



FATORES PSICOSSOCIAIS DO TRABALHO E ORGANIZAÇÕES SAUDÁVEIS SOB
A PERSPECTIVA DE EMPRESÁRIOS

Débora Brandalise Bueno

Caxias do Sul, 2021

UNIVERSIDADE DE CAXIAS DO SUL
ÁREA DO CONHECIMENTO DE HUMANIDADES
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA
MESTRADO PROFISSIONAL

**FATORES PSICOSSOCIAIS DO TRABALHO E ORGANIZAÇÕES SAUDÁVEIS
SOB A PERSPECTIVA DE EMPRESÁRIOS**

Dissertação apresentada como requisito para a
obtenção do título de Mestre em Psicologia,
sob a orientação da Profa. Dra. Magda Macedo
Madalozzo

Linha de pesquisa: Riscos e recursos
psicossociais em contextos de trabalho:
diagnóstico e intervenção

Caxias do Sul, 2021

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
Universidade de Caxias do Sul
Sistema de Bibliotecas UCS - Processamento Técnico

B928f Bueno, Débora Brandalise

Fatores psicossociais do trabalho e organizações saudáveis sob a perspectiva de empresários [recurso eletrônico] / Débora Brandalise Bueno. – 2021.

Dados eletrônicos.

Dissertação (Mestrado) - Universidade de Caxias do Sul, Programa de Pós-Graduação em Psicologia, 2021.

Orientação: Magda Macedo Madalozzo.

Modo de acesso: World Wide Web

Disponível em: <https://repositorio.ucs.br>

1. Saúde e trabalho. 2. Trabalho - Aspectos psicológicos. 3. Psicologia social. 4. Psicologia organizacional. 5. Comportamento organizacional. I. Madalozzo, Magda Macedo, orient. II. Título.

CDU 2. ed.: 331.47

Catalogação na fonte elaborada pela(o) bibliotecária(o)
Ana Guimarães Pereira - CRB 10/1460



“Fatores psicossociais do trabalho e organizações saudáveis sob a perspectiva de empresários”

Débora Brandalise Bueno

Dissertação de Mestrado submetida à Banca Examinadora designada pela Coordenação do Programa de Pós-Graduação em Psicologia – Mestrado Profissional, da Universidade de Caxias do Sul, como parte dos requisitos necessários para a obtenção do título de Mestre em Psicologia. Linha de Pesquisa: Riscos e recursos psicossociais em contexto de trabalho: diagnóstico e intervenções.

Caxias do Sul, 18 de novembro de 2021.

Banca Examinadora:

Participação por videoconferência

Profa. Dra. Magda Macedo Madalozzo (Orientadora)
Universidade de Caxias do Sul

Participação por videoconferência

Prof. Dr. João Ignacio Pires Lucas
Universidade de Caxias do Sul

Participação por videoconferência

Profa. Dra. Lilia Aparecida Kanan
Universidade do Planalto Catarinense

AGRADECIMENTOS

Aos meus pais, Abramo e Elisa

Aos meus irmãos Francine, Raquel e Franco

Ao meu esposo, Marcus Vinícius

A minha orientadora Profa. Dra. Magda Macedo Madalozzo

À banca avaliadora - Prof. Dr. João Ignácio Pires Lucas e Profa. Dra. Lilia Aparecida Kanan

Aos professores do mestrado profissional em Psicologia da Universidade de Caxias do Sul

O aprendizado, as vivências, o cuidado e o auxílio de todos vocês foram essenciais neste processo.

Um agradecimento especial

Aos meus filhos, Augusto e Catarina

Pela possibilidade de ressignificar o sentido do trabalho em minha vida.

“Eu acredito que o sentido da vida seja fazer sentido a outras vidas” (Autor desconhecido).

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	14
JUSTIFICATIVA.....	20
OBJETIVOS.....	30
3.1 Objetivo Geral	30
3.2 Objetivos Específicos	30
 TRABALHO E SAÚDE: CONTEXTUALIZAÇÃO HISTÓRICA	31
FATORES PSICOSSOCIAIS DO TRABALHO	34
FATORES PSICOSSOCIAIS DO TRABALHO NA PSICOLOGIA DAS ORGANIZAÇÕES E DO TRABALHO	41
PSICODINÂMICA DO TRABALHO.....	43
ORGANIZAÇÕES SAUDÁVEIS	47
INTERACIONISMO SIMBÓLICO.....	50
 MÉTODO	53
11.1 Delineamento da Pesquisa	53
11.2 Participantes	54
11.3 Coleta de Dados	58
11.4 Análise dos Dados	63
11.4.1 Análise dos Dados das Entrevistas com Categorização a <i>Posteriori</i> dos Conteúdos	64
11.4.2 Análise dos Dados Coletados após a Apresentação dos Cartões Conceituais.....	65
11.4.3 Análise dos Conteúdos do Diário de Campo	66
 RESULTADOS E DISCUSSÃO	67
12.1 Fatores Psicossociais no Trabalho: Sentidos e Significados Atribuídos por Empresários	67
12.1.1 Análise das Categorias Finais dos Conteúdos das Entrevistas	67
12.1.1.1 O Empresário e a sua Relação com a Empresa	69

12.1.1.2 Crenças e Valores Organizacionais	71
12.1.1.3 Modos de Gestão	75
12.1.1.4 Concepções a Respeito dos Fatores Psicossociais no Trabalho	76
12.1.1.5 Conteúdo Não Recorrente.....	78
12.1.2 Análise das Categorias Finais dos Conteúdos dos Cartões Conceituais	79
12.1.2.1 Fatores Psicossociais do Trabalho	80
12.1.2.2 Fatores de Riscos Psicossociais.....	81
12.1.2.3 Fatores de Proteção Psicossocial	82
12.1.2.4 Organizações Saudáveis e Produtivas	84
12.1.3 Análise das Categorias Finais dos Conteúdos dos Diários de Campo	84

FATORES PSICOSSOCIAIS DO TRABALHO E ORGANIZAÇÕES SAUDÁVEIS SOB A PERSPECTIVA DE EMPRESÁRIOS	91
--	----

PROPOSTA DE INTERVENÇÃO	99
14.1 Gestão Estratégica para o Desenvolvimento de Organizações Saudáveis.....	102
14.1.1 Objetivo Geral	102
14.1.2 Objetivos Específicos	102
14.1.3 O Programa.....	102
14.1.3.1 Etapa 1: Empresários.....	104
14.1.3.1.1 Cenários e Devolutivas.....	104
14.1.3.1.1.1 Sessão 1.....	104
14.1.3.1.1.2 Sessão 2: <i>Foresight Mentoring</i>	104
14.1.3.1.2 Sessões de Alinhamentos Conceituais	105
14.1.3.1.2.1 Sessão 3: Fatores Psicossociais no Trabalho	106
14.1.3.1.2.2 Sessão 4: Saúde como Valor Estratégico: Organizações Produtivas e Saudáveis	106
14.1.3.1.2.3 Sessão 5: Vínculos com o Trabalho e com a Organização e sua Influência como Valor Estratégico.....	106
14.1.3.1.3 Ampliando Percepções Sobre os Fatores Psicológicos e Psicossociais	107
14.1.3.1.3.1 Sessão 6: Individuais	107

14.1.3.1.3.2 Sessão 7: Grupais.....	107
14.1.3.1.3.3 Sessão 8: Organizacionais	108
14.1.3.1.3.4 Sessão 9: Ambientais	108
14.1.3.1.3.5 Sessão 10: Para Avaliar os Fatores Psicossociais do Trabalho	108
14.1.3.1.3.6 Sessão 11: Síntese Integrativa	109
14.1.3.2 Etapa 2: Gestores + Lideranças + RH + SESMT: Que Fazem Parte das Empresas Pesquisadas.....	109
14.1.3.3 Etapa 3: Empresários + Gestores + Lideranças +RH + SESMT	109
14.2 Convite aos Resultados	109
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	111
REFERÊNCIAS.....	115

LISTA DE ANEXOS

ANEXO A. Relatório de Evidências.....	127
ANEXO B. Roteiro de Entrevista Semiestruturada.....	141
ANEXO C. Convite Empresários.....	143
ANEXO D. Termo de Consentimento Livre Esclarecido.....	144
ANEXO E. Cartões Conceituais	147
ANEXO F. Diário de Campo.....	148
ANEXO G. Ficha de Categorização <i>a Priori</i>	149
ANEXO H. Termo de Sigilo e Confidencialidade	150

LISTA DE TABELAS

Tabela 1. <i>Composição do Mercado por Setor e Porte, Segundo Número de Funcionários, em 2019</i>	55
Tabela 2. <i>Perfil Sociodemográfico dos Participantes</i>	56
Tabela 3. <i>Informações Operacionais Sobre o Processo de Condução das Entrevistas</i>	61
Tabela 4. <i>Fluxo de Análise de Dados</i>	63
Tabela 5. <i>Refinamento das Categorias</i>	67
Tabela 6. <i>Descrição das Categorias a Priori</i>	80
Tabela 7. <i>Percepções da Pesquisadora Imediatamente Após a Entrevista</i>	85
Tabela 8. <i>Descrição Sintetizada dos Resultados da Pesquisa</i>	89

LISTA DE FIGURAS

<i>Figura 1.</i> Representação conceitual dos fatores psicossociais do trabalho.....	35
<i>Figura 2.</i> Etapas da coleta de dados.....	59
<i>Figura 3.</i> Processo de categorização <i>a priori</i>	65
<i>Figura 4.</i> <i>Iceberg</i> das categorias.....	92
<i>Figura 5.</i> Programa de Gestão Estratégica dos Fatores Psicossociais do Trabalho.....	103
<i>Figura 6.</i> Âmbitos de análise para gestão estratégica dos fatores psicossociais do trabalho	105

RESUMO

Esta pesquisa teve por objetivo propor estratégias para o desenvolvimento de organizações saudáveis por meio da análise dos significados atribuídos por empresários aos fatores de riscos e de proteção psicossocial do trabalho. É caracterizada como uma pesquisa de campo, de natureza qualitativa e de caráter exploratório e aplicado. Foi desenvolvida com empresários da região Nordeste do estado do Rio Grande do Sul, durante o segundo trimestre de 2021. A coleta de dados ocorreu por meio de entrevistas semiestruturadas, cartões conceituais e registros em diários de campo, com o propósito de conhecer os significados atribuídos por empresários aos fatores psicossociais do trabalho. Esses relatos foram categorizados por análise de conteúdos com base nos estudos de Bardin (2004), com aglutinamento por semelhanças a *posteriori*. Ao final de cada entrevista, como complemento, foram utilizados cartões conceituais previamente selecionados com base nos estudos teóricos, cujos conteúdos foram posteriormente aglutinados a partir de categorização a *priori*. O referencial teórico foi fundamentado em fatores psicossociais do trabalho (fatores de riscos e de proteção psicossocial) e organizações saudáveis. A psicodinâmica do trabalho e o interacionismo simbólico também foram referenciados como alicerces teóricos. O interesse por desenvolver esta pesquisa foi decorrente de diferentes experiências empíricas da pesquisadora, que atua como profissional da área de saúde e trabalho na busca por perspectivas preventivas e promotoras de saúde nas organizações. Reconhecer os significados que os empresários atribuem aos fatores psicossociais do trabalho é um avanço para promover movimentos que incentivem o desenvolvimento de organizações mais seguras, saudáveis e produtivas. Como principais resultados, foram identificadas oito categorias que refletiram as percepções dos empresários em relação aos fatores psicossociais do trabalho. São elas: Empresários e sua Relação com a Empresa; Crenças e Valores Organizacionais; Modos de Gestão; Concepção sobre os Fatores Psicossociais do Trabalho; Conteúdos Não Recorrentes (pandemia COVID-19 e discriminação da mulher no local de trabalho); Conceitos de Fatores Psicossociais do Trabalho, Fatores de Riscos e de Proteção Psicossocial e Organizações Saudáveis e Produtivas; Ações em Prol da Saúde dos Trabalhadores Pouco Estruturadas; e, segundo os empresários, os Fatores Psicossociais do Trabalho Possuem suas Origens nos Fatores Exógenos à Organização do Trabalho. Por intermédio das categorias finais, foi

construído um modelo de resultados a partir da identificação dos significados latentes e manifestos presentes no diálogo consciente. Como principal descoberta, identificou-se que, para os empresários, os fatores psicossociais do trabalho possuem suas origens em fatores exógenos à organização do trabalho, com foco em questões individuais. Mediante a compreensão dos significados atribuídos pelos entrevistados sobre fatores de riscos e proteção psicossocial, foi possível elaborar uma proposta de intervenção para a proposição de organizações saudáveis com o foco na gestão estratégica dos fatores psicossociais do trabalho tendo como pressuposto a saúde como um valor estratégico das organizações. As ações visam ampliar as percepções de empresários para os FPT, bem como auxiliar demais profissionais das áreas de gestão, pessoas e saúde do trabalhador na compreensão, proposição e disseminação de estratégias para o desenvolvimento de organizações produtivas e saudáveis, por meio da gestão de tais fatores, ao voltar o olhar também para a organização do trabalho. O envolvimento do poder público também é sugerido. As intervenções estão dispostas em módulos, alicerçadas teoricamente na psicodinâmica do trabalho, interacionismo simbólico, *sensemaking* e *foresight*, para conduzir à ressignificação de crenças e valores que embasem a construção de ambientes de trabalho saudáveis.

Palavras-chave: Empresários, fatores psicossociais do trabalho, fatores de riscos psicossociais, fatores de proteção psicossocial, organizações saudáveis

ABSTRACT

This research aimed to propose strategies for the development of healthy organizations through the analysis of the meanings attributed by entrepreneurs to risks factors and psychosocial protection of work. It is characterized as a field research, qualitative in nature and exploratory and applied in character. It was developed with entrepreneurs in the Northeast region of Rio Grande do Sul state, during the second quarter of 2021. Data collection took place through semi-structured interviews, concept cards and field diaries, with the purpose of knowing the meanings attributed by entrepreneurs to the psychosocial factors of work. These reports were categorized by content analysis based on the studies by Bardin (2004), with agglutination by a posteriori similarities. At the end of each interview, as a complement, conceptual cards previously selected based on theoretical studies were used, whose contents were later aggregated based on a priori categorization. The theoretical framework was based on psychosocial work factors (risks and psychosocial protection factors) and healthy organizations. The psychodynamics of work and symbolic interactionism were also referred to as theoretical foundations. The interest in developing this research resulted from different empirical experiences of the researcher, who works as a professional in healthcare and work in the search for prevention and health promotion perspectives in organizations. Recognizing the meanings that entrepreneurs attribute to the psychosocial factors of work is a breakthrough to promote movements that encourage the development of safer, healthier and more productive organizations. As main results, eight categories were identified that reflected the perceptions of entrepreneurs in relation to the psychosocial factors of work. They are: Entrepreneurs and their relationship with the Company; Organizational Beliefs and Values; Management Modes; Conception about Psychosocial Factors at Work; Non-Recurring Contents (COVID-19 pandemic and discrimination against women in the workplace); Concepts of Psychosocial Factors of Work, Risks Factors and Psychosocial Protection and Healthy and Productive Organizations; Poorly Structured Workers' Health Actions; and, according to the entrepreneurs, the Psychosocial Factors of Work Have their Origins in Factors Exogenous to the Organization of Work. Through the final categories, a model of results was built based on the identification of latent and manifest meanings present in the conscious dialogue. As the main finding, it was identified that, for entrepreneurs, the psychosocial

factors of work have their origins in factors exogenous to the organization of work, with a focus on individual issues. By understanding the meanings attributed by the interviewees about risks factors and psychosocial protection, it was possible to elaborate an intervention proposal for the proposition of healthy organizations with a focus on the strategic management of psychosocial factors of work, presupposing health as a strategic value to organizations. The actions have the ambition to increase employers' perception on the PFW, also to assist others professionals from management, people and worker's health with comprehension, proposition and strategy dissemination for the development of healthy and productive organizations through the management of these factors, also looking at the work's organization. The state's involvement is also suggested. The interventions are disposed in modules, theoretically based on the work's psychodynamics, symbolic interactionism, sensemaking and foresight, to conduct to a resignification of beliefs and principles which underpin the construction of healthy work environments.

Keywords: Entrepreneurs, psychosocial work factors, psychosocial risks factors, psychosocial protective factors, healthy organizations

INTRODUÇÃO

As formas de trabalho têm sido alteradas no decorrer dos séculos XX e XXI, acompanhando o desenvolvimento econômico internacional. O sentido que o trabalho possui para cada sujeito, assim como a centralidade deste na vida de cada pessoa, vem acompanhando essas transformações. A evolução nas formas de trabalho e nas questões relacionadas à saúde seguem um curso paralelo, que vem desde as atividades braçais e o início da industrialização – com o reconhecimento e preocupações das doenças ocupacionais – até os dias atuais. Isso evidencia as relações no trabalho e as solicitações cognitivas com a inquietude sobre a saúde mental.

Dessa forma, surgem condições consideradas emergentes no campo da saúde mental no trabalho que preconizam a ampliação das suas compreensões e a proposição de intervenções. Uma dessas condições, que derivam das transformações do trabalho, são os Fatores Psicossociais do Trabalho (FPT). Os FPT podem ser fatores de riscos ou de proteção. Para Cox e Griffiths (em Agência Europeia para Segurança e Saúde no Trabalho [EU-OSHA], 2014), o risco psicossocial é aquele que pode comprometer o bem-estar psicológico ou físico do trabalhador, decorrente da interação entre a concepção e a gestão do trabalho no contexto organizacional e social. Já os fatores de proteção psicossocial, segundo Zanelli e Kanan (2018), estão associados à ideia de apoio, ajuda ou fortalecimento e referem-se a situações, eventos, contextos ou recursos. Os mesmos autores ainda trazem os fatores de proteção psicossocial relacionados ao trabalho como aqueles que promovem interações favoráveis, tais como confiança e respeito interpessoal, resiliência, engajamento e aprendizagens compartilhadas.

Tema de destaque em muitos estudos, a presença de FPT nos ambientes laborais têm contribuído para altos números de afastamento por acidentes e doenças – inclusive aqueles relacionados a transtornos mentais e comportamentais. Conforme dados apresentados no *1º Boletim Quadrimestral sobre Benefícios por Incapacidade* (Ministério da Fazenda, 2017), os transtornos mentais e comportamentais são a terceira causa de incapacidade para o trabalho no Brasil. Os FPT estão diretamente ligados a esses dados, já que, segundo a *International Labour Organization* (International Labour Organization [ILO], 1986), se referem às interações entre meio ambiente e condições de trabalho, condições organizacionais, funções e conteúdo do trabalho, esforços, características individuais e familiares, que influenciam no comportamento e saúde dos trabalhadores.

As consequências da presença de fatores de riscos nos ambientes laborais são verificadas por meio do aumento do número de acidentes no trabalho e ocorrência de doenças, pelos altos índices de absenteísmo e presenteísmo e, também, pelo abuso de álcool, drogas, medicações, depressão, estresse, Síndrome de *Burnout* e, até mesmo, o suicídio. Estas são situações que impactam negativamente na saúde dos trabalhadores e, consequentemente, na produtividade das empresas (Zanelli & Kanan, 2018).

Considerando o prognóstico de aumento do número de afastamentos em decorrência de questões mentais e comportamentais (Ministério da Fazenda, 2017), a gestão dos FPT se faz necessária. Uma gestão focada em minimizar os fatores de riscos e fortalecer os fatores de proteção pode trazer resultados que permeiam as esferas envolvidas com o trabalho, desde o trabalhador, sua família, as organizações e a sociedade.

Segundo Costa e Santos (2013), os FPT são considerados emergentes por estarem englobados em uma classe de riscos novos e em crescimento. Em decorrência disso e por impactarem de forma negativa na saúde dos trabalhadores – com tendência de aumentar os afastamentos e, consequentemente, os custos vinculados – considera-se urgente a necessidade de buscar formas de reconhecer e manejar esses riscos.

A emergencialidade desses riscos manifesta-se junto a mudanças nas formas de organização do trabalho e à centralidade deste na vida dos indivíduos. Porém, entende-se que muito daquilo que hoje é considerado adoecedor nas organizações tem acompanhado o trabalho desde os tempos mais remotos. A diferença torna-se evidente no momento em que, com a evolução do trabalho, também evoluem as formas de lidar com a saúde, inclusive em ambientes laborais. Sendo assim, a saúde dos trabalhadores como uma preocupação das organizações coloca em relevo os FPT.

A experiência da pesquisadora como psicóloga na área da saúde e do trabalho trouxe vivências e questionamentos que implicaram no desenvolvimento deste projeto. Faz-se necessário citar algumas dessas experiências profissionais que auxiliarão os leitores na compreensão das evidências.

Na prática profissional da pesquisadora, foi possível verificar o aumento da frequência de convites para a participação da psicologia em campanhas de segurança no trabalho, baseadas em promoção da saúde e comportamentos seguros. Ainda, destaca-se a inserção da área em campanhas de segurança, focando no bem-estar dos trabalhadores dentro e fora do trabalho. O modo como a relação entre o trabalho e a vida pessoal interferem na saúde do trabalhador e nos indicadores de produtividade da empresa também

têm sido temáticas recorrentes. Além disso, é notório o aumento da participação da psicologia em Semanas Internas de Prevenção de Acidentes do Trabalho (SIPAT), a partir das perspectivas da salutogênese e não apenas com foco em ações corretivas e reativas, enfatizando a atuação em comportamento seguro e ações educativas.

Outra constatação que advém dessa prática, é a dificuldade dos empresários em reconhecer riscos psicossociais que afetam a saúde mental dos trabalhadores. Essa evidência é ilustrada por um fato presenciado pela pesquisadora que ocorreu no primeiro semestre de 2015. Os principais resultados encontrados após a análise ergonômica em uma indústria metalúrgica, com prevalência de público feminino na produção, foi o alto número de funcionárias utilizando antidepressivos, expressivos casos de infecção urinária, além de afastamentos por questões osteomusculares. Diante disso, a conclusão foi uma organização do trabalho baseada em metas inatingíveis e controle rígido e individual de produtividade. Porém, durante a apresentação da análise, o empresário negou a presença de tais situações em sua empresa.

Presenciou-se, também, outras percepções empíricas e cada vez mais frequentes em relação às dificuldades dos empresários em aceitar abordagens dos fatores psicossociais em análises ergonômicas, solicitadas por indústrias do Rio Grande do Sul. Isso pode ser ilustrado por uma experiência desta pesquisadora, em março de 2013, durante a entrega da análise ergonômica em uma outra indústria. Nessa ocasião, o resultado da análise realizada pela equipe de pesquisa foi contestado pelo empresário: “Essa não foi a análise ergonômica que eu contratei”. O empresário estava visivelmente irritado pelo fato de, no relatório, constarem situações que ampliam a visão fisiológica da ergonomia, incluindo os fatores psicossociais, principalmente no que se refere à organização do trabalho. Ainda, foi apontada uma diversidade de situações que estavam impactando negativamente a saúde física e mental dos trabalhadores daquela empresa.

Outro fato presenciado no início de 2016 reiterou o interesse em conhecer percepções de empresários sobre FPT. Em reunião com empresários, abordando as possibilidades de intervenções em saúde integral com os trabalhadores, o dono de uma empresa comentou ter iniciativas, porém citou como principal problema a forma de vida dos seus trabalhadores. Exemplificou o uso de drogas, álcool, muitas dívidas, aquisição de supérfluos (referindo-se a roupas de marcas reconhecidas), pouca cultura e famílias desestruturadas como justificativa para comportamentos disfuncionais. Isso (e apenas isso),

na percepção do empresário, estaria afetando o ambiente de trabalho e impactando na produtividade.

Acompanhou-se também o aumento de empresas procurando desenvolver ações para o fortalecimento de estratégias de enfrentamento individual de adversidades no trabalho. Na atuação com a indústria desde 2005, foi possível acompanhar o crescente número de ações voltadas para alívio do estresse, educação em gestão de finanças familiares e ações voltadas para a prevenção de doenças crônicas não transmissíveis, como diabetes e hipertensão, e uso de drogas. Estas são ações pensadas pelas empresas que auxiliam cada indivíduo no enfrentamento de situações, sejam elas do trabalho ou não, mas que, pela capilaridade da saúde, interferem na vida do trabalhador e na sustentabilidade da empresa.

E, por último, uma das situações mais marcantes ocorreu em março de 2019. Em uma ação inicial, na tentativa de desenvolver um programa de gestão de fatores psicossociais em uma indústria de médio porte, foram realizadas intervenções de alinhamento de conceitos sobre FPT em momentos distintos com empresários e com a equipe gerencial. Nos dois momentos, ao solicitar quais seriam as interferências do ambiente de trabalho na saúde dos trabalhadores, não se obteve qualquer resposta. Os questionamentos eram levados sempre para o entendimento de que tudo o que possa implicar na saúde dos trabalhadores advém de seus estilos de vida fora do trabalho e que afetam inclusive o ambiente laboral. Mesmo com a insistência nos questionamentos, nenhuma relação com o contexto de trabalho foi apontada pelos empresários no decorrer dos dois encontros.

Esses fatos foram evidências reais presenciadas pela pesquisadora durante suas atividades laborais, dentre muitos outros. As experiências demonstraram dois pólos relacionados à percepção encontrados em empresas gaúchas do ramo industrial: algumas percebem que o trabalho e a organização deste podem levar ao adoecimento e, conseqüentemente, procuram desenvolver ações de caráter curativo e preventivo; outras negam de maneira consistente que seus ambientes corporativos possam influenciar negativamente a saúde daqueles que lá exercem suas atividades laborais, desprezando estatísticas de adoecimento mental relacionadas ao trabalho.

A relação entre FPT e saúde mental se dá de modo direto, o que requer clareza da temática. O conceito de FPT, conforme a ILO (1986), faz referências a condições advindas do meio social, do ambiente organizacional e do próprio indivíduo. Assim, a intersecção de

todos esses fatores resultam em um fator psicossocial de risco ou de proteção. Portanto, faz-se necessário conhecer o significado atribuído aos FPT pelos principais atores envolvidos, reconhecendo as dimensões do conceito.

Pesquisas consultadas ao longo deste estudo trazem, em sua maioria, relatos sobre a percepção de trabalhadores, ilustrados em casos trazidos por Mendes, Lima e Facas (2007), Mendes e Araújo (2012) e Merlo, Bottega e Perez (2014). Rodrigues e Faiad (2019), em um estudo bibliométrico da produção nacional de 2008 a 2017, sinalizam um predomínio das publicações nas áreas de enfermagem e saúde coletiva.

Com isso, é possível perceber que, de acordo com o conceito de FPT elaborado pela ILO (1986), há dimensões a serem consideradas: o indivíduo, o trabalho e sua organização, e a sociedade. Tomando por base algumas das publicações estudadas para esta pesquisa, há produções que evidenciam as percepções dos trabalhadores (Mendes et al., 2007; Mendes & Araújo, 2012; Merlo et al., 2014; Vasques-Menezes, Fernandes, Guimarães & Lima, 2016; Rodrigues & Faiad, 2019) e outras de cunho social que trazem como foco o trabalho (Gomide Júnior & Nascimento, 2012; Neto & André, 2016). A produção científica relacionada à organização do trabalho, por sua vez, mostrou-se deficitária em estudos com enfoque em empresários.

Analisar o significado atribuído aos fatores de riscos e proteção psicossocial desse público, pode facilitar o engajamento em propostas efetivas de gestão dos FPT, já que tais ações são passíveis de auxiliar no desenvolvimento de organizações saudáveis, o que fortalece os cuidados com a saúde e com a segurança. Portanto, é pertinente aprofundar conhecimentos sobre pressupostos que sustentam as formas de perceber, pensar e sentir as questões relacionadas à prevenção de acidentes e à promoção da saúde e segurança em ambientes de trabalho (Madalozzo & Zanelli, 2016).

A partir dessa linha de argumentação, torna-se relevante entender o que envolve as tomadas de decisões de empresários quando a pauta se refere a fatores psicossociais no trabalho, compreendendo os significados atribuídos por eles a esses fatores. Disso, derivam questionamentos: por que há empresários que investem em ações relacionadas à saúde mental e bem-estar de seus trabalhadores e outros não? Por que alguns empresários atuam estrategicamente em prol de organizações saudáveis enquanto outros podem até desconhecer tal perspectiva? A resposta poderia vir de Seligmann-Silva (2011), quando a autora traz que o trabalho pode fortalecer a saúde mental, vulnerabilizá-la ou gerar distúrbios que se expressam coletiva ou individualmente. Esta pesquisa propôs analisar os

significados atribuídos por aqueles que, por meio de suas decisões e estilos gerenciais, podem contribuir para tornar o trabalho como uma fonte de adoecimento ou como um pilar para a saúde de seus trabalhadores e não apenas buscar as causas nas consequências já instaladas.

Diante do exposto, descrevem-se a seguir, os motivos que conduziram a realização desta pesquisa, bem como os objetivos gerais e específicos, seguidos da revisão da literatura. Essa revisão situa historicamente o avanço da preocupação com saúde dos trabalhadores até a consideração dos FPT e a abordagem da psicologia sobre a temática. A psicodinâmica do trabalho é a abordagem utilizada, já que contribui para a compreensão da dinâmica dos FPT. As temáticas organizações saudáveis e interacionismo simbólico também fundamentam esta pesquisa. Na sequência, será descrito o método utilizado, os resultados e as descobertas deste estudo. Por fim, apresenta-se uma proposta de Gestão Estratégica de Fatores Psicossociais no Trabalho com práticas interventivas fundamentadas no entendimento dos significados descobertos.

JUSTIFICATIVA

Esta investigação representa o interesse de aprofundamento daquilo que foi desenvolvido pela pesquisadora na carreira ligada à psicologia em contextos de trabalho. As evidências que demonstram os movimentos de organizações em promover ambientes saudáveis em oposição àquelas que desconsideram a relação entre ambiente laboral e saúde mental dos trabalhadores estabelecem o principal motivo deste estudo. Este se refere à importância de compreender os significados atribuídos pelos empresários aos FPTs.

A trajetória que fundamenta esta pesquisa inicia-se em 2005, quando a pesquisadora começa a exercer a função de técnica de segurança do trabalho. A partir de 2013, passou a atuar como psicóloga, atendendo empresas de todos os portes do ramo industrial no estado do Rio Grande do Sul, com maior concentração na Serra Gaúcha, e algumas demandas em outros estados brasileiros.

A experiência nas mais diversas áreas de saúde e segurança do trabalhador e a preocupação com a saúde no trabalho fizeram com que a atuação como psicóloga fosse voltada para a área da saúde ocupacional. Inicialmente, as experiências concentravam-se em auxiliar as empresas com o cumprimento da legislação trabalhista, o que envolvia o desenvolvimento de cursos da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes de Trabalho (CIPA), além de palestras sobre prevenção de acidentes e comportamento seguro do Programa de Prevenção em Riscos Ambientais e Análise Ergonômica do Trabalho (PPRA). A prática de alguns anos revelou a necessidade de realinhamento de propósitos e estratégias, por meio de uma visão sistêmica da saúde no trabalho com atuação direcionada aos FPT.

As atividades desenvolvidas na área da ergonomia foram regidas pela vertente francesa que considera a interação do homem com seu trabalho e meio, não se referindo apenas a questões físicas e posturais. Essa abordagem imprime relevância aos fatores psicossociais, à organização de trabalho e à própria percepção dos trabalhadores em relação ao seu meio, seus desconfortos e sugestões de melhorias (Guérin, Laville, Daniellou, Duraffourg & Kerguelen, 2001; Iida, 2005). O dia a dia imersa em diferentes realidades laborais possibilitou a aquisição de uma visão expandida de saúde no trabalho e fez perceber nestas as suas interações.

Desempenhar funções da psicologia na indústria gaúcha trouxe alguns questionamentos e o principal deles é compreender os significados que empresários

atribuem aos FPT em suas empresas. As experiências citadas na introdução desta dissertação levam a percepção de que esses empresários tendem a considerar os fatores como advindos dos trabalhadores e da sociedade, influenciando a saúde mental de suas equipes, não percebendo ou, por vezes, negando a existência de fatores internos de risco – e, conseqüentemente, de proteção – na própria organização.

Conforme Veloso Neto (2015): “os fatores de risco psicossocial do trabalho não podem ser negados, são uma realidade cada vez mais presente nos contextos de trabalho” (p. 19). Porém, é interessante ilustrar a resistência ao reconhecimento do problema. Em torno de 76% dos casos de episódios depressivos e outros transtornos ansiosos, o nexo entre a doença e o trabalho somente foi reconhecido pela perícia médica do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), ou seja, não houve a emissão de uma Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT) por parte da empresa (Ministério da Fazenda, 2017). Esse cenário pode evidenciar que os significados atribuídos pelos empresários aos FPT estão desalinhados com a realidade de suas empresas, o que facilita o adoecimento psíquico dos trabalhadores, visto que tais fatores não estão recebendo a atenção necessária.

As constatações da prática profissional da pesquisadora expressaram-se em diferentes momentos, como, por exemplo, ao referir que empresários consideram as esferas individuais e do meio social como interferências na saúde e na produtividade dos trabalhadores. Porém, possuem dificuldades de perceber em que medida a própria organização desenvolve fatores de riscos ou de proteção psicossocial. Ainda em relação à temática, Taylor (1980) expõe que “a prosperidade do empregador não pode existir, por muitos anos, se não for acompanhada da prosperidade do empregado, e vice-versa” (p. 31).

Os comportamentos efetivos dos gestores são influenciados significativamente por suas percepções e crenças a respeito de perigos, riscos, prevenção de doenças e promoção de saúde e segurança (Madalozzo & Zanelli, 2016). Portanto, o diferencial desta pesquisa está – justamente – em conhecer o significado que os empresários conferem aos FPT, já que eles têm poder decisório para a realização de investimentos. Saber que os fatores de riscos psicossociais se encontram na iminência de se tornarem as causas de maior número de afastamentos do trabalho, justifica a relevância de compreender o que o público-alvo desta dissertação pensa sobre isso.

