Mendes, where the search for health remains a subject of study for psychotherapy and, in this direction, Mendes (2007, p. 42) states that "The challenge ahead, despite the suffering, is to investigate the impact of the relaxation of capital in the world of work, if you can still be healthy and that rules that possibility." The subjects 30 employees of the company, where we seek the involvement of all sectors. The data sources were open questions, questionnaires and open interviews with the manager responsible for the company's CG. For the analysis of open questions was used to analyze the content, as compared to the analysis of the questionnaires used the descriptive analysis of frequency and percentage, factor analysis, and Pearson correlation analysis. For these analyzes we used the statistical program SPSS. The analysis indicated that the company has studied various problems both in the order of organization as the unhealthy and safety, and therefore, some suggestions were made for improvements throughout the work.

**KEYWORDS:** Psychodynamics. Occupational Health. Industry.



## **LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS**

<b>ANS</b>	Análises dos Núcleos de Sentido
<b>AT</b>	Acidente de Trabalho
<b>DP</b>	Doenças Profissionais
<b>DT</b>	Doenças no Trabalho
<b>EADRT</b>	Escala de Avaliação dos Danos Relacionados ao Trabalho
<b>EIPST</b>	Escala de Indicadores de Prazer e Sofrimento no Trabalho
<b>EPI's</b>	Equipamentos de Proteção Individual
<b>IBGE</b>	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
<b>INTRA</b>	Inventário Sobre Trabalho e Riscos de Adoecimento
<b>MTPS</b>	Ministério do Trabalho e Previdência Social
<b>PAT</b>	Programa de Alimentação do Trabalhador
<b>OMS</b>	Organização Mundial de Saúde
<b>OTC</b>	Operários Terceirizados de Cooperativas
<b>OTE</b>	Operários Terceirizados de Empreiteiras

## LISTA DE TABELAS

<b>Tabela 01</b> -Sexo.....	38
<b>Tabela 02</b> -Estado civil.....	38
<b>Tabela 03</b> -Grau de ensino.....	38
<b>Tabela 04</b> -Tempo de empresa.....	38
<b>Tabela 05</b> -Análise fatorial – 1º questionário.....	69
<b>Tabela 06</b> -Análise fatorial – 2º questionário.....	70
<b>Tabela 07</b> -Análise fatorial – 3º questionário.....	71
<b>Tabela 08</b> -Desconforto EPI's.....	71
<b>Tabela 09</b> -Uso EPI's colegas.....	72
<b>Tabela 10</b> -Desejo de mudar de empresa.....	72
<b>Tabela 11</b> -Conhecimento de ocorrência de AT na empresa.....	72
<b>Tabela 12</b> -Tabela de correlações.....	72
<b>Tabela 13</b> -Fatorial geral.....	72

## LISTA DE QUADROS

<b>QUADRO 01</b>	Estatística de doenças e acidentes do trabalho no Brasil.....	11
<b>QUADRO 02</b>	Atribuição de causalidade dos AT.....	42
<b>QUADRO 03</b>	Categorização dos principais problemas percebidos na empresa.....	43

## SUMÁRIO

<b>CAPÍTULO 1: INTRODUÇÃO.....</b>	<b>10</b>
<b>CAPÍTULO 2: FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA.....</b>	<b>14</b>
2.1 CONCEITOS DE SAÚDE.....	15
2.2 PSICODINAMICA DO TRABALHO.....	16
2.3 SOFRIMENTOS E ESTRATÉGIAS DEFENSIVAS.....	18
2.4 DO SOFRIMENTO AO PRAZER: UM CAMINHO PARA A SAÚDE NO TRABALHO.....	20
2.5 O INTRA.....	23
2.6 PESQUISAS QUE CONTRIBUÍRAM PARA A ELABORAÇÃO DO INSTRUMENTO.....	24
<b>CAPÍTULO 3: METODOLOGIA.....</b>	<b>29</b>
3.1 ASPECTOS METODOLÓGICOS.....	30
3.1.1 TIPO DE PESQUISA.....	30
3.2 UNIVERSO E AMOSTRA.....	31
3.3 ASPECTOS OPERACIONAIS.....	31
3.3.1 AMBIENTE DA PESQUISA.....	31
3.3.2 A PESQUISA.....	34
3.4 INSTRUMENTOS UTILIZADOS.....	35
<b>CAPITULO 4: RESULTADOS.....</b>	<b>37</b>
4.1 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE.....	38
4.1.1 DADOS SOCIO DEMOGRAFICO.....	38
4.1.2 ANÁLISE FATORIAL.....	39
4.1.3 PERCEPÇÃO DAS ATIVIDADES COTIDIANAS.....	40
4.1.4 CORRELAÇÃO.....	42
4.1.4 DADOS QUALITATIVOS.....	45
4.1.5FATORIAL GERAL .....	45
<b>CAPÍTULO 5: CONCLUSÃO.....</b>	<b>52</b>
REFERÊNCIAS.....	58
APÊNDICES.....	60
Formulários.....	61
Questionários.....	65
ANEXOS.....	68

**CAPITULO 1**

---

**INTRODUÇÃO**

## 1 INTRODUÇÃO

Diante do aumento gradativo das situações geradoras de doenças ocupacionais que atinge tanto a saúde mental quanto a física e provocam consequências negativas tanto para os assalariados em geral quanto para a previdência social e as políticas públicas do Estado. O processo saúde/doença relacionado ao trabalho envolve uma série de fatores que são dignos de destaque.

As explicações teóricas das doenças do trabalho têm variado de acordo com a relação entre capital e trabalho. O homem, sendo um ser psicossocial que trabalha, é movido por suas necessidades vitais, sentimentos, crenças e valores ao passo que também é influenciado pelo meio ambiente laboral e de vida no qual se desenvolve. Sua capacidade de mudança e superação é grande e para isso ele tende a desenvolver mecanismos psicológicos de defesa necessários para a manutenção dessa capacidade, bem como de sua saúde físico-mental, do mesmo modo que cria normas e práticas que o protegem das situações perigosas e insalubres criadas nas relações de trabalho da sociedade capitalista moderna.

Visando identificar as formas de perceber a realidade laboral dos trabalhadores no intuito de minimizar o sofrimento mental no trabalho é que este tema fora desenvolvido. Levando em consideração que se trata de um tema bastante amplo, que envolve questões ligadas a Psicologia do Trabalho, Psicologia Social, Organizacional etc.

Diante deste contexto e partindo, então, da premissa de que o modelo de organização do trabalho influencia e é também influenciado pelas relações objetivas e subjetivas do trabalhador, observa-se a seguinte problemática: Como os trabalhadores percebem o processo saúde/doença no ambiente de trabalho?

Levando em consideração que se trata de um tema bastante amplo, que envolve questões ligadas a Psicologia do Trabalho, Psicologia Social, Organizacional etc., têm-se como:

Objetivo Geral:

- Investigar a percepção do processo saúde/doença no trabalho, dos funcionários de uma empresa de fabricação de colchões na Paraíba.

Objetivos Específicos:

- Avaliar o conjunto de fatores percebidos como perigosos e insalubres para a saúde na empresa,
- Catalogar as informações sobre os problemas físicos e psicossociais vivenciados pelos trabalhadores.
- Apreciar as atribuições de causalidade sobre os acidentes de trabalho
- Sugerir ações de prevenção e organizacionais para os trabalhadores e a diretoria da empresa.

O estudo se justifica tanto pela incidência e gravidade que as DT e os AT vem apresentando, quanto pelas consequências acarretadas a vida das próprias vítimas, além dos custos para a economia do país e das próprias empresas envolvida. Dessa forma, se caracteriza como um problema de Saúde Pública. Segundo o anuário estatístico 2010, no Brasil os AT e as DT apresentam índices crescentes e consideráveis no que se refere à saúde dos trabalhadores, este apresenta no país 701.496 novos casos de AT, com mortalidade anual de 2.712 pessoas e 15.593 novos casos de DT, desses 89.495 casos acontecem na Região Nordeste, com 446 mortes e 2.199 novos casos de DT. Mais especificamente na Paraíba ocorreram 4.957 casos de AT, com 24 mortes e 190 casos de DT., conforme apresenta quadro 1.

**Quadro 1: Doenças e acidentes no Brasil**

<b>2010</b>	<b>Total AT</b>	<b>AT Mortais</b>	<b>Total DT</b>
<b>Brasil</b>	<b>701.496</b>	<b>2.712</b>	<b>15.593</b>
<b>Nordeste</b>	<b>89.495</b>	<b>446</b>	<b>2.199</b>
<b>Paraíba</b>	<b>4.957</b>	<b>24</b>	<b>190</b>

**Fonte: Ministério do Trabalho e Previdência Social**

Como podemos observar essa temática torna-se relevante por ser um problema atual e de crescente interesse para área administrativa, o que faz com que ocorra uma maior busca por conhecimento técnico-científico condizentes com as novas tendências e perspectivas. Dessa forma, são necessários estudos que objetivem aprofundar o conhecimento nessa área.

Todo e qualquer programa de prevenção de DT e AT deve levar em conta não só as causas reais, objetivas, mas também as opiniões e valores dos próprios atores sociais envolvidos e suas percepções subjetivas. Sendo assim, é de suma importância pesquisas que abordem esta temática, a fim de explorar técnicas de prevenção amplas que vislumbrem o sujeito como um todo, tornando-as mais acessíveis a comunidade.

Para as empresas envolvidas estudos com essa abordagem são interessantes, tendo em vista que retratam o comportamento dessa área, podendo muitas vezes sugerir medidas preventivas, que tenham como consequência maior segurança para os funcionários e até mesmo a redução nos custos.

Quanto à disposição do conteúdo, o presente trabalho de pesquisa encontra-se dividido em seis capítulos: O primeiro introduz as temáticas sobre saúde x trabalho, contextualizando o processo saúde/doença, posteriormente expõe a problemática e os objetivos da pesquisa, e por fim justifica a importância do estudo realizado na indústria de colchões, ressaltando sua seriedade. O segundo aborda todo o contexto onde fora



desenvolvida a pesquisa, apresentado um breve histórico do local, sua capacidade produtiva e as operações desenvolvidas. O terceiro apresenta as concepções teóricas trabalhadas, traçando um percurso histórico da conexão entre trabalho e saúde-doença, focalizando a saúde mental e o trabalho enquanto área de conhecimento e indicando os aspectos fundamentais de seus diferentes enfoques teóricos. O quarto se destina às reflexões acerca do método utilizado para realização do estudo. O quinto capítulo apresenta os resultados, com análise fatorial e de correlação. Por fim, o capítulo sexto expõe as considerações da pesquisa, sugerindo pontos de que podem ser trabalhados buscando melhoramentos para a organização em questão e contribuindo, assim, também para estudos futuros.

## **CAPITULO 2**

---

# **FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA**

## **2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA**

### **2.1 Conceitos de saúde**

É impossível pensar em saúde do trabalhador desconectado com as discussões das transformações do mundo do trabalho. Torna-se essencial analisar saúde como um processo histórico-social e entender o ser humano não de forma isolada, mas em interação com o mundo material que o cerca, como produto e produtor dessa realidade.