É preciso entender quais são os motivos que levam alguns empresários a atuarem em prol da saúde mental dos trabalhadores, enquanto outros não. Os números do INSS confirmam a necessidade: transtornos mentais e comportamentais foram a terceira causa de

incapacidade para o trabalho, considerando a concessão de auxílio-doença e aposentadoria por invalidez, no período de 2012 a 2016, totalizando 668.927 casos (Ministério da Fazenda, 2017).

Independente de possuir nexos causal legalmente, os ambientes laborais podem ser causa direta ou indireta desses adoecimentos. Ao falar em nexos, ou seja, o estabelecimento de relação entre os transtornos mentais e os aspectos da organização do trabalho, o próprio trabalho pode ocupar três posições distintas frente ao adoecimento: causa necessária para o adoecimento; fator contributivo, mas não necessário; e provocador de um distúrbio psíquico latente ou agravador de uma doença já estabelecida (Ministério da Saúde, 2001).

Compreende-se o trabalho como um dos determinantes sociais da saúde, considerando o conceito de saúde da World Health Organization (WHO), proposto em 1946, que define saúde como um estado completo de bem-estar físico, mental e social e não apenas como a ausência de doença ou enfermidade (World Health Organization [WHO], 2006). Assim, é possível entender que o trabalho esteja intrinsecamente associado aos mais de 600 mil casos de adoecimento por questões mentais e comportamentais no Brasil, entre os anos de 2012 e 2016 (Ministério da Fazenda, 2017).

Conhecer o ponto de vista do empresário é o que singulariza esta pesquisa, pois não foram encontrados estudos que relacionassem esse público diretamente com os FPT no Brasil. Uma compreensão assertiva quanto a fatores que interferem na produtividade e saúde da empresa podem facilitar a tomada de decisões coerentes com ambientes laborais saudáveis.

No Brasil, autores como Bley (2006), Jacques (2003; 2007), Merlo e Mendes (2009), Zanelli (2010), Tolfo (2011), Madalozzo e Zanelli (2016), Zanelli e Kanan (2018), entre outros, há algum tempo, têm direcionado seus estudos para os FPT. No nível internacional, há Dejours, Abdoucheli e Jayet (1994), Areosa (2012), Salanova, Llorenz, Acosta e Torrente (2013), Dejours (2007; 2015), Chambel (2016) e muitos outros estudos. Uma das razões para o aumento de pesquisas sobre a temática *estresse e fatores psicossociais* está na repercussão das condições e da organização do trabalho, na saúde e no bem-estar dos empregados e, por consequência, no funcionamento e na efetividade das organizações, conforme referem Reis, Fernandes e Gomes (2010). Neste estudo, os autores se propuseram a analisar os modelos teóricos sobre estresse ocupacional e fatores psicossociais.

Em uma revisão sistemática da literatura acerca dos riscos psicossociais com a identificação dos instrumentos, Costa e Santos (2013) reconheceram os riscos psicossociais como um dos desafios para a segurança e saúde no trabalho. Isso implica em perceber a influência desses riscos na saúde dos trabalhadores e em identificar qual é a abordagem mais eficaz dessa temática, além de verificar de que forma se pode intervir nas situações de trabalho, a fim de oportunizar condições que permitam a sua gestão, com vista a uma melhor saúde, segurança e bem-estar.

A ênfase de pesquisas brasileiras está em movimentos reativos no que tange aos FPT. Conforme Brandão e Lima (2019), o principal foco de pesquisas tem sido a busca de soluções para o estabelecimento de nexos entre transtornos mentais e trabalho, deixando para um segundo plano as ações de intervenção que permitam prevenir esses transtornos ou reduzir seus impactos.

Os aspectos psicossociais presentes no ambiente de trabalho têm sido tema abordado pelos estudos internacionais, em oposição aos estudos nacionais, que se destinam a estudar as consequências e os danos que estes aspectos implicam para a saúde dos trabalhadores de enfermagem e para instituições hospitalares, também pesquisados internacionalmente. Este fato demonstra o interesse nacional em estudar o efeito causado pelos processos de trabalho inadequados, em detrimento dos aspectos laborais predisponentes a estes efeitos, o que dificulta a elaboração e a implementação de medidas preventivas efetivas que favoreçam a realização do trabalho de enfermagem e que minimizem os prejuízos à saúde do trabalhador e aos hospitais. (Manetti, Marziale & Robazzi, 2008, p. 117)

Estudar FPT a partir da perspectiva do mais alto nível hierárquico das organizações requer, também, uma visão diferenciada. Assim, faz-se necessário compreender as organizações na perspectiva de fatores de riscos, mas também sob a ótica de fatores de proteção psicossocial, fortalecendo aquilo que as tornam mais produtivas e saudáveis (Salanova et al., 2013; Zanelli & Kanan, 2018). Verificou-se que, mesmo não tendo encontrado produções focadas em FPT na perspectiva dos empresários brasileiros, os conceitos e constructos estudados sobre tais fatores perpassam pela organização do trabalho e pelas políticas da empresa (EU-OSHA, 2010; Costa & Santos 2013; Leka, Cox & Zwetsloot, 2008; Meliá et al., 2006; ILO, 1986; Zanelli & Kanan 2018).

Nas organizações, são os empresários que detêm o poder de decisão, atuando na criação de estratégias para melhorar a produtividade de sua empresa. Entretanto, nas

medidas adotadas, muitas vezes, não percebem o contraponto negativo para saúde de seus trabalhadores e para a própria sustentabilidade da organização a médio e longo prazo. Segundo Madalozzo e Zanelli (2016):

Entende-se que os comportamentos efetivos dos gestores sejam influenciados significativamente por suas percepções e crenças a respeito de perigos, riscos, prevenção de doenças e promoção de saúde e segurança e, conseqüentemente, com grande poder de influência nas pessoas sob sua subordinação e com impacto no desempenho financeiro da organização (p. 57-58).

A gestão dos FPT é necessária em todas as suas dimensões: trabalhador, meio social e meio laboral. Isso, pois, conforme Meliá et al. (2006), os riscos psicossociais podem afetar clara e fortemente a segurança e a saúde dos trabalhadores, além da eficácia e eficiência das empresas.

Para instigar uma mudança de realidade articulando alterações na cultura organizacional para o desenvolvimento de organizações saudáveis, é preciso compreender os significados que aqueles que detêm o poder de decisão sobre investimentos possuem em relação ao que impacta a saúde da sua organização. Ademais, empresários cientes dos fatores de proteção e de riscos psicossociais inseridos nas suas empresas tendem a favorecer iniciativas de gestão mais saudáveis para as pessoas e para a organização.

Segundo Chambel (2016):

Os obstáculos são muitos e diversos: a falta de conhecimento por parte dos representantes dos trabalhadores e dos empregadores, dos mecanismos inerentes aos riscos psicossociais e a ideia errada de que o problema reside no indivíduo e não na organização, no ambiente, ou no contexto do trabalho; a falta de recursos, orientação e apoio técnico para implementar uma estratégia de prevenção e de erradicação dos fenômenos dos locais de trabalho; falta de empenho da administração das empresas, nomeadamente nas empresas que se baseiam em relações de trabalho autoritárias. (p. 44)

A partir da premissa de que apenas a percepção do trabalhador seja suficiente para compreender os FPT pode enviesar o estudo. Da mesma forma que o conceito trazido pela ILO (1986) sobre FPT referencia aspectos individuais, sociais e organizacionais, este estudo contribuirá para uma melhor compreensão do conceito de FPT. Conforme apresentado anteriormente, já existem estudos sobre a perspectiva do trabalhador e outros

que englobam a perspectiva social, assim, nesta pesquisa, foi priorizada a dimensão organizacional, discutida por aqueles que a definem.

Há dificuldades em encontrar estudos direcionados a FPT e empresários, inclusive no que se refere a instrumentos de pesquisas. O livro *Mapeamento de Instrumentos para Avaliação de Fatores Psicossociais* (Serviço Social da Indústria [SESI], 2017) é um exemplo disso. Nele, estão citados 80 instrumentos desenvolvidos a nível mundial, com o objetivo de avaliar fatores psicossociais no trabalho. Destes, nenhum instrumento citado avalia ou torna conhecida a visão dos empresários sobre os FPT. Essa publicação evidencia um *gap* para o entendimento da situação dos FPT no Brasil e no mundo, demonstrando a priorização de estudos que evocam a percepção dos trabalhadores sobre o assunto. Porém, organizações nocivas de trabalho, as quais trazem consequências negativas e ditam fatores de riscos ou proteção psicossocial, nem sempre são criadas por esses atores, mas sim, por meio de decisões empresariais. Hipotetiza-se que as causas dos FPT, nas suas dimensões positivas e negativas, estejam também vinculadas a decisões de empresários e não apenas à capacidade de enfrentamento dos trabalhadores. A percepção dos trabalhadores auxilia no entendimento de consequentes, mas a percepção dos empresários exhibe os antecedentes dos FPT.

Em pesquisa realizada na Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações (BDTD) de Dados de Teses e Dissertações, com os descritores Fatores Psicossociais do Trabalho e Empresários, no período de 2011 até 2021, não foi encontrada nenhuma pesquisa com o mesmo público. Na busca por mais informações a respeito de fatores psicossociais e de empresários, a pesquisadora recorreu a alguns autores acessando-os por *e-mail*, *Messenger* e por participação em eventos científicos e técnicos. Os resultados estão descritos no Relatório de Evidências, no Anexo A. De forma breve, é possível citar Chambel quando relata desconhecer produções nessa área; Mendes que acredita que as publicações ainda sejam incipientes; Areosa quando menciona não ter encontrado nada sobre empresários; Veloso Neto ao referir que não há muito sobre esse grupo e Vazquez ao relatar não conhecer nenhum estudo sobre percepções de empresários. Limongi-França e Aguiar Coelho, por sua vez, indicam algumas literaturas que trazem em sua essência a problemática das questões relacionadas à organização do trabalho, mas não especificamente sobre o público-alvo desta pesquisa. Zanelli sugere buscas em inglês e espanhol. Dejourns contribui esclarecendo que conhece discursos oficiais de Ministérios da Saúde e trabalho de organizações patronais, no entanto, desconhece pesquisas psicológicas

ou sociológicas nessa temática. Essa pesquisa, com diferentes autores, deixa clara a necessidade de aprimoramento e de mais estudos sobre essa população.

As pesquisas realizadas revelam que não há estudos que aliem FPTs e empresários no Brasil. Isto ilustra o ineditismo desta pesquisa, já que analisa a percepção dos empresários (e não dos trabalhadores) sobre os FPT.

Em relação a eventos que colaboraram para evidenciar a relevância da pesquisa, destaca-se a participação da pesquisadora na palestra de Luciano Leivas, membro do Ministério Público do Trabalho (MPT) e Vice-Coordenador Nacional da Coordenadoria de Defesa do Meio Ambiente do Trabalho, que discorreu acerca de *Alterações das Normas Regulamentadoras (NRs) na visão do MPT*, em novembro de 2019, na programação do evento Trabalho Seguro que ocorreu no Teatro da Universidade de Caxias do Sul (UCS), em Caxias do Sul. Ele trouxe informações que qualificam esta proposta de pesquisa, baseando-se, principalmente, na mudança da legislação de Saúde e Segurança do Trabalho (SST) do Brasil.

A amplitude da informação trazida pelo palestrante ilustra a pertinência desta pesquisa, principalmente ao referir que o novo texto de revisão da *Norma Regulamentadora 17 – Ergonomia*, construído por meio da comissão tripartite, representante dos empregados e de órgãos governamentais, quer a permanência dos riscos psicossociais em sua redação. Já a representação dos empresários solicita que esses itens sejam excluídos. Isso se torna uma evidência real, atual e de ampla escalabilidade, pois revela o posicionamento dos empresários brasileiros contra a inserção e a permanência dos fatores psicossociais na legislação de SST. Mais uma vez, é notória a necessidade de compreender os significados que os empresários atribuem aos FPT. Portanto, além das evidências de que a produção científica brasileira sobre a temática concentra-se nos fatores de riscos e suas consequências a partir da percepção dos trabalhadores, também existem indícios de que um grupo de empresários rejeita a possibilidade dos FPT serem inseridos nas normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho. Ressalta-se que são justamente esses empresários que fazem a representatividade da categoria em comissões tripartites junto aos órgãos governamentais.

Dessa maneira, esta pesquisa se mostra relevante para a comunidade empresarial, acadêmica e social. Para a área acadêmica, auxiliará no entendimento dos significados que os FPT têm para os empresários, visto que se identifica uma lacuna a ser preenchida para

alcançar resultados assertivos nos investimentos em saúde nos ambientes corporativos. Além disso, pode despertar para mais estudos.

A nível da comunidade empresarial, pode ser uma oportunidade de demonstrar cientificamente que ambientes de trabalho são passíveis de promover adoecimento, bem como caracterizarem-se pela promoção de saúde, em uma constante que é influenciada, também, pelas decisões dos empresários. Esse conhecimento pode levar a movimentos em nível social, compreendendo melhor as causas organizacionais para o adoecimento das pessoas no trabalho, não focando-se apenas nos esforços de atenuação das consequências. Ainda, será útil para descentralizar esforços que seguem somente na direção de estratégias de enfrentamentos individuais daqueles que lá exercem seu fazer profissional. Tudo isso para fortalecer a ideia de saúde como um valor estratégico, o que auxilia no desenvolvimento de organizações saudáveis e produtivas.

Por fim, para justificar a relevância do presente estudo, há que se considerar diversas iniciativas no âmbito mundial que desempenham um papel diferenciado, sob uma perspectiva de fortalecer os fatores de proteção psicossocial e organizações saudáveis, como é o caso dos programas PRIMA-EF (WHO, 2008), *SOLVE* (ILO, 2012), *The NIOSH Total Worker Health* (National Institute for Occupational Safety and Health [NIOSH], 2012), dentre outros. Algumas dessas iniciativas a pesquisadora pode acompanhar e conhecer, o que também influenciou na escolha da temática aqui abordada.

O PRIMA-EF, modelo europeu para a gestão de riscos psicossociais, trata da gestão de riscos psicossociais no trabalho, com o objetivo de prevenir o estresse relacionado ao trabalho, a violência e o *bullying* no ambiente laboral. Esse modelo, criado para organizações da Europa, auxilia empregadores, representantes dos empregados e profissionais da área da saúde ocupacional no que tange à gestão dos fatores de riscos psicossociais do trabalho (WHO, 2008). Para Carlotto, Cruz, Guiland e Rocha (2018), o PRIMA-EF é “provavelmente, o programa de gerenciamento de riscos psicossociais no trabalho mais notório” (p. 62).

O SOLVE, por sua vez, é um programa educacional interativo projetado para auxiliar no desenvolvimento de políticas e medidas orientadas para a promoção da saúde no trabalho. Desenvolvido pela ILO, concentra-se na prevenção, abordando a importância de integrar a promoção da saúde nas políticas e ações de SST no nível da empresa. Essa metodologia propõe trabalhar com nove temáticas consideradas emergentes em fatores psicossociais: álcool e drogas, tabaco, nutrição, atividade física, sono saudável, Vírus da

Imunodeficiência Humana (HIV) e Síndrome da Imunodeficiência Adquirida (AIDS), estresse, estresse econômico e violência (ILO, 2012).

O programa SOLVE (ILO, 2012) baseia-se no reconhecimento da interdependência entre fatores psicossociais e outros comportamentos relacionados à saúde e causas subjacentes no ambiente laboral (organização, condições e relações de trabalho). O programa promove a criação de políticas e propostas de intervenção na empresa, a fim de melhorar as condições de trabalho e reduzir o estresse. Dessa maneira, envolve uma perspectiva que incorpora o risco psicossocial na avaliação e na gestão de riscos de SST e a participação dos empregadores e dos trabalhadores, por meio de comissões mistas sobre SST no local de trabalho (ILO, 2012).

Já o Programa *Total Worker Health* (TWH) foi lançado em junho de 2011 pela *National Institute for Occupational Safety and Health* (NIOSH). Este se constituiu como uma evolução das etapas do NIOSH para uma força de trabalho mais saudável, nos Estados Unidos da América (EUA), em conjunto com as iniciativas NIOSH *WorkLife*, que foram desenvolvidas pela Escola de Saúde Pública Harvard (NIOSH, 2016).

O TWH é definido como um conjunto de políticas, programas e práticas que integram a proteção contra riscos relacionados à segurança e à saúde no trabalho, com a promoção de esforços de prevenção de lesões e doenças, a fim de promover o bem-estar do trabalhador. Por considerar a participação de todos atores organizacionais no processo, surgem não apenas assuntos relacionados a doenças, acidentes e riscos ambientais, mas, também, gera-se oportunidade para a emergência de FPT. Desse modo, é entendido como uma metodologia abrangente que evidencia a saúde integral do trabalhador e seus antecedentes e consequentes, a partir de um planejamento para ações que promovam a melhoria das condições de bem-estar dos trabalhadores e de seus ambientes laborais.

A Organização das Nações Unidas no Brasil (Organização das Nações Unidas no Brasil [ONU Brasil], 2021) por meio da Agenda 2030, também demonstra preocupação com o mundo do trabalho. Essa iniciativa propõe 17 objetivos para o desenvolvimento sustentável, caracterizando-se por ser um plano de ação para as pessoas, para o planeta e para a prosperidade. A Agenda 2030 (ONU Brasil, 2021) busca fortalecer a paz universal com mais liberdade, reconhecendo que a erradicação da pobreza, em todas as suas formas e dimensões – incluindo a pobreza extrema – é o maior desafio global, além de configurar-se como um requisito indispensável para o desenvolvimento sustentável. Dentre os 17 objetivos, que posteriormente se abrem em um leque de possibilidades de atuação,

destaca-se o objetivo: promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todos e todas. Neste, está descrito como o trabalho decente e o crescimento econômico têm como desdobramento a promoção de ações voltadas para proteger os direitos trabalhistas e promover ambientes de trabalho seguros e protegidos para todos os trabalhadores.

O conceito de trabalho decente, apresentado na Agenda 2030 (ONU Brasil, 2021), considera que a população tenha trabalho produtivo e de qualidade, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humana, tendo papel fundamental na erradicação da pobreza, na redução de desigualdades sociais, na garantia de governabilidade democrática e no desenvolvimento sustentável. Ao sinalizar o trabalho decente, pode-se entendê-lo como a necessidade de atentar para os fatores de riscos psicossociais do trabalho, visando intervenções e propostas de prevenção que busquem pelo desenvolvimento de organizações saudáveis, além de demais fatores.

Ao considerar todos os argumentos e evidências elencadas, é oportuno questionar como propor o desenvolvimento de organizações saudáveis por meio da análise dos significados atribuídos aos fatores de riscos e de proteção psicossocial do trabalho pelos empresários? Mesmo com as evidências apresentadas e com outras que figuram no cotidiano laboral de cada organização de forma ímpar, é relevante compreender e analisar significados que os empresários possuem em relação aos FPT, com a finalidade de buscar alternativas na proposição de espaços corporativos mais saudáveis, seguros e produtivos.

OBJETIVOS

Esta pesquisa visou atingir os seguintes objetivos:

3.1 Objetivo Geral

Propor estratégias para o desenvolvimento de organizações saudáveis por meio da análise dos significados atribuídos por empresários aos fatores de riscos e de proteção psicossocial do trabalho.

3.2 Objetivos Específicos

- a) Documentar os significados atribuídos aos fatores de riscos e proteção psicossocial do trabalho pelos empresários;
- b) Identificar intervenções em FPT, que são desenvolvidas na perspectiva do fortalecimento de organizações saudáveis;
- c) Planejar metodologias de intervenção organizacional sobre fatores de riscos e fatores de proteção psicossocial na perspectiva da psicologia, a partir dos significados atribuídos por empresários para tais fatores;
- d) Especializar a atuação profissional e acadêmica da pesquisadora na direção do fortalecimento de organizações saudáveis.

TRABALHO E SAÚDE: CONTEXTUALIZAÇÃO HISTÓRICA

A preocupação com saúde em ambientes de trabalho evidencia-se desde o ano de 1.700, com a publicação de *De Morbis Artificum Diatriba*, por Bernardino Ramazzini. O livro teve nova publicação pela Fundação Jorge Duprat e Figueiredo (Fundacentro), em 2016, sob o título de *As Doenças dos Trabalhadores* (Ramazzini, 1700/2016). O autor da obra é considerado o pai da medicina ocupacional, já que apresenta no livro a relação de algumas profissões da época com a ocorrência de mais de 50 doenças (Vasques-Menezes, 2012). São as primeiras constatações de que o trabalho poderia adoecer. Na obra, Ramazzini (1700/2016) une uma pergunta simples à anamnese de seus pacientes, mas que clarifica os antecedentes das patologias: que arte exerce?

Essa relação entre ambientes de trabalho e adoecimento ganha projeção com o surgimento de processos de industrialização, os quais dominaram o mundo a partir da Revolução Industrial nos séculos XVIII e XIX. Conforme Hobsbawm (2005), tais processos resultaram em uma mudança de paradigma em relação ao trabalho, o que inaugurou um novo modelo de produção: a indústria. Além disso, gera uma modificação nas relações de trabalho, visto que traz consigo o sistema capitalista. Ainda, o autor cita que: "sob qualquer aspecto, este [a Revolução Industrial] foi provavelmente o mais importante acontecimento na história do mundo, pelo menos desde a invenção da agricultura e das cidades" (Hobsbawm, 2005, p. 52).

Vasques-Menezes (2012) aponta que, após esse período, a relação saúde-trabalho tornou-se mais visível, embora seja mencionada desde a Antiguidade. Chambel (2016), por sua vez, relata que, no período pós Revolução Industrial, houve o reconhecimento que aspectos do contexto laboral poderiam influenciar a saúde física e mental dos trabalhadores. Por fim, em relação à produção científica, Vasques-Menezes et al. (2016) relatam que as relações entre saúde mental e trabalho estão presentes apenas a partir de 1980.

O trabalho tem sido considerado como um alicerce na vida das pessoas e, para Vasques-Menezes et al. (2016), importante na construção da identidade do sujeito. Além disso, é entendido como uma atividade que se ocupa de boa parte do tempo das pessoas, podendo ser caracterizado como um problema ou uma solução para a saúde dos indivíduos (Peiró, 2016). Também é tido como um dos determinantes sociais da saúde (Neto & André,

2016), podendo ser um “mediador insubstituível de construção da saúde” (Dejours, 2007, p. 20).

A contínua evolução do trabalho tem colocado trabalhadores e todos aqueles que dele fazem parte em constantes mudanças e adaptações, o que evidencia a relevância do espaço que ocupa na sociedade contemporânea. Esse espaço encontra-se associado à fonte de sobrevivência e identidade pessoal, mas, acima de tudo, à ampla significação na vida dos indivíduos (Paz & Dessen, 2012).

No que tange à saúde ocupacional, o Brasil possui uma vasta legislação para garantir a saúde dos trabalhadores, principalmente as normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego, que, nos anos de 2019, 2020 e 2021, passaram por inúmeras mudanças. Essas normas referem-se especificamente a riscos físicos, químicos, biológicos e ergonômicos. Dentro dos riscos ergonômicos, há a possibilidade de um olhar apurado aos FPT, todavia com poucos avanços, até o presente momento – como relatado na Justificativa desta dissertação. Mesmo assim, há que se considerar que as atualizações legais referentes à saúde ocupacional no Brasil são por muitos aguardadas e por outros temidas, sendo que o real resultado poderá ser verificado apenas após a completa implantação. Desse modo, percebe-se uma fragilidade na legislação específica para a prevenção aos riscos psicossociais do trabalho (Serafim, Campos, Cruz & Rabuske, 2012).

Para Neto e André (2016), entretanto, as “novas formas de organização do trabalho, a crescente pressão a que os trabalhadores estão sujeitos para trabalharem mais horas, as incertezas relativas à segurança no emprego e as ameaças de reestruturações” (p. 25) são algumas das mudanças que ocorrem e que podem contribuir tanto para a permanência dos riscos tradicionais quanto para o surgimento de novos. O cenário descrito pode ser utilizado para ilustrar um alinhamento de demandas entre as áreas da saúde ocupacional e psicologia. Jacques (2003) reforça que a relação trabalho e saúde/doença mental é assunto de crescente interesse em função da progressão dos números associados aos transtornos mentais e comportamentais relacionados ao trabalho, que foram apresentados estatisticamente.

A saúde dos trabalhadores é comprometida não apenas pelos riscos físicos, biológicos ou químicos, mas também pela organização que se faz do trabalho. Para Dejours (2007):

a organização do trabalho é a forma como, por um lado, as tarefas são definidas, divididas e distribuídas entre os trabalhadores; por outro lado, a forma como são

concebidas as prescrições; e, finalmente, a forma como se operam a fiscalização, o controle, a ordem, a direção e a hierarquia. (p. 21)

Evidenciam-se, assim, novos riscos, como, por exemplo o estresse, a intimidação e o assédio, as doenças osteomusculares relacionadas ao trabalho, elevando o absenteísmo e o risco de acidentes, o que traz consequências negativas para as empresas e para os empregados (Neto & André, 2016). Além disso, ainda pode-se referir o crescente número de trabalhadores afastados por transtornos mentais e comportamentais, que, segundo o *1º Boletim Quadrimestral sobre Benefícios por Incapacidade*, publicado pela Previdência Social (Ministério da Fazenda, 2017), é a terceira causa de incapacidade para o trabalho.

Outros reflexos sociais como o alcoolismo, o uso e abuso de drogas, a violência, os acidentes de trabalho e o absenteísmo são evidenciados. O alcoolismo, por exemplo, é citado por Seligmann-Silva (1994) ao traçar um paralelo entre o abuso da substância e a relação com vivências no trabalho. Heloani e Lancman (2004) ampliam as consequências, ao introduzirem problemas respiratórios e fonoaudiológicos, além de reações alérgicas.

Com o passar dos anos, esses fenômenos têm sido abordados na literatura como FPT, geralmente, subdivididos em fatores de riscos e de proteção psicossocial, a depender de suas consequências. Aqueles que trazem efeitos negativos à saúde do trabalhador são denominados de *fatores de riscos psicossociais*. Já aqueles que contribuem positivamente para o bem-estar (considerando a amplitude do conceito) são denominados de *fatores de proteção psicossocial* (Vasques-Menezes et al., 2016).

FATORES PSICOSSOCIAIS DO TRABALHO

Uma das temáticas discutidas a nível internacional como consequência das transformações no trabalho, sendo caracterizado como foco deste estudo, são os FPT. Tais fatores não possuem conceituação uniforme, o que, segundo alguns autores, pode contribuir para a dificuldade de entendimento e de proposição de ações. Zanelli e Kanan (2018) relatam uma ampla revisão da literatura e constataam inúmeras publicações, mas, também, uma variedade de conceitos e classificações para os FPT, reiterando a necessidade da escolha de um conceito a ser seguido.

Mesmo que a visibilidade desta temática tenha surgido a partir dos anos 2000 na Europa, em função do alto índice de suicídios em empresas (Jacinto & Tolfo, 2017; Neto & André, 2016), um conceito amplamente utilizado e que servirá de referência para esse estudo é o da WHO, estabelecido em 1984 na 9ª Sessão do Comitê Conjunto de Saúde Ocupacional da ILO e WHO. Esse evento ocorreu de 14 a 18 de setembro de 1984 na sede da ILO, em Genebra. A temática central foi a identificação e o controle dos fatores psicossociais adversos no trabalho, tendo o seu material publicado, em 1986, com o título de *Psychosocial factors at work: recognition and control/Report of the Joint ILO/WHO Committee on Occupational Health* (ILO, 1986). Esse material conceitua os FPT como: “interactions between and among work environment, job content, organisational conditions and workers' capacities, needs, culture, personal extra-job considerations that may, through perceptions and experience, influence health, work performance and job satisfaction” (ILO, 1986, p. 4).

Além do conceito, o documento apresenta um esquema que auxilia na compreensão das dimensões que envolvem os FPT, conforme a Figura 1.

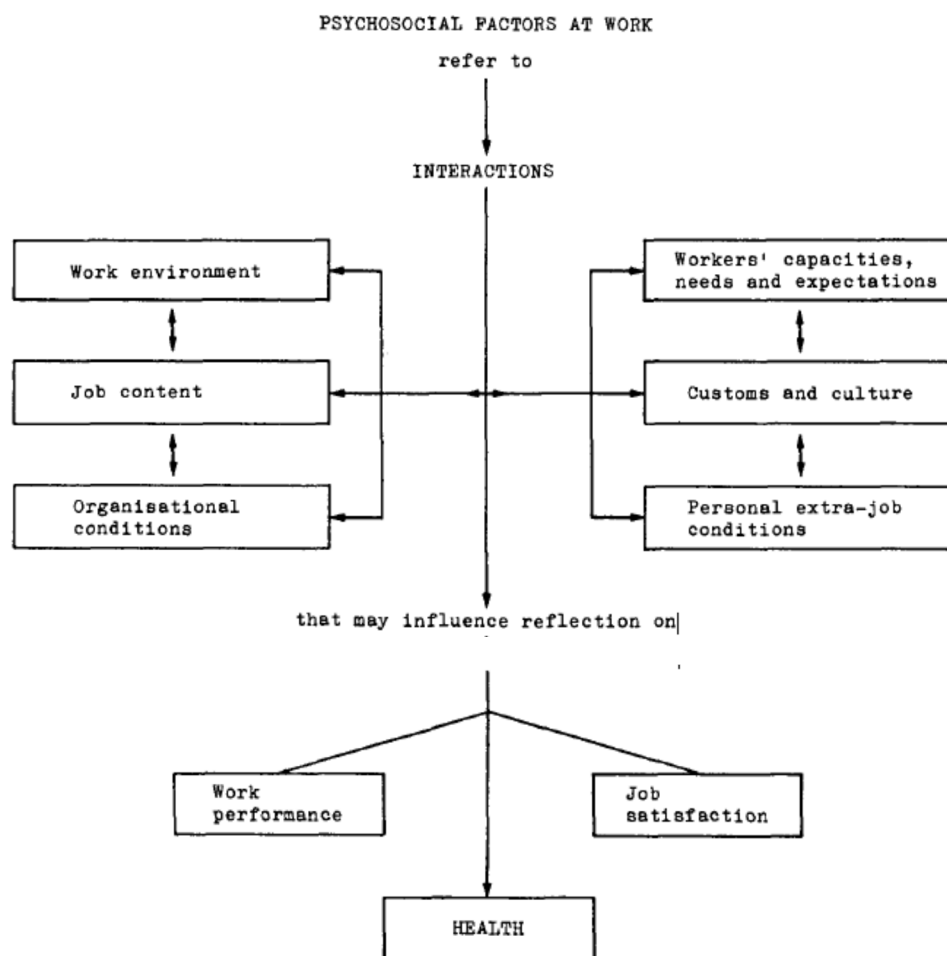


Figura 1. Representação conceitual dos fatores psicossociais do trabalho. Fonte: ILO (1986, p. 4).

O modelo apresentado demonstra que os FPT referem-se às interações entre ambiente e conteúdo do trabalho, organização do trabalho, capacidades, necessidades e expectativas dos trabalhadores, costumes, cultura e condições individuais. A influência da interação entre esses aspectos pode refletir na performance e na satisfação em relação ao trabalho, o que está diretamente associado à saúde.

A ILO apresentou, em 1986, um conceito amplo ao considerar a diversidade de interações entre indivíduo, trabalho e meio. Verifica-se que, mesmo a mais de 30 anos após a sua publicação, mostra-se atual e adaptado às condições consideradas emergentes nos ambientes laborais. Assim, é entendido como uma definição que dá espaço para a incorporação das mudanças do trabalho pela amplitude e abrangência das interações estabelecidas, colocando como foco principal a saúde.

A mobilização em torno dos FPT é de teor multidisciplinar, sendo que há diferentes ciências que têm dado relevância a essa temática, em função de sua ocorrência como risco, mas, também, das possibilidades de atuação em fatores de proteção psicossocial. Áreas como fisioterapia, medicina e engenharia – em especial as voltadas à segurança do trabalho –, ergonomia, nutrição, educação física e enfermagem são as que se envolvem diretamente nas organizações. A diversidade dos problemas que configuram o campo das organizações e do trabalho exige que sejam estabelecidas interfaces com várias disciplinas (Borges-Andrade & Zanelli, 2004). Da mesma forma, torna-se preciso considerar a complexa relação entre saúde e trabalho, trazida por Vasques-Menezes et al. (2016).

Além do conceito de FPT da ILO, anteriormente apresentado, há outros que são utilizados em estudos. Segundo Leka et al. (2008), os FPT são riscos para a saúde física, mental e social que decorrem de deficiências na concepção do trabalho, assim como de problemas na organização e na gestão deste.

Para o Ministério do Trabalho e dos Assuntos Sociais da Espanha (1994), o conceito de FPT refere-se às situações de trabalho presentes que estão diretamente relacionadas à organização, ao conteúdo do trabalho e à realização da tarefa. Além disso, possuem a capacidade de afetar o bem-estar e a saúde (física, psíquica ou social) do trabalhador, por intermédio do trabalho (Meliá et al., 2006).

O fator psicossocial, por si, não possui teor avaliativo como positivo ou negativo (Zanelli & Kanan, 2018). Isso, pois é entendido como um conjunto de situações que ocorrem no cotidiano laboral. Entretanto, sob a forma de risco, trazem consequências que podem comprometer a saúde de trabalhadores e organizações com reflexos na sociedade (Meliá et al. 2006). Por outro lado, quando surgem de maneira positiva, são vistos como apoio e considerados, portanto, como fatores de proteção. Para Lucca (2019), “os fatores psicossociais no trabalho podem influenciar de forma positiva, promovendo o bem-estar, a qualidade de vida e a prevenção de doenças, ou de forma negativa quando contribui para o sofrimento mental e a possibilidade de adoecimento” (p. 17).