Os processos de trabalho vivenciados pelos trabalhadores no interior das organizações estão diretamente articulados e imbricados com o entorno dessas organizações. Para uma melhor compreensão do processo de saúde, é necessário resgatar criticamente a definição da OMS que afirma: “A saúde é um estado de completo bem-estar físico, mental e social e não consiste somente na ausência de doença ou enfermidade”. Essa definição apresenta um avanço na medida em que ultrapassa a concepção de saúde como ausência de doença e inclui fatores psicológicos e sociais no processo em questão.

Saúde é a capacidade do indivíduo de tolerar, de enfrentar e de superar as dificuldades e as agressões do meio. É a possibilidade de cair enfermo e recuperar-se. Não pode ser reduzida a um mero equilíbrio ou capacidade adaptativa, implica muito mais do que a capacidade de viver em conformidade com o meio. Se expressa na possibilidade de detectar, interpretar, reagir, enfim, de instituir novas normas em condições diversas.

Pode-se afirmar que a saúde está diretamente vinculada ao enfrentamento das adversidades, não significando simplesmente ausência de sofrimento e angústia. A saúde não é um estado, é um processo dialético no qual a dinâmica saúde-doença do coletivo de trabalhadores depende das relações trabalhistas, das modalidades de

autoridade empresarial, da salubridade/insalubridade e segurança/insegurança do processo produtivo, e da organização sindical dos trabalhadores (Dwyer, 2006). As organizações que propiciam uma maior participação, em geral, são ambientes mais favoráveis à saúde.

Segundo Mendes (2007), estudos no campo de saúde do trabalhador apontam para a importância da autonomia, da liberdade, do controle e do domínio sobre o processo de trabalho.

## **2.2 Psicodinâmica do trabalho**

A psicodinâmica, ainda que consolidada como abordagem científica, continua em processo de desenvolvimento. Seu arcabouço teórico e metodológico apresenta uma inversão no entendimento da inter-relação trabalho e saúde, tendo como base a análise da dinâmica organizacional, preocupando-se com as forças “visíveis e invisíveis, objetivas e subjetivas, psíquicas e sociais, políticas e econômicas” (MENDES, 2007, p. 29) que atuam e podem interferir no contexto de trabalho.

É objeto da psicodinâmica do trabalho o estudo das relações dinâmicas entre organização do trabalho, que se manifestam nas vivências de prazer e sofrimento, nas estratégias de ação para mediar contradições da organização do trabalho, nas patologias sociais, na saúde e no adoecimento (MENDES, 2007, p. 30).

A investigação tem como objeto central o sofrimento, originado do conflito entre organização do trabalho e o funcionamento psíquico do sujeito, uma luta contra as forças que o empurram para a doença mental. Mas ao trabalho não se atribui apenas o sofrimento “ao produzir algo, o trabalhador sente-se estruturado como pessoa em decorrência de ser valorizado e reconhecido pelo que faz” (MENDES, 2007, p. 67). O

trabalho é visto como instrumento de realização, significando a criação de identidade pelo fazer e produzir. É na satisfação desses aspectos que o trabalhador tem vivências de prazer. Busca-se, dessa forma, a compreensão da dinâmica das vivências de prazer-sofrimento.

Essas vivências são decorrentes da interação de três diferentes dimensões coexistentes e interligadas: a da subjetividade do trabalhador, indivíduo singular com história de vida, desejos e necessidades particulares; a da organização do trabalho, imposições de eficácia, normas e padrões de condutas; e da coletividade, relações entre iguais e relações hierárquicas, normas e valores de convivência social no trabalho (MENDES, 2007, p. 67).

Nessa dinâmica, para fazer frente às tentativas de dominação pela organização do trabalho e para manter a saúde, ao sujeito cabe o investimento da inteligência prática, da personalidade e da cooperação. No entanto, o investimento desses elementos, mesmo que articulados, não é capaz de dar conta da “loucura” do trabalho se ocorrer individualmente. A mudança da realidade do trabalho exige que o investimento seja realizado pelo coletivo de trabalhadores, bem como implica a mobilização e engajamento do sujeito no trabalho. Considere-se, no entanto, que essa mobilização e engajamento resultam em modos de subjetivação específicos e, que, muitas vezes, são explorados em benefício à lógica do capital, conforme Mendes (2007).

Nessa perspectiva,( MENDES, 2007, p. 30) afirma que a subjetivação é “o processo de atribuição de sentido construído com base na relação do trabalhador com sua realidade do trabalho, expresso em modos de pensar, sentir e agir individuais ou coletivos” e é explorada devido às características contraditórias que apresenta o sofrimento. Simultaneamente, pode operar como mobilizador de saúde e como instrumento de obtenção de produtividade. Dejours (1993) afirma que o sofrimento pode produzir trabalho.

“O que é explorado pela organização do trabalho não é o sofrimento, em si, mas,

principalmente, as estratégias de mediação utilizadas contra esse sofrimento. Um exemplo é a auto-aceleração, que é um modo de evitar contato com a realidade que faz sofrer e uma ferramenta usada pelos gestores da organização do trabalho para aumentar a produção.” (MENDES, 2007, p. 31).

Em nome da ideologia produtivista, da lógica do capital, do discurso do desempenho e da excelência decorre o sofrimento, as falhas das mediações e o desenvolvimento de patologias sociais. A atual fase da pesquisa em psicodinâmica não se restringe apenas na vivência de prazer e sofrimento. A abordagem vai além, considera o modo com que os sujeitos trabalhadores subjetivam tais vivências e o sentido que elas assumem, bem como o uso das estratégias de mediação.

“São privilegiados os modos de subjetivação a partir do trabalho, o investimento e engajamento no trabalho muitas das vezes precarizado e a forma como são construídos esses modos de subjetivação, tendo como base o sofrimento e as estratégias de ação ante as novas formas de organização do trabalho. Também são enfatizadas nessa fase as consequências sociais do confronto entre organização do trabalho, sofrimento e ação.” (MENDES, 2007, p. 35-36).

São estudadas, por exemplo, patologias como a banalização do sofrimento, a violência moral, a exclusão no trabalho, a servidão voluntária, a hiperaceleração, os distúrbios osteomusculares, a depressão, o alcoolismo, o suicídio.

### **2.3 Sofrimentos e estratégias defensivas**

Para suportar este sofrimento e transformar sua realidade, os sujeitos constroem e sustentam coletivamente estratégias defensivas capazes de lidar com a precarização do trabalho. Essas defesas são específicas das diferentes categorias profissionais e atuam

como regras do coletivo de trabalho estabelecidas tacitamente pelo grupo. Essas defesas podem ser de proteção, de adaptação e de exploração.

As defesas de proteção constituem modos de pensar, sentir e agir compensatórios a fim de suportar o sofrimento. Neste caso, o trabalhador se aliena das causas do sofrimento e não busca qualquer mudança na organização do trabalho. Como consequência, as causas do sofrimento se intensificam, assim como a precarização do trabalho.

Tão logo esse processo de enfrentamento falha tem-se o adoecimento. Já as defesas de adaptação e exploração exigem um investimento físico e sociopsíquico além da vontade e capacidade do trabalhador. Consistem na negação do sofrimento e na submissão ao desejo da produção. Inconscientemente os trabalhadores assumem um comportamento neurótico e assim atendem o desejo da excelência em meio ao funcionamento perverso da organização do trabalho, de acordo com Mendes (2007).

Como a construção das defesas exige sacrifícios para evitar o sofrimento, as pessoas preferem que as coisas não mudem. Um exemplo é o caso dos trabalhadores da construção civil que produziram uma ideologia defensiva na qual ignoravam os riscos por meio de atitudes viris. Mas o que resta ao trabalhador, visto que as defesas tem caráter contraditório e nem sempre eficazes: hora conviver com o sofrimento, hora viver alienado das suas causas? Ou ainda, ignorar a influência da organização do trabalho e subordinar-se à lógica do capital?

Uma resposta afirmativa a essas questões só servirá à ideologia dominante:

Visto que ela não tem interesse nas mudanças das relações de trabalho e, desse modo, explora e usa o paradoxo próprio das defesas para evitar discussões sobre a organização do trabalho e manter os trabalhadores produtivos, desconhecendo as causas de seu sofrimento e fazendo a manutenção de seu emprego. (MENDES, 2007, p. 42).

Em oposição ao despotismo do capital sobre o trabalho, está à proposição da abordagem psicodinâmica na:

(re) apropriação do desejo dos sujeitos-trabalhadores, e com isso, no resgate do pensar e agir criticamente sobre a organização do trabalho e na construção coletiva de soluções de compromisso para fazer face às contradições inerentes à organização do trabalho. (MENDES, 2007, p. 39).

Dessa maneira reafirma-se a ideia de ser o trabalho fonte de prazer, sendo possível ressignificar o sofrimento e assim construir um caminho para a saúde.

Outro aspecto importante nessa resignificação é o processo cognitivo de atribuição subjetiva de causalidade, ou seja, o processo pelo qual toda pessoa ou indivíduo tenta justificar qualquer acontecimento social por ele observado (Observador) ou participado diretamente (Ator). Nesta tentativa de justificar para si próprio e para os outros tais acontecimentos, ele atribui algum tipo de “causa”, seja interna (inerente ao próprio indivíduo) ou externa, (“causada” ou determinada pelo contexto onde aconteceu dito fato). Esta forma o procedimento mental/subjetivo que vai, sempre, acompanhada de valorações ideológicas que dão um sentido específico a cada atribuição de causalidade. Estas podem distorcer a realidade do sofrimento no trabalho ou podem desvendar as causas verdadeiras desse sofrimento, conforme prediz Mendoza (2012).

#### **2.4 Do sofrimento ao prazer: caminho para a saúde no trabalho**

A busca pela saúde continua sendo objeto de estudo para a psicodinâmica e, nessa direção, (MENDES, 2007, p. 42) afirma que “o desafio que se coloca, a despeito do sofrimento, consiste em investigar os impactos da flexibilização do capital no mundo do trabalho, se ainda é possível ter saúde e o que rege essa possibilidade”.

O trabalho na abordagem psicodinâmica é caracterizado como fonte de prazer e sofrimento, sendo as vivências de prazer e sofrimento entendidas como o sentido do trabalho, uma construção única e dialética. A contribuição para o processo de saúde está na intervenção sobre a organização do trabalho, significando, dessa maneira, que a psicodinâmica é mais do que teoria e pesquisa, é um modo de ação sobre a realidade. Intervir na organização do trabalho “permite aos sujeitos subverter o sofrimento, transformando-o em sentido, em inteligibilidade e em ação, o que não significa anular o sentimento, mas transformá-lo no prazer da reapropriação do vivido pela ação” (MENDES, 2007, p. 43).

Uma fonte de prazer é justamente essa transformação das situações causadoras de sofrimento por meio da mobilização subjetiva, onde sujeito faz uso de sua subjetividade, sua inteligência prática e do coletivo de trabalho buscando o resgate do sentido do trabalho. O coletivo mencionado é construído pelos trabalhadores com base na solidariedade, confiança, cooperação, e “pressupõe a existência de um espaço público da fala e da promessa da equidade quanto ao julgamento do outro” (MENDES, 2007, p. 44).

A construção da identidade decorre da “interação dialética do 'eu' - indivíduo com o 'outro', mediada pelas representações e significações socialmente construídas” (MENDES, 2007, p. 45).

O prazer emerge quando o trabalho cria identidade, no entanto, Mendes alerta que:

Ao mesmo tempo que o reconhecimento é um dos modos de fortalecimento da estruturação psíquica e da saúde, pode ser um modo de captura dos trabalhadores nas armadilhas da dominação. O trabalho na sua centralidade exerce papel fundamental para realização do sujeito, e essa condição é usada pela organização do trabalho para fazer o trabalhador se engajar na produção.



A organização do trabalho promete utilizar o trabalho como forma de auto-realização, levando o trabalhador muitas vezes a exaustão em nome dessa promessa( MENDES, 2007a, p. 45).

A partir dessa consideração, nota-se que nas organizações produtivas sob o comando do capital, encontram-se questões obscuras e mecanismos para intensificar o trabalho e incrementar a produção revestida nas novas formas de gestão contemporâneas.

O capitalismo apresenta mecanismos de poder mascarados nos discursos participativos e manipulatórios nas diversas formas de organização do trabalho que desarticulam quaisquer tentativas de reversão deste quadro. Frente à hegemonia do capital, torna-se difícil imaginar que o trabalhador possa dominar seu trabalho ao invés de ser dominado por ele e, que, possa tornar-se sujeito de suas ações ao invés de ser convertido em mercadoria.

Um trabalho que possibilite ao sujeito a criação da identidade e a realização pessoal em que seja possível o reconhecimento do outro e que se tenha liberdade de ação pode parecer uma utopia, mas certamente seria fonte de prazer e possibilidade de saúde.

Na perspectiva da psicodinâmica é possível vivenciar prazer desde que a organização do trabalho ofereça condições para o desenvolvimento de três importantes ações pelos trabalhadores: mobilização da inteligência prática, do espaço público da fala e da cooperação.

Essas ações alimentam o prazer tanto por via direta como indireta. A inteligência prática significa a ruptura com regras e normas, a transgressão do trabalho prescrito via inteligência a partir do desenvolvimento de meios mais eficazes que a própria organização do trabalho.

Segundo MENDES (2007), o espaço público da fala é construído pelos

trabalhadores sendo o espaço onde se reconhece a inteligência prática e se permite a livre expressão de opiniões. Cooperação significa que o desempenho coletivo é maior que a soma dos desempenhos individuais; constitui-se na ação de construir coletivamente produtos, ideias e serviços, por exemplo, e pressupõe reconhecimento e valorização e assim o fortalecimento da identidade psicológica

A análise da fala e a escuta do sofrimento dos trabalhadores num espaço público de discussão possibilita o acesso e apreensão dessas relações dinâmicas, pois para Mendes:

Esse espaço é a possibilidade de (re)construção dos processos de subjetivação e do coletivo, uma vez que falar do sofrimento leva o trabalhador a se mobilizar, pensar, agir e criar estratégias para transformar a organização do trabalho. A mobilização que resulta do sofrimento se articula à emancipação e reapropriação de si, do coletivo e da condição de poder do trabalhador. (MENDES,2007, p. 31).

Só assim o sofrimento pode ser compreendido, interpretado, elaborado e perlaborado. Esse espaço público de discussão favorece a reflexão do coletivo de trabalhadores que, dessa forma, podem retomar suas condições de poder para lutar contra o desejo do capital.

Em resumo, a atitude metodológica é o espaço da fala e da escuta do sofrimento, sendo uma prática que tem como princípio a emancipação do sujeito, a partir da reapropriação de si e do coletivo, esboçando-se o resgate do sentido do trabalho. É uma prática na qual, consciente de sua realidade, conscientes de suas funções política e social, os trabalhadores podem ir retomando suas condições de poder lutar e defender-se contra as formas de opressão.

## 2.5 O INTRA

Considerando as contribuições da psicometria, o grupo de pesquisa de Mendes e col. criou um instrumento estruturado que tem por objetivo traçar um perfil dos antecedentes, mediadores e efeitos do trabalho no processo de adoecimento de acordo com Mendes (2007). Segundo a autora, O INTRA (Inventário sobre trabalho e riscos de adoecimento) pode ser complementar às prescrições da clínica do trabalho, exercendo papel auxiliar de termômetro, objetivando uma análise descritiva do real, traçando um perfil de alguns fatores que podem interferir no processo de adoecimento do trabalho, sendo uma das dimensões da subjetivação, e servindo para pesquisar grandes populações.

O INTRA tem por objetivo investigar o trabalho e os riscos de adoecimento por ele provocado, em termos de representação do contexto de trabalho, exigências, vivências e danos.

O INTRA para a pesquisa em saúde e trabalho funciona como cenário, sendo um modo de se capturar a representação do real na dimensão mais visível e compartilhada pela maioria dos trabalhadores de determinado grupo, podendo representar em alguns contextos o discurso dominante, carregado de desajustabilidade social. Sua aplicação em pesquisa é útil para quem deseja investigar grandes populações e organizações, bem como para os pesquisadores que pretendem desenvolver pesquisas diagnósticas em saúde, visando à implantação de programas de prevenção, de saúde ocupacional e de qualidade de vida do trabalho (Mendes, 2007).

Mendes (2007) ainda apresenta uma pesquisa realizada com o objetivo de identificar o sofrimento e defesa no trabalho dos operários terceirizados da construção civil de empreiteira (OTE) e de cooperativa (OTC) em quatro canteiros de obras do

Distrito Federal. Essa categoria profissional concentra grande quantidade de operários com baixa escolaridade que enfrentam condições precárias de acordo a autora. Sendo tal pesquisa foi realizada com os seguintes objetivos: caracterizar o contexto de produção dessa categoria profissional; delinear as vivências de prazer e sofrimento no trabalho e identificar as estratégias de mediação e sofrimento.

Nessa pesquisa, buscou-se responder a esses objetivos utilizando o referencial teórico-metodológico da psicodinâmica do trabalho. A pesquisa utilizou o método qualitativo, que visava a analisar a subjetividade envolvida na singularidade dos fenômenos pesquisados.

Participaram do estudo vinte operários (dez de empreiteira e dez de cooperativas) do subsetor de edificações que trabalhavam nas etapas de alvenaria, reboco e assentamento de cerâmicas. A amostra foi selecionada por conveniência. O perfil dos participantes consiste em pedreiros entre 25 e 50 anos, migrantes da região nordeste e com escolaridade variando do ensino fundamental incompleto ao ensino médio completo. As variáveis demográficas (idade e escolaridade) não foram investigadas por não serem consideradas fatores influenciadores nas vivências de prazer e sofrimento no trabalho, conforme aponta a literatura Resende (2003), apontado pela autora (Mendes, 2007, p. 254).

Entrevistas coletivas foram utilizadas como instrumento de coleta de dados, sendo aplicados em quatro grupos, com cinco operários em cada um. O roteiro das entrevistas contemplou nove questões, que abordaram temas como contexto de trabalho, dificuldades enfrentadas e formas de superá-las, sentimentos relacionados ao trabalho e estratégia para lidar com o sofrimento. A análise foi realizada por meio da técnica da análise dos núcleos de sentidos (ANS), baseada na análise de conteúdo (Bardin, 1977).

Segundo Mendes (2007), a maioria dos operários da construção civil foi

composta por migrantes de outras regiões do país, principalmente do nordeste. É da raça negra, do sexo masculino e com idade média entre 35 e 38 anos. Possui baixo grau de formalização e elevado índice de analfabetismo. Constitui-se particularmente por pedreiros, cuja idade média é de 39 anos, e serventes com idade em torno de 28 anos.

Ainda segundo a mesma autora, pelo levantamento (IBGE, 1997) esses trabalhadores informais cumprem jornada de mais de 44 horas semanais, ganham menos de cinco salários mínimos e não possuem direitos trabalhistas e seguridade social. A maior parte deles não contribui junto ao Estado. Apesar das longas jornadas de trabalho, Mendes (2007) alerta sobre a intensificação do trabalho em “sobrejornadas”, apesar da redução em alguns países. O contexto produtivo caracteriza-se fundamentalmente pelas precárias condições de trabalho e pela elevada rotatividade de pessoal.

Tal precariedade pode ser evidenciada mediante as situações laborais diversas e insalubres, a saber, a exploração do operário, as longas jornadas semanais, o desemprego em massa e a incidência de operários que dificultam a oportunidade de emprego e que não há uma organização de classe, no sentido de reivindicar os direitos via sindicato (Parenti, 1999; Sesi, 1998; Bicalho, 1999, apud Mendes).

Identificam-se baixos salários, falta de segurança, alimentação e precários alojamentos, rígida disciplina, relação hierárquica, sistema de contratação irregular e não pagamento de horas extras (Valladares, 1981; Bicalho de Sousa, 1999 apud Mendes, 2007).

Observa-se a existência de humilhação e opressão nas relações sociais, o que, segundo Morice (1992), desestimula o desejo de fixação dos operários, a maioria migrante rurais na cidade. A situação agrava-se com o crescimento da terceirização dos serviços, que implica a instabilidade do emprego, pois a maior parte do trabalho

realizado nos canteiros de obras é temporário.

De forma geral, a terceirização consiste em repassar uma parte do processo produtivo de uma empresa, especificamente as atividades consideradas secundárias aos objetivos da empresa, para outra (terceira). Apoiar-se em uma política de redução de número de pessoal e da estrutura hierárquica, gerando contenção de custos, de acordo com Mendes (2007).

Diversas designações têm sido fornecidas pela literatura para o termo terceirização. Dentre elas, “trabalho por produção” (Singer, 1998), “forma flexível de contratação” (Pinto, 1998), “flexibilização das partes contratantes” (Silva, 1998), Subcontratação (Malaguti, 2000) e “contrato de trabalho por prazo determinado” (Reimann, 2002). O trabalho terceirizado possui vantagens e desvantagens.

As vantagens são para os empresários implicando em diminuição dos impostos, das taxas e dos encargos sociais, cujo principal objetivo é transformar os custos fixos com contratação de pessoal em custos variáveis (Baltar, Dedeca & Henrique, 1997; Heloani, 2003; Lira, 2002; Martins, 2001 apud Mendes, 2007).

As desvantagens ficam para os operários e abarcam, muitas vezes, a intensificação e o aumento das jornadas de trabalho, a instabilidade no emprego e o isolamento dos direitos trabalhistas e da seguridade social (Antunes, 1995; Dejours, 2000; Mattoso, 1995; Reimann, 2002; Rosso, 2004 apud Mendes, 2007).

A terceirização dos serviços manifesta-se de modo peculiar na construção civil por meio de diferentes formas de gestão, como, por exemplo, o exercido pelas empreiteiras e pelas cooperativas. Embora se baseiem na acumulação flexível de capital, cada estilo gerencial tem as suas especificidades.

De acordo com Ferreira (2000), as empreiteiras constituem-se empresas contratantes na qual as obras são produzidas por outra pessoa empresa com o valor

antecipadamente combinado. A cooperativa caracteriza-se por ser uma empresa dirigida pelos usuários de seus serviços, visando ao benefício comum e não ao lucro individual.

Geralmente as empreiteiras registram o número mínimo de trabalhadores que atendem às exigências da Previdência Social e mantêm a maioria sem carteira assinada. Possuem uma forma de gestão rigorosa que não oferece liberdade para o trabalhador expor suas necessidades e ideias nem dar sugestões.