Zanelli e Kanan (2018) trazem um apontamento importante sobre o conceito da ILO sobre FPT, o que contribuiu para a escolha desse conceito como base para esta pesquisa:

A definição não explicita o vetor da influência, ou seja, não há atribuição de positividade ou negatividade. Embora os aspectos de riscos tenham sido muito mais

acentuados ao longo das últimas décadas, os aspectos positivos ou de proteção são de incontestável relevância e pertinência. (p. 35-36)

O termo psicossocial traz consigo a confluência de duas áreas: o psicológico e o social. São riscos que não são novos, pois sempre estiveram presentes nos ambientes laborais (Vasques-Meneses, 2012), todavia estes se tornaram emergentes pela visibilidade trazida nas consequências provocadas no cotidiano de trabalhadores, organizações e sociedade em geral, o que remete aos fatores de riscos psicossociais. Segundo Jacinto e Tolfo (2017): “os riscos psicossociais no trabalho passaram a ser tema de interesse de estudos na Europa de forma mais acentuada a partir dos anos 2000, haja vista os altos índices de suicídios nas empresas europeias” (p. 39). Porém, Seligmann-Silva (1994) evidencia que Dejours iniciou seus estudos na década de 1970, associando a relação entre saúde e trabalho, o que seguiu para o desenvolvimento da psicopatologia do trabalho e da atual psicodinâmica do trabalho, ilustrando a influência do labor na saúde mental dos indivíduos.

A busca pelo entendimento daquilo que adoce e afasta trabalhadores no mundo todo gerou um maior número de estudos concentrados nos riscos psicossociais, devido à visibilidade de suas consequências. Ao acompanhar estudos brasileiros com vertente acadêmica, um dos levantamentos realizados pela pesquisadora ocorreu na Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações, de publicações de 2015 a 2020, utilizando os FPT como tema descrito. Foram encontradas 166 produções acadêmicas que versam sobre a temática. Destas, 44 enquadram-se como FPT, sendo que todas trazem, em seu título ou resumo, os fatores de riscos psicossociais ou remetem para alguma doença ou consequência desses fatores (Carvalho, 2015; Pinhatt, 2017; Silva, 2018; Sobral, 2015). Essas teses e dissertações envolvem, em sua maioria, trabalhadores da área da saúde, educação e servidores públicos, com devido destaque às pesquisas na área da enfermagem – área que também é predominante nos estudos de Rodrigues e Faiad (2019).

O que alerta trabalhadores, empresários e sociedade em geral são as doenças mentais e comportamentais decorrentes da presença de riscos psicossociais, tais como: depressão, transtornos de ansiedade, irritabilidade, transtornos de pânico, problemas no sono, entre outros. Estas possuem associação direta com a ocorrência de acidentes de trabalho (Martinez, Salanova & Llorens, 2016). Acrescidos a essa lista, tem-se, ainda, questões físicas, como a contribuição ao surgimento de Lesões por Esforço Repetitivo (LER) e de Doenças Osteomusculares Relacionadas ao Trabalho (DORT) (Heloani &

Lancman, 2004; Merlo et al., 2014); alterações de humor, perturbação da vida sexual; surtos psicóticos; tentativas de suicídio; e suicídio; entre outros (Merlo et al., 2014). Ainda, Serafin et al. (2012) corroboram ao discorrer sobre os fatores de riscos psicossociais do trabalho e sua interferência na saúde física e mental.

A necessidade de compreensão do que tem causado tantas situações de sofrimento e adoecimento com repercussão na produtividade das organizações conduz para um grande número de conceitos relacionados aos fatores de riscos psicossociais. Segundo Zanelli e Kanan (2018):

Fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho são condições, circunstâncias ou acontecimentos que afetam os trabalhadores, os grupos, a própria organização e o contexto societário, em curto ou longo prazo, com maior ou menor severidade de modo a potencializar a probabilidade de danos à saúde e segurança. (p. 41)

Para Cox e Griffiths (em EU-OSHA, 2014), o risco psicossocial é aquele que pode comprometer o bem-estar psicológico ou físico do trabalhador, sendo decorrente da interação entre a concepção e gestão do trabalho no contexto organizacional e social. Para Meliá et al. (2006), os riscos psicossociais são definidos como aqueles fatores que afetam negativamente a saúde, a segurança dos trabalhadores e o desenvolvimento do trabalho. Além disso, referem-se a situações e condições demandantes, as quais, por excesso, defeito ou configuração, representam uma ameaça para a integridade biopsicossocial do trabalhador. Cox e Griffiths (em Meliá et al., 2006) complementam referindo que os riscos psicossociais podem ser definidos como aqueles aspectos do desenho do trabalho, da organização, do local do trabalho e de seus contextos sociais e organizacionais, que têm o potencial de causar danos psicológicos ou físicos.

Moncada, Llorens, Andrés, Moreno e Molinero (2014), por sua vez, trazem o CoPsoQ – ISTAS 21, um instrumento para avaliação e prevenção dos riscos psicossociais. Este apresenta o seguinte conceito:

Los riesgos psicosociales son condiciones de trabajo derivadas de la organización del trabajo, para las que tenemos evidencia científica suficiente que demuestra que perjudican la salud de los trabajadores y trabajadoras, PSICO porque nos afectan a través de la psique (conjunto de actos y funciones de la mente) y SOCIAL, porque su origen es social. (Moncada et al., 2014, p. 169)

O Conselho Federal de Psicologia (Conselho Federal de Psicologia [CFP], 2019), vigilante às constantes e intensas mudanças no trabalho, evidencia aos psicólogos a necessidade de se manterem atentos, pois:

Fatores relacionados ao tempo, ritmo, turnos, sobrecarga de trabalho, pressão por resultados, excesso de horas extras, horários irregulares e práticas de assédio moral são aspectos da organização do trabalho que merecem atenção, pois podem gerar efeitos deletérios sobre a saúde mental dos trabalhadores e repercutir na qualidade de vida familiar e social do trabalhador. (p. 41)

Leka, Wassenhove e Jain (2015), ilustram os fatores de riscos ao relatarem que um gerente sabe que, ao pressionar seus funcionários, isso pode impactar no bem-estar deles. Entretanto, pode optar em seguir pressionando-os para atingir as metas, satisfazendo, assim, os seus superiores, o que contribui para a sobrevivência da empresa. Citam, ainda, outro exemplo em que um empregado pode perceber que trabalhar 60 horas semanais, além de adoecer, limita o tempo destinado à família. Mesmo assim, pode optar por essa carga horária pelo temor do desemprego. Os autores reforçam que cada escolha tem sua justificativa, embora, munidos de todo conhecimento disponível, além das situações não serem sustentáveis, perpetuam problemas de diferentes níveis.

A necessidade em minimizar os sintomas de um sistema de trabalho que “produz” fatores de riscos pode invisibilizar as possibilidades de construção de conhecimento em prol de organizações saudáveis e pelo fortalecimento de fatores de proteção psicossocial. A repercussão disso é o baixo número de pesquisas relacionadas à temática e às dificuldades de encontrar conceitos sobre os fatores de proteção. Corroborando na investigação realizada pela pesquisadora, em teses e dissertações, nenhum estudo foi encontrado, naquele momento, com foco nos fatores de proteção psicossocial do trabalho.

No Brasil, psicólogos, como, por exemplo, Zanelli e Kanan (2018), debruçam seus estudos e atuação sob a perspectiva dos fatores de proteção, cujo conceito fundamenta a presente pesquisa. Para esses autores, os fatores de proteção psicossocial relacionados ao trabalho estão associados à ideia de apoio, ajuda ou fortalecimento e promovem interações favoráveis, como: confiança e respeito interpessoal, resiliência, engajamento e aprendizagens compartilhadas. Enfim, se constituem como bases para a construção de organizações saudáveis.

Os conceitos apresentados, embora advindos de diversos autores e instituições, apresentam similaridades. A organização do trabalho é referenciada com um dos fatores

integrantes dos conceitos de FPT e fatores de riscos psicossociais do trabalho (CFP, 2019; EU-OSHA, 2014; ILO, 1986; Leka et al., 2008; Meliá, et al., 2006; Ministério do Trabalho e dos Assuntos Sociais da Espanha, 1994; Moncada, et al., 2014; Vasques-Meneses, 2012; Zanelli & Kanan, 2018). Essas evidências favorecem a busca pelos significados que permeiam as decisões de empresários em relação à organização do trabalho.

Mesmo com a apresentação de concepções distintas sobre os FPT, salienta-se que este estudo utilizará o conceito adotado pela ILO (1986), o qual refere-se às interações entre meio ambiente e condições de trabalho, condições organizacionais, funções e conteúdo do trabalho, esforços, características individuais e familiares dos trabalhadores. Já para fatores de risco psicossocial, utilizar-se-á Cox & Griffiths (em Meliá et al., 2006), pois os definem como os aspectos do desenho do trabalho, da organização, do local do trabalho e seus contextos sociais e organizacionais, que têm o potencial de causar danos psicológicos ou físicos.

Por fim, para conceituar os fatores de proteção psicossocial, optou-se por Zanelli e Kanan (2018), que os definem como aqueles fatores relacionados à ideia de apoio, ajuda e fortalecimento, propiciando interações favoráveis e o desenvolvimento de organizações saudáveis. Estes serão os conceitos norteadores da pesquisa.

FATORES PSICOSSOCIAIS DO TRABALHO NA PSICOLOGIA DAS ORGANIZAÇÕES E DO TRABALHO

Por serem provenientes dos ambientes laborais com potencial causador de danos para a saúde dos trabalhadores, os fatores psicossociais também são preocupação na área da saúde ocupacional, especificamente na área da ergonomia. Porém, a psicologia também se ocupa com estudos voltados a fatores psicossociais em contextos de trabalho, por meio da psicologia das organizações e do trabalho. Essa área estuda fenômenos psicológicos e psicossociais que interferem no comportamento humano em contextos de trabalho (Borges-Andrade & Zanelli, 2014). Segundo Peiró (2016), o objetivo é fazer com que o trabalho e as organizações sejam mais humanas e, ao mesmo tempo, produtivas, fundamentadas em perspectivas de diferentes abordagens teóricas.

De acordo com Borges-Andrade e Zanelli (2014), as atividades profissionais na área das organizações e do trabalho estão divididas em três eixos teóricos: comportamento, subjetividade e clínica; os quais são estudados por diferentes abordagens teóricas. O eixo comportamento está associado às correntes teóricas ligadas ao behaviorismo e é baseado no princípio da multicausalidade do comportamento. Nesse eixo, as pesquisas configuram-se como quantitativas, já que as variáveis devem ser medidas e controladas para que possuam valor científico. No eixo subjetividade, por sua vez, o sujeito é a base do conhecimento e as ações são determinadas por forças sócio-históricas. História de vida e análise de discurso podem ser utilizadas como técnicas de investigação e o foco está nos processos de institucionalização e de empoderamento de indivíduos e de grupos, por exemplo. Já o eixo clínica alia produção de conhecimento e intervenção e inclui abordagens como a ergologia, a psicodinâmica, a psicossociologia e a clínica da atividade (Borges-Andrade & Zanelli, 2014).

Bendassoli e Soboll (2011), por sua vez, apresentam esses três eixos sob nomenclaturas diferentes: cognitivo, social e clínica; com algumas contribuições aos autores anteriormente apresentados. Para estes autores, o eixo social também articula o trabalho aos processos sociais como “representações sociais, identidade social, estrutura de poder e processos organizativos” (Bendassoli & Soboll, 2011, p. 60). As contribuições para o eixo da clínica visam subsidiar ações individuais e coletivas diante da vulnerabilidade no trabalho. Trazem referências à psicanálise, à psicossociologia, à psicologia social clínica, à psicodinâmica do trabalho, à clínica da atividade, à ergonomia e, também, à filosofia e à

antropologia. Os autores ainda evidenciam que se trata de uma clínica que vai além do sofrimento e fortalecem os aspectos criativos e construtivos do sujeito em sua experiência de trabalho. Assim, observa-se que o trabalho é elemento de integração entre os eixos (Zanelli, Borges-Andrade & Bastos, 2014).

Na busca pela compreensão das vertentes teóricas que fundamentam os estudos sobre fatores de riscos e de proteção psicossocial, Vasquez-Menezes et al. (2016) discorrem sobre diferentes teorias. Entre elas, destacam-se os estudos realizados pelas clínicas do trabalho, como, por exemplo, a psicodinâmica do trabalho e ergonomia da atividade, as teorias gerais do estresse e as abordagens epidemiológicas ocupacionais.

As clínicas do trabalho, conforme Bendassolli e Soboll (2011), não são clínicas exclusivas do sujeito intrapsíquico, mas agregam a produção social do sofrimento no trabalho e as circunstâncias pelas quais o trabalho é reconstruído, por intermédio de ações coletivas e individuais, já que “há mais no trabalho do que simplesmente sofrimento” (p. 65). Dentre as diversas possibilidades de atuação com as clínicas do trabalho, a psicodinâmica do trabalho tece um cenário que justifica este estudo e que auxiliará na compreensão posterior dos significados que empresários atribuem a FPT, uma vez que utiliza a escuta dos significados do trabalho na trajetória de cada indivíduo como método de investigação.

PSICODINÂMICA DO TRABALHO

Esta abordagem científica, que tem Christophe Dejours como o principal expoente, surgiu na França na década de 1980 influenciada pela psicanálise, filosofia, sociologia e ergonomia. Seus estudos são voltados para o processo de saúde e adoecimento, a partir da relação entre trabalho e processos de subjetivação manifestados nas vivências de prazer e sofrimento no âmbito laboral (Mendes et al., 2007; Vasques-Menezes, 2012). Dejours iniciou suas publicações na década de 1970, focando nas psicopatologias do trabalho, mas evolui na compreensão da abordagem ao reconhecer o trabalho também como uma fonte de prazer. Surge, assim, a denominação de psicodinâmica do trabalho. Por possuir aporte teórico psicanalítico, evidencia um método que prioriza a escuta e a interpretação. Por isso, Vasques-Menezes (2012) denomina essa técnica de “escuta clínica adaptada para o contexto de trabalho” (p. 73). Nesse sentido:

O processo fala-escuta implica condições que vão além do dizer-ouvir. A escuta do sofrimento decorrente das relações de trabalho requer do clínico escutar o não dito, o oculto, o silenciado, buscando, junto com o coletivo, desvelar a cortina e construir novas estratégias para ressignificar o sofrimento, atribuindo um novo sentido ao trabalho e, como consequência, abrindo espaço para as ações sobre a organização do trabalho. (Mendes & Araújo, 2012, p. 39)

Dejours (2007) refere que tanto a psicodinâmica quanto a psicopatologia do trabalho não têm seus estudos restritos apenas aos efeitos lesivos do trabalho sobre a saúde, mas, também, estudam circunstâncias em que o trabalho é favorável à saúde. Segundo Jacques (2003), a psicodinâmica prioriza aspectos da organização do trabalho e suas propostas direcionam-se para a coletividade, focando nos “aspectos da organização do trabalho a que os indivíduos estão submetidos” (p. 104).

Há uma ligação entre a psicodinâmica do trabalho e ergonomia (Mendes & Araújo, 2012). A semelhança entre ambas é evidenciada por Seligmann-Silva (1994), quando escreve que o desafio da própria psicodinâmica é encurtar a distância existente entre a organização prescrita e a organização real do trabalho, considerando o que esse distanciamento pode representar para a saúde, segurança e qualidade.

Facas (2013) contribui ao trazer algumas premissas teóricas da psicodinâmica do trabalho:

- a) A constituição da identidade do trabalhador se dá pelo trabalho;

- b) A organização prescrita do trabalho não dá conta de tudo o que precisa ser feito efetivamente, desconsidera as falhas, problemas ou imprevistos, ocasionando um distanciamento inevitável entre o que é prescrito e o real realizado. Essa distância entre previsto e real mobiliza o sujeito;
- c) O confronto entre previsto e real é vivenciado de maneira afetiva pelo trabalhador, gerando sofrimento, que é considerado inerente ao trabalho;
- d) O trabalhador não é passivo frente ao sofrimento e incoerências da organização do trabalho;
- e) O sofrimento não leva impreterivelmente ao adoecimento, havendo, por parte dos trabalhadores, um movimento contínuo de evitar o sofrimento na busca pelo prazer, garantindo, assim, a saúde.

Com isso, “entende-se que a saúde não pressupõe a ausência de sofrimento no trabalho, mas as possibilidades de o trabalhador transformá-lo” (Facas, 2013, p. 40). Facas (2013) também menciona que a abordagem psicodinâmica do trabalho parte da análise do conflito entre o trabalhador e a organização do trabalho, na busca pelo entendimento das diferentes formas utilizadas pelo indivíduo para garantir sua saúde naquele ambiente. Mendes e Araújo (2012) relatam que a psicodinâmica oportuniza um espaço para a fala do sujeito, com possibilidade de ressignificar suas vivências.

Essa abordagem, de acordo com Mendes e Araújo (2012), “é uma clínica do trabalho e a define como um espaço clínico e social que envolve o sujeito na realidade laboral” (p. 40). Conforme essas autoras, pesquisas que utilizam essa vertente teórica são compostas por três etapas: na primeira etapa ocorre a análise da demanda; na segunda, discute-se coletivamente as relações entre a organização do trabalho e as vivências de prazer e sofrimento; enquanto a terceira etapa é constituída pela validação dos resultados. Esse modelo de pesquisa pressupõe, portanto, a participação dos trabalhadores e o reconhecimento, a partir deles, das vivências de prazer e sofrimento. É uma intervenção de nível coletivo, que oportuniza aos trabalhadores a recriação do ambiente de trabalho na busca pela minimização do sofrimento e pela ampliação do prazer (Merlo et al., 2014).

Pode-se apontar, de forma sucinta, que a psicodinâmica do trabalho foca seus esforços no entendimento da relação entre as vivências de prazer e sofrimento, advindas da discrepância entre trabalho real e prescrito. Na tentativa de alinhar o real ao prescrito, há o sofrimento do trabalhador que pode adoecer ou, ainda, utilizando-se da criatividade, criar novas formas de lidar com as situações laborais para se manter saudável. A partir desse

entendimento, a psicodinâmica intervém com a escuta clínica do trabalhador, possibilitando a ressignificação de seu sofrimento. Desse modo, conteúdos que não possuem espaço para ressignificação, por meio de mudanças na organização do trabalho propostas de maneira coletiva, tendem a se tornar causas de adoecimento.

A organização do trabalho é, portanto, um ponto central de colaboração da psicodinâmica do trabalho para esta pesquisa desenvolvida com empresários. Isso, pois as formas de organização do trabalho real passam por esses profissionais, na medida em que são gestores com poder para decidir sobre os arranjos produtivos. Nesse sentido, estudos como este são importantes, pois permitem identificar os significados que empresários possuem em relação à saúde integral dos seus trabalhadores, podendo contribuir para descobertas de formas mais saudáveis de organizar tarefas, processos e relações de trabalho. Ainda, podem desvelar novas formas de trabalho, minimizar riscos físicos e psicossociais, auxiliando na promoção de organizações saudáveis.

Tomando por base a perspectiva de pesquisa que foi realizada a partir desta dissertação, as teorias relacionadas às clínicas do trabalho, especificamente a psicodinâmica, trazem contribuições teóricas convenientes ao estudo. Porém, é preciso citar outras vertentes teóricas que também sustentam a temática dos FPT. Estas são agrupadas em um arcabouço teórico denominado teorias de estresse (Jacinto & Tolfo, 2017).

As teorias de estresse parecem focar seus interesses na identificação de fatores físicos ou psicossociais relacionados ao estresse, viabilizando alteração nas condições de trabalho que criem hipóteses passíveis de testagem em novas pesquisas (Vasques-Menezes et al., 2016). Já a psicodinâmica do trabalho “busca compreender os aspectos psíquicos e subjetivos que são mobilizados a partir das relações e da organização do trabalho” (Heloani & Lancman, 2004, p. 82). Essa compreensão advém de conceitos como carga psíquica do trabalho, dualidade sofrimento e prazer, do conceito de trabalho prescrito e real (provenientes da ergonomia), das possibilidades de ressignificação do sofrimento em prol de uma não patologia do trabalho (Dejours, 1994). Tais perspectivas são duas maneiras distintas (por vezes, complementares) de analisar a mesma situação.

Em vista disso, Jacques (2003) propõe algumas semelhanças e diferenças entre as abordagens centradas no estresse e a psicodinâmica do trabalho. Refere que a psicodinâmica do trabalho privilegia metodologias qualitativas, guiada por uma perspectiva clínica e psicanalítica; enquanto as abordagens com foco nas teorias do estresse

buscam um referencial cognitivo comportamental e optam por métodos quantitativos. Mesmo assim, a autora ainda refere que essas duas abordagens se assemelham a partir do pressuposto de que o trabalho é considerado o “fator desencadeante no processo de saúde/doença mental” (Jacques, 2003, p. 112). As semelhanças, porém, podem estar no intuito de melhorar ambientes laborais.

Diante das diferenças e da complementaridade das teorias, esta pesquisa está amparada pela perspectiva teórica da psicodinâmica do trabalho.

ORGANIZAÇÕES SAUDÁVEIS

Para Peiró (2016), a organização pode ser um sistema salutogênico, promovendo a saúde, o bem-estar e o desenvolvimento de seus membros ou, de maneira contrária, um sistema patológico que deteriora e degrada os indivíduos e suas relações; além do capital humano e social, dificultando o desenvolvimento pessoal e profissional. O entendimento desse autor reflete a presença de fatores de riscos e de proteção psicossocial nas organizações. Conforme Chambel (2016), “não existindo dúvida acerca da relação entre os diferentes fatores de riscos psicossociais e a saúde e bem-estar dos trabalhadores existe também a necessidade de intervir por forma a construir contextos de trabalho mais saudáveis” (p. 18). Portanto, faz-se necessário discorrer brevemente sobre organizações saudáveis.

Na busca por um conceito que traga em sua composição a magnitude do que vem a ser uma organização saudável, foram identificados diversos autores, diferentes denominações e uma gama de características. Gomide Júnior e Costa (2016) e Gomide Júnior e Nascimento (2012) referem como organização saudável aquela que propicia saúde para os seus empregados e para a comunidade a que estes pertencem. Para Gomide Júnior e Costa (2016), é a organização que tem uma representação forte de sua identidade e missão, tendo, contudo, a capacidade de adaptar-se rapidamente e modificar-se. De acordo com estes autores, as organizações buscam, com seus trabalhadores, flexibilizar o tempo e influenciar a nova característica de como trabalhar bem sem estruturas rígidas.

Para Seligmann-Silva (1994), o percurso para o trabalho saudável é aquele que respeita a identidade no trabalho, no qual a organização seja prescrita de maneira ética, o que sugere o respeito aos potenciais e limites da condição humana. Assim, organizações saudáveis partem do enfoque da promoção da saúde nos ambientes de trabalho, considerando a saúde psicossocial dos trabalhadores não como um meio para chegar a outros fins, mas como um bem em si mesma (Martinez et al., 2016). Isso evidencia, portanto, os objetivos e o valor estratégico (Zanelli & Kanan, 2018).

Martinez et al. (2016), por sua vez, descrevem organizações saudáveis e resilientes a partir do modelo *Healthy e Resilient Organizations* (HERO). Nesse modelo, são reconhecidas por viabilizar ações que propiciem a melhoria de processos e resultados dos trabalhadores e organizações que, mesmo em situações desafiadoras, ajustam-se positivamente, mantendo o funcionamento e os resultados.

Para Zanelli e Kanan (2018), uma organização saudável pode ser identificada como aquela que promove o bem-estar físico, psicológico e social, por meio de seu cotidiano laboral com a prática efetiva de políticas pela comunidade organizacional. Essa concepção é formulada após os autores referenciarem organizações autênticas, organizações positivas e trabalho decente como conceitos contributivos para a construção do significado de organizações saudáveis.

As organizações autênticas têm como característica proporcionar os sentidos de propósito, de autodeterminação, de impacto, de competência, de pertencimento, de prazer e alegria e de significado (Ketz de Vries, 2001). Já as organizações positivas reforçam o papel dos gestores para desenvolverem forças e capacidades nos indivíduos, fomentando condições para que estes formem habilidades voltadas aos resultados efetivos nas equipes e nas organizações (Zanelli & Kanan, 2018).

Nos estudos que demonstram um paralelo entre organizações saudáveis e não-saudáveis, Zanelli e Kanan (2018) consolidaram uma série de características de organizações saudáveis, tais como a diminuição de acidentes, licenças médicas, atrasos, absenteísmo, presenteísmo, rotatividade, alcoolismo e reclamações dos clientes associadas ao incremento na satisfação, comprometimento, resiliência, eficiência e eficácia, entre outros. Os autores tornam evidente que as organizações são orgânicas e estão em constante movimento entre características saudáveis e não saudáveis, além do fato de que a atenção ao trabalhador e a manutenção das condições que o fazem ser saudável é uma das prioridades.

O conceito de organizações saudáveis formulado por Madalozzo e Zanelli (2016) será referência para este estudo, visto que expressa a noção de que, aliado à produção, as empresas devem considerar aspectos físicos e mentais de seus integrantes e, dessa forma, fomentar os cuidados. Segundo esses autores:

Organizações produtivas e saudáveis são aquelas voltadas para a produção de bens e serviços que fundamentam suas práticas no pressuposto de que a integridade e saúde física e mental de seus integrantes, assim como os recursos do planeta possuem limites e, portanto, precisam ser preservados. (Madalozzo & Zanelli, 2016, p. 54)

A crença de que os recursos necessários, tanto para processo produtivo quanto para manutenção da saúde física e mental, são finitos e a preservação é necessária também é

compartilhada por Madalozzo e Zanelli (2016). A promoção diária desses cuidados, assim como a vivência efetiva, tendem a desenvolver organizações saudáveis e produtivas.

Ao considerar que o posicionamento dos empresários é imprescindível na busca por desenvolver organizações saudáveis, se faz relevante conhecer os significados que estes atribuem ao falar sobre a saúde no trabalho. Conhecer a visão dos trabalhadores é fundamental, mas ampliar a perspectiva para aqueles que possuem o poder decisório e de mudanças organizacionais torna-se um diferencial de análise que pode se revelar útil para o desenvolvimento de políticas e práticas para a preservação da saúde das pessoas e das organizações. Nessa concepção, faz sentido aprofundar conhecimentos sobre outras abordagens teóricas que contribuem na compreensão de significados dos indivíduos em suas interações sociais. Derivado da psicologia social, estudos realizados na perspectiva do interacionismo simbólico também reforçam as descobertas da pesquisa. É sobre essa temática que se discorre a seguir.

INTERACIONISMO SIMBÓLICO

Além das possibilidades de explicitação de significados contemplados pela psicodinâmica do trabalho, a busca por modelos teóricos que ampliem a compreensão de significados atribuídos pelas pessoas no reconhecimento dos FPT também pode ser encontrada na abordagem do interacionismo simbólico. Considera-se, aqui, Jacques (2003), quando traz que “a complexidade da relação saúde/doença mental e trabalho enseja, muitas vezes, extrapolar os limites de uma determinada abordagem” (p. 112). Heloani e Lancman (2004) reforçam esse entendimento ao argumentarem que o aumento de pesquisas na área de saúde e trabalho ocorre a partir de esforço mútuo unido a diferentes teorias e metodologias.

Minayo (2013) refere que o interacionismo simbólico é uma abordagem metodológica como uma vertente da etnometodologia, trazendo em suas estratégias uma rigorosa descrição dos objetos investigados. Giddens (2012) discorre sobre a teoria interacionista como uma teoria sociológica, mencionando a perspectiva da rotulação ou etiquetagem, as quais influenciam na forma como se percebem as pessoas, o que, consequentemente, também interfere no senso de identidade de cada indivíduo.

Para Carvalho, Borges e Rêgo (2010), o interacionismo simbólico é uma perspectiva teórica que possibilita o entendimento da forma como os indivíduos interpretam objetos e outras pessoas com quem interagem; bem como o modo como esse processo de interpretação conduz o comportamento em situações específicas. Os autores ainda reforçam que o significado é elementar para o entendimento do comportamento humano, das interações e dos processos.

A problemática apresentada nesta pesquisa visa discorrer sobre como propor o desenvolvimento de organizações saudáveis por meio da análise dos significados atribuídos aos fatores de riscos e de proteção psicossocial do trabalho pelos empresários. Desse modo, o interacionismo simbólico contribuiu, juntamente com a psicodinâmica do trabalho, para a compreensão desses significados por parte dos empresários pesquisados.

Para Santos (2008), o interacionismo simbólico é “uma das formas de interpretar as percepções das pessoas, o significado e o sentido que eles dão às coisas e como estes relatos se relacionam com as experiências vivenciadas” (p. 3). Além disso, ele está fundamentado em três premissas: indivíduos agem de acordo com os sentidos que as coisas têm para eles; o sentido é derivado ou se origina por meio da interação social que sujeito

estabelece com os demais; esses sentidos podem ser manipulados e alterados por intermédio de interpretações de cada um ao lidar com coisas e situações (Blumer, 1980; Dupas, Oliveira & Costa, 1997).

Joas (1999), ao contextualizar o histórico do interacionismo simbólico, fortalece a importância deste para a sociologia, uma vez que auxilia na compreensão das relações que se estabelecem nos diversos âmbitos sociais. Ainda, aborda a necessidade de entender os significados atribuídos a qualquer situação, objeto ou pessoa e como estes articulam as relações sociais.

As três premissas valorizam o significado atribuído pelo ser humano às suas experiências (Dupas et al., 1997). Sendo assim, o interacionismo simbólico torna-se um referencial potencial para auxiliar no entendimento dos significados dos fatores FPT atribuídos pelos empresários. Dupas et al. (1997) trazem o símbolo como elemento central dessa perspectiva, pois, sem o simbolismo, não se pode interagir com outros sujeitos. Porém, somente será simbólico a partir do significado e da intencionalidade. Por meio dos símbolos é que ocorrem aspectos como a socialização, o compartilhamento de cultura e o entendimento do papel social (Santos, 2008). Além do símbolo, os *self*, a mente, a interação social e a sociedade também são citados como elementos importantes (Dupas et al., 1997; Santos, 2008).

Blumer (1980), por sua vez, refere que um objeto pode ter diferentes significados para diferentes indivíduos e que pode ser classificado em três categorias:

- a) Objetos físicos, como, por exemplo, mesas e cadeiras;
- b) Objetos sociais, como amigos, pais, estudantes;
- c) Objetos abstratos, como princípios morais e conceitos.

A definição de objeto auxilia nessa construção, ao considerar que os FPT podem ser tidos como objetos abstratos.

O mesmo autor refere que a maioria dos sujeitos possuem significados compartilhados e previamente estabelecidos de como agem e de como os outros vão agir. Como consequência disso, cada indivíduo orienta seu comportamento considerando tais significados (Blumer, 1980). Ao estabelecer uma relação com a presente pesquisa, considera-se que o significado que os empresários atribuem aos FPT pode interferir em suas decisões gerenciais e estratégicas no que se refere à saúde dos trabalhadores.

Ao discorrer sobre os significados que os empresários atribuem aos FPT, quer sejam eles de risco ou proteção, entendeu-se que a abordagem interacionista contribui para

o entendimento desses significados à luz daquilo que pode ser adoecedor ou saudável nas organizações. Também, conforme o aporte teórico dejouriano:

[...] teremos que equacionar não apenas os fatores de riscos e as consequências imediatas sobre a saúde dos trabalhadores, os seus efeitos sobre a produtividade e as organizações, mas também de alargar a discussão para paisagens mais amplas e integradoras, nos atores, no tempo e no espaço. (Neto & André, 2016, p. 25)

Ao referirem o eco científico e social para o desenvolvimento de organizações saudáveis, as vertentes teóricas da psicodinâmica do trabalho e do interacionismo simbólico se mostraram consistentes para o alicerçamento desta pesquisa. Os esforços se concentraram em analisar os conteúdos trazidos por meio da fala dos empresários na procura pelos significados que contribuíram na compreensão de suas ações e, da mesma forma, embasaram a proposta de intervenção.

Discorre-se, a seguir, sobre o método que foi utilizado para atingir os objetivos propostos pelo presente estudo.

MÉTODO

11.1 Delineamento da Pesquisa

O presente estudo é caracterizado como uma pesquisa de campo, de natureza qualitativa e de caráter exploratório e aplicado. Esta pesquisa objetivou obter subsídios para propor estratégias para o desenvolvimento de organizações saudáveis, por meio da análise dos significados atribuídos por empresários aos fatores de risco e de proteção psicossocial do trabalho.

A escolha pela pesquisa qualitativa se deu pelo fato de a pesquisadora encontrar um número raro de produções focadas nos significados que os empresários atribuem aos FPT como objeto de pesquisa. Isso, após realizar buscas em bases de dados como *Web of Science*, *Scielo* e Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações, no período de março até junho de 2020, além de pesquisas em livros e periódicos técnicos. Pereira (2001) descreve que em situações raras, nas quais não se disponha de conhecimento anterior sobre o objeto de estudo, a pesquisa qualitativa ampara um primeiro reconhecimento desse objeto, auxiliando na instrumentalização de abordagens posteriores. Dados qualitativos estão fortemente presentes nas ciências da saúde (Pereira, 2001). Ainda, segundo o autor, uma pesquisa qualitativa contribui para uma melhor acurácia e representação do evento estudado.

Esta pesquisa caracteriza-se, também, como exploratória por estudar fenômenos que merecem ser analisados em profundidade (Leite, 2004). Este é o tipo de pesquisa que investiga algo novo e, geralmente, é utilizada quando há poucos estudos e conhecimentos científicos acerca do tema (Leite, 2004). Diante deste cenário, a pesquisadora elaborou um Relatório de Evidências que demonstrou poucos estudos sobre essa temática (Anexo A). Esse relatório foi construído a partir da resposta de autores com expertise na área de FPT. A análise dessas respostas não demonstra evidências concretas da existência de estudos com foco em empresários e fatores psicossociais, mesmo após a realização de investigações nos materiais indicados pelos autores.

A caracterização como pesquisa aplicada se dá pelo almejo da construção de uma proposta de atividades que fortaleçam o desenvolvimento de organizações saudáveis. Seu caráter aplicado, também, se deve ao fato de gerar conhecimentos voltados à solução de problemas específicos (Silva & Menezes, 2005), que, na proposta desta pesquisa, está na busca da promoção de organizações saudáveis.

A seguir, descreve-se como a pesquisa foi realizada.

11.2 Participantes

Participaram desta pesquisa dez empresários, dos quais, a partir da análise do perfil sociodemográfico apresentado na Tabela 2, apenas sete estavam aptos a ter os conteúdos analisados, devido ao enquadramento de perfil e problemas com a gravação *on-line*. Como critério de inclusão, foi estabelecido ser empresários do ramo industrial de organizações de pequeno e médio porte de uma cidade da região Nordeste do estado do Rio Grande do Sul.

Optou-se por essa cidade por sua expressividade econômica para o estado (Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas [SEBRAE], 2020). O entrevistado deveria ser o principal ou um dos principais tomadores de decisões estratégicas e influenciadores da cultura e dos resultados organizacionais. Considerou-se que os significados, valores e crenças que possuem em relação aos fenômenos psicossociais podem interferir direta e indiretamente no entendimento de negócio como saudável.

De acordo com Meliá et al. (2006), “os riscos psicossociais são relevantes em todos os setores produtivos e em todos os tamanhos de empresas” (p. 18). Porém, ao considerar a estrutura organizacional, os processos de gestão e a experiência da pesquisadora, foram englobados empresários que estão à frente de empresas de pequeno (20 a 99 funcionários) e de médio porte (100 a 499 funcionários).

A escolha pelo ramo industrial decorreu do fato de que as evidências apresentadas na Justificativa deste estudo e consequente vivência profissional da proponente são oriundas dessa atividade econômica. Considera-se que conhecer a singularidade das atividades econômicas envolvidas tenha contribuído para conduzir as entrevistas.

Outro fato que auxiliou na determinação dos participantes é que as ações derivadas deste estudo poderão ser acessadas por empresários que possuem representatividade na região pelo número de trabalhadores a eles associados. Como a indústria é um dos setores econômicos predominantes na região, os resultados terão potencial de escalabilidade, com prognóstico de mais ganhos e visibilidade.

O perfil econômico das cidades gaúchas, publicado em 2020, pelo SEBRAE, serviu de base para a obtenção de dados sobre as empresas (SEBRAE, 2020). Na Tabela 1, é possível visualizar a composição do mercado, no ano de 2019, por setor e porte, segundo o número de funcionários, na cidade em que a pesquisa foi realizada. Totalizaram-se 5.294 indústrias.

Tabela 1

Composição do Mercado por Setor e Porte, Segundo Número de Funcionários, em 2019

Setor	Microempresa (até 19 trabalhadores)	Pequena empresa (de 20 até 99)	Média (de 100 até 499) e grande empresa (mais de 500)
Indústria de transformação	4.880	324	90
Construção civil	1.521	31	2
Comércio	8.778	567	70
Serviços	15.991	865	132
Agropecuária, extração vegetal, caça e pesca		428	

Fonte: Elaborado com base nos dados do SEBRAE (2020).

O sistema DataSebrae (<https://datasebrae.com.br/totaldeempresas>) também foi consultado e, de acordo com última atualização, em 11 de março de 2020, ao considerar as mesmas categorias mencionadas na Tabela 1, a cidade possui 7.022 indústrias. Porém, se forem incluídos os Microempreendedores Individuais (MEI), cadastrados como indústria, esse número sobe para 11.484 indústrias e uma população estimada em mais de 510 mil habitantes.

A pesquisa aponta, ainda, que, em 2019, a cidade encontrava-se na segunda posição no Rio Grande do Sul em relação ao potencial de consumo e na trigésima segunda posição em nível nacional (SEBRAE, 2020). Tais dados demonstram a influência econômica da cidade na qual a pesquisa foi realizada para o estado e para o país.

Na Tabela 2, é possível visualizar o perfil sociodemográfico dos participantes.

Tabela 2

Perfil Sociodemográfico dos Participantes

Identifi- cação	Data e hora da entrevista	Sexo	Idade	Formação	Funda- ção da empresa	Fundada por você?	Nº de trabalha- dores
E1	17 de março às 15h	F	55	Economia e psicologia incompletos	1960	Não, pelo pai	112
E2	16 de março às 11h	M	39	Automação industrial. Mestrado em engenharia de materiais	1986	Não, pelo pai	80
E3	01 de março às 14h	F	42	Administra- ção. Pós em gestão empresarial	1970	Não, pelo pai	70
E4	10 de março às 14h	M	65	Engenharia mecânica	1981	Sim	30
E5	21 de janeiro às 10h	M	47	Engenharia mecânica. Pós em <i>marketing</i>	1966	Não, pelo pai	68
E6	19 de janeiro às 9h	M	53	Ensino médio	1998	Sim, ele e esposa	40
E7	19 de janeiro às 14h	M	46	Ciências econômicas. MBA gestão empresarial. Pós-MBA em	1991	Não, tornou-se sócio um ano após fundação	100

negociação estratégica							
E8	03 de março às 11h	M	42			Gravação comprometida	
E9	09 de fevereiro às 17h	M	31	-	-	Não, é o preposto da empresa	-
E10	09 de fevereiro às 9h	M	49	-	-	Não, Mais de pelo avô 500	

Para esta pesquisa, foram utilizadas somente as entrevistas dos empresários E1 ao E7. O participante E8 optou pela modalidade *on-line* e houve comprometimento na gravação, o que impossibilitou a transcrição. O participante E9 não era empresário, mas preposto legal da empresa e não possuía liberdade para tomada de decisões. Já o empresário E10 pertence a uma empresa de grande porte, o que não condiz com os critérios estabelecidos para a pesquisa.

Dos 7 entrevistados, 5 são homens e 2 são mulheres. Os participantes possuíam idades entre 39 e 65 anos. Seis dos sete entrevistados, provém de empresas de base familiar. No que diz respeito às organizações representadas nesta pesquisa, estas possuem entre 23 e 61 anos de fundação, o que sinaliza o encontro de diferentes gerações no negócio.

Com relação à escolaridade dos empresários, 5 possuíam ensino superior completo e titularidades complementares; 1 com superior incompleto e 1 com ensino médio. Percebeu-se que, independentemente do nível de escolaridade, as formações condizem com as atividades exercidas na organização.

Por caracterizar-se como uma pesquisa qualitativa, realizada por meio de entrevistas semiestruturadas, também foi utilizado o critério de saturação que, segundo Minayo (2013), cessa a inclusão de novos participantes quando se verifica a repetição de respostas, para definir o número de participantes e garantir os critérios científicos para a análise dos dados. Para esta pesquisa não foi considerada saturação anterior a cinco

participantes, pois se presumiu ser importante manter um número mínimo de participantes para a fidedignidade e validade do estudo. De acordo com Rey (2002), em pesquisas qualitativas, o número de sujeitos a serem estudados possui critério qualitativo e é definido pelas exigências do processo de conhecimento, que surgem no decorrer da pesquisa. Ainda, conforme esse autor, o conhecimento científico não se legitima pela quantidade de sujeitos a serem estudados, mas pela qualidade de sua expressão.

Para Minayo (2017), a pesquisa qualitativa busca singularidades e significados. Por essa razão, o número de participantes não foi estabelecido antecipadamente e seguiu o critério de saturação. A autora ainda refere que “uma amostra qualitativa ideal é a que reflete, em quantidade e intensidade, as múltiplas dimensões de determinado fenômeno e busca a qualidade das ações e das interações em todo o decorrer do processo” (p. 10).

O critério de saturação foi estabelecido durante as entrevistas e por meio do preenchimento do diário de campo (Anexo F). Foi notória a repetição de conteúdos a partir da quinta entrevista, especialmente, sobre o desconhecimento dos conceitos de FPT e, de maneira unânime, o entendimento destes apenas sob a perspectiva que os relaciona às questões individuais dos trabalhadores. As demais entrevistas seguiram o cronograma, pois estavam previamente agendadas.

11.3 Coleta de Dados

A coleta dos dados se deu por meio de três técnicas de pesquisa, quais sejam:

- a) Entrevistas semiestruturadas;
- b) Apresentação de cartões conceituais;
- c) Diários de campo.

O roteiro de entrevista semiestruturado (desenvolvido pela pesquisadora e disponível no Anexo B) visava obter subsídios para compreender significados de FPT atribuídos por empresários. Teve seu processo de criação embasado, principalmente, nos conceitos de FPT, sejam eles de risco ou de proteção, trazidos no decorrer deste estudo, com base nas referências como ILO (1986) e Zanelli e Kanan (2018), além do conceito de organizações saudáveis proposta por Madalozzo e Zanelli (2016).

Os cartões conceituais (Anexo E) foram apresentados e lidos aos participantes ao final das entrevistas. Tais cartões apresentavam os conceitos de: FPT; fatores de riscos e proteção psicossocial e organizações produtivas e saudáveis. Os cartões apresentados referiam-se aos conceitos norteadores desta pesquisa. Após a leitura, os participantes foram

convocados a discorrer sobre seus primeiros pensamentos e percepções sobre cada um desses conceitos.

Com relação aos diários de campo, após a realização de cada entrevista (tanto na modalidade *on-line*, quanto na presencial, por gravação de voz), a pesquisadora fez um relato por escrito para descrever as suas percepções em relação a cada entrevista. Além da descrição, principalmente, dos dados complementares para ilustrar as crenças (ou não) dos empresários sobre o trabalho como um fator psicossocial.

Cabe ressaltar que os empresários mostraram-se motivados a participar da pesquisa e receptivos em todas as fases.

Na Figura 2, visualiza-se o desenho das etapas da coleta de dados da pesquisa.

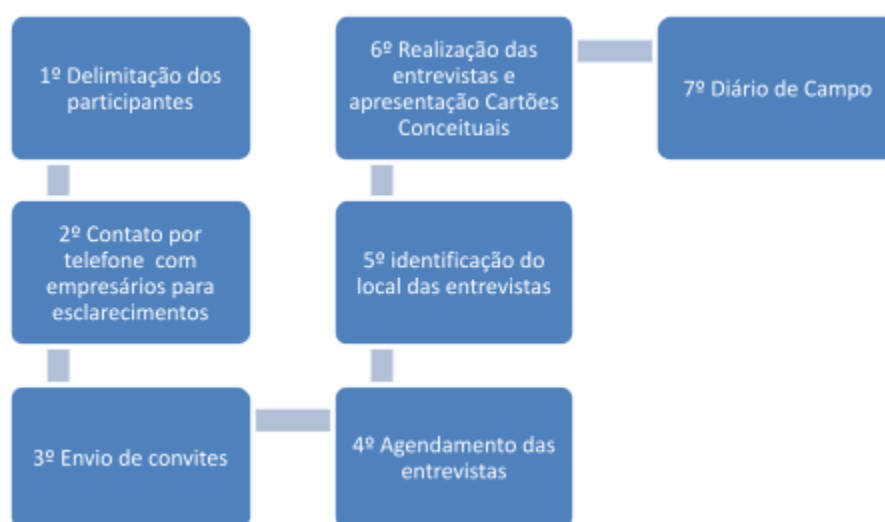


Figura 2. Etapas da coleta de dados.

A seguir, detalha-se cada etapa descrita da Figura 2. A primeira etapa, *delimitação dos participantes*, foi realizada por meio de contato com as entidades de classe Associação Serrana de Recursos Humanos (ARH Serrana) e Sindicato das Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Caxias do Sul (SIMECS). Foi apresentado o projeto de pesquisa e cada entidade, atenta à Lei Geral de Proteção de Dados, prosseguiu com a divulgação aos associados na busca de participantes. A ARH Serrana disponibilizou uma lista de 31 profissionais da área de Recursos Humanos (RH) que pudessem intermediar o contato com os empresários. Com essa estratégia, foram encontradas algumas dificuldades e o contato ocorreu apenas com 2 empresários. Esperava-se dos profissionais de RH indicação dos empresários e auxílio com a inserção da temática dos FPT, o que não

aconteceu. Em função disso, fez-se contato com o SIMECS que, por meio da diretoria executiva, realizou um primeiro contato e disponibilizou uma lista de sete empresários.

No *contato telefônico*, segunda etapa da coleta de dados, foi realizada a primeira interação diretamente com o empresário. Nesse momento, a pesquisadora apresentou os objetivos da pesquisa e verificou o interesse em participar.

Na terceira etapa, *envio dos convites*, os convites foram enviados diretamente aos participantes por *e-mail* ou *WhatsApp* (Anexo C).

O *agendamento de entrevistas*, quarta etapa, foi realizado com os empresários que demonstraram interesse em participar da pesquisa, considerando a compatibilização de horários entre participantes e pesquisadora. As entrevistas foram agendadas para a semana seguinte ao envio do convite.

A quinta etapa, *identificação do local da entrevista*, consistiu na definição do local das entrevistas em conjunto com os empresários; estas poderiam ser *on-line* ou presencial. Em função da pandemia de Covid-19, alguns optaram pela realização *on-line*. Para isso, foi criado um canal no *Google Meet*, pelo *link* <https://meet.google.com/uwo-kduo-xey>, e disponibilizado aos participantes 30 minutos antes do horário agendado. Para aqueles que optaram pela modalidade presencial, as entrevistas foram realizadas na empresa de cada entrevistado, sendo tomados todos os cuidados com a biossegurança, como respeito às regras de distanciamento e uso de máscaras.

Na sexta etapa da coleta de dados, *realização das entrevistas*, as entrevistas presenciais foram realizadas após a assinatura do Termo de Consentimento Livre Esclarecido (TCLE) (Anexo D) pelos participantes. Já os que optaram por realizar a entrevista *on-line*, receberam o TCLE via *WhatsApp* e foi solicitada a devolução do documento assinado em até 48 horas. As entrevistas foram gravadas com autorização de todos participantes para posterior análise dos dados. Os cuidados éticos e de sigilo foram estabelecidos e aprovados via Comitê de Ética e Pesquisa e podem ser pesquisados via Plataforma Brasil pelo Certificado de Apresentação de Apreciação Ética (CAAE), por meio do número 38658120.5.0000.5341.

Na Tabela 3, visualizam-se informações operacionais sobre o processo de condução das entrevistas.

Tabela 3

Informações Operacionais Sobre o Processo de Condução das Entrevistas

Empresário	Preenche os critérios da pesquisa?	On-line	Presencial	Duração da entrevista	Transcrição
E1	Sim	x		36min 57seg	Ok
E2	Sim	x		22min 57seg	Ok
E3	Sim		x	42 min 34 seg	Ok
E4	Sim	x		48 min 01 seg	Ok
E5	Sim		x	37min 52seg	Ok
E6	Sim		x	38min 11seg	Ok
E7	Sim	x		40min 08seg	Ok
E8	Sim	x		Gravação comprometida	
E9	Não		x	25min 40seg	Não realizada
E10	Não		x	47 min 41 seg	Não realizada

A Tabela 3 apresenta, na primeira coluna, a identificação de cada participante. Na segunda coluna, é estabelecido se o perfil dos participantes está de acordo com os critérios estabelecidos pela pesquisa. Nesta é possível observar que os participantes E8 e E9 não possuem as características necessárias. A terceira e a quarta coluna evidenciam que as entrevistas ocorreram 50% *on-line* e 50% presencial, o que demonstra os impactos da pandemia, a partir da opção de realização *on-line* e a manutenção do distanciamento. No entanto, ilustra, também, as novas formas de trabalho que se revelaram com a pandemia e que as modalidades *on-line* estão presentes neste novo cenário.

A quinta coluna apresenta o tempo de duração de cada entrevista, que ficou entre 22 e 48 minutos. Por fim, a sexta coluna traz a informação da realização da entrevista, o que deixa claro a utilização dos conteúdos dos participantes E1, E2, E3, E4, E5, E6 e E7 e a exclusão do E8, E9 e E10.

A condução das entrevistas seguiu-se de acordo com o planejado no projeto de pesquisa e foi desenvolvida em dois momentos distintos. Primeiramente, foi realizado o *rapport*, para facilitar a ambientação do entrevistado e a compreensão dos objetivos da entrevista, explicações sobre confidencialidade (Anexo H) e TCLE. Finalizados os

esclarecimentos e tendo por base o roteiro de questões semiestruturadas, procurou-se identificar os significados e o entendimento dos empresários sobre a sua organização e a saúde de seus trabalhadores, por meio da técnica da escuta qualificada, reconhecendo associações com fatores de riscos e proteção psicossocial. Em um segundo momento, mais ao final da entrevista, foram lidos e apresentados os cartões conceituais (Anexo E).

Os cartões conceituais foram um estímulo por meio dos quais os participantes puderam discorrer sobre os primeiros pensamentos que surgiram após sua leitura. Foi reforçado que não havia necessidade de concordância com os conceitos apresentados e utilizados na pesquisa, mas que trouxessem uma fala que evidenciasse os primeiros pensamentos imediatamente após a apresentação. A etapa de utilização dos cartões conceituais teve a finalidade de identificar conteúdos complementares e não simplesmente esclarecer conceitos.

Na última etapa da coleta de dados, *diário de campo*, após cada entrevista, foi elaborado um diário de campo (Anexo F), que consistiu no relato livre das percepções da pesquisadora, redigido ou gravado após o encerramento de cada entrevista, além de responder a pergunta que evidenciou o critério de saturação, que era compreender se o empresário considerava o trabalho como fator psicossocial ou não.

Após a coleta de dados, seguiu-se para a análise dos dados, conforme descrito a seguir.

11.4 Análise dos Dados

A análise dos dados se deu a partir das características de cada técnica utilizada. Os dados obtidos nas entrevistas foram transcritos integralmente pela pesquisadora, o que possibilitou uma análise prévia detalhada. Posteriormente, foram analisados por meio da técnica denominada análise de conteúdo, com base nos conhecimentos sugeridos por Bardin (1977/2014). Segundo Mozzato e Grzybovski (2011), a preocupação com o rigor científico nos estudos organizacionais, evidenciando psicologia e administração, tem dado relevo à análise de conteúdo.

Bardin (1977/2014) organiza a análise em três etapas: pré-análise, exploração do material e tratamento dos resultados, que inclui a inferência e a interpretação. A pré-análise consiste em organizar o material e sistematizar as ideias iniciais por meio da leitura flutuante. Essa leitura possibilita o contato com os documentos. No caso deste estudo, a

partir da descrição das entrevistas para a construção do *corpus* da pesquisa, ou seja, do conteúdo que será analisado (Bardin, 1977/2014; Mozzato & Grzybovski, 2011).

A exploração do material consiste na definição de categorias (Mozzato & Grzybovski, 2011) e o tratamento é a etapa na qual os resultados são tratados, para que sejam significativos (Bardin, 1977/2014), o que ocorre por meio da inferência e interpretação do pesquisador. Para Bardin (1977/2014), “classificar elementos em categorias impõe a investigação do que cada um deles tem em comum com outros. O que vai permitir o seu agrupamento são os elementos comuns existentes entre eles” (p. 112).

A análise de dados dividiu-se em três momentos, conforme as técnicas de pesquisa utilizadas para sua obtenção: entrevista semiestruturada, cartões conceituais e diário de campo. O passo a passo está evidenciado na Tabela 4.

Tabela 4

Fluxo de Análise de Dados

Entrevistas	Cartões conceituais	Diário de campo
1º transcrição literal	1º transcrição na Ficha de Categorização (Anexo G)	1º modalidade <i>on-line</i> preenchimento do diário de campo (Anexo F), imediatamente após as entrevistas. Para a modalidade presencial, foi feita uma gravação de voz da pesquisadora para responder às perguntas do diário de campo
2º leitura da transcrição	2º leitura da transcrição	2º preenchimento do diário de campo com os dados de todas as entrevistas
3º categorização inicial	3º descrição dos sentidos e significados contidos em cada categoria	3º análise da descrição para evidenciar os critérios de saturação
4º categorização intermediária	4º categorização final	4º categorização intermediária

5º descrição das categorias intermediárias	5º categorização final
6º releitura e ajuste das categorias intermediárias	
7º categorização final	
8º descrição das categorias finais	

Esse fluxo de análise de dados, apresentado na Tabela 4, sintetiza cada uma das etapas necessárias para a análise dos dados da pesquisa. Embora utilizando-se do mesmo tipo de tratamento – a análise de dados de Bardin (1977/2014) –, cada técnica de pesquisa teve suas particularidades descritas a seguir.

11.4.1 Análise dos Dados das Entrevistas com Categorização *a Posteriori* dos Conteúdos

A pesquisadora realizou a transcrição de cada entrevista em uma tabela dividida em dados sociodemográficos, conteúdos categorização *a priori* e conteúdos categorização *a posteriori*. Foram utilizados números e cores para a identificação dos entrevistados. Após a transcrição, ocorreu a leitura completa de cada entrevista. Uma leitura com atenção flutuante, associação livre de sentimentos e percepções. A escuta receptiva e ativa aos estímulos presentes com cada empresário pautou a postura da pesquisadora. Procurou ficar atenta para não ser contaminada por suas próprias crenças e enunciados prévios, para se concentrar e extrair os significados atribuídos por eles aos questionamentos e não àquilo que a pesquisadora desejasse ouvir.

Após a releitura, as entrevistas tiveram seus conteúdos divididos em frases ou parágrafos, sendo identificados os sentidos e significados de cada trecho. Esta foi a categorização inicial. Concluída essa etapa, a próxima centrou-se em realizar um novo refinamento, reagrupando as categorias iniciais, também, por significados semelhantes. Assim, foi construída a categorização intermediária, formando um total de 24 temáticas. Para entender melhor cada uma dessas 24 categorias, foi feita uma descrição que será apresentada nos Resultados.

Por fim, o refinamento e o agrupamento das categorias intermediárias, com sentidos e significados semelhantes, deram origem a categorização final, composta por cinco itens: três categorias bases para o entendimento de FPT, uma categoria que evidencia os sentidos e significados prévios dos empresários sobre FPT e uma categoria que expressa conteúdos pontuais e sem reincidência entre os empresários – porém, dada sua importância, optou-se por criar essa categoria extra para discorrer sobre esses conteúdos. A saber, as categorias finais encontradas foram: Empresários e sua Relação com a Empresa, Crenças e Valores Organizacionais, Modos de Gestão, Concepção dos FPT e Conteúdos Não Recorrentes, que serão amplamente exploradas nos Resultados. Para finalizar esta etapa, foi realizada a descrição de cada uma das cinco categorias finais.

11.4.2 Análise dos Dados Coletados após a Apresentação dos Cartões Conceituais

Os dados advindos da apresentação dos cartões conceituais tiveram suas categorias de análise estabelecidas *a priori*: Fatores Psicossociais do Trabalho, Fatores de Riscos Psicossociais do Trabalho, Fatores de Proteção Psicossocial do Trabalho e Organizações Produtivas e Saudáveis. O Anexo G apresenta o modelo de Ficha de Categorização para estes conteúdos. A Figura 3 ilustra esse processo.

Ficha de catalogação <i>a priori</i>		
Categorias <i>a priori</i>	Conceito dos cartões	Respostas empresários

Figura 3. Processo de categorização *a priori*.

A transcrição dos conteúdos ocorreu diretamente na ficha de categorização e, após leitura, foram estabelecidos sentidos e significados recorrentes aos participantes. Com isso, foi possível estabelecer os conteúdos finais de cada categoria, ilustrando com trechos das entrevistas. Assim, as quatro categorias finais provenientes dos cartões conceituais: Fatores Psicossociais do Trabalho, Fatores de Riscos Psicossociais, Fatores de Proteção Psicossocial e Organizações Produtivas e Saudáveis.

O exercício proposto de apresentação dos cartões conceituais como uma técnica de pesquisa, no caso deste estudo, também pode ser caracterizado como uma breve intervenção de cunho da prevenção primária – conforme proposto por Botomé e Stedile (2015) –, com a possibilidade de atuar na educação de empresários e propiciar acesso aos conceitos de FPT, fatores de proteção e riscos, além de organizações produtivas e

saudáveis. Essa situação pode ser considerada como benefício aos participantes, ao levar em consideração que tal conhecimento poderá influenciar processos de tomada de decisões, visando organizações saudáveis e produtivas.

11.4.3 Análise dos Conteúdos do Diário de Campo

A análise dos relatos provenientes do diário de campo se deram, também, pela análise de conteúdos de Bardin (1977/2014). Um relatório de diário de campo (Anexo F) foi preenchido pela pesquisadora imediatamente após as entrevistas *on-line* e realizadas por meio de gravação de áudio, quando as entrevistas foram na modalidade presencial.

Após o preenchimento no relatório de diário de campo com os dados de todas as entrevistas, foi realizada uma análise da descrição, o que evidenciou os critérios de saturação e auxiliou na categorização intermediária. Para finalizar, houve nova leitura e compreensão para categorização final.

Ao final da análise dos conteúdos, a pesquisadora possuía cinco categorias provenientes da categorização *a posteriori* e outras três com conteúdos resultante da categorização *a priori*, provenientes dos cartões conceituais e do relatório do diário de campo, que contribuíram com informações pertinentes para a compreensão dos significados trazidos pelos empresários em relação aos FPT.

Os resultados e discussões de todo esse processamento de informações são descritos e analisados a seguir.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Neste capítulo serão descritos os resultados coletados por meio das três técnicas utilizadas: entrevistas semiestruturadas, cartões conceituais e diários de campo. Os conteúdos foram analisados à luz de Bardin (1977/2014) e seguiram propostas diferenciadas, com categorização *a posteriori* para as entrevistas semiestruturadas e a categorização *a priori* para cartões conceituais e diários de campo.

12.1 Fatores Psicossociais no Trabalho: Sentidos e Significados Atribuídos por Empresários

A descrição dos conteúdos identificados nos relatos dos participantes na busca pela compreensão dos significados atribuídos por empresários aos fatores de risco e de proteção psicossociais do trabalho é apresentada a seguir. Inicialmente, analisaram-se os conteúdos coletados nas entrevistas, seguidos pelos diários de campo e, por fim, pelos conteúdos expressos nos cartões conceituais.

12.1.1 Análise das Categorias Finais dos Conteúdos das Entrevistas

A seguir, serão descritas as categorias referentes aos sentidos e significados que os empresários atribuíram aos FPT, por meio das entrevistas estruturadas. Na Tabela 5, observam-se as categorias intermediárias, que deram origem às categorias finais, a partir da análise dos conteúdos das entrevistas.

Tabela 5

Refinamento das Categorias

Categorias intermediárias	Categorias finais
O empresário	1 - O empresário e a sua relação com a empresa
Relação empresa x família	
Significados e sentidos do trabalho + vínculo afetivo para o empresário	Essa categoria revela sentidos e significados que os participantes possuíam em relação às vivências enquanto empresários
Crescimento + inovação + perpetuação da empresa + empreendedorismo + continuidade	
Aprendizagens	

Situação financeira + comparação empresas
maiores

Fator de proteção para o empresário

Crenças e Valores

Função social da empresa

Saúde: aspectos individuais do trabalhador

Saúde como obrigatoriedade legal

Saúde mental

Cuidar dos trabalhadores

Capacitação, formação e treinamento

Intergeracionalidade

Influência das mídias

2 - Crenças e valores

organizacionais

Compila crenças e valores dos empresários que fundamentam as ações e tomadas de decisões em relação à organização como um todo e à saúde do trabalhador

Modo de gestão

Organização do trabalho

Necessidade dos trabalhadores

Promoção de ações pela empresa

3 - Modos de gestão

Evidencia conteúdos sobre a forma de gestão dos empresários e a relação com os trabalhadores

Fatores Psicossociais do Trabalho + fator de risco + fator de proteção + desconhecimento + dúvidas dos empresários sobre o conceito

4 - Concepções dos FPT

Uma categoria exclusiva para conhecimentos prévios dos trabalhadores sobre FPT, fatores de riscos e de proteção

Pandemia Covid-19

5 - Conteúdo não recorrente

Descreve uma temática relatada pontualmente, mas relevante na atualidade.

A Tabela 5 apresenta as 23 categorias intermediárias provenientes do refinamento dos conteúdos das entrevistas, as quais, por semelhanças, foram aglutinadas em 5 categorias finais, que são descritas e analisadas a seguir.

12.1.1.1 O Empresário e a sua Relação com a Empresa

Essa categoria derivou do aglutinamento de subcategorias que continham, em sua essência, depoimentos que descrevem a relação do empresário com a própria organização. Observou-se, no relato dos participantes, um conjunto de percepções pertinentes à relação estabelecida entre eles, a empresa e a família, além do vínculo afetivo com o sentido do trabalho. Inclui, ainda, percepções sobre aprendizados, situação financeira, comportamentos de inovação e empreendedorismo para perpetuação do negócio.

Os participantes, em sua maioria (71,4%), eram advindos de empresas familiares e seguiam nessa perspectiva, em que a sucessão tornou-se um objetivo pessoal e profissional. Esta foi uma temática muito presente nos depoimentos, o que parece evidenciar uma relação quase simbiótica (para tais participantes) entre negócio e família, conforme os relatos a seguir: *“Pra mim é a minha vida que está aqui dentro”* (E6) e *“Eu definiria minha empresa hoje como uma empresa que começou familiar e continua sendo familiar”* (E6).

Os movimentos de crescimento e a ampliação da empresa também ficaram evidentes, além da necessidade de perpetuação. Tondo (2014) refere que o planejamento para dar continuidade na empresa familiar inicia a partir do sonho dos fundadores, que vislumbram a continuidade do negócio como um meio de se perpetuarem entre gerações. Observou-se essa preocupação nos relatos da maioria dos participantes e o senso de responsabilidade que advém para cada um deles, como é possível identificar nos relatos: *“Toda minha família sempre trabalhou aqui dentro, sobreviveu aqui dentro. Então, é um legado que a gente passa agora para os nossos filhos e sobrinhos e que foi nos passado pelos nossos pais”* (E1) e *“É uma herança de vida”* (E2).

Outro componente desta categoria, a aprendizagem decorrente do envolvimento dos participantes com o cotidiano empresarial desde muito cedo, também foi destaque na maioria dos depoimentos, a fim de evidenciar a identificação com o negócio. A fala a seguir ilustra essas situações: *“Achava divertido [...], às vezes, meu pai colocava uma pecinha num torno mecânico e eu ia fazendo alguma coisinha e eu estava... pra mim, eu tava brincando. Mas, na realidade, eu estava aprendendo”* (E2).

A aprendizagem relacionada a competências e habilidades para gerir também teve recorrência nos depoimentos: *“São mais de 30 anos, né? Então... aqui eu aprendi a negociar, aprendi a ter paciência, aprendi a brigar, aprendi [...] os pormenores de um negócio”* (E1) e *“A gente tinha outras pessoas que faziam isso que não eram da família.*

Essas pessoas também foram meus tutores, a gente foi crescendo junto, fazendo todo o processo” (E5).

As aprendizagens destacadas nas entrevistas versam sobre o que Camillis e Antonello (2010) e Antonello (2011) referem como aprendizagem organizacional formal e informal. A aprendizagem formal nas organizações está ligada aos processos de treinamento e desenvolvimento. Já a aprendizagem informal é definida como aquela que ocorre de maneira não intencional e por meio das práticas diárias de trabalho (Camillis & Antonello, 2010; Antonello, 2011). Da mesma forma que, em diferentes momentos, relatam processos de aprendizagem formal, há o reconhecimento das aprendizagens cotidianas decorrentes de vivências que iniciaram ainda na infância na empresa da família, ao que os autores denominam de aprendizagem informal. Isso é notório nas falas a seguir: *“Me identifiquei bastante no curso e consegui aproveitar muita coisa do curso pra cá [empresa]. [...] E foi o caminho que eu fui seguindo para ir moldando o posto que estou hoje que é de diretor” (E5)* e *“Então, eu acho que foi um momento que não tem mestrado, doutorado, pós-doutorado que te ensina a lidar com esse tipo de situação” (E3).*

Assim, pode-se apontar que são os sentidos do trabalho, construídos a partir da interação com o meio, que encontram sustentação teórica no interacionismo simbólico. Verifica-se que os participantes demonstram um vínculo afetivo com suas organizações, o que, para Tondo (2014), está e estará sempre presente nas empresas familiares. As citações abaixo expressam a representatividade desse vínculo: *“A empresa tem 50 anos e comento que é minha irmã mais velha, né?” (E3)* e *“Muitas vezes, é difícil de deitar e dormir tranquilo!” (E1).*

O vínculo afetivo que tangencia o conteúdo trazido pelos participantes aponta, também, a preocupação dos empresários com sua tomada de decisões e com as responsabilidades que advém do papel que exercem. Por serem organizações familiares na sua essência, o comprometimento afetivo com a empresa origina-se, além das relações familiares envolvidas, de questões financeiras. Estas, por sua vez, podem extrapolar a busca por prover financeiramente a própria família em suas necessidades básicas e de incluir, também, os desejos e responsabilidades pela perpetuação da família por meio do negócio. Assim, as empresas configuram-se como fonte de subsistência familiar.

Dessa maneira, nota-se que a relação do empresário com sua organização, no que tange ao aspecto financeiro, é intensa. Entende-se que é o seu sustento e de sua família, além de ser o seu plano de vida. Para os participantes desta pesquisa, o sucesso está

associado ao lucro financeiro. Tondo (2014) reforça que recursos limitados são características das organizações familiares e que o controle dessas empresas baseia-se – fundamentalmente – na relação com as questões financeiras.

Os participantes demonstram entendimento quanto a necessidade de promover um ambiente de trabalho saudável e seguro, ao relatarem a necessidade de cumprimento da legislação: *“Eu diria que isso é uma obrigação de todo empreendedor”* (E1); *“Isso aí é uma obrigação nossa”* (E4) e *“Em termos físicos, eu acho que é bastante razoável tá. A iluminação acho também que é checada no no no PCMSO, é chegado o ruído, iluminação, banheiros, o meio ambiente em si é todo checado”* (E4).

As percepções evidenciadas nos relatos acima exteriorizam a preocupação com a saúde física e aquilo que a legislação coloca como obrigatoriedade. Entretanto, há percepções desses aspectos como custo e não investimento, o que reforça a saúde do trabalhador como obrigatoriedade e não como um valor estratégico da empresa.