Em contrapartida, as cooperativas baseiam-se na interação entre as pessoas e na troca de ideias como prática necessária. Caracteriza-se, principalmente pela adesão voluntária das pessoas, pela gestão democrática e pela participação econômica dos membros. Os cooperados elegem um representante, o gestor, que coordenará o serviço dos trabalhadores. Em termos jurídicos, as leis 5.74/71 e 8.949/94 asseguram a natureza civil e não trabalhista da relação trabalhador-cooperativa-tomador de serviços e a inexistência de vínculo empregatício entre eles (Mauad, 1990, apud Mendes). Desse modo, a terceirização dos serviços envolvendo cooperativas tornou-se legítima.

A flexibilização do capital tem levado a precarização dos empregos e a um sofrimento físico e psicossocial, ocasionando o surgimento de patologias sociais exigindo dos trabalhadores a recomposição das defesas subjetivas para dar conta desse outro sofrimento que se instala.

O sofrimento aparece articulado à própria existência sendo difícil apreende-lo todo. Apresenta-se como uma reação, uma manifestação da resistência e da insistência em viver em ambiente precarizado, funcionando assim como um mobilizador para a resignação ou para a luta contra as patologias sociais e pela saúde. Para tal, alguns recursos individuais e coletivos podem ser mobilizados; entre eles merecem destaque a inteligência prática e a cooperação.

Um dos sentidos do trabalho é o prazer. Esse prazer emerge quando o trabalho cria identidade. Para a psicodinâmica do trabalho, é possível vivenciar prazer, mesmo em contextos precarizados, desde que a organização do trabalho ofereça condições para o trabalhador desenvolver três importantes ações: mobilização da inteligência, prática do espaço público e da cooperação.

Assim a inteligência pratica é um recurso, utilizado pelos trabalhadores não só para minimizar o sofrimento, mas para transformá-lo em prazer. Já no espaço publico é o espaço no qual as opiniões, eventualmente contraditórias, podem ser livremente formuladas e publicamente declaradas. Enquanto a ação de cooperação caracteriza-se pela convergência da contribuição de cada trabalhador e das relações de interdependência. É importante destacar que essas dimensões articuladas a vivencia de prazer não são facilmente mobilizadas pela maioria dos trabalhadores.

## **CAPÍTULO 3**

---

### **METODOLOGIA**



## **3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS**

### **3.1 Aspectos metodológicos**

Apresenta-se a seguir a descrição da metodologia utilizada nesse trabalho com o intuito de expor os caminhos que foram percorridos não apenas para levantamento dos dados do estudo como, também, na forma de fazê-lo. Os dados pesquisados, segundo o método adotado e em articulação ao referencial teórico pretendem dar algumas explicações com o intuito de alcançar o objetivo da pesquisa.

#### **3.1.1 Tipo de pesquisa**

Esta investigação é um estudo de caso realizado na Indústria Americanflex na Paraíba. Trata-se de uma pesquisa quantitativa e qualitativa de tipo descritivo.

No Brasil, como já foi mostrado anteriormente, foram desenvolvidos e validados instrumentos quantitativos (Inventário de trabalho e Riscos de Adoecimento-ITRA), como recurso para abordar grandes contingentes de trabalhadores ou como instrumento auxiliar de indicação de riscos, sem que o uso de recursos de base quantitativa reduza a importância da fala como via privilegiada para a expressão do sujeito (MENDES, 2007).

O mesmo autor ainda considera que na psicodinâmica do trabalho, o espaço coletivo da fala é considerado como um momento que foge da mira onipresente do patrão e favorece a mobilização subjetiva e a cooperação que facilitam a construção de estratégias de ação capazes de transformar os aspectos da organização de trabalho que causam sofrimento.

Assim, a abordagem psicodinâmica abrange as dimensões da construção e reconstrução das relações entre os sujeitos-trabalhadores e a realidade da produção. Os trabalhadores são percebidos como sujeitos ativos, com poder de resistência, de engajamento e de transformação da realidade a partir da construção de uma via de emancipação social no trabalho.

### **3.2 Universo e amostra**

Para viabilizar a pesquisa dentro dos limites de recurso e tempo disponíveis para sua realização, o universo foi definido como todas as áreas da empresa: Administração geral, comercial e produção e contou com 101 trabalhadores.

Para se definir a amostra foram escolhidos 30 funcionários, de forma a eleger no mínimo um representante de cada setor que compõem a empresa (28 setores), para tal escolha utilizou-se do método de amostragem não probabilística, mais especificamente, amostra por conveniência, posto que foram selecionados os membros da população mais acessíveis no momento do relevamento dos dados. Para tanto, contamos com a ajuda dos recursos humanos da própria empresa.

### **3.3 Aspectos operacionais**

#### **3.3.1 Ambiente da pesquisa**

A Americanflex, é uma empresa consolidada no mercado de móveis há mais de 53 anos, hoje classificada entre as 5 maiores fabricantes de colchões do Brasil, nos permite através desse trabalho dimensionar os passos de como acontece o gerenciamento da sua cadeia de suprimentos. A organização tem uma história de tradição e pioneirismo não só quanto a colchões, mas também no faz referência a sua preocupação da busca da

qualidade em tudo que faz (desde matéria-prima até o produto final), buscando assim a melhoria contínua, objetivando sempre o melhor relacionamento e consequentemente os melhores resultados para todos que com ela formam uma cadeia, buscando a satisfação das suas necessidades, de seus fornecedores e clientes, exercendo produtividade e obtendo lucratividade.

A Matriz da Americanflex está situada na Avenida Brás, número 132, no Bairro Distrito Industrial, na Cidade de Marabá no Estado do Rio de Janeiro. A História da Empresa inicia-se no ano de 1958, quando o Sr. Pedro Paulo e um sócio adquirem uma pequena colchoaria para fabricação, venda e reparos de colchões.

Em 1961, impulsionada pela inacreditável habilidade de vendedor demonstrada por Pedro, a Colchoaria muda-se para prédio próprio com 1.000 m<sup>2</sup> em promissora zona de expansão urbana do Rio de Janeiro. Na mesma época, a empresa resolve dedicar-se à produção de uma novidade que vinha encantando consumidores europeus e norte-americanos e começava a transformar-se, também, num sonho de consumo para o brasileiro: o colchão de molas.

Hoje, passados 53 anos a pequena colchoaria transformou-se em uma grande empresa com três unidades produtivas, colchões e sofanetes no Rio de Janeiro - RJ, com 56 mil m<sup>2</sup> de área, sendo 21 mil m<sup>2</sup> construídos e colchões em Campina Grande na Paraíba, com 29 mil m<sup>2</sup> de área, sendo 7,5 mil m<sup>2</sup> construídos. A Colchões LTDA fabrica atualmente, aproximadamente 500.000 colchões de espuma de poliuretano e de molejo anualmente. Na Divisão de Estofados, os chamados Sofás-cama, são fabricados mais de 60.000 peças ao ano.

A Empresa atua em todo território Nacional, com exceção do Estado do Amazonas. De norte a sul do Brasil os produtos são fabricados e distribuídos a partir de São José do Rio Preto, Estado de São Paulo e Campina Grande no Estado da Paraíba.

O ramo de atuação da Colchões LTDA pode ser classificado tanto como plástico como veleiro.

Atualmente, a empresa está classificada entre as cinco maiores fabricantes de colchões de espuma do Brasil dentre mais de 20 grandes empresas do setor.

A Americanflex tem como filosofia a busca por melhorias contínuas, tanto com relação a desenvolvimentos tecnológicos, possuindo tecnologia alemã, americana e espanhola entre as suas máquinas, como em relação ao desenvolvimento de seus recursos humanos.

A extensa distribuição geográfica do Brasil gera alguns problemas principalmente na dificuldade de se prestar melhores serviços aos clientes e no aumento do custo em consequência do gasto excessivo gerado pelo frete das longas distâncias.

Esses problemas, acrescidos do comprometimento da capacidade produtiva da Matriz, em torno de 80%, direcionaram o início do projeto “Americanflex Nordeste”, iniciado em 1995. Tal projeto determinou a criação, o desenvolvimento e a instalação de uma unidade autônoma para a produção de colchões de espuma de poliuretano na região Nordeste, especificamente na cidade de Campina Grande no estado da Paraíba, que atende as regiões Norte e Nordeste.

Com a mesma razão social, tem suas instalações na Avenida Machado de Assis, 1285, no distrito industrial da cidade de Campina Grande, no estado da Paraíba. Os produtos oferecidos ao mercado são:

- Colchões de espuma de poliuretano;
- Colchões de molejo;
- Armações de madeira
- Acessórios

Tem atualmente 101 trabalhadores, distribuídos em 28 setores entre as áreas

produtiva, administrativa e comercial.

A empresa ainda admite alguns serviços terceirizados tais como, a distribuição de seus colchões é feita através de empresas de transporte da própria região. Atualmente, na entrega de produtos utiliza 15 caminhões em seu transporte diário; a produção das refeições, que é realizada por restaurantes filiados ao sistema PAT (programa de alimentação ao trabalhador); a fabricação das bases de madeira para a produção do Box (Armações de madeira - parte integrante da cama Box); ainda, a vigilância.

A Americanflex é uma empresa de manufatura que trabalha exclusivamente com a produção de colchões, trabalhando com vendas no atacado e varejo, mas exclusivamente a pessoas jurídicas.

### **3.3.2 A pesquisa**

#### **3.3.2.1 Instrumentos utilizados**

O primeiro instrumento utilizado foi um formulário sócio-demográfico (Apêndice 1) que abordou às seguintes variáveis: gênero; idade; estado civil; grau de ensino e tempo na empresa.

O segundo instrumento foi um questionário aberto, com perguntas referentes ao uso de equipamentos de segurança de proteção individual e coletiva, à ocorrência de acidentes e doenças de trabalho na Empresa, justificando, assim, os motivos pelos quais acontecem tais acidentes de trabalho e uma percepção dos principais problemas encontrados na empresa.

Foram também utilizadas três escalas, que estão descritas na continuação. Para as mesmas foram aproveitadas as contribuições de Mendes (2007), que utilizou um instrumento estruturado que objetivou traçar um perfil dos antecedentes, mediadores e

efeitos do trabalho no processo de adoecimento. Esse instrumento pode ser complementar à uma análise descritiva dos problemas reais de insalubridade e insegurança, traçando um perfil de alguns fatores que podem interferir no processo de adoecimento do trabalho.

O INTRA (Inventário Sobre trabalho e riscos de adoecimentos) ressalta que o mesmo tem por objetivo investigar o trabalho e os riscos de adoecimento em termos de representação do contexto de trabalho, exigências, vivências e danos. Funciona como um pano de fundo podendo representar em alguns contextos o discurso dominante carregado de desajustabilidade social e, por estas razões, complementou-se com algumas perguntas qualitativas (MENDES, 2007).

O inventário original da autora, é composto por 4 escalas interdependentes que busca avaliar dimensões da inter-relação trabalho e riscos de adoecimento. Cada dimensão é categorizada antes da avaliação psicométrica e posteriormente são realizados ajustes conceituais com base nos resultados obtidos.