Porém, há um aspecto da cultura regional a ser considerado: por serem empresas de pequeno e médio porte, há comparação em relação aos investimentos em saúde e segurança com empresas maiores. Logo, existe a percepção de que as empresas de grande porte possuem mais capacidades de investimentos superiores em saúde do trabalhador do que empresas de pequeno e médio porte. Isso está evidente na seguinte fala: *“As grandes empresas nem falar, né? Isso aí é um brinco. As pequenas é mais difícil né, como não têm recurso, o cara prioriza a produção e muita coisa deixa de lado, tá?”* (E4).

Dessa maneira, as percepções dos participantes evidenciam que o porte da empresa impacta na tomada de decisões de investimentos e no bem-estar dos trabalhadores. Ademais, em seus relatos, os empresários revelaram que suas organizações estão financeiramente saudáveis: *“A nossa empresa não tem dívida, não tem empréstimo, não tem impostos atrasados”* (E1).

Essa citação revela a percepção de todos os entrevistados em relação à situação financeira das suas organizações, o que parece ser um paradoxo se comparado com trechos dos depoimentos anteriores. Isso, pois houve relatos de que o investimento em saúde dos trabalhadores e FPT não ocorria, justamente, em decorrência da situação financeira.

12.1.1.2 Crenças e Valores Organizacionais

Essa categoria compila crenças e valores dos empresários que fundamentam suas ações e tomadas de decisões. Foi construída a partir das categorias intermediárias: Crenças

e Valores, Função Social da Empresa, Saúde Ligada aos Aspectos Individuais do Trabalhador, Saúde como Obrigatoriedade Legal, Saúde Mental, Cuidar dos Trabalhadores, Intergeracionalidade, Influência das Mídias e Capacitação, Formação e Treinamento. Observa-se que todas apresentam conteúdos significativos para a compreensão dos FPT pela classe empresarial, predominantemente ligados às convicções dos participantes em relação à saúde dos seus funcionários.

Os valores organizacionais são princípios e crenças que, se compartilhados, orientam o funcionamento e a vida da organização (Britto & Melo, 2014). Para Tamayo e Gondim (1996), tais valores são: “princípios ou crenças, organizados hierarquicamente, relativos a tipos de estrutura ou a modelos de comportamentos desejáveis que orientam a vida da empresa e estão a serviço de interesses individuais, coletivos ou mistos” (p. 63).

Os valores que surgiram nas entrevistas podem ser diferenciados quanto ao público final: valores em relação aos clientes, aos trabalhadores e empresários. Os valores frente aos clientes foram citados como agilidade, fidelidade, qualidade do produto, versatilidade e credibilidade, comprometimento, segurança dos clientes e confiança. Os valores relacionados aos trabalhadores, por sua vez, emergiram na forma de segurança no trabalho, cuidado com o trabalhador e desenvolvimento humano. Já empreendedorismo, gestão transparente e empresa familiar surgem enquanto valores para os empresários. São valores distintos que os empresários atribuem a cada público e que balizam suas ações.

Outras crenças também ficaram evidentes na análise dos conteúdos expressos nas entrevistas. A crença de que fatores individuais como, por exemplo, estilo de vida, educação e cultura dos próprios trabalhadores são os principais fatores de risco para a saúde destes, os quais emergiram, de maneira natural, em 100% dos empresários entrevistados.

Outra crença revelada pelo estudo é que, para os participantes, a saúde do trabalhador é sinônimo de obrigatoriedade legal, regida principalmente pelas normas regulamentadoras, cuja responsabilidade está sob os cuidados dos profissionais de RH ou equipes do Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT).

Para os entrevistados E6 e E2, respectivamente: *“Não é minha área. Não é eu que cuido disso, mas está se estudando com uma empresa de saúde no trabalho essas coisas”* e *“Questões relacionadas à saúde, na verdade é que ... se monitora as pessoas, a gente tem um RH”*. Esses relatos ilustram percepções externalizadas do empresário com a saúde dos

seus funcionários. Ao mesmo tempo, parece revelar que este é um indicador pouco considerado ou inexistente nas estratégias de negócio. Tal crença de que “a saúde é apenas o comprometimento em cumprir a legislação” parece corroborar a manutenção de outras crenças, como: “a saúde mental está associada ao processo terapêutico clínico individual” e “o trabalhador está mais estressado, ansioso e deprimido em decorrência do estilo de vida atual”.

Tais afirmativas parecem se retroalimentar, quando explicadas pelos empresários. Eles acreditam que a saúde dos trabalhadores é o resultado de fatores individuais deles próprios, condições de vida e vulnerabilidades. Já a empresa, na concepção dos participantes, possui a obrigatoriedade de cumprir uma legislação que versa sobre condições de segurança e saúde nas organizações. Com isso, ao falar sobre saúde mental no trabalho, as percepções compartilhadas são de ser uma responsabilidade que não cabe ao empresário. A lógica de sustentação dessas crenças, segundo eles, parece ser de que já existe a legislação para normalizá-las e os cuidados com a saúde mental devem estar vinculados apenas à responsabilidade de cada sujeito, o que reforça um enfoque eminentemente individual. Essas percepções expressam a crença dos empresários participantes em reconhecer apenas os fatores exógenos à organização do trabalho como os principais balizadores da saúde dos trabalhadores.

Outra crença que traz robustez à percepção de que os empresários possuem o entendimento de saúde do trabalhador, principalmente, focado nas questões individuais e externas à organização, é que parece existir, por parte da classe empresarial, uma preocupação com as mídias digitais e em como estas influenciam negativamente os trabalhadores. Novamente, verificam-se indícios de uma crença que sugestiona os fatores exógenos à organização do trabalho como preponderantes na saúde dos trabalhadores.

Embora de modo pouco recorrente, outra ideia expressa nos relatos é de que a capacitação, a formação e o treinamento contribuem para o desenvolvimento dos RH, o que auxilia em uma maior autonomia por parte dos trabalhadores. A convicção de que desenvolver pessoas influencia na produtividade pode ser uma crença diferencial de organizações saudáveis, embora apareça de forma pouco recorrente na pesquisa. A fala do E3 evidencia essa questão: “*O desafio das organizações, hoje, é tu conseguir potencializar os recursos humanos que tu tem, para atingir os resultados que tu deseja, né?*”.

Outras percepções evidenciadas em diferentes momentos das entrevistas revelaram a crença de que a intergeracionalidade é uma preocupação nos ambientes laborais pela

presença da diversidade nas maneiras de pensar, sentir e agir. Essa crença está fundamentada na alteração da idade populacional, que apresenta o Brasil como um país no qual o número de idosos será maior do que o de crianças (Saad, 2019). Estudos de cenários futuros, propostos pela WHO (2005), apontam que, até 2025, o Brasil será o sexto país do mundo em número de idosos. Isto leva a crer que boa parte dessas pessoas continuarão trabalhando, inclusive pelas alterações na legislação previdenciária, que propõem mais restrições para a aposentadoria.

De acordo com Saad (2019) é “um triunfo da humanidade o fato de chegarmos nesta situação” (p. 32), ou seja, o autor reforça a importância do controle da fecundidade aliado ao atraso da mortalidade e ao aumento da expectativa de vida, entendendo-o como uma das situações esperadas. Entretanto, a longevidade, considerada um êxito da humanidade, também gera adversidades. Atualmente, entende-se que aliar longevidade e trabalho é um desafio, visto que o envelhecimento da população traz para a sociedade o desafio da convivência de diferentes gerações nos distintos espaços de vida (Camarano, Kanso & Fernandes, 2016). Inclui-se, aqui, os contextos organizacionais.

Um dos embates do aumento da expectativa de vida populacional brasileira, segundo Gradim, Castro, Tavares e Cavalcanti (2016), é que o envelhecimento associa-se à perda da capacidade funcional e ao aumento da dependência nas atividades do dia a dia. Com isso, cresce a necessidade de adequação física e cognitiva dos ambientes laborais, além da atuação em prol da diversidade e equidade no trabalho.

A fim de finalizar essa categoria, apresenta-se a crença relativa à função social das empresas. Para Gerdau (2003), o papel social da empresa surge como uma nova dimensão organizacional, advinda da sociedade moderna. Os participantes desta pesquisa relatam a melhoria da qualidade de vida dos funcionários pela oferta de possibilidades e de desenvolvimento pessoal e profissional como a função social da empresa.

A presente categoria revelou crenças e valores dos empresários embasados na saúde física dos trabalhadores. Além disso, evidenciou que o cumprimento da legislação é o que a garante, sendo essa uma responsabilidade setorializada nas empresas. Nota-se, também, que os empresários projetam nos fatores individuais dos trabalhadores (estilo de vida, educação, cultura e vulnerabilidades) os aspectos determinantes para a saúde. Muito embora relatem que a promoção da qualidade de vida dos empregados é tida como uma função social na empresa, ressaltam que as possibilidades de desenvolvimento dos funcionários se refletem na produtividade.

12.1.1.3 Modos de Gestão

A aglutinação das categorias intermediárias Modo de Gestão, Organização do Trabalho, Necessidade dos Trabalhadores e a Promoção de Ações de Promoção da Saúde deram origem à categoria final Modos de Gestão, que evidencia conteúdos recorrentes sobre a forma de gestão dos empresários e a sua relação com os trabalhadores.

Como uma das primeiras constatações, os empresários revelaram percepções sobre mudanças nas formas de gestão das organizações, que, atualmente, se encontram mais voltadas para o ser humano. Estas, permitem uma maior participação e promovem o desenvolvimento, o que está ilustrado, por exemplo, nas falas: *“Eu não sei se antes era uma postura de chefe e funcionário, de obediência... e, agora, mudou. A gente percebe nitidamente essa mudança na gestão de pessoas”* (E3) e

Como eu sou jurássico, eu já fui funcionário também. E eu acho que evoluiu bastante a questão do trabalho em si. De um tempo, quando eu trabalhava, era comum o bullying, o racismo, aqueles chefes autoritários [...] hoje em dia, não tem mais isso, é muito difícil você ver. Existe respeito. (E4)

Assim, evidenciaram percepções quanto a um perfil democrático da classe empresarial, que visa a transparência e a proximidade com seus funcionários. Além da importância da participação dos trabalhadores, ressaltando o Programa de Participação nos Lucros e Resultados (PPR): *“Participação nos lucros: se a empresa vai bem, todo mundo vai bem!”* (E4).

Esses conteúdos denotam percepções quanto a um trabalhador envolvido com seu trabalho e de empresas que propiciam um ambiente para isso. Porém, ao analisar os relatos, verifica-se que as necessidades dos funcionários nem sempre são consideradas e algumas ações são realizadas inferindo-as. Houve depoimentos de que intervenções voltadas à saúde são realizadas, todavia com pouca aderência. Para isso, levanta-se a hipótese de que nem sempre os trabalhadores são escutados em suas reais necessidades, o que leva a uma baixa assertividade e resolutividade nas propostas de intervenções. Desse modo, percebeu-se a preocupação, por parte dos empresários, em oferecer e fornecer algo que possa impactar positivamente na vida dos funcionários, mas sem promover ações para verificar as verdadeiras demandas dos trabalhadores, o que pode ser visualizado no relato de E5: *“Por vezes, tu passa a informação que ele quer ouvir, mas não da maneira que ele quer”*.

Outro aspecto evidenciado nas percepções dos participantes é que, mesmo sem programas estruturados, as empresas oferecem uma diversidade de ações de cunho preventivo à saúde do trabalhador. São ações que vão desde propiciar alimentação saudável, treinamentos, desenvolvimentos, espaços de conversa e encaminhamentos externos – quando necessário –, até a oferta de benefícios.

Constatou-se, portanto, que os modos de gestão relatados possuem características democráticas e participativas. Entretanto, as ações interventivas, principalmente naquilo que se refere à saúde do trabalhador, não revelaram preocupações em conhecer as suas necessidades – em parte, por não serem ouvidas. Logo, são diferentes ações em prol da saúde mental do trabalhador que são realizadas, mas que parecem não estruturadas ou pensadas para essa finalidade.

12.1.1.4 Concepções a Respeito dos Fatores Psicossociais no Trabalho

Essa categoria traz os conteúdos expressos nas verbalizações dos empresários sobre os FPT. Foi construída a partir das categorias intermediárias Fatores Psicossociais do Trabalho, Fator de Risco, Fator de Proteção, Desconhecimento e Dúvidas dos Empresários com Relação a FPT. Assim, o objetivo é explicitar as concepções dos participantes sobre o que entendem por FPT.

Em um primeiro momento, foi possível perceber dúvidas e, até mesmo, desconhecimento acerca dessa terminologia, como ilustram os relatos: “*Fator psicossocial do trabalho... não é muito a minha área*” (E2); “*Como sou mais da área técnica e industrial, não tenho muito o que falar sobre isso*” (E4) e “*A gente que é leigo no assunto tem uma certa dificuldade de perceber isso. Eu te diria que eu não teria essa capacidade de identificar*” (E6).

Desse modo, percebe-se não apenas o desconhecimento, mas um entendimento de que os FPT devem estar vinculados a uma área ou setor dentro da empresa, como RH ou SESMT, o que foi mencionado anteriormente. Os entrevistados revelam um desconhecimento ou, até mesmo, a negação de que a própria organização do trabalho, em toda sua amplitude, pode ser fonte de fatores de riscos ou de proteção psicossocial. Da mesma forma, evidencia um entendimento fragmentado de empresa, saúde, trabalho e trabalhador nesse quesito.

As falas dos empresários expressaram crenças fortalecidas de que os fatores psicossociais estão relacionados ao estilo de vida dos trabalhadores, cultura, local e

experiências, que têm interferido no ambiente de trabalho, como, por exemplo, endividamento, divórcio, doenças, problemas na familiares, além da forma como se dá o enfrentamento individual destas situações. Este pode ser esse um dos motivos pelos quais, para os entrevistados, os FPT possuem uma associação direta com atendimento psicoterapêutico clínico. As seguintes afirmações explicitam esse pensamento: *“Como a pessoa lida com a frustração, como a pessoa lida com o feedback negativo, que acontece, né”* (E3); *“Quando a gente fala de psicossocial a gente... Tem a vida das pessoas lá fora. Muitas vezes, as pessoas trazem problemas de fora pra dentro”* (E7); *“A gente não consegue entrar na casa da pessoa”* (E5) e *“Psicossociais me remete à questão de como o trabalhador, o funcionário está dentro do seu convívio entre os funcionários e a comunidade e os fatores que influenciam nisso”* (E2).

As percepções sobre os fatores de riscos psicossociais vieram dotadas de significados relevantes como a associação com a empresa, a inclusão da organização do trabalho e de não focar apenas nas questões individuais dos trabalhadores. Por mais que tenham referido *“a maneira como se vive”* (E6), a sociedade e os endividamentos, também trouxeram como fatores de riscos o estresse gerado pela pressão na produtividade, a necessidade de horas extras, as demandas de cliente, de mercado e o cansaço gerado nessa relação.

Sobre os fatores psicossociais de proteção, houve relatos de algumas ações idealizadas pelas empresas como, por exemplo, pesquisas de clima organizacional, políticas de *feedback*, contratação de psicólogos, preparação da equipe de gestores para escuta e encaminhamento sempre que necessário. Como ilustração, é possível citar: *“A gente faz pesquisa de clima organizacional todo ano e trabalha alguns pontos-chave”* (E3).

Além disso, percebeu-se que são realizados movimentos não estruturados, sem planejamento ou objetivos definidos, mas que podem ser considerados como fatores de proteção. Os relatos evidenciaram atividades de suporte aos trabalhadores em momentos de adversidades, como intervenções com foco em relacionamento, tabagismo, saúde em geral, aspectos financeiros, além de conversas informais com os trabalhadores. O depoimento de E6 expressa esse aspecto: *“Tem-se feito reuniões e conversas, conversas no sentido da importância deles no trabalho, da importância deles para a empresa e pra eles como pessoa”*.

Há, por meio dos conteúdos trazidos nas entrevistas, o entendimento de que as organizações devem desenvolver os fatores de proteção psicossociais, como expresso na citação a seguir: *“A gente acredita, assim, que a gente precisa ter um ambiente saudável, um ambiente que não seja pesado, que as pessoas consigam levantar da cama facilmente todos os dias para vir trabalhar”* (E7).

Embora sejam percepções compartilhadas, os participantes pareceram ainda não reconhecer que muito do que fazem já constituem formas gestão de FPT, mesmo que de modo pouco estruturado.

12.1.1.5 Conteúdo Não Recorrente

Essa é uma categoria que descreve uma temática relevante na atualidade e que foi destacada pontualmente pelos participantes deste estudo. Trata-se da Pandemia de Covid-19.

Uma situação disruptiva no mundo do trabalho tem sido a pandemia da Covid-19, desde o início do ano de 2020, mais precisamente, em março, no Brasil. Todas as relações, pessoais e profissionais, foram impactadas de alguma maneira, quer seja pela doença, suas consequências e perdas ou pelas novas formas de se organizar e relacionar, impostas pelo isolamento e distanciamento social.

A totalidade da população brasileira está acometida pelo impacto psicossocial, mesmo que em diferentes níveis de intensidade e gravidade (Fundação Oswaldo Cruz [Fiocruz], 2020). Para Ferreira e Falcão (2020), embora sem ser possível generalizar, a pandemia ampliou as condições de precarização do trabalho perceptíveis anteriormente. Favoreceu o surgimento de novas fontes de estresse e adoecimentos, além de implicar no funcionamento psicossocial, em função das condições estabelecidas de isolamento, o que trouxe impactos importantes para a qualidade de vida no trabalho contemporâneo.

Para Rodrigues, Moscon, Queiroz e Silva (2020), mesmo com a manutenção dos vínculos de trabalho, a população teve alteração considerável nas rotinas laborais e pessoais. Os mesmos autores referem o conflito presente para aqueles que, atuando em atividades consideradas essenciais, entendem o trabalho como fundamental durante a pandemia, mas também sofreram (e sofrem) com os efeitos psicológicos do medo do contágio.

A pandemia surgiu nos relatos como uma situação que afeta a saúde mental de toda população. Manifestaram-se na comparação com grandes empresas, que teriam mais

recursos financeiros para adequar espaços de trabalho e situações cotidianas, assim como nas demonstrações de apoio e cuidado interno com as equipes. Castro, Oliveira, Morais e Gai (2020), sugerem, inclusive, a adoção de estratégias para reduzir impactos desfavoráveis às atividades corporativas e que visem o bem-estar dos trabalhadores.

Mesmo assim, no que tange à pandemia nas organizações, foi perceptível que, para os empresários, a preocupação está direcionada aos fatores exógenos ao contexto de trabalho, ou seja, preocupam-se com o estilo de vida e com o cuidado (ou não) dos funcionários. O relato de E6 ilustra isso: *“A gente vive um momento delicado em função da pandemia e tal. Isso impactou muito a vida das pessoas emocionalmente, porque nós aqui, a gente não teve casos!”* (E6).

Analizados os conteúdos das entrevistas, torna-se oportuno discorrer sobre as respostas dos participantes aos cartões conceituais.

12.1.2 Análise das Categorias Finais dos Conteúdos dos Cartões Conceituais

Apresentados e lidos aos participantes ao final das entrevistas, os cartões traziam conceitos amplamente utilizados nesta pesquisa. Após a leitura, os participantes foram convidados a discorrer sobre suas primeiras impressões acerca de cada conceito. Os conceitos apresentados foram:

- a) Fatores psicossociais do trabalho: “os fatores psicossociais do trabalho referem-se às interações entre meio ambiente e condições de trabalho, condições organizacionais, funções e conteúdo do trabalho, esforços, características individuais e familiares dos trabalhadores” (ILO, 1986, p. 3);
- b) Fatores de riscos psicossociais: trazidos por Cox & Griffiths (em Leka, Jain, Zwetsloot & Cox, 2010), que os definem como “aqueles aspectos do desenho do trabalho, da organização, o local do trabalho e seus contextos sociais e organizacionais que têm o potencial de causar danos psicológicos ou físicos” (p. 298);
- c) Fatores de proteção psicossociais: os fatores de proteção psicossocial relacionados ao trabalho são fatores protetores que estão associados à ideia de apoio, ajuda e fortalecimento, que promovem interações favoráveis e a construção de organizações saudáveis (Zanelli & Kanan, 2018);
- d) Organizações produtivas e saudáveis: conceito de Madalozzo e Zanelli (2016) que entendem como organizações produtivas e saudáveis “aquelas voltadas para a

produção de bens e serviços que fundamentam suas práticas no pressuposto de que a integridade e saúde física e mental de seus integrantes, assim como os recursos do planeta possuem limites e, portanto, precisam ser preservados” (p. 54).

Logo após a transcrição das entrevistas, os relatos foram submetidos à análise de conteúdos de Bardin (1977/2014), sendo os próprios conceitos considerados como categorias (definidas, portanto, *a priori*). A Tabela 6 traz a descrição das categorias.

Tabela 6

Descrição das Categorias a Priori

Conceitos	Percepções dos empresários
Fatores Psicossociais do Trabalho	Dúvidas na compreensão Interação entre o ambiente físico do trabalho e as questões individuais dos trabalhadores, com as questões individuais prevalecendo nas falas
Fatores de Riscos Psicossociais	Legislação e riscos ocupacionais Organização do trabalho
Fatores de Proteção Psicossocial	Desenvolvimento de pessoas Fortalecimento dos trabalhadores Responsabilidade para o empresário
Organizações Saudáveis e Produtivas	Sustentabilidade e meio ambiente Indicadores: satisfação e engajamento e gestores como rede de apoio Saúde individual

A Tabela 6 representa as categorias finais com as respectivas recorrências das percepções dos empresários sobre os conceitos apresentados nos cartões, a partir do refinamento de conteúdos, que serão expostas a seguir.

12.1.2.1 Fatores Psicossociais do Trabalho

Os empresários relacionam os FPT com a interação entre o ambiente físico do trabalho e as questões individuais dos trabalhadores, porém fortalecem os aspectos individuais. A ILO (1986) foi a referência utilizada para a definição de FPT em um

conceito que considera o funcionário diante de sua situação social, individual e laboral. Sendo assim, o relato que segue ilustra essas percepções: “*O que o ambiente externo influencia no interno? Então, o que o funcionário traz de fora, os problemas pessoais dele que acabam afetando o trabalho, isso?*” (E3).

Além disso, os participantes tornaram evidentes as dúvidas em relação à compreensão do conceito: “*Eu li e não entendi!*” (E6) e “*É um pouco mais abrangente do que eu imaginei*” (E2).

12.1.2.2 Fatores de Riscos Psicossociais

O conceito de fatores de riscos psicossociais utilizado neste estudo foi de Cox e Griffiths (1996), os quais evidenciam o que pode causar danos psicológicos ou físicos aos trabalhadores. Após a leitura, os conteúdos que expressam o entendimento desse conceito pelos empresários são basicamente de que o risco psicossocial está ligado à legislação e aos riscos ocupacionais. A atenção foi concentrada naquilo que pode causar danos físicos e que a legislação, por meio das normas regulamentadoras, busca a prevenção ou eliminação.

Surgiram também percepções mais compreensivas, as quais consideram a organização do trabalho, a pressão no trabalho, o ambiente e a estrutura, o desenvolvimento de pessoas, os treinamentos e a perspectiva de crescimento, ou seja, de que as formas de trabalho e de gestão também podem ser consideradas fatores de riscos. Isso representa uma percepção significativa para a presente pesquisa. O recorte apresentado a seguir retrata esse olhar para os riscos psicossociais: “*Essa pressão que existe no trabalho em si, essa existe muito e interfere bastante*” (E6). Isso parece evidenciar que, em certa medida, os participantes identificam fatores de riscos psicossociais, mas não os definem como tal.

A percepção dos participantes reforça a ideia de que a saúde dos trabalhadores está no cumprimento da legislação e que, mesmo atentos às questões de gestão e organização do trabalho, as normas regulamentadoras regem o olhar sobre a saúde em contextos organizacionais. Essa constatação fortalece as constantes dúvidas sobre a inserção ou não dos FPT de forma mais direta na legislação, como apresentado na Justificativa desta pesquisa.

Baruki (2017), em sua tese de doutorado, apresenta uma proposta de norma regulamentadora voltada para fatores de riscos psicossociais. Atuante nas demandas de fiscalização do trabalho em um órgão governamental brasileiro, a autora evidencia,

empiricamente e por meio de diferentes reportagens, a necessidade de uma norma com foco nos fatores psicossociais. Inclusive, fez parte de um grupo de trabalho nacional com esse objetivo.

Segue um trecho da norma proposta por Baruki (2017):

NR XX – Prevenção dos Fatores de Riscos Psicossociais no Trabalho. XX.1 Do objetivo e campo de aplicação. XX.1.1 Esta Norma Regulamentadora - NR tem por finalidade estabelecer as diretrizes básicas para a implementação de medidas de proteção à segurança e à saúde dos trabalhadores ante os fatores de riscos psicossociais no trabalho em todos os estabelecimentos públicos e privados. XX.1.2 Para fins de aplicação desta norma entendem-se por fatores de riscos psicossociais no trabalho aqueles que, presentes no local ou condição em que se realiza o trabalho, trazem ou podem trazer danos à saúde mental do trabalhador, a exemplo de: a) intensificação do ritmo de trabalho além da capacidade do trabalhador; b) sobrejornada abusiva de trabalho; c) trabalho em turnos; d) precarização das relações trabalho; e) vulnerabilidade em razão de sexo, idade, deficiência ou outros fatores; f) trabalho isolado; g) discriminação; h) falta de proteção à saúde e a segurança no trabalho; i) exigências emocionais elevadas no trabalho; j) obstáculos à conciliação entre a vida profissional e a vida privada; k) exposição à violência em razão do trabalho; l) constrangimentos indevidos; m) agressão ou assédio moral; n) assédio sexual; o) agentes químicos comprovadamente desencadeadores de transtornos mentais não orgânicos relacionados ao trabalho. (p. 248-249)

12.1.2.3 Fatores de Proteção Psicossocial

O conceito apresentado de fatores de proteção psicossocial relacionados ao trabalho, elaborado por Zanelli e Kanan (2018), fortalece as interações favoráveis e a construção de organizações saudáveis. O entendimento desse conceito pelos empresários abrange três tópicos. O primeiro refere-se à atuação da empresa para o desenvolvimento de pessoas, inclusive, designando uma gestão preparada e que represente uma rede de apoio aos funcionários, o que está evidenciado na seguinte fala: *“Normalmente, a gente tenta capacitar o pessoal, fazendo alguns cursos internos ou buscando terceiros. E isso a gente tem feito”* (E2).

O segundo tópico diz respeito ao desenvolvimento das pessoas que também ocorre de modo a fortalecer os trabalhadores diante de sua condição individual e social. Isso está expresso nos depoimentos de E5 e E3, respectivamente: *“De ele estar bem em casa, provavelmente, vai estar bem aqui também, né?”* e

Acho que isso está relacionado a que forma a organização tem ações pra proteger seus colaboradores no sentido de saberem lidar tanto com as emoções tanto com os problemas pra que aquilo não se transforme em algo que possa gerar uma doença.

Já o último tópico revela uma percepção significativa de que esse conceito expressa uma ampla responsabilidade para o empresariado, ao que se sentem desconfortáveis. Essa percepção reflete-se no trecho abaixo:

É bem abrangente isso aí. Novamente, eu respondo assim, a gente tem que cuidar de tanta coisa, sabe? A gente... eu faço parte [de associações], como empresários estamos comprando medicamentos, fazemos manutenção de praças, de graça... a gente faz tanta coisa além de dar o emprego que eu acho que sei lá... é um abuso, às vezes, até. Dá vontade de largar tudo. É tudo com nós... tenho que prover o salário, tenho que prover o transporte, tenho que prover a condição emocional dele. Mas nós não somos deuses, nós somos limitados, né... mas eu acho gozado que o PCMSO verifica todas as condições de trabalho, mas a minha... eles não vem aqui pra ver se a luz está boa, se eu estou trabalhando em condição boa... eu posso morrer, mas para o funcionário eu tenho que dar. É uma certa hipocrisia, sabe? [...]. E toda responsabilidade é do empresário, de pagar imposto, sabe? Então, é complicado. (E4)

O relato desse empresário transparece a inquietude em responsabilizar-se por algo que eles próprios acreditam não ser sua obrigação, já que, para a classe empresarial, atentar-se aos fatores de proteção seria algo que extrapola a legislação e cabe somente aos próprios trabalhadores. Porém, faz-se necessário reforçar que os próprios participantes trouxeram conteúdos relevantes no que tange aos fatores de proteção. Nota-se que há muitas ações que são desenvolvidas, mas pouco estruturadas, tampouco estas são percebidas como proteção psicossocial.

12.1.2.4 Organizações Saudáveis e Produtivas

O conceito de organizações saudáveis e produtivas apresentado nos cartões conceituais é de Madalozzo e Zanelli (2016). Trata-se de um conceito amplo que evidencia as interfaces da relação entre trabalho e saúde e a necessidade de ações de cunho preventivo e contínuo.

Os empresários, após contato com esse conceito, dividem suas opiniões em três perspectivas: a primeira, que percebe organização saudável apenas vinculada às questões de sustentabilidade e meio ambiente, o que coloca em relevo os recursos físicos do planeta; a segunda, que traz como referência para organizações saudáveis os fatores de proteção psicossocial, como, por exemplo, engajamento, satisfação e rede de apoio nas organizações, além de investimentos para a saúde; e uma terceira perspectiva que expressa o conceito como preservação da saúde individual, direcionada a cuidados físicos, sociais e individuais de cada trabalhador e fortalece a necessidade de atendimento clínico psicológico para lidar melhor com situações particulares.

A análise de conteúdos dos cartões conceituais torna evidente que os empresários reconhecem os aspectos individuais dos trabalhadores como o quesito de maior impacto para a percepção dos FPT. Não desconsideram a sociedade e nem totalmente o ambiente de trabalho e sua organização, mas o foco – a essência de suas percepções – está nas pessoas, em seus hábitos, comportamentos, atitudes, vulnerabilidades e em seus valores culturais, mesmo quando estão em contato com os conceitos.

12.1.3 Análise das Categorias Finais dos Conteúdos dos Diários de Campo

A análise dos diários de campo, que expressa percepções da pesquisadora após a realização das entrevistas com os participantes, pode ser visualizada na Tabela 7. Na entrevista semiestruturada, foi inserida uma pergunta que buscava identificar se os empresários reconheciam ou não a presença de FPT em suas empresas. O relato nos diários de campo está baseado nesta pergunta, além do registro das impressões gerais após a realização de cada entrevista.

Tabela 7

Percepções da Pesquisadora Imediatamente Após a Entrevista

Empresário	Possui perfil da pesquisa?	Percebe o trabalho como um fator psicossocial?	Percepções da pesquisadora imediatamente após a entrevista
E1	Sim	Parcialmente	A empresária relata a promoção de diversas ações com foco em saúde e bem-estar dos trabalhadores, mas com foco na mudança de hábitos individuais dos funcionários. Acredita que a saúde mental e os FPT estão intimamente ligados aos fatores individuais e que estes são levados para o contexto organizacional.
E2	Sim	Não	Desconhece os FPT e relata não ser sua área de responsabilidade na empresa. Delega para o RH este papel. Percebe que algumas ações na forma de trabalho da empresa podem gerar estresse, preocupação e até acidentes, como horas extras excessivas. O conceito não é conhecido e as ações realizadas pela empresa não são reconhecidas. Há o entendimento de que o trabalho pode interferir na saúde, porém sem investimentos por questões financeiras.
E3	Sim	Parcialmente	Demonstra preocupação com os trabalhadores, principalmente os que exercem funções de gestão, com foco na saúde mental e no apoio nas tomadas de decisões. Também reforça os aspectos individuais de cada trabalhador como fonte de fatores de riscos.

E4	Sim	Não	Para este participante, o FPT está ligado à vida particular de cada trabalhador. Está “em casa”. Saúde é sinônimo de saúde física e fator de risco está diretamente relacionado apenas com o risco físico e de acidentes. Embora tenha essa percepção sobre saúde dos seus funcionários, o empresário relata uma relação de proximidade, baseada em autonomia e responsabilidades com os trabalhadores, o que revela uma preocupação e intervenções não estruturadas com intuito de promover o bem-estar no trabalho.
----	-----	-----	--

E5	Sim	Não	Em um primeiro momento, apenas foca na saúde física dos funcionários. Ressalta que o “lá fora” e as mídias sociais é que influenciam na saúde mental dos trabalhadores. Demonstrou estar disponível com sua equipe e, preocupado com questões de saúde, contratou um médico que atende os trabalhadores na empresa duas vezes por semana. Há também uma psicóloga que atua na melhoria de processos da psicologia organizacional. Percebeu-se que, embora demonstrando um olhar voltado ao trabalhador, os esforços ainda estão focados na crença de que as questões individuais é que definem a saúde dos trabalhadores. Quem sabe seja por isso a dificuldade em considerar o trabalho como fator psicossocial e promover intervenções também nesta esfera e não apenas nos aspectos individuais, cultura e estilo de vida dos funcionários?
E6	Sim	Não	A saúde física resume a saúde dos trabalhadores. Em nenhum momento conseguiu fazer referência aos FPT em sua empresa. Associa FPT ao atendimento psicoterápico clínico e refere que os trabalhadores não teriam maturidade para tal processo. Para o empresário, os FPT fazem parte apenas do estilo de vida dos trabalhadores.

E7	Sim	Parcialmente	Apresenta a empresa construída em pilares e valores que enaltecem o desenvolvimento de pessoas e o papel social da organização, que é desenvolver pessoas. Relata algumas ações, porém comenta que, em momentos de crise, o desenvolvimento de pessoas tem seus recursos diminuídos ou até cessados temporariamente. Embora acredite que o ambiente organizacional possa afetar a saúde dos trabalhadores, também traz, em diferentes momentos da entrevista, que os FPT estão vinculados aos funcionários e seus estilos de vida.
----	-----	--------------	--

A Tabela 7 revela que os empresários não percebem – ou percebem de forma parcial – o trabalho com fator psicossocial. Da mesma forma, é possível observar que mesmo aqueles que possuem entendimento parcial dos FPT trazem na essência de suas falas, quer sejam por conteúdos latentes ou manifestos, que a origem dos FPT está vinculada apenas aos fatores exógenos à organização do trabalho. Referem ainda que o foco está nas questões individuais de cada trabalhador, o que contempla estilo de vida, cultura, estrutura de enfrentamento de adversidades, vulnerabilidades, entre outros. Esse foi o conteúdo que se repetiu em todas as entrevistas e que foi utilizado como fator de saturação para a sua continuidade.

Cabe observar que na Tabela 7 estão apenas os participantes que tiveram suas falas transcritas e seus conteúdos analisados. Os demais foram suprimidos da Tabela 7, já que o perfil não estava de acordo com o descrito na pesquisa (E9 e E10) ou devido à ocorrência de comprometimento na gravação *on-line*, o que impossibilitou a transcrição e análise (E8).

Outra percepção evidente derivada dos relatos dos diários de campo é que, mesmo desconhecendo conceitos de fatores psicossociais e não os reconhecendo em suas organizações, os empresários entrevistados desenvolvem algumas ações focadas na saúde e bem-estar dos trabalhadores. Desse modo, foi possível perceber ações realizadas com objetivo de desenvolver hábitos saudáveis de alimentação, atividades físicas, finanças

pessoais e cuidados em relação ao estresse. Essas ações geralmente são pontuais e não estruturadas, o que pode justificar a dificuldade de enxergá-las como investimentos que necessitam de planejamento e de indicadores a serem acompanhados.

Percebe-se, ainda, que os FPT não são nomeados, mas são trabalhados. Da mesma forma, não são compreendidos enquanto conceito, porém, mesmo sem ter conhecimento, os empresários desenvolvem ações. Por fim, para melhor visualização e síntese, apresentam-se, na Tabela 8, os gerais resultados da pesquisa:

Tabela 8

Descrição Sintetizada dos Resultados da Pesquisa

Conteúdo	Definição
Categorização <i>a posteriori</i>	Empresário e sua relação com a empresa; Crenças e valores organizacionais; Modos de gestão; Concepção dos FPT; Conteúdos não recorrentes.
Categorização <i>a priori</i>	Conceitos de FPT, fatores de riscos e de proteção psicossocial e organizações saudáveis e produtivas.
Conteúdos dos diários de campo	Os FPT possuem suas origens em fatores exógenos à organização do trabalho/ aspectos individuais dos trabalhadores; Ações em prol da saúde dos trabalhadores não estruturadas.

De acordo com o que já foi apresentado e considerando que o objetivo geral da pesquisa era propor estratégias para o desenvolvimento de organizações saudáveis por meio da análise dos significados atribuídos por empresários aos fatores de riscos e de proteção psicossociais do trabalho, os principais resultados apontam para oito categorias que retratam a percepção dos empresários em relação aos FPT. Os resultados sintetizados na Tabela 8 deram espaço para diversas associações. Nesse sentido, considera-se oportuno

discorrer sobre as principais descobertas da pesquisa, o que será realizado no próximo capítulo.

FATORES PSICOSSOCIAIS DO TRABALHO E ORGANIZAÇÕES SAUDÁVEIS SOB A PERSPECTIVA DE EMPRESÁRIOS

[...] uma parte significativa dos fenômenos que a psicologia estuda provém, tem sua origem, sua determinação, é explicada, no e pelo trabalho.

(Codo, Soratto & Vasques-Menezes)

Neste capítulo, serão apresentadas as descobertas da pesquisa que, além das categorias citadas anteriormente, contêm constatações que ampliam a compreensão sobre as percepções dos empresários a respeito dos FPT. Além disso, será exposto o modo como esses conteúdos se relacionam, a ponto de alicerçar uma proposta de intervenção.

Os três instrumentos utilizados na pesquisa revelam conteúdos que evidenciam as percepções dos empresários em relação aos FPT. A categorização definida com conceitos *a priori* explicitou percepções sobre FPT, fatores de risco e proteção, além de organizações saudáveis e produtivas. Já com a categorização *a posteriori*, derivada da análise dos conteúdos relatados nas entrevistas, emergiram cinco categorias: Empresário e sua Relação com a Empresa; Crenças e Valores Organizacionais; Modos de Gestão, Concepção dos FPT e uma categoria de Conteúdo Não Recorrente, porém emergente e influente como fator psicossocial, que é a pandemia de Covid-19. Por fim, a partir do diário de campo, evidenciaram-se duas categorias: Promoção de Ações Pouco Estruturadas em prol da Saúde dos Trabalhadores e a categoria que revela que, na percepção dos empresários, a origem dos FPT encontra-se nos fatores exógenos à organização de trabalho, com foco nas questões pessoais dos trabalhadores.

O caráter dinâmico dos resultados da pesquisa pode ser representado simbolicamente na imagem de um *iceberg*, pois revela conteúdos latentes, manifestos e outros tangenciais, que auxiliam na contextualização dos cenários percebidos pelos empresários. Proposto por Foguel e Souza (1995), o modelo do *iceberg* organizacional apresenta a concepção de que nas organizações há conteúdos explícitos, nos quais existem falas abertas sobre outros que são implícitos, como os valores, os sentimentos, as atitudes e as motivações que fundamentam decisões, considerados aspectos latentes. Essa representação de conteúdos organizacionais facilita o entendimento daquilo que é perceptível, mas também reconhece a magnitude e a influência daquilo que não está visível e que influencia comportamentos e decisões em todo o contexto organizacional. Além

disso, é alicerçado pelo modelo que se propõe a representação gráfica dos resultados desta pesquisa, como apresentado na Figura 4.

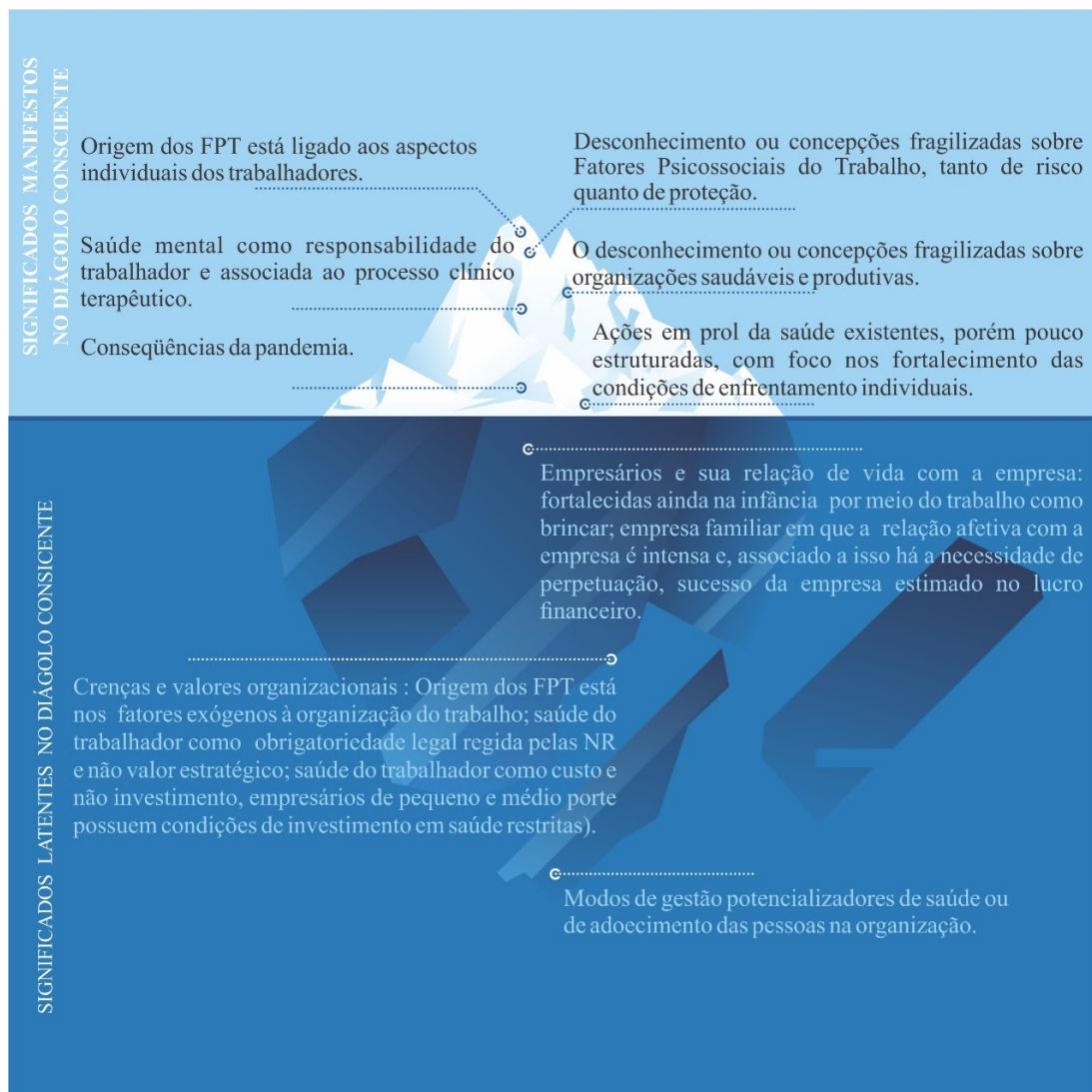


Figura 4. Iceberg das categorias. Fonte: Adaptado do Freepik

(https://www.freepik.com/free-vector/iceberg-water-illustration_10073449.htm#page=2&query=iceberg&position=17).

A Figura 4 traz a representação gráfica dos resultados da pesquisa e alia as categorias finais representadas em uma lógica que equivale ao *iceberg* organizacional de Foguel e Souza (1995). Os conteúdos submersos podem ser comparados aos significados latentes (inconscientes). Já os conteúdos visíveis representam os significados manifestos presentes nos relatos dos empresários.

No que se refere aos FPT, os conteúdos latentes recorrentes nos relatos dos empresários revelam crenças e valores enraizados sobre a vida organizacional, sua relação

com a empresa e o empresário e modos de gestão. Estes são significados que fundamentam e justificam alguns comportamentos e atitudes em prol – ou contrários – à saúde do trabalhador. Situam-se, aqui, as crenças sobre saúde e trabalho, além da questão afetiva que envolve empresas familiares.

Tais conteúdos submersos representam a contextualização de saúde do trabalhador sob a perspectiva dos empresários, alicerçados na crença da saúde como uma obrigatoriedade legal. Para os empresários pesquisados, a saúde no contexto organizacional é guiada por normas regulamentadoras e a responsabilidade pelo cumprimento da legislação é atribuída aos profissionais que exercem atividades de RH e no SESMT. O fato de as normas brasileiras não contemplarem claramente em seus conteúdos que os FPT são também determinantes da saúde do trabalhador, reforça percepções da classe empresarial acerca da saúde física (apenas) como obrigatoriedade, pontuada pelas normas regulamentadoras. Todavia, observou-se, de modo sutil nos relatos, que os empresários trazem a interferência das formas de gestão e de organização do trabalho na saúde e na produtividade.

Baruki (2017) enfatiza a necessidade de se ter uma Norma Regulamentadora com foco nos FPT. Em seu estudo, a autora apresenta uma proposta de norma regulamentadora sobre os riscos psicossociais no trabalho, a partir de reflexões sobre os sistemas francês e brasileiro. Como justificativa, além de suas experiências empíricas, cita diferentes situações de acidentes e afastamentos de trabalhadores em função dos FPT. Se um dos pressupostos básicos revelados por essa pesquisa é a crença dos empresários de que saúde envolve apenas o que é solicitado e dimensionado pela legislação, a proposta de Baruki (2017) também pode ser uma das estratégias assertivas para o desenvolvimento de organizações saudáveis e produtivas.

Outro conteúdo relevante é em relação à empresa, na qual, além da necessidade de perpetuação do negócio familiar e da ligação afetiva do empresário com sua organização, costuma estimar o sucesso pelo lucro financeiro. Hipotetiza-se, aqui, que muitas decisões tomadas em relação a investimentos passem por esse viés. Assim, mesmo com uma situação financeira saudável, os empresários realizam poucos investimentos ou apenas ações pontuais em relação à saúde dos trabalhadores. Estas concentram-se basicamente em ações derivadas das necessidades legais, já que aspectos relacionados aos FPT, segundo a percepção dos empresários, são responsabilidades de cada indivíduo.

Para Gerdau (2003), indiscutivelmente, na complexidade da empresa familiar não estão apenas os aspectos patrimoniais, mas também as relações familiares, os aspectos emocionais e, potencialmente, os conflitos de liderança e poder. Zanelli e Tostes (2019) corroboram ao relatar que:

Organizações passam a ter existência concreta a partir da idealização de um fundador ou de mais empreendedores. Decorrem das crenças e valores predominantes, difundidos pelo exercício do poder. Constituem um subsistema ideológico ou vetor que orienta a direção das regras e normas que são institucionalizadas. (p. 17)

São crenças e valores organizacionais que fundamentam decisões, neste caso, relacionadas à saúde do trabalhador e que, com o tempo, tornam-se normas institucionalizadas. Por serem institucionalizadas, nem sempre há debates em prol de sua eficiência em relação à sustentabilidade do negócio, o que, neste contexto, são crenças e valores organizacionais que podem impactar nas decisões tocantes à saúde.

Esta pesquisa apontou que as dificuldades apresentadas para investimentos em saúde do trabalhador podem ser derivadas do fato de que, para a empresa familiar, o ganho financeiro está diretamente ligado ao sustento da família, à perpetuação do negócio e inclusive, da família e fundadores. Por meio dos resultados, infere-se que, os investimentos em trabalhadores e em sua saúde possam trazer desconforto aos empresários, pois estes estariam deixando de investir em suas famílias. Isso seria inconcebível pela ligação afetiva que possuem com o negócio e com o desejo de perpetuação. Kanan e Marcon (2017) trouxeram que “[...] em nome da competitividade, perpetuidade e sustentabilidade econômica, as organizações de trabalho promovem, frequentemente, a insustentabilidade sócio-ambiental-laboral e a insalubridade psicológica [...]” (p. 76)

Em relação aos conteúdos manifestos, evidencia-se o pouco conhecimento dos empresários sobre os conceitos de FPT, embora realizem ações que favoreçam a saúde. Os relatos demonstram que os empresários executam diversas ações com foco na saúde dos trabalhadores, como a organização de bibliotecas internas, melhorias no cardápio alimentar, promoção de cursos e ações em SIPAT. Por meio dos conteúdos, percebeu-se que tais ações são pouco estruturadas e tampouco fundamentadas/alicerçadas nas necessidades dos trabalhadores e, como consequência, nem sempre geram a assertividade

almejada. Logo, a inquietação dos empresários foi relatada ao perceberem a não efetividade das ações e a pouca participação dos funcionários.

Chega-se, neste momento, a um ponto relevante da pesquisa, ao identificar que os empresários possuem a intenção de promover ações de bem-estar e percebem isso como uma das funções sociais da empresa. Porém, além de serem ações pouco estruturadas, é notório que estão alicerçadas nas crenças daquilo que os empresários entendem como as necessidades dos seus funcionários, sem conhecer suas reais demandas. Para Dejours (2016):

o risco de ouvir é escutar. Escutar os argumentos do outro é correr o risco de sentir-se desestabilizado naquilo que, até então, era tido como verdadeiro e justo, correr o risco de ter que modificar sua própria posição e suas crenças. (p. 326)

Nessa citação, Dejours (2016) retrata o movimento necessário para promover a escuta e o entendimento das necessidades dos trabalhadores.

Tais ações empresariais merecem reconhecimento, assim como o movimento em prol do que os entrevistados acreditam ser a necessidade dos trabalhadores. Todavia, a assertividade na proposição de ações passa por um trajeto de reconhecimento das necessidades e da sustentação teórica.

As citações a seguir ilustram as estratégias pontuais desenvolvidas nas empresas com foco na legislação: “*O que se procura fazer sempre, mas aí é mais pontual, é na semana da SIPAT*” (E1) e “*A gente sempre foi muito preocupado com isso e sempre tivemos uma CIPA muito ativa*” (E3).

Mesmo assim, o empresário quer atuar para promover uma situação individual melhorada, o que se revela como iniciativas nobres. Eles relatam ações como alimentação saudável, saúde financeira e incentivo à leitura como forma de fortalecer as condições individuais dos trabalhadores pois “a empresa espera de seus empregados que sejam fortes, dinâmicos, competentes, disponíveis, seguros de si, capazes de enfrentar as condições e de preencher objetivos sempre mais ambiciosos” (Gaulejac, 2007, p. 216). Trata-se de pensar em cenários futuros de uma sociedade mais saudável já que “[...] o ato de trabalhar em nossa sociedade, para além de ser uma referência econômica, é também uma referência psicológica, cultural e simbolicamente dominante” (Bianchessi, Dantas Filho, Poersch & Ramos, 2014, p. 117), que sensibiliza o corpo e a subjetividade dos indivíduos, não pertencendo apenas ao que é visível (Macêdo, 2015).

Decorrentes do cenário mundial atual, a pandemia também foi temática presente no relato dos empresários. Segundo eles, o Covid-19 gerou instabilidade intensa a nível mundial, a qual interferiu na vida e economia da população. Assim, a pandemia Covid-19 demonstrou a fragilidade da saúde diante de riscos desconhecidos e incontroláveis, bem como reforçou a relação entre saúde e trabalho.

Os impactos dos fatores externos da empresa foram os conteúdos mais referenciados nesta pesquisa e se manifestaram de formas variadas. Uma das questões que corroborou para fortalecer o entendimento de que para os empresários as causas dos FPT encontram-se nos fatores exógenos ao trabalho refere-se às preocupações da classe empresarial, as quais estão relacionadas à ampla utilização das redes sociais nos últimos tempos. Não se pode deixar de considerar que um acontecimento disruptivo, como a pandemia Covid-19 e como esses hábitos, foram fortalecidos. Para Rodrigues et al. (2020):

Indivíduos vêm ampliando suas interações com comunidades virtuais durante a pandemia e reduzindo os contatos que se davam pela execução de atividades nos espaços geográficos em seu entorno (como estabelecimentos comerciais, religiosos, de lazer, e academias de ginástica, por exemplo). (p. 6)

Mesmo assim, se faz necessário evidenciar que neste momento de abalo emocional e físico como foi e ainda está sendo a pandemia, a preocupação com o crescente uso das redes sociais e do acesso à internet é apontada pelos empresários como um FPT que interfere na vida pessoal e profissional dos indivíduos. Esses relatos reforçam as percepções dos empresários dos fatores exógenos à organização do trabalho como origem dos FPT.

Para Malvezzi (2014):

Nessa sociedade não há como se livrar da forte competitividade nos negócios, que torna o ambiente instável, nem das rupturas que ameaçam a vida de todos, e nem da onipresente estrutura de comunicação de massa que assume parte da gestão da subjetividade enquanto cultural, social e internalizada. (p. 15)

Porém, há aspectos referentes à organização do trabalho que geram influências indiscutíveis na saúde do trabalho, como as condições do ambiente de trabalho (riscos físicos, químicos, biológicos e ergonômicos), condição das tarefas (carga física e mental), do grupo de trabalho (papéis, hierarquias, comunicação e diversidade) e da própria empresa (cultura, propósitos, estratégias, investimentos em saúde e segurança,

relacionamento interpessoal e outros) (Zanelli & Kanan, 2018). Estas também devem ser consideradas para um processo seguro e saudável.

Todavia, entende-se que a descoberta mais significativa desta pesquisa é que está associada às demais já citadas é de que, para os empresários, os FPT estão vinculados a fatores exógenos ao trabalho, ou seja, às condições individuais e às questões pessoais de cada trabalhador como estilo de vida, cultura, experiências e vulnerabilidades. Essa descoberta refere-se a significados tanto manifestos quanto latentes, que aparecem como conteúdos em uma relação de complementaridade e podem ser resumidas na fala de E3:

[...] o chão de fábrica [trabalhadores de nível operacional], essa questão mental é muito mais ligada à família ou com o dinheiro. Basicamente, os problemas que chegam pro RH quando é chão de fábrica, estão linkados a isto: divórcio, doença na família e dinheiro, financeiro, problemas financeiros.

Também, ficaram explícitas percepções dos empresários que desconsideram influências de fatores internos à organização do trabalho na promoção de saúde ou adoecimento das pessoas. Essas percepções estão ilustradas na fala de E5: “*Então, eu acho que hoje o risco aqui psíquico, eu acho que é muito baixo na empresa. Eu acho que o externo é o que mais afeta*”.

Blumer (1980), autor referência do interacionismo simbólico, foi fundamental para perceber a relevância que possuem os sentidos e significados – neste caso dos FPT – para os empresários. A partir desses sentidos preestabelecidos advêm suas ações, tomadas de decisões, crenças e valores perpetuados nas organizações.

Blumer (1980) refere que a maioria dos sujeitos “possuem uma sólida consciência de como agir e de como outros agirão. Possuem conjuntamente significados comuns e preestabelecidos do que esperar dos atos dos participantes” (p. 134). Esses significados preestabelecidos da classe empresarial, de que os FPT têm suas origens apenas nos fatores individuais, estabelecem uma série de decisões e valores organizacionais que culminam no entendimento parcial sobre a relação saúde e trabalho, o que deixa do lado de fora questões relacionadas à saúde mental e à própria organização do trabalho.

Os empresários demonstraram essa busca constante que, sob percepção deles, decorre do cumprimento da legislação e de propostas de ações voltadas para fortalecer as estratégias individuais de enfrentamento. Esta é entendida como uma situação utópica ao levar em conta a integralidade do ser humano, porém factível em alguns aspectos, já que tudo aquilo que promove qualidade de vida também gera resultados na produtividade das

organizações. No entanto, não é possível colocar toda a carga e responsabilidade apenas no trabalhador e em suas condições individuais de enfrentamento. “A saúde mental do trabalhador não pode ser confundida com a “adaptação do trabalhador” como um sujeito passivo e moldado ou subordinado aos interesses da organização” (Lucca, 2019, p. 17).

Sabemos que o ser humano interage com a sociedade de diversas maneiras, e um dos mediadores nessa relação indivíduo/sociedade é o trabalho. É pelo trabalho que nos sentimos parte integrante da sociedade, construímos nossa identidade e vivenciamos a condição social que nos é imposta. (Barreto & Heloani, 2014, p. 66)

A esfera do trabalho, ou seja, a forma como é realizado, seu ambiente, as pessoas que dele fazem parte e todas as relações envolvidas também devem ser percebidas pelos empresários como determinantes da saúde da população. Assim como a saúde dos trabalhadores pode ser um diferencial competitivo das organizações, se considerada um valor estratégico. Logo, “se a saúde mental no trabalho depende da organização do trabalho, a pergunta a ser respondida é de saber se é possível conceber uma organização do trabalho que não seja prejudicial ao funcionamento psíquico e à saúde mental” (Dejours, 2016, p. 321).

Diante do exposto: o que fazer? A seguir, apresenta-se uma proposta de intervenção que não tem a pretensão de trabalhar todos os aspectos evidenciados na pesquisa, mas que pode ser útil para dar o *start* a novas ações. Como referem Pérez Gibert e Cury (2009): “cabe à Psicologia aceitar o desafio de prevenir os elementos psicológicos potencialmente desestabilizadores para a saúde e intervir sobre as condições que os determinam” (p. 46). A sugestão de intervenção pode oportunizar aos empresários e diferentes atores envolvidos conhecimentos e a ampliação do olhar sobre os FPT para possibilitar a proposição de estratégias ao desenvolvimento de organizações saudáveis.

PROPOSTAS DE INTERVENÇÃO

Saúde dos trabalhadores não pode, por princípio, ser reduzida a um meio que permite alcançar uma finalidade. É preciso considerá-la como um fim em si mesma, ou seja, como um objetivo e valor estratégico
(Zanelli & Kanan)

A proposta de intervenção aqui apresentada foi elaborada a partir dos resultados desta pesquisa e em resposta ao seu objetivo geral, que foi: propor estratégias para o desenvolvimento de organizações saudáveis por meio da análise dos significados atribuídos por empresários aos fatores de riscos e de proteção psicossocial do trabalho. Os resultados evidenciaram que as propostas requerem diferentes níveis de intervenção (Botomé & Stedile, 2015).

As ações têm a pretensão de ampliar as percepções de empresários para os FPT, da mesma forma que visam auxiliar demais profissionais das áreas de gestão, pessoas e saúde do trabalhador na compreensão e disseminação de estratégias que desenvolvam organizações produtivas e saudáveis, por meio da gestão de tais fatores. Entende-se que ações organizacionais são necessárias não apenas para fortalecer o trabalhador e auxiliá-lo a ser resiliente frente às condições, mas sobretudo para atuar em prol da construção de formas de organização do trabalho mais saudáveis.

Os motivos que levam a propor estratégias para desenvolver organizações saudáveis e atuar diretamente na gestão dos FPT em contextos organizacionais estão alicerçados na necessidade de que empresários reconheçam que a origem dos FPT está, também, na organização do trabalho. Com isso, além de uma proposta direcionada aos empresários, foram planejadas intervenções com lideranças, profissionais de RH e SESMTs, instituições de ensino e entidades participantes da pesquisa. Além disso, sugere-se o envolvimento do poder público para a disseminação dos resultados e sensibilização em relação à importância da temática, visto a capilaridade que a promoção de organizações saudáveis possui para empresas, trabalhadores e sociedade.

A atuação em diferentes níveis objetiva alcançar os envolvidos e sensibilizá-los para criação e disseminação de estratégias que possam considerar a saúde como um valor em contextos organizacionais, fator essencial para a promoção de organizações saudáveis (Zanelli & Kanan, 2018). Unido a isso, há a intenção de tornar conhecidos e

compreensíveis os conceitos de FPT, já que a pesquisa apontou o desconhecimento por parte dos empresários.

As intervenções apresentadas são fundamentadas em abordagens e modelos teóricos relevantes como a psicodinâmica do trabalho (Dejours, 2007; 2015; Dejours, Abdoucheli & Jayet, 1994), o interacionismo simbólico (Blumer, 1980), *Sensemaking* (Weick, 1995) e pesquisas de *foresight* que buscam o reconhecimento dos cenários futuros para que os diferentes profissionais envolvidos possam reconhecer sentido (*sensemaking*) na gestão dos fatores psicossociais para seus negócios. O *Foresight*, para a presente proposta, conduz a estudos de cenários futuros no âmbito da saúde do trabalhador, os quais indicam a relevância de se atuar na relação entre pessoas e trabalho, dadas as mudanças cognitivas e tecnológicas advindas com o desenvolvimento de novas formas de se trabalhar, tomando por base, inclusive, os conceitos de trabalho decente propostos pela ILO na década de 1990. Alguns estudos que podem ser citados como referência para esta pesquisa e que exemplificam a necessidade da saúde como investimento nas organizações: *Out of The Shadows: Making Mental Health a Global Development Priority* (Mnookin, 2016), *Projeção da População do Brasil por Sexo e Idade: 1980-2050* (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística [IBGE], 2008), *Indústria 4.0, Manufatura Avançada e seus Impactos sobre o Trabalho* (Gimenez & Santos, 2019), *Safety and Health at the Heart of the Future of Work: Building on 100 Years of Experience* (ILO, 2019).

O interacionismo simbólico traz em seus conceitos a necessidade de compreensão da representatividade de algo para um determinado indivíduo. Com o entendimento dos FPT para os empresários, é preciso construir sentidos (*sensemaking*) para a saúde do trabalhador, abrindo espaço para a ressignificação de suas crenças em relação à saúde do trabalhador. O *sensemaking* emerge como uma forma de tornar real a ressignificação dos FPT, proporcionada pela sustentação teórica do interacionismo simbólico e da psicodinâmica do trabalho. É um processo de construir novos sentidos para as interações saúde e trabalho que, futuramente, possam embasar o desenvolvimento de organizações saudáveis e produtivas.

Dessa forma, a psicodinâmica do trabalho integra-se como alicerce destas propostas de intervenção, visto que prevê possibilidades de ressignificação do trabalho, partindo de diferentes formas de sofrimento para o encontro de sentidos de prazer. As propostas, portanto, não pretendem reeditar a metodologia da psicodinâmica do trabalho, *sensemaking* ou novos estudos de *foresight*, mas abrir possibilidades aos empresários para

ressignificarem crenças e valores para construir ambientes de trabalho saudáveis para suas organizações. Enquanto produtivas e saudáveis, objetiva-se que tenham, na saúde dos trabalhadores, uma estratégia diferencial, ao mesmo tempo que possam dar um novo significado ao papel do trabalhador das suas empresas e construir sentidos para a saúde enquanto um valor estratégico. Além do intuito de perceberem que os movimentos orgânicos entre prazer e sofrimento no trabalho e que o simbólico impregnado na relação *empresa x empresário* não seja apenas financeiro, mas que considere o trabalhador, sua saúde e a relação de cada um destes com a organização do trabalho.

A construção da proposta de intervenção auxiliou na compreensão de que viabilizar os FPT nas políticas de *compliance* pode ser um diferencial a nível de governança corporativa. A gestão estratégica dos FPT pode auxiliar nessa inserção e dar diretrizes de regulamentação e acompanhamento. Dispor dos FPT nas políticas de *compliance* pode auxiliar na promoção de organizações saudáveis e produtivas pois "*compliance* é um mecanismo que vincula, à organização e às suas políticas internas, todas as normas legais vigentes e exigências regulatórias. Dele advém um ambiente corporativo confiável e fortalecido em seus aspectos tangíveis e intangíveis" (Zanelli & Kanan, 2018, pp. 126-127).

Também contribuiu para a sistematização dessa proposta o modelo das Práticas Reflexivas das Ações Gerenciais, metodologia de intervenção em processos comportamentais nas organizações, proposta por Zanelli e Tostes (2019), que têm como pressuposto básico promover a saúde e o bem-estar, sem perder de vista a produtividade. Os autores revelam que as práticas podem ser realizadas por meio de mentorias, *coaching*, consultoria ou acompanhamento psicológico. Além disso, referem que tais práticas possuem objetivos de refletir, planejar e controlar os processos comportamentais, nos quais as sessões organizam-se baseadas em conceitos científicos, havendo delimitação inicial de temáticas e treinamento para processos de observação de fenômenos psicológicos e psicossociais.

Portanto, a busca por propor estratégias para o desenvolvimento de organizações saudáveis, por meio dos resultados e fundamentação desta pesquisa, culminou em uma proposta propulsora da saúde como um valor estratégico das organizações, por intermédio de uma Gestão Estratégica dos Fatores Psicossociais do Trabalho.

Essa é uma proposta que não pretende focar apenas em ferramentas ou sistemáticas para conhecer os FPT por meio dos trabalhadores, visando, assim, atuar em uma fase

anterior. Objetiva preparar empresários, lideranças e setores de RH e SESMT – influentes nesse processo –, mobilizando inclusive a cultura organizacional das empresas, pois entende-se que “[...] é de fundamental importância para as organizações interessadas em preservar a saúde dos seus trabalhadores e se manterem produtivas, desenvolverem iniciativas de promoção da saúde mental no trabalho” (Lucca, 2019, p. 111). Ademais, complementam essas estratégias, o contato com entidades participantes da pesquisa, academia e órgãos governamentais, o que amplia a visibilidade social destes resultados.

A proposta de intervenções aqui apresentada pode contribuir na composição de cenários favoráveis à gestão dos FPT, em que empresários e equipes estratégicas estejam inseridos, sensibilizados e com conhecimentos necessários para tomadas de decisões contribuintes na saúde dos trabalhadores. Posto isso, apresenta-se o programa de Gestão Estratégica para o Desenvolvimento de Organizações Saudáveis.

14.1 Gestão Estratégica para o Desenvolvimento de Organizações Saudáveis

14.1.1 Objetivo Geral

Sensibilizar empresários e gestores para a importância de refletir, planejar, gerir e acompanhar os processos comportamentais, auxiliando-os a inserir e fortalecer a saúde como um valor estratégico nas organizações, por meio da gestão estratégica dos FTP.

14.1.2 Objetivos Específicos

- a) Apresentar aos empresários e gestores uma metodologia de intervenção em processos comportamentais que favoreçam a produtividade aliada à manutenção da saúde e bem-estar das pessoas nas organizações;
- b) Contribuir para ampliar a consciência dos empresários envolvidos na pesquisa quanto aos benefícios humanos e financeiros derivados da gestão estratégica e preventiva dos FPT;
- c) Instrumentalizar empresários e gestores para implementarem a gestão estratégica e preventiva dos FPT em conjunto com suas equipes.

14.1.3 O Programa

O Programa de Gestão Estratégica para o Desenvolvimento de Organizações Saudáveis divide-se em diferentes momentos. A proposta apresentada traz o fluxo a ser

realizado ao final desta pesquisa e, posteriormente, será customizado na atuação profissional da pesquisadora, de acordo com as peculiaridades de cada organização. A Figura 5 evidencia as etapas das propostas interventivas.