Para esta pesquisa usamos três escalas resumidas baseadas no trabalho citado, a primeira é denominada escala de avaliação dos danos relacionados ao trabalho (EADRT), sendo composta por três fatores: Danos físicos, Psicológicos e sociais, com uma variância total de 50,09 %. A segunda é denominada Escala de Avaliação do contexto de trabalho sendo composta por três fatores: Organização do trabalho, condições de trabalho e relações sócio-profissionais. Sua variância total é de 52,7%. A terceira escala, denominada Escala de Indicadores de prazer e sofrimento no trabalho (EIPST), é composta por quatro fatores: Fator de realização profissional, liberdade, esgotamento e falta de reconhecimento, apresenta variância total de 55,6%. Todas são escalas de sete pontos e tem como objetivo avaliar nos últimos seis meses a ocorrência das vivências dos indicadores de prazer-sofrimento.

### 3.3.2.2 Coleta de dados

A coleta de dados foi efetuada entre os dias 1 e 19 de outubro de 2012, através de entrevistas guiadas por um formulário estruturado previamente, contendo perguntas abertas e fechadas. Os formulários foram aplicados com orientação individualizada, neste momento não estava presente nenhum membro representante da empresa. O local de aplicação dos questionários fora o refeitório da própria empresa, visto que tinha as condições de privacidade e comodidade suficiente para a atividade proposta.

Para avaliação das perguntas abertas utilizamos a análise do conteúdo Bardin (1977), que é utilizada para análise de diversos discursos, essa apresenta objetivos bem definidos e que servem para desvelar o que está oculto no texto, mediante decodificação da mensagem.

Na primeira etapa, mediante análise dedutiva, extraíram-se categorias definidas a priori referentes ao contexto de produção. Na segunda por meio da análise indutiva, identificaram categorias definidas, a posteriori segundo o agrupamento das respostas dos entrevistados. Isto é primeiro se organizam ou agrupam as respostas segundo o critério de semelhança de acordo á teoria e aos objetivos de pesquisa e, logo, se analisam as diferenças de sentido entre cada grupo de respostas. Esta técnica foi usada para as perguntas referentes à percepção do uso de EPI's, percepção de ocorrência de acidentes, doenças do trabalho e para a percepção dos principais problemas da empresa e a Teoria da Atribuição de causalidade para categorizar as respostas sobre os motivos dos acidentes de trabalho.

Para a avaliação dos formulários que continham perguntas fechadas, utilizou-se três análises: descritivo de frequência e porcentagem; fatorial e a análise de correlação de

Pearson. Para estas análises foi utilizado o programa Estatístico SPSS versão 18.0 (StatisticalPackage for the Social Sciences), pacote estatístico para as ciências sociais.



## **CAPÍTULO 4**

---

### **RESULTADOS**

## 4 RESULTADOS

### 4.1 Apresentação e análise dos resultados

#### 4.1.1 Dados sócio demográficos

Vamos ressaltar primeiramente os dados sócio-demográficos da amostra:

**Tabela 1: Distribuição por sexo**

Gênero	Frequência	Porcentagem válida	Porcentagem acumulada
Mulheres	6	20,0	20,0
Homens	24	80,0	100,0
Total	30	100,0	

Fonte: Elaboração própria

A tabela 1 apresenta uma relação com gênero prevalecendo o masculino 80 %.

**Tabela 2: Estado civil**

Estado civil	Frequência	Porcentagem válida	Porcentagem acumulada
Solteiro	13	43,3	43,3
Casado	16	53,0	53,0
Divorciado	1	3,5	3,5
Total	30	100,0	

Fonte: Elaboração própria

Na tabela 2 podemos observar que existe um discreto equilíbrio entre os índices onde 53,0% são de pessoas casadas, seguido por 43,3 % de solteiros.

**Tabela 3: Níveis de escolaridade**

Escolaridade	Frequência	Porcentagem válida	Porcentagem acumulada
Fundamental	10	33,3	33,3
Ens. Médio	17	56,7	90,0
Superior	3	10,0	100,0
Total	30	100,0	

Fonte: Elaboração própria

Na tabela 3 aponta que em torno de um terço dos entrevistados apresentaram o menor grau de escolaridade com 33,3%, prevalecendo o ensino médio com índice de 57,7% e apenas 10% da amostra apresentou nível superior.

**Tabela 4: Tempo de empresa**

Período	Frequência	Porcentagem válida	Porcentagem acumulada
1 a 6 meses	5	16,7	16,7
> 6 meses e < 1 ano	6	20,0	36,7
> 1 ano e < 3 anos	10	33,3	70,0
> 3 anos e < 5 anos	7	23,3	93,3
> 5 anos	2	6,7	100,0
Total	30	100,0	16,7

Fonte: Elaboração própria

A tabela 4 ressalta informações quanto ao tempo de empresa prevalecendo com maior porcentagem o período intermediário (33,3%) que encontra-se entre 1 e 3 anos.

#### 4.1.2 Análise fatorial

A análise fatorial permitiu extrair dimensões ou fatores da totalidade das perguntas de cada questionário, facilitando a análise dos dados.

O primeiro questionário se agrupou em três fatores. O 1º fator denominado **Danos psíquicos** que faz referência a conjugação de sintomas Psicofisiológicos e explica 28,1% da variância; o 2º fator chamado **Danos sociais** faz referência ao agrupamento de sintomas psicossociais, explicando o 12,3% da variância e o 3º fator, **Danos físicos**, refere-se a sintomas ou problemas físico-sociais explicando somente 10,30% da variância. Estes fatores em total, explicam 50,7% da variância. (ver tabelas 05 em anexo).

O **segundo questionário** se organizou em três fatores. O primeiro se denomina *Organização do trabalho*, explicando 22,46% da variância; o segundo fator, denominado *Condições de trabalho*, explicando 18,22% da variância; o terceiro fator denominado *Relações profissionais*, explicando 12% da variância. Estes fatores no total explicam 52,68% da variância. (ver tabelas 06 em anexo).

O **terceiro questionário** se organizou em quatro fatores. O 1º se denomina *Realização profissional*, explica 22,86% da variância; o 2º fator, denominado *Liberdade*, explica 12,62% da variância; o 3º fator denominado *Esgotamento*, explica 10,54% da variância e o 4º fator denominado *Falta de reconhecimento*, explica 9,93% da variância. Estes fatores, em suma, explicam 55,95% da variância. (ver tabelas 07 em anexo).

#### **4.1.3 Percepção das atividades cotidianas da empresa**

Observamos que em relação a não comodidade/comodidade dos EPI's obteve-se o seguinte resultado: 23% consideram os mesmos muito incômodos, 67% os consideram pouco incômodos e apenas 10% responderam cômodos. (ver tabelas 08 em anexo). Notamos que com relação ao uso de EPI's pelos colegas 63% afirmam que usam todo tempo, 33% às vezes e 3% quase nunca (Ver tabela 09 em anexo).

Em síntese, podemos dizer que, quanto aos EPI's, praticamente 90% os acham confortáveis e que 37% consideram que seus colegas não usam quase nunca esse equipamento de proteção. Lembrando que considerando a percepção de confortabilidade e de seu uso estas porcentagem são altas, posto que mais de 4/4 teve uma percepção negativa sobre os EPI's, sendo ainda coerente, posto que os percebem como incômodos e que tendem a ser pouco usados.

Quanto ao desejo de mudar de empresa, os resultados obtidos foram que 50% responderam que sim, querem mudar de empresa e 50% não querem. Evidentemente estes resultados ressaltam um índice de insatisfação, posto que a metade gostaria de ir embora da empresa.(ver tabelas 10 em anexo)

Observamos que 37% não sabem de nenhuma ocorrência de acidente de trabalho, já 63% afirmam saber de algum acidente de trabalho ocorrido na empresa. Este resultado nos permite asseverar que de fato tem ocorrido alguns AT na empresa ora analisada (ver tabelas 11 em anexo).

**Quadro 2:** Atribuição de causalidade dos AT

	F	%
<b>1-Ao Funcionário</b> Ex: “falta de atenção, etc.”	22	<b>70,0</b>
<b>2-Á Empresa</b> Ex: “Manutenção do maquinário... pressão para trabalhar mais rápido, etc.”	14	<b>30,0</b>
Total	35	<b>100,0</b>

**Fonte:** Elaboração própria

Outro resultado importante (Quadro 3), é o porquê da ocorrência de acidentes de trabalho segundo a opinião dos próprios trabalhadores: 70% atribuirão a causalidade aos próprios funcionários (“falta de atenção”, etc.); já 30% responsabilizaram a empresa (“falta de treinamento”, “falta de manutenção no maquinário”, “pressão por resultados”, etc.) ou “falta de EPI’s”, e inadequação dos mesmos, etc. Observamos que os trabalhadores, na sua maioria, apontam o próprio companheiro como o responsável pelo AT. Mas o mais importante é que o 30% consegue enxergar além do acontecimento imediato do incidente e aponta a diversos níveis da organização como sendo a responsável ultima pelos AT.

**Quadro 3:** Categorização dos Principais Problemas percebidos na empresa

CHEFIAS	F	SALÁRIOS	F	COLEGAS	F	TECNOLOGIA	F	Total
Abuso de autoridade	13	Baixos	11	Falta de companheirismo	10	Maquinário antigo	15	
Falta de organização	5	Diferença salarial	8	Estresse	6	Não oferece segurança	7	
Alto nível de cobrança	3	Falta de reconhecimento	4	Falta seriedade	3	Maquinário precário	4	
Metas inatingíveis	2			Concorrência	2	Falta de investimento	2	
Despreparo para função	2			Faltaentrosamento	2	Inadequado	2	
Outros	6		7		7		3	
<b>Total</b>	<b>31</b>		<b>30</b>		<b>30</b>		<b>33</b>	<b>123</b>

Fonte: Elaboração própria

No quadro 3 observamos os resultados da percepção dos funcionários quanto aos principais problemas na empresa. As respostas aparecem organizadas em categorias formadas segundo o sentido de cada resposta e pela ordem de frequência. Podemos ver que os problemas mais frequentes foram: Abuso de autoridade em primeiro lugar, maquinário antigo, baixos salários e falta de companheirismo respectivamente, segundo ordem de frequência. Isto é, os problemas percebidos são em sua grande maioria referidos a diversos níveis das relações trabalhistas com a empresa, só 1/4 aproximadamente se referem aos próprios colegas. É interessante observar aqui que do total de problemas percebidos, só 1/4 estão referidos aos colegas e 3/4 fazem referencia a empresa, já seja a sua política salarial, a sua política de gestão ou á tecnologia usada; não entanto, no quadro anterior (quadro3) tínhamos observado que o 70% atribuía a causa do AT ao próprio trabalhador, isto é, a sim próprios.

#### 4.1.4 Correlações

Observamos os resultados quanto aos principais problemas na empresa foram respondidos livremente com perguntas abertas. As respostas aparecem organizadas na ordem de frequência. Observamos que existe uma forte correlação negativa ( $r = -.57, >.00; 29$ ) entre o fator 1 (Danos psíquicos: amargura, desamparo, etc.) do questionário 1 com o fator 3 do questionário 2 (Relações profissionais: falta de apoio no desenvolvimento profissional, etc.). Isso significa que uma menor quantidade de dano psíquico está relacionada com melhores relações profissionais.

Também advertimos uma correlação negativa ( $r = -.38, >.05 ; 29$ ) entre fator 3 (Relações profissionais: falta de apoio no desenvolvimento profissional, etc.) do questionário 2 com o fator 2 do questionário 3 (Liberdade: discriminação, desvalorização, etc.). Isso significa que quanto maiores os problemas nas relações profissionais menor se constata o sentimento de liberdade.