PROGRAMA DE GESTÃO ESTRATÉGICA PARA O DESENVOLVIMENTO DE ORGANIZAÇÕES SAUDÁVEIS			
EMPRESÁRIOS	CENÁRIO E DEVOLUTIVA	sessão 1	Resultados da pesquisa
		sessão 2	<i>Foresight mentoring</i>
	ALINHAMENTO CONCEITUAL	sessão 3	Fatores Psicossociais do Trabalho
		sessão 4	Saúde como valor estratégico: organizações produtivas e saudáveis
		sessão 5	Vínculos com o trabalho e com a organização
	AMPLIANDO A PERCEPÇÃO AOS FATORES PSICOLÓGICOS E PSICOSSOCIAIS	sessão 6	Individuais
		sessão 7	Grupais
		sessão 8	Organizacionais
		sessão 9	Ambientais
		sessão 10	Para avaliar os fatores psicossociais do trabalho
SÍNTESE INTEGRATIVA - Desenvolvimento de um programa de Gestão Estratégica dos Fatores Psicossociais do Trabalho para as suas organizações.			
GESTORES \ LIDERANÇAS \ RH \ SESMT	CENÁRIO E DEVOLUTIVA	sessão 2	Foresight mentoring
	ALINHAMENTO CONCEITUAL	sessão 3	Fatores Psicossociais do Trabalho
		sessão 4	Saúde como valor estratégico: organizações produtivas e saudáveis
		sessão 5	Vínculos com o trabalho e com a organização
	AMPLIANDO A PERCEPÇÃO AOS FATORES PSICOLÓGICOS E PSICOSSOCIAIS	sessão 6	Individuais
		sessão 7	Grupais
		sessão 8	Organizacionais
		sessão 9	Ambientais
		sessão 10	Para avaliar os fatores psicossociais do trabalho
	SÍNTESE INTEGRATIVA - Desenvolvimento de um programa de Gestão Estratégica dos Fatores Psicossociais do Trabalho para as suas organizações.		
EMPRESÁRIOS + GESTORES + LIDERANÇAS + RH + SESMT	Seminário de co-construção de um programa de Gestão Estratégica dos Fatores Psicossociais do Trabalho para as suas organizações (a partir das proposições realizadas nas sínteses integrativas).		
CONVITE AOS RESULTADOS			
AUTORES		Envio da pesquisa via e-mail	

AUTORES / ENTIDADES PARTICIPATIVAS / ACADEMIA (IES) / ÓRGÃOS GOVERNAMENTAIS	Evento para apresentação dos resultados e da proposta de intervenções.
---	---

Figura 5. Programa de Gestão Estratégica dos Fatores Psicossociais do Trabalho.

A Figura 5 resume a proposta de intervenções provenientes desta pesquisa para agir na prevenção primária dos fatores de riscos e fortalecer os fatores de proteção psicossociais, por meio de estratégias criadas para cada ator envolvido: empresários, gestores e lideranças, equipes de RH e SESMT, entidades participantes da pesquisa, academia e órgãos governamentais.

Segue, agora, a sistematização de cada uma das etapas e sessões a serem desenvolvidas no programa.

14.1.3.1 Etapa 1: Empresários

14.1.3.1.1 Cenários e Devolutivas

Delimitação de cenários e devolutiva dos resultados da pesquisa para os empresários envolvidos na pesquisa.

14.1.3.1.1.1 Sessão 1

- a) Apresentação individual e validação dos resultados da pesquisa: FPT e organizações saudáveis sob a perspectiva de empresários;
- b) Prática reflexiva (individualmente): Qual(is) o(s) sentido(s)/significado(s) destas informações para o empresário? E para as suas organizações?
- c) Carga horária: 1 hora;
- d) Local / Modalidade: a definir com os participantes.

14.1.3.1.1.2 Sessão 2: *Foresight Mentoring*

- a) Linha do tempo do desenvolvimento das organizações (passado/presente/futuro) por meio da metodologia *Foresight Mentoring*. Visa apresentar estudos de cenários futuros aos empresários para colocá-los em contato com informações sobre formas de evolução do trabalho e da saúde do trabalhador, assim como dos diferentes e emergentes riscos que têm impactado a saúde dos funcionários ao longo do tempo.

Esta é uma estratégia para colocá-los em contato com o futuro da saúde do trabalhador, incentivando o estabelecimento de relações com suas empresas;

- b) Prática reflexiva: Qual(is) o(s) sentido(s)/significado(s) destas informações para este grupo? E para as suas organizações?
- c) Carga horária: 1h30min;
- d) Local/Modalidade: a definir com os participantes.

14.1.3.1.2 Sessões de Alinhamentos Conceituais

Momentos para conhecimento e sensibilização para conceitos que envolvem o diagnóstico e implementação da Gestão Estratégica dos Fatores Psicossociais do Trabalho.

As sessões de alinhamento conceitual fundamentam-se em um modelo conceitual baseado em Zanelli e Tostes (2019) e Coelho (2009). O modelo apresentado na Figura 6 representa os âmbitos de análise para um programa de gestão em FPT.

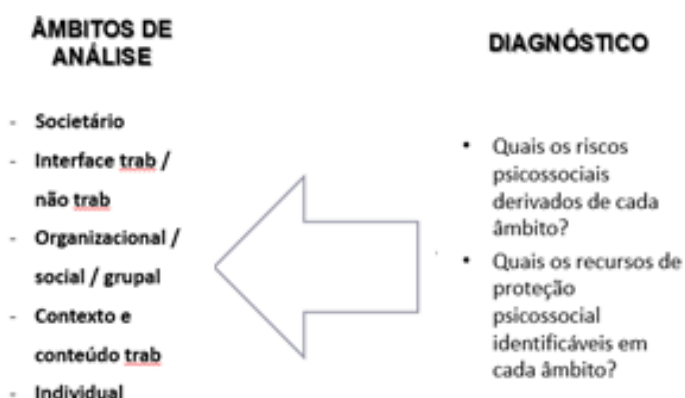


Figura 6. Âmbitos de análise para gestão estratégica dos fatores psicossociais do trabalho. Fonte: Elaborado pela autora com base em Zanelli e Tostes (2019) e Coelho (2009).

Na Figura 6, é possível verificar que, para conhecer mais facilmente os fatores de riscos e proteção psicossocial do trabalho, sugere-se identificá-los por meio dos âmbitos de análise em uma organização: individual, grupal, organizacional e ambiental. Desse modo, é essencial reconhecer de que forma cada um desses espaços contempla a ocorrência de fatores de risco e proteção psicossocial.

14.1.3.1.2.1 Sessão 3: Fatores Psicossociais no Trabalho

Apresentação dos conceitos balizadores a serem trabalhados com os grupos:

- a) Fatores psicossociais no trabalho: FPT, Fatores de riscos psicossociais e fatores de proteção psicossocial;
- b) Prática reflexiva (individualmente e em grupo): Qual(is) o(s) sentido(s)/significado(s) dessas informações para o grupo? Exercícios com vivências de treinamento de observação para esses conceitos (com recursos didáticos alinhados ao perfil do grupo);
- c) Carga horária: 1h30min;
- d) Local/Modalidade: a definir com os participantes.

14.1.3.1.2.2 Sessão 4: Saúde como Valor Estratégico: Organizações Produtivas e Saudáveis

- a) Cultura de negação de riscos: reconhecimento dos custos invisíveis (humanos e financeiros) dos fatores de riscos psicossociais; diagnóstico e intervenção em processos de incubação de riscos psicossociais; e organizações saudáveis e produtivas;
- b) Prática reflexiva (individualmente e em grupo): Qual(is) o(s) sentido(s)/significado(s) dessas informações para esse grupo? Exercícios com vivências de treinamento de observação para esses conceitos (com recursos didáticos alinhados ao perfil do grupo);
- c) Carga horária: 1h30min;
- d) Local/Modalidade: a definir com os participantes.

14.1.3.1.2.3 Sessão 5: Vínculos com o Trabalho e com a Organização e sua Influência como Valor Estratégico

- a) Percepção e vínculo: comprometimento organizacional (afetivo, instrumental, normativo), percepção de suporte organizacional, percepção de justiça organizacional e percepção de reciprocidade organizacional;
- b) Prática reflexiva (individualmente e em grupo): Qual(is) o(s) sentido(s)/significado(s) dessas informações para o grupo? Exercícios com vivências de treinamento de observação para esses conceitos (com recursos didáticos alinhados ao perfil do grupo)
- c) Carga horária: 1h30min;

- d) Local/Modalidade: a definir com os participantes.

14.1.3.1.3 Ampliando Percepções Sobre os Fatores Psicológicos e Psicossociais

Serão realizadas sessões de treinamento para observação de fenômenos psicológicos e psicossociais (individuais, grupais, organizacionais, ambientais).

14.1.3.1.3.1 Sessão 6: Individuais

- a) Conhecer e formas de reconhecer no ambiente de trabalho os processos psicológicos básicos (atenção, percepção, memória, tomada de decisão, aprendizagem, inteligência, emoções, entre outros) e estudos com base no comportamento micro-organizacional e suas influências no comportamento saudável e produtivo de pessoas e organizações;
- b) Prática reflexiva (individualmente e em grupo): Qual(is) o(s) sentido(s)/significado(s) dessas informações para este grupo? Exercícios com vivências de treinamento de observação para esses fenômenos (com recursos didáticos alinhados ao perfil do grupo)
- c) Carga horária: 1h30min;
- d) Local/Modalidade: a definir com os participantes.

14.1.3.1.3.2 Sessão 7: Grupais

- a) Conhecer e formas de reconhecer: processos psicossociais (interação humana, processos grupais, relações socioprofissionais, relações intra e intergrupais, funcionamento de equipes de elevado desempenho) e estudos com base no comportamento meso-organizacional e suas influências no comportamento saudável e produtivo de pessoas e organizações;
- b) Prática reflexiva (individualmente e em grupo): Qual(is) o(s) sentido(s)/significado(s) dessas informações para este grupo? Exercícios com vivências de treinamento de observação para esses fenômenos (com recursos didáticos alinhados ao perfil do grupo);
- c) Carga horária: 1h30min;
- d) Local/Modalidade: a definir com os participantes.

14.1.3.1.3.3 Sessão 8: Organizacionais

- a) Conhecer e formas de reconhecer: processos organizacionais (cultura, poder, conflitos, relações organizacionais) e estudos com base no comportamento macro-organizacional e suas influências no comportamento saudável e produtivo de pessoas e organizações;
- b) Prática reflexiva (individualmente e em grupo): Qual(is) o(s) sentido(s)/significado(s) dessas informações para este grupo? Exercícios com vivências de treinamento de observação para estes fenômenos (com recursos didáticos alinhados ao perfil do grupo);
- c) Carga horária: 1h30min;
- d) Local/Modalidade: a definir com os participantes.

14.1.3.1.3.4 Sessão 9: Ambientais

- a) Conhecer e formas de reconhecer: cenários e tendências na contemporaneidade (novas formas de organização do trabalho, tecnologias e inovações disruptivas, movimentos geopolíticos) e suas influências no comportamento saudável e produtivo de pessoas e organizações;
- b) Prática reflexiva (individualmente e em grupo): Qual(is) o(s) sentido(s)/significado(s) dessas informações para este grupo? Exercícios com vivências de treinamento de observação para esses fenômenos (com recursos didáticos alinhados ao perfil do grupo);
- c) Carga horária: 1h30min;
- d) Local/Modalidade: a definir com os participantes.

14.1.3.1.3.5 Sessão 10: Para Avaliar os Fatores Psicossociais do Trabalho

- a) Avaliação dos FPT: técnicas quantitativas (escalas/instrumentos) e qualitativas (entrevistas e grupos focais) para diagnóstico e proposição de ações;
- b) Prática reflexiva (individualmente e em grupo): Exercícios com simulações de aplicações de escalas/instrumentos/grupos focais;
- c) Carga horária: 1h30min;
- d) Local/Modalidade: a definir com os participantes.

14.1.3.1.3.6 Sessão 11: Síntese Integrativa

Síntese integrativa dos fenômenos observados para delineamento das etapas básicas de um Programa de Gestão Estratégica dos Fatores Psicossociais do Trabalho para as suas organizações.

- a) Carga horária: 1h30min;
- b) Local/Modalidade: a definir com os participantes.

14.1.3.2 Etapa 2: Gestores + Lideranças + RH + SESMT: Que Fazem Parte das Empresas Pesquisadas

Replicação das sessões 2 a 11 para esse público, com ajustes quando necessário, principalmente nas práticas reflexivas.

14.1.3.3 Etapa 3: Empresários + Gestores + Lideranças + RH + SESMT

Realização de um seminário para apresentação e debates sobre o Programa de Gestão Estratégica de Fatores Psicossociais do Trabalho elaborados pelos dois grupos e a co-construção do Programa para a empresa.

14.2 Convite aos Resultados

- a) Autores: envio da pesquisa aos autores que contribuíram para a fase de projeto desta pesquisa, para viabilizar a disseminação do conhecimento;
- b) Autores, entidades representativas participantes da pesquisa, academia e órgãos governamentais: evento para apresentação dos resultados e da proposta de intervenção;
- c) Ainda em fase de elaboração, há a proposta de participação da pesquisadora em um movimento na área das políticas públicas relacionadas à saúde e ao trabalho. Inicialmente, pretende-se enviar aos órgãos públicos uma solicitação de revisão da proposta de norma regulamentadora para fatores psicossociais do trabalho – inicialmente proposta por Baruki (2017) –, porém, ampliando para uma Gestão de Fatores Psicossociais do Trabalho. Além disso, haverá a solicitação para que a pesquisadora possa fazer parte do grupo de trabalho que estuda a viabilidade de uma nova norma ou a inserção dos FPT em outras já existentes.

Em todas as propostas de intervenção, visa-se fortalecer a gestão estratégica dos FPT nas políticas de *compliance*, assim como incluir essas temáticas em governança corporativa.

Tais propostas não sintetizam a totalidade de estratégias para desenvolver organizações saudáveis. Porém, apoiam psicólogos e equipes interdisciplinares que balizam suas ações no aperfeiçoamento de contextos organizacionais em que a saúde seja um valor estratégico.

Apresentada a pesquisa e as estratégias construídas a partir dos resultados, o que segue são as considerações finais.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa foi norteada pelo objetivo de propor estratégias para o desenvolvimento de organizações saudáveis por meio da análise dos significados atribuídos por empresários aos fatores de riscos e de proteção psicossocial do trabalho. Para isso, foi utilizado o método qualitativo com entrevistas a sete empresários do nordeste gaúcho. Os conteúdos absorvidos foram analisados conforme critérios da análise de conteúdos de Bardin (1977/2014) e provenientes da utilização de três técnicas de pesquisa: entrevistas semiestruturadas, cartões conceituais e diário de campo.

Com categorizações *a priori* e *a posteriori*, encerrou-se o refinamento com oito categorias finais: Empresário e Sua Relação com a Empresa; Crenças e Valores Organizacionais; Modo de Gestão; Concepção sobre os FPT; Conteúdo Não Recorrente (pandemia Covid-19); Conceitos de FPT, Fatores de Riscos e de Proteção Psicossocial e Organizações Saudáveis e Produtivas; os FPT possuem suas origens em fatores exógenos à organização do trabalho/aspectos individuais dos trabalhadores; e Ações em prol da Saúde dos Trabalhadores pouco estruturadas.

As últimas descobertas desta pesquisa, provenientes da categorização final, possibilitaram organizar os resultados em significados manifestos e latentes. Os primeiros referem-se ao desconhecimento ou concepção fragilizada sobre os FPT e organizações saudáveis e produtivas; ações em prol da saúde existentes, porém pouco estruturadas, as quais focam-se no fortalecimento das condições de enfrentamento individual; consequências da pandemia e discriminação da mulher no trabalho; origem dos FPT ligados aos aspectos individuais dos trabalhadores e saúde mental como responsabilidade do trabalhador, associada ao processo clínico terapêutico. Os segundos, por sua vez, dizem respeito a empresários e sua relação de vida com a empresa: fortalecidos, ainda na infância, por meio do trabalho com o brincar; à empresa familiar, em que a relação afetiva com a organização é intensa. Associado a isso, há a necessidade de perpetuação do negócio; ao sucesso da empresa estimado no lucro financeiro; às crenças e valores organizacionais: a origem dos FPT está nos fatores exógenos à organização do trabalho, a saúde do trabalhador como obrigatoriedade legal, regida pelas NR e não como um valor estratégico, a saúde do trabalhador como custo e não investimento, os empresários de pequeno e médio porte possuem condições de investimento em saúde restritas; os modos de gestão potencializadores de saúde ou de adoecimento das pessoas na organização.

Os achados deste estudo de que a origem dos FPT, pela percepção dos empresários, está nos fatores exógenos à organização do trabalho, com foco nos aspectos individuais dos trabalhadores alicerçou a proposta de intervenção em diferentes níveis de atuação: empresários, lideranças, equipes de SESMT e RH, academia, entidades participativas da pesquisa e órgãos governamentais. O objetivo das intervenções é sensibilizar empresários e gestores para a importância de refletir, planejar, gerir e acompanhar os processos comportamentais, auxiliando-os a inserir e fortalecer a saúde como um valor estratégico nas organizações, por meio da gestão estratégica dos FPT. Além disso, a disseminação do conhecimento construído também se faz necessária para autores e órgãos governamentais. Tais estratégias tendem a guiar a atuação profissional e acadêmica da pesquisadora.

Os significados atribuídos aos fatores de riscos e proteção psicossocial do trabalho pelos empresários foram apresentados nesta pesquisa por meio das categorias finais e representados por meio do *iceberg* organizacional. O cerne dessas categorias tornaram claros os pressupostos da saúde como uma obrigatoriedade legal e a ligação afetiva entre empresário com o seu negócio, a ponto de perceber a saúde como custo e não investimento. Isso, pois, para eles, os investimentos são aqueles que mantêm a perpetuidade do negócio e de suas famílias. Traz, ainda, as percepções dos empresários de que a origem dos FPT concentra-se nos fatores exógenos à organização do trabalho, com foco nos aspectos individuais dos trabalhadores. Percebe-se uma compreensão fragilizada dos conceitos de FPT por parte dos participantes, muito embora os empresários realizem inúmeras ações em prol da saúde dos trabalhadores. Tais ações focam-se no fortalecimento das condições individuais de enfrentamento, o que dá mais robustez à compreensão de que condições externas à organização do trabalho determinam a saúde dos trabalhadores, de acordo com a concepção dos entrevistados.

Ao longo desta investigação, foi possível identificar algumas intervenções realizadas nas organizações. São ações que traduzem a perspectiva dos empresários, ou seja, o que eles acreditam que possa auxiliar no desenvolvimento e no bem-estar dos funcionários. Não se evidenciou uma fundamentação, tampouco houve pesquisa de necessidades com os trabalhadores, o que se revelou por meio do desconforto dos empresários em relação à não assertividade das intervenções. Mesmo assim, é preciso reforçar que os empresários realizam ações que, partindo de suas concepções, auxiliam no alcance de uma vida mais saudável em relação às suas equipes. Não se pode desmerecer

esse esforço. Entretanto, é necessário auxiliá-los a fundamentar as ações, para que sigam na busca pelo desenvolvimento e fortalecimento de organizações saudáveis.

Conforme apresentado, há inúmeras pesquisas que referem os FPT, a partir da percepção dos trabalhadores. Esta investigação versa sobre a percepção dos empresários. Mesmo assim, cabe instigar a busca da percepção das equipes de RH e SESMT, já que, de acordo com os empresários, são estas as responsáveis pela saúde do trabalhador, mesmo não atuando como mediadoras deste estudo.

Os profissionais das áreas de RH das empresas tiveram papel importante. Inicialmente, foram considerados como interlocutores da proposta da pesquisa para os empresários, todavia chegam ao final com pouco envolvimento, o que faz refletir sobre a representatividade do RH, sendo objeto para futuras pesquisas. Quando a proposta de pesquisa é fortalecer uma organização para que seja saudável e produtiva a ponto de interferir positivamente na saúde dos trabalhadores, os profissionais de RH devem estar comprometidos, o que, na percepção dos empresários, pode instigar tais movimentos.

Não há reflexões conclusivas em relação ao pouco envolvimento do setor de RH na prospecção de empresários a participarem da pesquisa, porém é um fato que pode ser analisado em estudos futuros. Como os empresários depositam nesses profissionais a responsabilidade em relação à saúde dos trabalhadores, questiona-se a tímida atuação e, inclusive, se os profissionais da área de RH se reconhecem nessa responsabilidade.

Outra possibilidade de pesquisa futura recai nas empresas de grande porte. A presente pesquisa estabeleceu como perfil empresários representativos de indústrias de médio e pequeno porte. Como os próprios participantes trouxeram a comparação de suas organizações com as de porte grande no que se refere aos investimentos em saúde do trabalhador, trilhar um paralelo ao fazer o reconhecimento desses aspectos de gestores de grandes empresas pode auxiliar para a proposição de ações.

É possível, também, desenvolver pesquisas para compreender a construção do sentido do trabalho para os empresários, a partir das vivências destes na fase infantil nas organizações familiares. Algumas vivências foram relatadas como essenciais e fortalecem os pressupostos básicos deste estudo. Considera-se, além disso, que pesquisas futuras podem incrementar o entendimento dos investimentos em saúde na dinâmica das empresas familiares, sensibilizando, também, para os fatores psicossociais.

Além de resultados e possibilidades futuras de pesquisa e intervenção, foi possível compreender algumas fragilidades durante o processo. A pandemia Covid-19 trouxe

diferentes possibilidades, uma delas foi a digitalização de muitos processos. Aqui, não foi diferente. Diante do aumento de casos de infectados, a modalidade *on-line* das entrevistas foi considerada. Dessa forma, alguns candidatos optaram por esse formato e, em comparação com as entrevistas presenciais, houve perdas. Verificou-se o comprometimento do *rapport* inicial e estabelecimento de vínculo com os empresários, sendo este um ponto citado como frágil na entrevista. A pandemia ainda implicou no atraso das entrevistas, comprometendo o cronograma inicial.

Ao final desta pesquisa, não se pode deixar de pontuar o papel inovador. Com resultados que reconhecem as percepções dos empresários como agentes na determinação de ações para saúde do trabalhador e fundamentadas em teorias que trazem os FPT como alicerce, esta investigação inova ao mostrar uma perspectiva diferente. E, por seguir esse viés, traz nas propostas de intervenção a utilização do *foresight*, que são os estudos de cenários futuros de trabalho para questionar pressupostos básicos dos empresários em relação aos FPT.

Kanan e Marcon (2017) trazem que “é necessário ampliar investigações e investimentos nos estados de prazer e motivação oportunizados no ou por meio do trabalho” (p. 75). Assim, por meio desta pesquisa, foi possível construir estratégias para fortalecer nos empresários a crença da saúde como um valor estratégico e da organização do trabalho como condicionante da saúde, o que contribui para o desenvolvimento de organizações saudáveis.

REFERÊNCIAS

- Agência Europeia para Segurança e Saúde no Trabalho. (2010). *Promoção da saúde no local de trabalho para empregadores* (Facts nº 93). Acesso em 10 de novembro de 2020 de <https://osha.europa.eu/pt/publications/factsheet-93-workplace-health-promotion-employers>
- Agência Europeia para Segurança e Saúde no Trabalho. (2014). *Cálculo do custo do estresse e dos riscos psicossociais relacionados ao trabalho*. Luxemburgo: Serviço das Publicações da União Europeia.
- Antonello, C. S. (2011). Saberes no singular? Em discussão a falsa fronteira entre aprendizagem formal e informal. In: C. S. Antonello & A. S. Godoy (Orgs.), *Aprendizagem organizacional no Brasil* (pp. 225-245). Porto Alegre: Bookman.
- Areosa, J. (2012). A importância das percepções de riscos dos trabalhadores. *International Journal on Working Conditions*, (3), 54-64.
- Bardin, L. (2014). *Análise de conteúdo*. (3a. ed.; L. A. Reto & A. Pinheiro A., Trans.). Lisboa, PT: Edições 70. (Trabalho original publicado em 1977)
- Barreto, M., & Heloani, R. (2014). O assédio moral como instrumento de gerenciamento. In A. R. C. Merlo, C. G. Bottega & K. V. Perez, K. V. (Orgs.), *Atenção à saúde mental do trabalhador: sofrimento e transtornos psíquicos relacionados ao trabalho* (pp. 52-74). Porto Alegre: Evangraf.
- Baruki, L. V. (2017). *Saúde mental e trabalho: uma proposta de norma regulamentadora sobre os riscos psicossociais no trabalho a partir de reflexões sobre os sistemas francês e brasileiro*. Tese de doutorado, Programa de Direito Político e Econômico, Faculdade de Direito, Universidade Presbiteriana Mackenzie.
- Bendassolli, P. F., & Soboll, L. A. P. (2011). Clínicas do trabalho: filiações, premissas e desafios. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 14(1), 59-72. DOI: 10.11606/issn.1981-0490.v14i1p59-72
- Bianchessi, D. L. C., Dantas Filho, F., Poersch, A. L., & Ramos, M. Z. (2014). Sobre uma construção em atenção em saúde mental e trabalho na empresa. In A. R. C. Merlo, C. G. Bottega & K. V. Perez, K. V. (Orgs.), *Atenção à saúde mental do trabalhador: sofrimento e transtornos psíquicos relacionados ao trabalho* (pp. 117-132). Porto Alegre: Evangraf.

- Bley, J. Z. (2006). *Comportamento seguro: a psicologia da segurança do trabalho e a educação para prevenção de doenças e acidentes*. Curitiba: Sol.
- Blumer, H. (1980). A natureza do interacionismo simbólico. In C. D. Mortensen (Org.), *Teorias da comunicação: textos básicos* (pp. 119-137). São Paulo: Mosaico.
- Borges-Andrade, J. E., & Zanelli, J. C. (2004). Psicologia e produção do conhecimento em organizações e trabalho. In J. C. Zanelli, J. E. Borges-Andrade & A. V. B. Bastos (Orgs.), *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil* (2a. ed., pp. 583-608). Porto Alegre: Artes Médicas.
- Botomé, S., & Stedile, N. L. R. (2015). *Múltiplos âmbitos de atuação profissional: além da prevenção de problemas*. São Paulo: Paradigma.
- Brandão, G. R., & Lima, M. E. A. (2019). Uma intervenção em psicopatologia do trabalho: contribuições da clínica da atividade. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 44, 1-9. DOI: 10.1590/2317-6369000009118
- Britto, A. F., & Melo, M. C. O. L. (2014). A interação dos valores familiares na gestão de uma empresa familiar mineira: um estudo de caso no grupo Zema. *Revista de Gestão*, 21(2), 183-198. DOI: 10.5700/rege52
- Camarano, A. A., Kanso, S., & Fernandes, D. (2016). Brasil envelhece antes e pós-PNI. In A. O. Alcântara, A. A. Camarano & K. C. Giacomini (Orgs.), *Política nacional do idoso: velhas e novas questões* (pp. 63-103). Rio de Janeiro: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada.
- Camillis, P. K., & Antonello, C. S. (2010). Um estudo sobre os processos de aprendizagem dos trabalhadores que não exercem função gerencial, *Revista de Administração Mackenzie*, 11(2), 4-42.
- Carlotto, P. A. C., Cruz, R. M., Guillard, R., & Rocha, R. E. (2018). Riscos psicossociais relacionados ao trabalho: perspectivas teóricas e conceituais, *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 37(1), 52-70. DOI: <https://doi.org/10.21772/ripo.v37n1a04>
- Carvalho, R. B. (2015). *Fatores de risco psicossocial do trabalho associados ao adoecimento psíquico dos motoristas de ônibus urbano*. Tese de doutorado, Programa de Pós-Graduação em Saúde Pública, Faculdade de Saúde Pública, Universidade de São Paulo. São Paulo, Brasil.

- Carvalho, V. D., Borges, L. O., & Rêgo, D. P. (2010). Interacionismo simbólico: origens, pressupostos e contribuições aos estudos em psicologia social. *Psicologia, Ciência e Profissão*, 30(1), 146-161. DOI: <https://doi.org/10.1590/S1414-98932010000100011>
- Castro, B. L. G., Oliveira, J. B. B., Morais, L. Q., & Gai, M. J. P. (2020). COVID-19 e organizações: estratégias de enfrentamento para redução de impactos. *Revista Psicologia, Organizações e Trabalho*, 20(3), 1059-1063. DOI: 10.17652/rpot/2020.3.20821
- Chambel, M. J. (Org.). (2016). *Psicologia da saúde ocupacional*. Lisboa/PT: Pactor.
- Coelho, J. A. (2009). Psicologia da saúde ocupacional: a interação da psicologia com a saúde ocupacional. *Workshop*. Lisboa/PT: Instituto Universitário de Maia.
- Conselho Federal de Psicologia. (2019). *Saúde do trabalhador no âmbito da saúde pública: referências para atuação da(o) psicóloga (o)* (2a. ed. rev.) [Versão Eletrônica]. Conselho Regional de Psicologia. Centro de Referências Técnicas em Psicologia e Políticas Públicas. Brasília/DF: CFP. Acesso em 13 de junho de 2021 de https://site.cfp.org.br/wp-content/uploads/2019/09/SaudeDoTrabalhador_WEB_FINAL_1_outubro.pdf.
- Costa, L. S., & Santos, M. (2013). Fatores psicossociais de risco no trabalho: lições aprendidas e novos caminhos. *International Journal on Working Conditions*, (5), 39-58.
- Cox, T., & Griffiths, A. J. (1996). The assessment of psychosocial hazards at work. In M. J. Schabracq, J. A. M. Winnubst & C. L. Cooper (Eds.), *Handbook of work and health psychology*. Chichester/USA: Wiley & Sons.
- Dejours, C., Abdoucheli, E., & Jayet, C. (1994). *Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho* (M. I. S. Betiol, Coord.). São Paulo: Atlas.
- Dejours, C. (2007). Psicodinâmica do trabalho na pós-modernidade. In A. M. Mendes, S. C. C. Lima & E. P. Facas (Orgs.), *Diálogos em psicodinâmica do trabalho* (pp. 13-26). Brasília/DF: Paralelo 15.
- Dejours, C. (2015). *A loucura do trabalho: estudo da psicopatologia do trabalho*. (6a. ed.). São Paulo: Cortez.
- Dejours, C. (2016). Organização do trabalho e saúde mental: quais são as responsabilidades do *manager*? In K. B. Macêdo, J. G. Lima, A. R. D. Fleury & C. M.

- S. Carneiro (Orgs.), *Organização do trabalho e adoecimento – uma visão interdisciplinar* (pp. 317-331). Goiânia: PUC Goiás.
- Dupas, G., Oliveira, I., & Costa, T. N. A. (1997). A importância do interacionismo simbólico na prática de enfermagem. *Revista da Escola de Enfermagem da USP*, 31(2), 219-226. DOI: 10.1590/S0080-62341997000200004
- Facas, E. (2013). Prazer-sofrimento no trabalho: a abordagem psicodinâmica do trabalho. In V. L. D. C. Schlindwein (Org.), *Saúde mental e trabalho na Amazônia: múltiplas leituras sobre prazer e sofrimento no trabalho* (1 v.; pp. 40-53). Porto Velho: Edufro.
- Ferreira, M. C., & Falcão, J. T. R. (2020). Trabalho em contexto de pandemia, saúde mental e qualidade de vida no trabalho: diretrizes. In M. M. de Moraes (Org.), *Os impactos da pandemia para o trabalhador e suas relações com o trabalho* (pp. 23-34). Porto Alegre: Artes Médicas.
- Ferreira, J. M., & Nogueira, E. E. S. (2013). Mulheres e suas histórias: razão, sensibilidade e subjetividade no empreendedorismo feminino. *Revista de Administração Contemporânea*, 17(4), 398-417.
- Foguel, S., & Souza, C. C. (1995). *Desenvolvimento organizacional* (2a. ed.). São Paulo: Atlas.
- Fundação Oswaldo Cruz. (2020). *Saúde mental e atenção psicossocial na pandemia COVID-19: recomendações para gestores*. Rio de Janeiro: Fiocruz.
- Gaulejac, V. (2007). *Gestão como doença social: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social* (I. Storniolo, Trad.). Aparecida/ SP: Ideias & Letras.
- Gerdau, J. (2003). Governança numa família empresária. In R. Bernhoeft & M. Gallo (Orgs.), *Governança na empresa familiar: gestão, poder e sucesso* (pp. XI-XVI). Rio de Janeiro: Elsevier Brasil.
- Giddens, A. (2012). *Sociologia* (6a. ed; R. C. Costa, Trad.). Porto Alegre: Penso.
- Gimenez, D. M., & Santos, A. L. (2019). *Indústria 4.0, manufatura avançada e seus impactos sobre o trabalho*. Acesso em 01 de abril de 2021 de <https://www.eco.unicamp.br/images/arquivos/artigos/TD/TD371.pdf>
- Gomide Júnior, S., & Costa, T. P. A. (2016). A saúde das organizações. In H. Mendonça, M. C. Ferreira & E. R. Neiva (Orgs.), *Análise e diagnóstico organizacional: teoria e prática* (pp. 231-250) São Paulo: Vetor.