Observamos igualmente uma correlação negativa ( $r = -.42, >.048 ; 29$ ) entre fator 1 do questionário 3 (Relações profissionais: Tarefas repetitivas, etc.) com uso de equipamentos de segurança individual. Isso significa que **há mais problemas nas relações profissionais em que menor é a utilização dos EPI's.**

Por outro lado notamos também uma correlação positiva ( $r = .56, >.00 ; 29$ ) entre o fator 3 (Danos físicos: dores, etc.) do questionário 1 com fator 1 do questionário 2 (Organização do trabalho: Ritmo excessivo, dificuldade de comunicação, etc.). Isso significa **que uma maior quantidade de sintomas de danos físicos está associada a uma maior quantidade de problemas nas relações profissionais.** Igualmente se observa uma correlação positiva entre danos físicos e percepção de Epi's desconfortáveis ( $r = .46, <.01, 30$ ).

Na mesma tabela se observa uma correlação positiva entre número de moradores e ocorrência de doença do trabalho, acidente de trabalho e desejo de mudança ( $r = .42, >.02; 30$ ) ( $r = .31; >.09$ (tendencial); 30) e ( $r = .39, >.032; 30$ ), respectivamente. Isso significa **que quanto maior o número de moradores na unidade familiar, maior a quantidade de ocorrências de doenças do trabalho e acidente de trabalho (tendencial). Igualmente, ao se ter um número maior de moradores, há um maior desejo de mudança de empresa.**

Vemos ainda uma correlação positiva ( $r = .36, >.05; 30$ ) entre o tempo de empresa e o uso de EPI's. E igualmente, uma correlação positiva ( $r = .33, >.07; 29$  tend.) entre fator 3 do questionário 3 (Esgotamento profissional: Sobrecarga, frustração, Injustiça ...) com o tempo de empresa. Isso significa **que quanto maior a antiguidade na empresa, maior a frequência do uso de EPI's, e um maior esgotamento profissional.**

Observamos também uma correlação negativa ( $r = -.39, >.03; 30$ ) entre grau de ensino e desejo de mudança e, também entre o fator 4 do questionário 3 (Falta de reconhecimento) e o sexo ou gênero. Isso significa que **quanto menor o grau de ensino maior o desejo de mudança e que o gênero feminino se sente com menos reconhecimento profissional.**

Finalmente advertimos uma correlação negativa entre atribuição de causalidade do AT e percepção de DT ( $r = .47, >.00; 30$ ). Isto é, quanto maior a percepção de doenças no trabalho, na empresa maior tendência a considerar que o AT é causado por um fator externo ao indivíduo, ou seja, se responsabiliza em maior medida ao processo de trabalho.



**Tabela 12: Correlações**

	Q2F3 Relaç. Prof	Q2F1 Org. Trab	Q3F2 Liber- Dade	Q3F3 Esg. Prof.	Q3F4 Falta Reconh.	Q2F2 Cond. Trab.	DT	AT	Mu- dança	Uso EPis	EpisDescon- fortaveis
Q1F1 D. Psiquicos	-57 ** .00 29										
Q2F3 Rel. Prof.			-38* .05 29							-42* .02 29	
Q1F3 D. Fisicos		56** .00 29									.46** .01 30
Q3F1 Realiz. Prof.						45* .01 28					
Moradores							.42* .02 30	.31 .09 Tend. 30	.39* .03 30		
Tempo Empresa			.33 .07 Tend. 29							.36* .05 30	
Grau Ensino									-39* .03 30		
Sexo											

Fonte: Elaboração própria

#### 4.1.5 Dados qualitativos

Nos dados qualitativos (quadro 2 e 3), podemos observar algumas contradições no mapa mental dos trabalhadores entrevistados. Esta contradição só pode ser entendida à luz dos *processos cognitivos de atribuição* (Dela Coleta, 1991), que descreve como todas as pessoas tendem a culpar a vítima, posto que é um mecanismo psicológico de defesa afetiva da pessoa que, como observador, percebe um incidente com consequências negativas para o ator que participava nele. Este mecanismo cognitivo é habitualmente usado inconscientemente ou aplicado a uma pessoa individual ou a um

grupo social. Em geral pode ser considerado um “erro de avaliação perceptiva” em grupos simétricos ou horizontais e como um “erro perceptivo” associado á preconceito e discriminação nas relações entre grupos assimétricos ou hierárquicos.

#### 4.1.5 Fatorial geral

Para fim, temos realizado um análise fatorial geral que permita entender melhor os resultados quantitativos. O FATORIAL GERAL se organizou em 4 fatores :

- O 1º fator agrupou: **Condições de trabalho**, Fator 2 do questionário 2 + **Realização profissional**, fator 1 do questionário 3 + **Estado civil** + **Epis desconfortáveis**. Este fator explica 15,86% da variância;
- O 2º fator agrupou: **Danos físicos**, fator 3 do questionário 1 + **Organiz. do trabalho**, fator 1 do questionário 2 + **Grau de ensino** + **Mudar de empresa**. Este fator explica o 13,62% da variância;
- O 3º fator agrupou: **Danos sociais**, fator 2 do quest. 1 + **Esgotamento profissional**, fator 3 do quest.3 + **Tempo de empresa** + **Uso de Epis colegas**+ **Percepção de ocorrências de Doenças do trabalho**. Este fator explica o 13,54% da variância e, por ultimo,
- O 4º fator agrupou: **Danos psíquicos**, fator 1 do quest. 1 + **Relações sócio-profissionais**, fator 3 do quest. 2 + **Liberdade**, fator 2 do quest. 3 + **Falta de reconhecimento**, fator 4 do quest. 3 + **Percepção de ocorrência de AT** + **Percepção de causa de AT**. Este fator explica o 13,93% da variância.

Estes 4 fatores em total, explicam o 55,06% da variância

**Tabela 13: Matriz fatorial geral**

	Escala dos componentes			
	1	2	3	4
Q1 Fator 1 Danos Psíquicos				,856
Q1 Fator 2 Danos sociais			-,532	
Q1 Fator 3 Danos físicos		,787		
Q2 Fator 1 Organiz. Trabalho		,756		
Q2 Fator 2 Condiç. trabalho	,711		(-,431)	
Q2 Fator 3 Relaç. S. Profiss.			(-,374)	-,701
Q3 Fator 1 Realiz. Profissional	,610			
Q3 Fator 2 Liberdade de Exp.		(,479)		,530
Q3 Fator 3 Esgot. Profissional			,696	
Q3 Fator 4 Reconhecimento.				-,365
<b>Sexo</b>				
Est. Civil	,624			
<b>Moradores</b>				
Grau ensino	(,411)	,651		
Tempo empresa	(,572)		,687	
Epis desconfortáveis.	-,500		(,431)	
Uso EPIs colegas			,507	
Mudar empresa		-,459		
Ocorrência AT				,355
Ocorrência DT			,379	
Causas AT	(-,440)			,519

Fonte: Elaboração própria

- Método de extração: Análises dos componentes principais.
- Método de rotação: Normalização Varimax com Kaiser.
- A rotação convergiu com 8 interações.

Este fatorial geral confirma, genericamente, os resultados das análises anteriores (correlações), pois observamos que:

*No primeiro fator*, se agruparam **as más condições de trabalho, com percepção de boa realização profissional, pessoas casadas e que consideram que os EPI's são confortáveis**. Secundariamente, como pode se observar na tabela 13, se associa com maior tempo de serviço na empresa, com um grau de ensino maior e uma atribuição interna de causalidade dos AT. Este fator representa a visão de um grupo de trabalhadores/funcionários que, contraditoriamente, acha que as condições de trabalho são ruins, mas assim mesmo eles se sentem realizados, consideram que os Epis são confortáveis e adjudicam a responsabilidade dos AT aos próprios trabalhadores. Estas pessoas são casadas e tem mais tempo na empresa.

*No segundo fator*, se agruparam os fortes danos físicos, uma má organização do trabalho, maior nível de ensino e um menor desejo de mudar de empresa. Secundariamente se associa com liberdade de expressão na empresa. **Este fator representa a visão daqueles que, apesar de perceber danos corporais e deficiências na organização do trabalho, não querem mudar de empresa. Essas pessoas são aquelas que, em geral, tem maior nível de ensino.**

*No terceiro fator*, se agruparam a percepção de poucos danos sociais, com mais tempo de serviço na empresa, mas com forte esgotamento profissional, uma percepção de alto nível de uso de Epis pelos colegas e, também, uma percepção de ocorrências frequentes de Doenças do trabalho. **Este fator representa os mais antigos na empresa que sentem esgotamento profissional e percebem um alto índice de DT, ainda que os colegas usem com frequência EPIs. Secundariamente, tendem a perceber as condições de trabalho e as relações sócio-profissionais como negativas.**

*No quarto fator*, se agrupam as vivências de fortes danos psíquicos, **relações sócio-profissionais negativas e falta de reconhecimento, com uma percepção de ocorrência de AT e de que estes teriam uma causa externa, isto é, as máquinas ou a empresa seriam os responsáveis**. Contraditoriamente isto está relacionado com um sentimento de liberdade de expressão.

Em geral este fatorial geral confirma os dados da análise de correlações

**CAPÍTULO 5**

---

**CONCLUSÕES**

## 5 CONCLUSÕES

Ainda que a amostra tenha sido de conveniência e relativamente pequena para fazer cálculos mais apurados, podemos observar que entre a análise de correlações e o fatorial geral existem algumas convergências e divergências que nos permitiram compreender melhor os resultados.

O primeiro que chama a atenção é que a variável quantidade de moradores na unidade familiar, não se associou com nada no análise fatorial, mas sim na análise de correlações. Neste último, o número de membros na unidade familiar se correlacionou com uma maior ocorrência de DT, AT e desejo de mudança de empresa ou trabalho.

Por outro lado o tempo de serviço se correlacionou com maior frequência no uso de Epis e, por fim, o maior nível de ensino correlacionou negativamente com o desejo de mudança. Isto é coerente com a análise fatorial, posto que podemos observar nele que, aqueles que tinham mais tempo de serviço e maior escolaridade, em geral, eram os que não almejavam mudar de empresa, ainda que percebessem más condições e desorganização do trabalho.

Podemos deduzir que aqueles com menor escolaridade e com família numerosa (muitos moradores na unidade familiar), eram os que estavam mais dispostos a mudar de empresa e os que mais percebiam ocorrências de AT e DT, contrariamente aos de maior escolaridade e tempo de serviço que, ainda que percebessem as más condições de trabalho não desejavam mudar de emprego.

Outra das questões que chama a atenção é que apenas 23% achou confortável o uso dos EPI's sendo que 74% acharam pouco ou muito incômodos tais equipamentos, como se observa na tabela 8. Isto é coerente com a alta porcentagem de trabalhadores que não usariam habitualmente os EPI's (35,5%) conforme mostra a tabela 9 e com a

percepção do alto número de trabalhadores que já tiveram notícias da ocorrência de acidentes de trabalho na empresa (63,3%) apresentado na tabela 11.

Também chama a atenção a alta porcentagem de funcionários que gostaria de mudar de empresa (50%), conforme apresenta a tabela 10.

Tudo isso demonstra que a empresa estudada apresenta diversos problemas tanto na ordem da organização como de insalubridade e segurança do trabalho, como tem mostrado as análises.

Dessa feita, os dois métodos utilizados para análise dos dados permitiram averiguar que os trabalhadores dessa empresa vivenciam tanto prazer como sofrimento oriundos do contexto do trabalho. Os dados permitiam diagnosticar mesmo que parcialmente a situação de trabalho vivenciada pelos trabalhadores e identificar fatores de risco para saúde e segurança dos mesmos, o que pode facilitar a gestão da situação.

Foi enfático nos problemas e nas relações profissionais que tem como consequência danos físicos e psíquicos uma diminuição do sentimento de liberdade e até menos uso dos EPI's. Sendo assim a mudança dessas relações já melhoraria consideravelmente o ambiente de trabalho.

Uma fonte de prazer é justamente essa transformação das situações causadoras de sofrimento por meio da mobilização subjetiva, na qual o sujeito faz uso de sua subjetividade, sua inteligência prática e do coletivo de trabalho buscando o resgate do sentido do trabalho. O coletivo mencionado é construído pelos trabalhadores com base na solidariedade, confiança, cooperação e “[...] pressupõe a existência de um espaço público da fala e da promessa da equidade quanto ao julgamento do outro” (MENDES, 2007a, p. 44).

Como coloca a autora, fatores subjetivos podem fazer a diferença nesse resgate do bem estar. A falta de reconhecimento, por exemplo, representa um obstáculo



considerável ao engajamento, dificultando a resolução dos demais problemas e reduzindo o entusiasmo do grupo, o que resulta em um alto grau de sofrimento e problemas com as relações profissionais, sendo essa uma das principais reclamações vindas do sexo feminino.

O reconhecimento do trabalho é importante por se constituir em uma fonte de prazer, que se reflete dentro e fora da empresa. Reconhecer a contribuição individual nessa situação é um elemento importante para o fortalecimento da identidade, o que no fim beneficia não apenas o trabalhador, mas principalmente a empresa uma vez que acaba despertando o interesse um pelo outro, pois atua como um mobilizador que conduz a busca constante por cada indivíduo a soluções para os problemas que surgem e principalmente ao aperfeiçoamento do processo produtivo, o que certamente trará ganhos na qualidade e conseqüentemente nos resultados de cada um.

Outro ponto identificado é que os casados foram os que se disseram mais realizados profissionalmente e consideraram os EPI's confortáveis, assim como os funcionários com mais tempo de empresa sentem um maior esgotamento profissional, o que de certa forma é algo natural, e também se percebe com mais frequência no uso dos EPI's, Foi também identificado que os trabalhadores que moram com mais pessoas tem tendências a doenças e acidentes do trabalho, além de apresentar um forte desejo de mudança, esse ultimo foi identificado também naqueles trabalhadores com baixo grau de escolaridade, mesmo eles não percebendo os danos corporais e as deficiências da organização.

Outra sugestão que poderia minimizar essa situação seria a observação do perfil dos contratados. Não existe uma única solução determinante para essa situação. “A liberdade não se dá, dizem, ela se conquista”. O mesmo acontece com relação à organização do trabalho. É possível até que não exista solução ideal e que, aqui como

em tudo mais, seja, sobretudo a evolução, a portadora da esperança. Considerando o lugar dedicado ao trabalho na existência, a questão é saber que tipo de homens a sociedade fabrica através da organização do trabalho. Entretanto, o problema não é absolutamente, criar novos homens, mas encontrar soluções que permitam pôr fim à desestruturação de certo número deles pelo trabalho, segundo Dejours (1991).

Ainda, para evitar os danos propomos uma melhoria nas relações profissionais, e o melhor modo de se fazer isto é através de conversas com os trabalhadores, onde se buscar identificar os problemas comuns com a hierarquia.. A partir daí, torna-se mais fácil construir estratégias para enfrentar esses problemas, estas que por sua vez, podem ser mudanças simples como mudança de setor, ou coisas tão ao alcance quanto. Para isso o ideal é a ajuda de profissionais externos, uma consultoria especializada em resoluções de conflitos, por exemplo, um vez que estes conseguem ter uma visão limpa da real condição de trabalho. De qualquer modo, a melhor saída para se enfrentar os problemas decorrentes das relações profissionais é coletiva e não individual e, quanto maior a união dos trabalhadores, maior será a sua chance de ter melhores condições de trabalho e, conseqüentemente, melhor saúde, física e mental”.

Então dar mais liberdade de expressão para que assim ocorra a melhoria das relações profissionais fazendo com que cada trabalhador se encontre em sintonia e se fazendo parte da missão comum da empresa A equipe é constituída por pessoas com diferentes características e competências, e deixar cada uma a vontade para revelar as suas, pode ser de grande impacto para o resultado final.

Ainda é indicado a melhoria da organização, pois se observa influencia direta na qualidade de vida do trabalhador, o que sem duvidas reflete no resultado do seu trabalho.

Quando falamos em condições, não nos referimos apenas as físicas, pois estas não são os únicos fatores que importam para que a qualidade de vida no trabalho esteja satisfatória, as condições sociais psicológicas também são importantes. Para alcançar uma qualidade e produtividade melhor, as empresas precisam ser dotadas de pessoas participante e comprometida nos trabalhos que fazem, organizando melhor o processo produtivo,

Nesse caso, o primeiro passo é identificar as fontes do esgotamento para poder atuar em cada uma delas e assim não permitir que se alastre podendo até afetar os profissionais que não tem tanto tempo de empresa. Essas fontes podem ser das mais variadas origens, que vão desde fatores relacionados à organização e processos do trabalho, até os fatores ambientais ou relacionais. Então além de rever questões como ritmo de trabalho, pausas pra descanso, jornada de trabalho excessiva, é necessário proporcionar lazer, como atividades culturais e educacionais, por exemplo, meios que venham fazer uma higiene mental, o que proporciona uma renovação que se reflete tanto no trabalho como em casa. Ainda se faz interessante, o coletivo de trabalhadores incluir os membros da família dos funcionários em programas de capacitação sobre a saúde e mesmo permitir reconhecer o ambiente de trabalho ao qual o seu membro pertence de forma a conscientizar tanto a importância do mesmo para organização quanto ajudando a compreender os reflexos do trabalho apresentados no ambiente familiar.

De fato Tanto a empresas quanto os funcionários precisam fazer a sua parte para que a qualidade de vida esteja presente no ambiente de trabalho. Funcionário com DT produz mal e traz resultados insatisfatórios para a organização e para a sua vida pessoal. Investir nos funcionários, revendo seus salários e a equidade dos mesmo, buscar harmonizar o ambiente, oferecendo cursos de relacionamentos para os trabalhadores e

seus líderes, investir em condições de segurança através da renovação e adaptação de maquinários, já que esse foram os principais problemas apontados pelas perguntas abertas, é o que a empresa precisa fazer, porque as pessoas são peças essenciais para o funcionamento de uma organização, e quando são bem valorizadas, ouvidas e portanto reconhecida satisfeitas com o trabalho, elas tendem a produzir mais e trazer bons resultados, tanto para a empresa (lucro) quanto pessoal (realização profissional).

Dessa feita, pode-se observar que a presente pesquisa vem, pois, a ensejar futuras pesquisas na área, haja vista que como o trabalho leva em consideração seres humanos, complexos por natureza, tem que se levar em conta uma série de fatores e uma pesquisa mais prolongada para se chegar a possíveis soluções, mas sempre abrindo espaço para novas discussões e análises, pois o ser humano é sempre dinâmico e adaptável às diversas situações, sendo necessário, assim, um estudo mais prolongado em pesquisas posteriores para que possamos chegar a maiores considerações a respeito do tema que venham a contribuir com os resultados ora apresentados.

## **REFERÊNCIAS**

---

## REFERÊNCIAS

BARDIN , L. *Análise de conteúdo*. Lisboa: Edições 70, 1977.

BICALHO DE SOUSA, N. H. *Gestão do Trabalho na Indústria da construção civil: Praticas Tradicionais e Perspectivas futuras*. Vol 5, Ser Social, 1999.

DWYER, T.: *Vida e morte no trabalho*. Ed. Unicamp. Campinas, SP, 2006.

DEJOURS, C. *A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho*. SP, Oboré,1991.'

DELA COLETA, J. A: *Acidentes de Trabalho: fator humano, contribuições da psicologia do trabalho, atividades de prevenção*. 2º. Ed..São Paulo: Atlas, 1991.

DEJOURS, Christophe. *Uma nova visão do sofrimento humano nas organizações. O Indivíduo na organização: dimensões esquecidas*. São Paulo: Atlas, 1993.

MAUAD, M. J. L.Cooperativas de Trabalho: Sua relação com o direito do trabalho. São Paulo, LTr, 1999.

MENDES, Ana Magnólia. *Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisas*. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007.

MENDOZA, R. *Los avatares de la identidad laboral. Problemas de las relaciones simétricas, un estudio de caso*. Trabalho apresentado no do VI Colóquio Internacional de Ciências Sociais. Outubro de 2012. UFRN. Natal.

<http://www.previdencia.gov.br/conteudoDinamico.php?id=1162>. Acesso em 04/03/2013.

# APÊNDICES

---





**O presente questionário tem como objetivo conhecer as opiniões dos empregados que desta indústria, com vista a recolher informações relativamente às opiniões sobre as tarefas que desenvolve.** Trata-se simplesmente de um trabalho de conclusão de curso. Daí a **garantia de total sigilo e anonimato das opiniões proferidas.** O sucesso deste trabalho depende da sua cooperação, por isso agradece-se que responda naturalmente, com sinceridade às perguntas formuladas. Desde já muito obrigada pela sua colaboração.

#### INSTRUMENTO I: SOCIODEMOGRÁFICO

1-Sexo:

Feminino ( ) Masculino ( )

2-Idade \_\_\_\_\_

3-Estado Civil:

Solteiro/a( ) Divorciado/a ( )

Casado/a( ) Separado/a ( )

Viúvo/a( ) União Estável ( )

4-Mora sozinho/a Sim ( ) Não( ) Com quem/quantos (Familiares ou colegas)?

5-Grau de ensino (completo):

6-Qual é o seu tempo de empresa?

7-Qual seu tempo no posto de trabalho ?

8-Em que setor trabalha ?

9- Qual a função exercida dentro dele?

10- É empregado temporário ou permanente (com carteira assinada?)

## INSTRUMENTO II: USO DE EPI's

1-Você usa algum Epi?

2-Existe algum desconforto ao utilizar seus EPI's?

( )Muito incômodos, ( )Um pouco incômodos; ( )Cômodos.

Porque: .....

3-Você acha que os colegas usam realmente:

( ) todo o tempo; ( )algumas vezes; ( )quase nunca; ( ) não usam nunca.

4- De entre os equipamentos de proteção individual mencionados, qual(ais)tem que usar diariamente:

Capacetes de segurança ( ) ; Óculos de proteção ( );

Botas de segurança ( ) ; Luvas de proteção ( )

Vestuário adequado ( ) ; Auriculares/ auscultadores ( )

Máscaras/ dispositivos filtrantes ( )

Cinto de segurança ( );Creme de proteção ( )

Nenhum ( ) ; Outro(s) ( )

Qual(ais)? \_\_\_\_\_

5- As suas chefias apoiam o uso dos EPI's da seguinte forma:

Sim ( ) - Não ( ) ; O supervisor obriga ( ) ; Outros ( )

6- Vamos a **supor ou imaginar**, que se aparecesse outra oportunidade de trabalho, gostaria de mudar para outro tipo de empresa?Porque ?

7- Você já viu o fico sabendo de algum pequeno (ou grande) acidente de trabalho na empresa? Qual foi a consequência para o acidentado

8- Você já viu o fico sabendo de alguma doença de trabalho acontecido na empresa? Qual foi a consequência para o empregado

9-Em alguns trabalhos ocorrem acidentes de trabalho, você porque acha que isso acontece?

10- O que você acha: Quais são os 4 principais problemas do pessoal, aqui no trabalho

COM: Chefia: Quais?

Salários: Quais?

Colegas:Quais?

Tecnologia (maquinário, produtos,etc. Quais?)

AGORA RESPONDA, as seguintes questiones, imaginando uma **escada** de 7 escalões, que vai de 1(nunca), até 10 (sempre)

<b>1</b> <b>Ve</b> <b>(Nunca)</b>	<b>2</b> <b>Ve</b> <b>(Alguma)</b>	<b>3</b> <b>Ve</b> <b>(Ve</b> <b>por</b> <b>outra</b>	<b>4</b> <b>Ve</b> <b>(Varias</b> <b>vezes)</b>	<b>5</b> <b>Ve</b> <b>(Com</b> <b>freq</b> <b>uencia)</b>	<b>6</b> <b>Ve</b> <b>(Quasi</b> <b>sempre)</b>	<b>7</b> <b>Ve</b> <b>(Sempre)</b>
---	--	---	--	---	--	--

(Um exemplo: “Gosto de torcer pelo Brasil”:1; 2; 3; 4; 5; 6; 7. responder escolhendo segundo essa sequencia de 1 nunca, ..... até 7 sempre).

<b>QUESTIONÁRIO I</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>
01 Dores no corpo							
02 Dores nos braços							
03 Dor de cabeça							
04 Disturbios respiratorios							
05 Disturbios digestivos							
06 Dores de costa							
07 Disturbios auditivos							
08 Alterações do apetite							
09 Disturbios na visão							
10 Alterações do sono							
11 Dores nas pernas							
12 Disturbios circulatorios							
13 Indiferença com os colegas							
14 Vontade de ficar sozinho							
15 Agressividade com os outros							
16 Impaciencia							
17 Amargura							
18 Sensação de vacio (nada sinto)							
19 Sentimento de desamparo							
20 Mal-humor							
21 Vontade de desistir de tudo							
22 Tristeza							
23 Irritação com tudo							
24 Sensação de abandono							
25 Duvidas sobre a capacidade de fazer a tarefa							
26 Solidão							
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>

<b>QUESTIONÁRIO II</b>							
27 Ritmo de trabalho excessivo							
28 Tarefas com pressão de prazos							
29 Forte cobrança por resultados							
30 Norma rígidas para execução das tarefas							
31 Fiscalização do desempenho							
32 N° de pessoas insuficiente para realizar as tarefas							
33 Resultados esperados fora da realidade							
34 Divisão das tarefas entre quem planeja e quem executa							
35 Tarefas repetitivas							
36 Falta tempo para pausas de descanso...							
37 As tarefas tem discontinuidade							
38 As tarefas não estão claramente definidas							
39 A autonomia do empreg. É inexistente							
40 A distribuição das tarefas é injusta							
41 Os funcionarios são excluidos das decisões							
42 Dificuldades na comunicação entre chefias e empregado							
43 Existem disputas profissionais (colegas)							
44 Falta integração no ambiente de trabalho							
45 A comunicação entre funcionarios é insatisfatoria.							
46 Falta apoio da cheifa para meu desenvolvimento profissional							
47 As informações que preciso para executar a tarefa são de difícil acesso							
48 As condições de trabalho são precarias							
49 O ambiente físico é desconfortavel							
50 Existe muito barulho no ambiente de trabalho							
51 O mobiliario no local de trabalho é inadequado							
52 Os instrumentos de trabalho são insuficientes							
53 O posto ou meu lugar de trabalho é inadequado							
54 Equipamento precario							
55 Espaço físico inadequado							
56 Condições de trabalho oferecem riscos a segurança							
<b>QUESTIONÁRIO III</b>	1	2	3	4	5	6	7
57 Liberdade para falar com meus colegas							
58 Solidariedade com os colegas							
59 Confiança entre colegas							
60 Liberdade para expressar mais opiniões no T.							

61 Cooperação entre colegas							
62 Motivação							
63 Orgulho pelo que faço							
64 Bem-estar							
65 Satisfeito com o que eu faço							
66 Valorização							
67 Reconhecimento							
68 Esgotamento físico e emocional							
69 Estresse							
70 Insatisfação							
71 Sobrecarga o carga exesiva							
72 Frustração ( esperava outra cosa, desiludido)							
73 Insegurança (pessoal)							
74 Medo							
75 Falta reconhecimento de meu esforço							
76 Desvalorização							
77Indignação							
78 Inutilidade							
79 Desqualificação							
80 Injustiça							
81 Discriminação							

# **ANEXOS**

---

**Tabela 05: Matriz Primeiro questionário**

	<b>COMPONENTES</b>		
	Danos Psíquicos	Danos Sociais	Danos físicos
q1Dores no corpo		,397	
q2Dos braços	<b>,630</b>		
q3Dor de cabeça	<b>,539</b>		,357
q4Distúrbiosrespiratorios	<b>,547</b>		,378
q5Distúrbiosdigestivos			<b>,448</b>
q6Dores nas costa			<b>,799</b>
q7Distúrbiosauditivos		<b>,588</b>	
q8Alterações no apetite	<b>,631</b>	,407	
q9Distúrbios na visão			<b>,757</b>
q10Alterações no sono	<b>,716</b>		
q11Dores nas pernas			<b>,341</b>
q12Distúrbios circulatórios	<b>,352</b>	,337	
q13Indiferença dos colegas	<b>,852</b>		
q14ficarsozinho	<b>,719</b>		
q15Agressividade		,787	
q16Impaciência	,433	,555	,440
q17Amargura	<b>,527</b>		
q18Sensação de vazio	<b>,912</b>		
q19Sentimento de desamparo	<b>,598</b>		
q20Malhumor		,558	<b>,599</b>
q21Vontade de desistir		<b>,802</b>	
q22Tristeza	<b>,571</b>	,399	
q23Irritação	,331	<b>,416</b>	<b>,439</b>
q24Sensação de abandono	<b>,866</b>		
q25Dúvidas de capacidade			<b>,705</b>
q26Solidão		<b>,519</b>	

**Fonte: Elaboração própria**

Método de extração: Análises de componentes principais  
Método de rotação: NormalizaçãoVarimax com Kaiser.  
A rotação convergiu em cinco interações.

**Tabela 06: Matriz 2º questionário**

	COMPONENTES		
	Organização Trabalho	Condições de Trabalho	Relações Profissionais
q27Ritmoexessivo	<b>,620</b>		
q28Tarefas e compressão		,324	<b>,576</b>
q29Fortecobrança	,327	<b>,680</b>	
q30Normarigidias		<b>,837</b>	
q31Fiscalização		<b>,707</b>	
q32Nºpessoasinsuficiente		,373	<b>,769</b>
q33Resultadosfora da realidade		,498	<b>-,541</b>
q34Divisão de tarefas	<b>,528</b>		,380
q35Tarefasrepetitivas			<b>,790</b>
q36Faltatempo para descanso	<b>,683</b>		
q37tarefas de continuidade			
q39Autonomiainexistente		<b>,834</b>	
q40Distribuição de tarefasinjusta		<b>,795</b>	
q41Funcionarios excluídos de decisões	,391	<b>,655</b>	
q42Dificuldades de comunicação	<b>,778</b>		,405
q43Disputas profissionais	<b>,776</b>		
q44Faltaintegração		<b>,437</b>	
q45Comunicaçãoinsatisfatoria.	<b>,713</b>		-,354
q46Falta apoioDesenvolv.Profiss.	,422		<b>-,618</b>
q47Informações de difícil acesso	<b>,661</b>		
q48Condições precárias			<b>-,457</b>
q49Ambientedesconfortavel	<b>,682</b>		
q50Muitobarulho	<b>,502</b>	,396	
q51Mobiliarioinadequado	<b>,593</b>		
q52Instrumentos insuficientes	,429	<b>,670</b>	-,323
q53lugar de trabalhoinadequado	<b>,576</b>		
q54Equipamentoprecario	<b>,476</b>		
q55Espaçoinadequado	<b>,519</b>	,408	
q56Trabalhooferecemriscos	<b>,630</b>		

**Fonte: Elaboração própria.**

Método de extração: Análises dos componentes principais.  
Método de rotação: NormalizaçãoVarimax com Kaiser.  
A rotação convergiu em treze alterações.



**Tabela 07: Matriz 3º questionário**

	COMPONENTES			Falta Reconhecimento
	Realização	Liberdade	Esgotamento	
q57Liberdade falar colegas	,453			
q58Solidariedade colegas	,724			
q59Confiança colegas	,747		,395	
q60Liberdade expressar opiniões	,641			
q61Cooperação	,692			-,331
q62Motivação	,619			
q63Orgulho pelo que faz	,772			
q64Bem estar	,779	-,317		
q65Satisfeito	,803			
q66Valorização	,716			
q67Reconhecimento	,707		-,309	
q68Esgotamento físico-emocional		,793		
q69Estresse		,799		
q70Insatisfação			,709	
q71Sobrecarga			,566	,384
q72Frustração			,694	
q73Insegurança				,848
q74Medo				,747
q75Falta reconhecimento		,664		
q76Desvalorização		,641		
q77Indignação		,430		,568
q78Inutilidade				,414
q79Desqualificação	-,352	-,325		
q80Injustiça			,690	
q81Discriminação		,637	,404	

Fonte: Elaboração própria

Método de extração: Análises dos componentes principais.  
Método de rotação: Normalização Varimax com Kaiser.  
A rotação convergiu em seis alterações.

**Tabela 08: Desconforto dos EPI's**

	Frequência	Porcentagem válida	Porcentagem acumulada
Muito incômodo	7	23,3	23,3
Um Pouco incômodo	20	66,7	90,0
Cômodos	3	10,0	100,0
Total	30	100,0	

Fonte: Elaboração própria

**Tabela 09: Uso EPI colegas**

	<b>Frequência</b>	<b>Porcentagem válida</b>	<b>Porcentagem acumulada</b>
1- Todo tempo	19	<b>63,3</b>	63,3
2- Algumas vezes	10	<b>33,3</b>	96,7
3- Quase nunca	1	<b>3,3</b>	100,0
Total	30	<b>100,0</b>	

Fonte: Elaboração própria

**Tabela 10: Desejo de mudar de empresa**

	<b>Frequência</b>	<b>Porcentagem válida</b>	<b>Porcentagem acumulada</b>
1 Não	15	<b>50,0</b>	50,0
2 Sim	15	<b>50,0</b>	100,0
Total	30	<b>100,0</b>	

Fonte: Elaboração própria

**Tabela 11: Tem conhecimento de ocorrência de AT na empresa**

	<b>Frequência</b>	<b>Porcentagem válida</b>	<b>Porcentagem acumulada</b>
1 Não	11	<b>36,7</b>	36,7
2 Sim	19	<b>63,3</b>	100,0
Total	30	<b>100,0</b>	

Fonte: Elaboração própria