- Gomide Júnior, S., & Nascimento, J. O. (2012). Saúde das organizações. In M. C. Ferreira & H. Mendonça (Orgs.), *Saúde e bem-estar no trabalho, dimensões individuais e culturais* (pp. 131-156). São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Gradim, L. C. C., Castro, S. S., Tavares, D. M. S., & Cavalcanti, A. (2016). Mapeamento de recursos de tecnologia assistiva utilizados por idosos. *Revista de Terapia Ocupacional da Universidade de São Paulo*, 27(1), 72-79.
- Guérin, F., Laville, A., Daniellou, F., Duraffourg, J., & Kerguelen, A. (2001). *Compreender o trabalho para transformá-lo: a prática da ergonomia* (G. M. J. Ingrassia & M. Maffei, Trans.). São Paulo: Blucher.
- Heloani, R., & Lancman, S. (2004). Psicodinâmica do trabalho: o método clínico de intervenção e investigação. *Production*, 14(3), 77-86. DOI: 10.1590/S0103-65132004000300009
- Hobsbawm, E. (2005). *A era das revoluções* (19a. ed.; M. T. L. Teixeira & M. Penchel, Trans.). São Paulo: Paz e Terra.
- Iida, I. (2005). *Ergonomia: projeto e produção* (2a. ed. rev e ampl.). São Paulo: Blucher.
- International Labour Office. (1986). *Psychosocial factors at work: recognition and control. Report of the Joint ILO/WHO Committee on Occupational Health*. Geneva: ILO. Acesso em 25 de outubro de 2019 de http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1986/86B09_301_engl.pdf
- International Labour Office. (2012). *Solve: integrating health promotion into workplace OSH policies: trainer's guide* [Versão Eletrônica]. Geneva: ILO. Acesso em 20 de outubro de 2019 de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms_178397.pdf
- International Labour Office. (2019). *Safety and health at the heart of the future of work: building on 100 years of experience* [Versão Eletrônica] Geneva: ILO. Acesso em 01 de abril de 2021 de https://www.ilo.org/safework/events/safeday/WCMS_686645/lang--en/index.htm
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2008). *Projeção da população do Brasil por sexo e idade: 1980-2050: revisão 2008* [Versão Eletrônica]. Rio de Janeiro: IBGE. Acesso em 01 de abril de 2021 de <https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=28478>

- Jacinto, A., & Tolfo, S. da R. (2017). Riscos psicossociais no trabalho: conceitos, variáveis e instrumentos de pesquisa. *Perspectivas em Psicologia*, 21(1), 39-55. DOI: 10.14393/PPv21n1a2017-04
- Jacques, M. G. C. (2003). Abordagens teórico-metodológicas em saúde/doença mental e trabalho. *Psicologia & Sociedade*, 15(1), 97-116. DOI: 10.1590/S0102-71822003000100006
- Jacques, M. G. (2007). O nexos causal em saúde/doença mental no trabalho: uma demanda para a psicologia. *Psicologia & Sociedade*, 19(spe), 112-119. DOI: 10.1590/S0102-71822007000400015
- Joas, H. (1999). Interacionismo simbólico. In A. Giddens & J. Turner (Orgs.), *Teoria social hoje* (pp. 127-167; G. C. C de Souza, Trad.). São Paulo: UNESP.
- Kanan, L. A., & Marcon, S. R. A. (2017). Ambiente, saúde e gestão humana de recursos: cartografia do bem-estar no trabalho. In P. Parreira, L. Mónico, L. & C. Carvalho (Orgs.), *Gestão de pessoas nas organizações* (1 v.; pp. 75-96) [Versão Eletrônica]. Coimbra/PT: Escola Superior de Enfermagem de Coimbra. Acesso em 10 de junho de 2020 de <https://www.esenfc.pt/pt/download/3864/7Nrw4Fe5v3z2XIOBafst>.
- Ketz de Vries, M. F. R. (2001). Creating authentizotic organizations: well-functioning individuals in vibrant companies. *Human Relations*, 54(1), 101-111. DOI: 10.1177/0018726701541013
- Leite, F. T. (2004). *Metodologia científica: iniciação à pesquisa científica, métodos e técnicas de pesquisa, metodologia do trabalho científico (monografias, dissertações, teses e livros)*. São Paulo: Ideiais e Letras.
- Leka, S., Cox, T. & Zwetsloot, G. (2008). The european framework for psychosocial risk management (PRIMA-EF). In S. Leka & T. Cox (Eds.), *The european framework for psychosocial risk management – PRIMA-EF* (pp. 1-16). Nottingham/USA: Institute of Work, Health & Organizations.
- Leka, S., Jain, A., Zwetsloot, G., & Cox, T. (2010). Policy-level interventions and work-related psychosocial risk management in the European Union. *Work and Stress*, 24(3), 298-307. DOI:10.1080/02678373.2010.519918
- Leka, S., Wassenhove, W. V., & Jain, A. (2015). Is psychosocial risk prevention possible? Deconstructing common presumptions. *Safety Science*, 71, 61-67. DOI: 10.1016/j.ssci.2014.03.014

- Lucca, S. R. (2019). *Fatores psicossociais e saúde mental no trabalho: instrumentos de diagnóstico e intervenção*. Novo Hamburgo/RS: Editora Proteção.
- Macêdo, K. B. (Org.). (2015). *O diálogo que transforma: a clínica psicodinâmica do trabalho*. Goiás: Editora da PUC.
- Madalozzo, M. M., & Zanelli, J. C. (2016). *Segurança no trabalho: a construção cultural dos acidentes e catástrofes no cotidiano das organizações – uma perspectiva da psicologia*. Curitiba: Juruá.
- Malvezzi, S. (2014). Prefácio. In J. C. Zanelli, J. E. Borges-Andrade & A. V. B. Bastos (Orgs.), *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil* (2a. ed.; pp. X-XIV). Porto Alegre: Artes Médicas.
- Manetti, M. L., Marziale, M. H. P., & Robazzi, M. L. C. C. (2008). Revisando os fatores psicossociais do trabalho de enfermagem. *Revista Rene*, 9(1), 111-119.
- Martinez I., Salanova, M., & Llorens, S. (2016). Promoção da saúde no trabalho: para um modelo de organizações saudáveis e resilientes. In M. J. Chambel (Org.), *Psicologia da saúde ocupacional* (pp. 287-308). Lisboa/PT: Pactor.
- Meliá, J. L., Nogareda, C., Lahera, M., Duro, A., Peiró, J. M., Salanova, M., & Gracia, D. (2006). Principios comunes para la evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa. In J. L. Meilá, C. Nogareda, M. Lahera, A. Duro, J. M. Peiró, R. Pou, M. Salanova et al. (Orgs.), *Perspectivas de intervención en riesgos psicosociales: evaluación de riesgos* (pp. 13-36) [Versão Eletrônica]. Barcelona, ES: Foment del Treball Nacional. Acesso em 21 de novembro de 2019 de <https://saludlaboralydiscapacidad.org/wp-content/uploads/2019/05/Perspectivas-de-Intervenci%C3%B3n-en-Riesgos-Psicosociales-Evaluaci%C3%B3n-de-Riesgos.pdf>
- Mendes, A. M., Lima, S. W. C. C., & Facas, E. P. (Orgs.). (2007). *Diálogos em psicodinâmica do trabalho*. Brasília/DF: Paralelo 15.
- Mendes, A. M., & Araújo, L. K. R. (2012). *Clínica psicodinâmica do trabalho: o sujeito em ação*. Curitiba: Juruá.
- Merlo, A. R. C., & Mendes, A. M. B. (2009). Perspectivas do uso da psicodinâmica do trabalho no Brasil: teoria, pesquisa e ação. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 12(2), 141-156.
- Merlo, A. R. C., Bottega, C. G., & Perez, K. V. (Orgs.). (2014). *Atenção à saúde mental do trabalhador: sofrimento e transtornos psíquicos relacionados ao trabalho*. Porto Alegre: Evangraf.

- Minayo, M. C. de S. (2013). *O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde* (13a. ed.). São Paulo: Hucitec.
- Minayo, M. C. de S. (2017). Amostragem e saturação em pesquisa qualitativa: consensos e controvérsias. *Revista Pesquisa Qualitativa*, 5(7), 01-12.
- Ministério da Fazenda. (2017). *1º boletim quadrimestral sobre benefícios por incapacidade 2017: adoecimento mental e trabalho, a concessão de benefícios por incapacidade relacionados a transtornos mentais e comportamentais entre 2012 e 2016*. Brasília/DF: Secretaria de Previdência Social.
- Ministério da Saúde. (2001). *Doenças relacionadas ao trabalho: manual de procedimentos para os serviços de saúde* (n. 114) [Versão Eletrônica]. Brasília/DF: Ministério da Saúde. Acesso em 24 de junho de 2020 de https://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/doencas_relacionadas_trabalho_manual_procedimentos.pdf
- Ministério do Trabalho e dos Assuntos Sociais da Espanha. (1994). *NTP 443 – Factores psicosociales: metodología de evaluación* [Versão Eletrônica]. Barcelona/ES: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene do Trabalho. Acesso em 23 de novembro de 2019 de https://www.insst.es/documents/94886/326962/ntp_443.pdf/35f6978d-1338-43c3-ace4-e81dd39c11f0
- Mnookin, S. (2016). *Out of the shadows: making mental health a global development priority (English)*. Washington/USA: World Bank Group.
- Moncada, S., Llorens, C., Andrés, R., Moreno, N., & Molinero, E. (2014). *Manual del Método CoPsoQ – istas21 (versión 2) para la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales en empresas con 25 o más trabajadores y trabajadoras* [Versão Eletrônica]. Barcelona: Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud. Acesso em 15 de maio de 2020 de [https://copsoq.istas21.net/ficheros/documentos/v2/manual%20Copsoq%20\(24-07-2014\).pdf](https://copsoq.istas21.net/ficheros/documentos/v2/manual%20Copsoq%20(24-07-2014).pdf)
- Mozzato, A. R., & Grzybovski, D. (2011). Análise de conteúdo como técnica de análise de dados qualitativos no campo da Administração: potencial e desafios. *Revista de Administração Contemporânea*, 15(4), 731-747. DOI: 10.1590/S1415-65552011000400010

- National Institute for Occupational Safety and Health. (2012). *Research compendium: the NIOSH total worker health program: seminal research papers 2012*. Washington/ USA: Department of Health and Human Services, Centers for Disease Control and Prevention, National Institute for Occupational Safety and Health Publication.
- National Institute for Occupational Safety and Health. (2016). *Fundamentals of total worker health approaches: essential elements for advancing worker safety, health, and well-being*. Washington/ USA: Department of Health and Human Services, Centers for Disease Control and Prevention, National Institute for Occupational Safety and Health Publication.
- Neto, M., & André, M. H. (2016). Determinantes psicossociais no trabalho e efeitos na saúde: do reconhecimento à prevenção. In M. J. Chambel (Org.), *Psicologia da saúde ocupacional* (pp. 25-47). Lisboa/PT: Pactor.
- Organização das Nações Unidas do Brasil. (2021). *Sobre o nosso trabalho para alcançar os objetivos de desenvolvimento sustentável no Brasil*. Acesso em 04 de abril de 2020 de <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs>
- Paz, M. G. T., & Dessen, M. C. (2012). Bem-estar, perfil pessoal e poder nas organizações. In M. C. Ferreira & H. Mendonça (Orgs.), *Saúde e bem-estar no trabalho: dimensões individuais e culturais* (pp. 105-130). São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Peiró, J. M. (2016). Prefácio. In M. J. Chambel (Org.), *Psicologia da saúde ocupacional* (pp. XXI). Lisboa/PT: Pactor.
- Pereira, J. C. R. (2001). *Análise de dados qualitativos: estratégias metodológicas para as ciências da saúde, humanas e sociais*. São Paulo: EDUSP.
- Pérez Gibert, M. A., & Cury, V. E. (2009). Saúde mental e trabalho: um estudo fenomenológico com psicólogos organizacionais. *Boletim de Psicologia*, 59(130), 45-60.
- Pinhatt, E. D. G. (2017). *Aspectos psicossociais do trabalho e distúrbios psíquicos menores na enfermagem*. Dissertação de mestrado, Programa de Pós-Graduação em Enfermagem, Universidade Estadual de Londrina. Londrina, Brasil.
- Ramazzini, B. (2016). *As doenças dos trabalhadores* (4a. ed.; R. Estrêla, Trad.). São Paulo: Fundacentro. (Trabalho original publicado em 1700)
- Reis, A. L. P., Fernandes, S. R. P., & Gomes, A. F. (2010). Estresse e fatores psicossociais. *Psicologia, Ciência e Profissão*, 30(4), 712-725. DOI: 10.1590/S1414-98932010000400004

- Rey, F. L. G. (2002). *Pesquisa qualitativa em psicologia: caminhos e desafios*. São Paulo: Cengage Learning.
- Rodrigues, C. M. L., & Faiad, C. (2019). Pesquisa sobre riscos psicossociais no trabalho: estudo bibliométrico da produção nacional de 2008 a 2017. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 19(1), 571-579. DOI: 10.17652/rpot/2019.1.15424
- Rodrigues, A. C. de A., Moscon, D. C. B., Queiroz, G. C., & Silva, J. C. (2020). Trabalhadores na pandemia: múltiplas realidades, múltiplos vínculos. In M. M. de Moraes (Org.), *Os impactos da pandemia para o trabalhador e suas relações com o trabalho* (pp. 01-14). Porto Alegre: Artes Médicas.
- Saad, P. (2019). Desafios de envelhecer no século XXI e as políticas públicas [Anais]. In G. Varani, I. C. Caberlon, J. F. Veras, J. Rauth, M. C. Sant'anna, P. da S. Lunardelli & S. A. Carlos (Orgs.), *Anais da 6ª Conferência Estadual da Pessoa Idosa* (pp. 25-39). Porto Alegre, Brasil: Conselho Estadual da Pessoa Idosa. Acesso em 10 de setembro de 2021 de <https://sjcdh.rs.gov.br/upload/arquivos/201912/09154722-sistematizacao-anais-ultima-versao.pdf>.
- Salanova, M., Llorens, S., Acosta, H., & Torrente, P. (2013). Positive interventions in positive organizations. *Terapia Psicológica*, 31(1), 101-113. DOI: 10.4067/S0718-48082013000100010
- Santos R. S. (2008). Interacionismo simbólico: uma abordagem teórica de análise na saúde. *Revista Brasileira de Enfermagem*, 7(4), 233-237.
- Seligmann-Silva, E. (1994). Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho: marcos de um percurso. In C. Dejours, E. Abdoucheli & C. Jayet (Orgs.), *Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho* (pp. 13-19). São Paulo: Atlas.
- Seligmann-Silva, E. (2011). *Trabalho e desgaste mental: o direito de ser dono de si mesmo*. São Paulo: Cortez.
- Serafim, A. C., Campos, I. C. M., Cruz, R. M., & Rabuske, M. M. (2012). Riscos psicossociais e incapacidade do servidor público: um estudo de caso. *Psicologia, Ciência e Profissão*, 32(3), 686-705. DOI: 10.1590/S1414-98932012000300013
- Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas. (2020). *Perfil das cidades gaúchas: Caxias do Sul*. Acesso em 05 de dezembro de 2020 de https://datasebrae.com.br/municipios/rs/Perfil_Cidades_Gauchas-Caxias_do_Sul.pdf

- Serviço Social da Indústria. (2017). *Mapeamento de instrumentos para avaliação em fatores psicossociais*. Departamento Regional do Estado do Rio Grande do Sul. Porto Alegre: SESI/RS.
- Silva, E. L., & Menezes, E. M. (2005). *Metodologia da pesquisa e elaboração de dissertação* (4a. ed. rev e atual). Florianópolis: UFSC.
- Silva, M. C. de A. (2018). *Queixas osteomusculares, fatores de risco psicossociais e organizacionais que afetam a saúde dos profissionais de enfermagem da central de materiais e esterilização de um hospital universitário*. Dissertação de mestrado, Programa de Pós-Graduação em Ergonomia, Universidade Federal de Pernambuco. Recife, Brasil.
- Sobral, R. C. (2015). *Fatores psicossociais de risco no trabalho e a síndrome de burnout*. Tese de doutorado, Programa de Pós-Graduação em Saúde Coletiva, Faculdade de Ciências Médicas, Universidade Estadual de Campinas. Campinas/SP, Brasil.
- Tamayo, A., & Gondim, M. G. C. (1996). Escala de valores organizacionais. *Revista de Administração*, 31(2), 62-72.
- Taylor, F. W. (1980). *Princípios de administração científica* (7a. ed.; A. V. Ramos, Trad.). São Paulo: Atlas.
- Tolfo, S. da R. (2011). O assédio moral como expressão da violência no trabalho. In M. Souza, F. Martins, J. N. Araújo & M. Souza (Orgs.), *Dimensões da violência: conhecimento, subjetividade e sofrimento psíquico* (pp. 187-206). São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Tondo, C. (Org.). (2014). *Desenvolvendo a empresa familiar e a família empresária* (2a. ed.). Porto Alegre: Sulina.
- Vasques-Menezes, I. (2012). Saúde do trabalhador: uma breve sistematização. In M. C. Ferreira & H. Mendonça (Orgs.), *Saúde e bem-estar no trabalho: dimensões individuais e culturais* (pp. 63-77). São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Vasques-Menezes, I., Fernandes, S. R. P., Guimarães, L. A. M., & Lima, E. de P. (2016). Saúde mental e trabalho: uma proposta de intervenção em contextos organizacionais. In H. Mendonça, M. C. Ferreira & E. R. Neiva (Orgs.), *Análise e diagnóstico organizacional: teoria e prática* (pp. 251-272) São Paulo: Vetor.
- Veloso Neto, H. (2015). Estratégias organizacionais de gestão e intervenção sobre riscos psicossociais do trabalho. *International Journal of Working Conditions*, (9), 1-21.
- Weick, K. E. (1995). *Sensemaking in organizations*. London/UK: Sage Publications.

- World Health Organization. (2005). *Envelhecimento ativo: uma política de saúde* (S. Gontijo, Trad.). Brasília/DF: Organização Pan-Americana da Saúde.
- World Health Organization. (2006). *Constitution of the world health organization*. Geneva: WHO. Acesso em 13 de março de 2021 de https://www.who.int/governance/eb/who_constitution_en.pdf
- World Health Organization. (2008). *PRIMA-EF: guidance on the European framework for psychosocial risk management: a resource for employers and worker representatives. (Protecting Workers' Health Series, 9)*. Geneva: WHO.
- Zanelli, J. C. (2010). *Estresse nas organizações de trabalho: compreensão e intervenção baseadas em evidências*. Porto Alegre: Artes Médicas.
- Zanelli, J. C., Borges-Andrade, J. E, & Bastos, A. V. B. (Orgs.). (2014). *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil* (2a. ed). Porto Alegre: Artes Médicas.
- Zanelli, J. C., & Kanan, L. A. (2018). *Fatores de risco, proteção psicossocial e trabalho: organizações que emancipam ou que matam*. Florianópolis: UNIPLAC.
- Zanelli, J. C., & Tostes A. C. (2019). *Práticas reflexivas das ações gerenciais: um modo de promover a saúde e o bem-estar sem perder de vista a produtividade*. Curitiba: Maxi.

ANEXO A. Relatório de Evidências

Este Relatório de Evidências tem como objetivo informar aos leitores as opiniões de autores e autoridades sobre a temática de fatores psicossociais do trabalho sob a perspectiva dos empresários. Seguem abaixo resposta e relatos:

QUEM	DATA/WAY	RESPOSTA
Maria José Chambel mjchambel@psicologia.ulisboa.pt Possui doutorado em Psicologia pela Universidade de Lisboa (1998). Tem experiência na área de Psicologia, com ênfase em Psicologia do Trabalho e Organizacional. Professora Associada com Agregação na Faculdade de Psicologia da Universidade de Lisboa (Portugal), atua na área de Psicologia dos Recursos Humanos, do Trabalho e das Organizações. Leciona as seguintes disciplinas (unidades curriculares): Competências Relacionais em Psicologia; Comportamento Organizacional; Stress e Bem-estar no Trabalho e nas Organizações. Em suas pesquisas desenvolve	16/10/19 via <i>e-mail</i>	Boa tarde Débora Muito obrigada pelo seu contato. O tema da sua tese parece-me muito <u>interessante</u> e inovador. Julgo que terá de construir um questionário/entrevista sobre o tema porque que eu conheça não existe nada feito. Na literatura de Psicologia da Saúde Ocupacional e na de Administração de Recursos Humanos poderá encontrar boa inspiração... Se quiser poderei rever seu instrumento. Abraço Maria José

estudos relacionados à Relação de Emprego e Motivação no Trabalho; Contrato PsicológicoBem-estar no Contexto Organizacional e Relação entre o Trabalho e a Família (Vida Pessoal).		
Ana Cristinha Limongi-França climongi@usp.br - Professora Titular e Sênior da FEA/USP, psicóloga do trabalho e organizacional, mestre, doutora e livre-docente. Pró-reitora de Cultura e Extensão da USP 2016-2018. Membro do Fórum Interreligioso da Secretaria da Justiça e Cidadania do Governo do Estado de São Paulo desde 2016. Atuação nacional e internacional em pesquisa, docência e consultoria. Autora dos Livros Qualidade de Vida no Trabalho , Psicologia do Trabalho, Stress & Trabalho, Práticas de Recursos Humanos e Comportamento Organizacional, entre outros. - Trabalhou no SESI,	16/10/19 Via <i>e-mail</i>	Olá Débora Parabéns pelo seu tema! Sugiro você buscar a base da usp. www.usp.br/sibi que é o sistema de bibliotecas digitais. Além disso os autores europeus são ótimos neste tema: Lennart Levi (Karolinska Institute) http://www.lennartlevi.se/en/verksamhet.html Bion (o do estudo de Tavistock) e seus seguidores wilfred bion tavistock clinic Ilmarinen (finlandia) 4. Ilmarinen J, Tuomi K, Eskelinen L, Nygard C-H, Huuhtanen P, Klockars M. Background and objectives of the Finnish research project on aging workers in municipal occupations. <i>Scand J Work Environ Health</i> 1991a;17 Suppl. 1:7-11. 5. Ilmarinen J. Aging and work. In: <i>International Scientific Symposium on Aging and Work</i>. Helsinki: Institute of Occupational Health; 1993.

Empresas do Sistema Financeiro: Finadisa, Banco de Crédito Nacional e Unibanco. Consultoria em empresas públicas e privadas. Membro fundador da Associação Brasileira de Qualidade de Vida, Presidente da Associação Brasileira de Medicina Psicossomática de 2013 a 2017, Acadêmica da Academia Brasileira de Qualidade e Academia Paulista de Psicologia, Pró-Reitora Adjunta de Cultura e Extensão da USP entre 2016. -2018. - Participante do CPCL 2008 da Harvard Business School, Professora convidada na Universidade Eduardo Mondlane e ISPU ? Moçambique, Escola de Estudos Avançados da Universidade Del Valle - Cali, Colômbia, Membro da Rede Ibero-Americana de Psicologia Organizacional e do Trabalho - RIPOT e Rede Lusófona ALGA. Coordenadora da Fundação Instituto de Administração		6. Ilmarinen J. Promoting the health and well-being of the older worker: the Finnish experience. In: <i>Investing in older people at work, health education authority</i>. London: Hamilton House; 1994. 7. Ilmarinen J. Aging and work: the role of ergonomics for maintaining work ability during aging. In: Bittner AC, Champney PC. <i>Advances in industrial ergonomics and safety</i>. London: Taylor & Francis; 1995. 8. Kandolin I. Gender, worklife and family responsibilities in Finland and Estonia: Effects on economic and mental and well-being - Research reports 15. <i>People and work</i>. Finnish Inst. Occup. Health; 1997. Frida Marina Fischer USP/Saúde Pública Frank Pot (Holanda) https://www.researchgate.net/profile/Frank_Pot James Mc Glotlin (USA) https://jamesmcglotlin.com/ Todos são excelentes! e meus colegas próximos. Uma grande abraço à professora Magda. Qualquer nova dúvida estou à sua disposição. Abraço cordial da Cris LImongi 11999015488
---	--	---

João Aguiar Coelho jcoelho@ipoporto.min-saude.pt	Via <i>e-mail</i>	Bom dia Dr^a Débora Sem, prejuízo de outros elementos que, a seu tempo, poderei vir a sugerir-lhe, desde já vejo como útil que consulte os resultados do ESENER 1 e 2 (Inquéritos Europeus às Empresas sobre Riscos Emergentes e Novos) onde encontra informação de interesse sobre a perceção dos empresários europeus sobre os riscos psicossociais. De utilidade também consultar no site do HSE (Health Executive & Safety, organismo inglês responsável pela prevenção de riscos) o que eles lá têm sobre o papel dos gestores na prevenção de riscos psicossociais. Por último, com algum interesse ainda, pode consultar o meu último livro publicado nas edições da Universidade Fernando Pessoa: Psicólogo da Saúde Ocupacional. Uma Nova Saída Profissional. Dê-me o feedback do desenvolvimento da sua investigação. Com os melhores cumprimentos e desejo de boa sorte e bom trabalho. J. Aguiar Coelho
José Carlos Zanelli saudeeprodutividade@gmail.com Psicólogo, educador, pesquisador, escritor, consultor e conferencista.	17/10/19 Via <i>e-mail</i>	Olá Débora Sugestão: coloque nos buscadores as palavras chave: <i>*percepción de los empresarios sobre los factores psicosociales</i> <i>*perception of entrepreneurs regarding psychosocial factors</i>

Possui Graduação em Psicologia pela Universidade de Brasília (1974), Especialização em Psicologia Organizacional e do Trabalho pelo Instituto Sedes Sapientiae (1978), Mestrado em Psicologia Social das Organizações pelo Instituto Metodista de Ensino Superior de São Bernardo do Campo (1984), Doutorado em Educação/Psicologia pela Universidade Estadual de Campinas (1992), Pós-Doutorado pela Universidade de São Paulo (1998), com foco nas ações de uma gestão estratégica, Pós-Doutorado pela Pontifícia Universidade Católica de Campinas (2007), com foco nas teorias e tratamento do estresse nas organizações de trabalho, e Pós-Doutorado pelo Instituto Português de Oncologia do Porto (2014), com foco na gestão preventiva de riscos psicossociais. Esteve na Universidade do Missouri ? EUA, durante os anos 1990 e 1991, pela Fulbright Scholar		Ou: <i>*percepción sobre los factores psicosociales en trabajo</i> <i>*perception regarding psychosocial factors at work</i> Sua orientadora, certamente, saberá o que escolher entre as informações que virão. Bons estudos! Dr. Zanelli
--	--	---

Program, e na Universidade da República ? Uruguai, no segundo semestre de 2007, como Pesquisador Visitante. Instituiu e foi o Editor da Revista Psicologia, Organizações e Trabalho, de 2001 a 2007. Atuou durante 30 anos em atividades administrativas, no magistério de ensino de graduação e pós-graduação lato e stricto sensu (Psicologia, Administração e Engenharia de Produção), na pesquisa e extensão da Universidade Federal de Santa Catarina (1985-2014). Foi Coordenador de Planejamento da Universidade Federal de Santa Catarina, no período de 1993 a 1996. Atuou como Professor e Pesquisador do Programa de Pós-Graduação em Administração da Faculdade Meridional ? IMED (2013-2017). Tem sido Orientador de dezenas de pesquisas, monografias, dissertações de mestrado e teses de doutorado, bem como participou de centenas		
--	--	--

de bancas de avaliação de trabalhos acadêmicos, além de Consultor ad hoc de revistas e eventos científicos, de instituições governamentais de pesquisa e de ensino superior. Assessorou a gestão humana de dezenas de organizações públicas e privadas. É Conferencista em âmbito internacional. Atualmente, é Diretor do Instituto Zanelli - Saúde e Produtividade, no qual promove congressos, cursos, palestras e assessoria		
Ana Magnólia Mendes anamag.mendes@gmail.com Professora do Departamento de Psicologia Social e do Trabalho e do Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações da Universidade de Brasília (UnB). Coordenadora do Núcleo Trabalho, Psicanálise e Crítica Social na UnB e líder do Grupo de Pesquisa no CNPq. Coordenadora do Estágio em Clínica Psicanalítica do Trabalho no	Via <i>e-mail</i>	Débora, obrigada pela mensagem. É ainda incipiente as publicações. Bom trabalho Ana

Centro de Estudos e Atendimento Psicológico (CAEP) da UnB. Membro Associado permanente no Centre de Recherche sur le Travail et le Développement (CRTD) na equipe de Psychosociologie du Travail et de la Formation do Conservatoire National des Arts et Métiers (CNAM, Paris). Membro do Grupo de Pesquisa Trabalho, Constituição e Cidadania da Faculdade de Direito da UnB. Pós-Doutorado em Psicopatologia Clínica na Université de Nice-Sophia Antipolis. Estágio Sênior no Freudian-Lacanian Institute Après-Coup Psychoanalytic Association em parceria com a School of Visual Arts, New York (EUA). Doutorado em Psicologia pela UnB e sanduíche na Universidade de Bath, Inglaterra, mestrado e graduação em Psicologia.		
João Areosa Licenciado, Mestre e Doutor em Sociologia. Pós-graduado em Segurança, Higiene e	10/10/19 Via <i>messenger</i>	Sobre fatores psicossociais há inúmeras coisas, mas especificamente sobre empresários, não encontrei.

Saúde no Trabalho e Especialista Segurança e Higiene no Trabalho. Docente no ISLA e no ISEC. Investigador integrado CICS da Universidade do Minho. Membro do conselho editorial da revista Segurança Comportamental. Membro da estrutura organizativa da Rede de Investigação sobre Condições de Trabalho (RICOT). Membro do conselho de edição do International Journal on Working Conditions.		
Hernani Veloso Neto hneto@letras.up.pt Hernâni Veloso Neto. Concluiu o(a) Pós-Doutoramento em Sociologia pela Universidade do Porto e Universidade de Coimbra em 2015, Doutoramento em Sociologia em 2012 pelo(a) Universidade do Porto, Mestrado em Engenharia Humana em 2007 pelo(a) Universidade do Minho e	Via <i>e-mail</i>	Boa tarde Não existe muita coisa sobre esse grupo de pessoas em concreto. Porventura, será melhor aceder aos dados da EU-OSHA sobre RP, que tem muita informação. Os dados do ESENER (2009 e 2014) na Europa tem alguns dados sobre essa perceção e como os dirigentes abordam a temática nos países europeus. Pode ser um bom ponto de referência. Cumps, HVN

Licenciatura em Sociologia em 2004 pelo(a) Universidade do Minho. Possui Master in Business Administration pela Universidade Fernando Pessoa em 2007, Pós-Graduação em Sistemas Integrados de Gestão (Qualidade, Ambiente, Segurança, Responsabilidade Social e Inovação) pela Universidade Fernando Pessoa em 2017 e Pós-Graduação em Engenharia Humana (Técnico Superior de Segurança no Trabalho) pela Universidade do Minho em 2006. É Professor Adjunto Convidado no(a) Instituto Politécnico de Gestão e Tecnologia Escola Superior de Tecnologia, Investigador no(a) Universidade do Porto, Instituto de Sociologia, Professor Adjunto Convidado no(a) Instituto Superior de Educação e Ciências.		
Ana Claudia Vazquez vazquez.ac@gmail.com	Via <i>e-mail</i>	Oi Débora, Que bom saber do teu mestrado, muito interessante! Não tenho conhecimento de

Professora da Universidade Federal de Ciências da Saúde de Porto Alegre (UFCSPA). Doutora em Administração pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS). Graduação em Psicologia pela Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ). Mestrado em Saúde Coletiva pela Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ). Curso de MBA em Recursos Humanos pela Universidade de São Paulo (USP). Experiência em cargos de diretoria e gerência na área de Recursos humanos. Presidente da Associação Brasileira de Psicologia Positiva (abp+). Temas de interesse: Aprendizagem e Desenvolvimento de competências, Desenvolvimento Humano no Trabalho, Processos de Avaliação em Psicologia Positiva, Engajamento no trabalho e Gestão Estratégica de Pessoas.		estudos como o seu, com foco na percepção dos empresários. Vai ser uma ótima contribuição.
Luciano Leivas	Palestrante no Trabalho	Dr. Luciano Leivas é membro do MPT – Ministério Público do Trabalho e

Possui graduação pela Universidade Presbiteriana Mackenzie (2003). Atualmente é Procurador do Trabalho do Ministério Público do Trabalho. Tem experiência na área de Direito, com ênfase em Direito do Trabalho	Seguro, dia 13/11/19 no Teatro da UCS – Violência no Trabalho: enfrentamento e superação	Vice-Coordenador Nacional da Coordenadoria de Defesa do Meio Ambiente do Trabalho e palestrou sobre As alterações das NRs na visão do MPT. Durante sua fala, ele comenta que a nova redação da NR 17 que deve ir para consulta pública até final de 2020 ainda possui alguns questionamentos em relação à permanência ou não dos Fatores Psicossociais. Luciano Leivas traz que representante dos trabalhador colocam-se à favor da permanência de tais fatores na redação da NR 17, assim como, o MPT que acredita ser pertinente a continuidade destes quesitos conforme destacado no e-Social. Porém, a classe empresarial discorda, argumentando que tais fatores não devem estar na NR 17. Este é um indício real e atual que qualifica a justificativa desta pesquisa dissertação.
Dr. Marcelo Porto	Visita pessoalmente em 10/09/19 na 6ª Vara do Trabalho de Caxias do Sul.	Inicialmente foi apresentada a ideia de pesquisa de mestrado que deve pesquisar sobre a percepção dos empresários sobre os FPT. Ele fala da influência cultural sobre a percepção dos FPT para empresários da região da serra. Vai enviar 15 processos trabalhistas que julgou e que possuem aspectos psicossociais envolvidos. Comentou que muitas empresas preferem pagar judicialmente à investir em SST e QVT, mas isso tem que mudar.

		A negação do risco psicossocial na região é uma questão cultural. Um sentimento de pertencimento, de dono do negócio muito forte. O que importa é o lucro. É ter, e comprar. É posse de terras... é trabalhar para comprar. Isso está reverberando nas empresas através de poucos investimentos. É o lucro para os empresários... culturalmente... e não para a empresa. Acredita que o empresariado não tenha a visão de que o ambiente laboral possa adoecer. Da mesma forma, advogados desconhecem totalmente sobre FPT. Isso tudo demonstra a necessidade de estudar também os empresários. A percepção deste juiz em relação aos empresários, está diretamente ligada aos processos que julga, portanto, ele possui conhecimento de empresas que investem em ambientes de trabalho mais saudáveis, mas também tem muitos relatos – a maioria – de empresas que desconhecem.
Christophe Dejours christophe.dejours@ipdt.fr and christophe.dejours@cnam.fr	13/04/2020 Via <i>e-mail</i>	Cara Senhora, Agradeço sua carta. Infelizmente, não tenho conhecimento na área de pesquisa na qual você está engajada. Há sobretudo discursos oficiais dos ministérios da Saúde e do Trabalho e de organizações patronais, mas não há, ao meu conhecimento, pesquisa sociológica ou psicológica com os dirigentes de empresa e sua relação com as questões de saúde mental no trabalho.

		Sinto muito não poder ajudá-la e lhe peço desculpas. Aceite por favor, cara Senhora, meus sentimentos de consideração. Prof. Christophe Dejours Diretor científico do Instituto de Psicodinâmica do Trabalho
Álvaro Crespo Merlo merlo@ufrgs.br Professor Titular Faculdade de Medicina/Hospital de Clínicas de Porto Alegre Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social e Institucional Universidade Federal do Rio Grande do Sul	29/09/2020 Via <i>e-mail</i>	Olá Débora Um material específico assim não. Talvez possas encontrar alguma coisa na revista da ANAMT (Revista Brasileira de Medicina do Trabalho) ou na Proteção, que tem viés empresarial. Um abraço. Álvaro

ANEXO B. Roteiro de Entrevista Semiestruturada

Bom Dia/Boa Tarde

Sou a Débora Brandalise Bueno, psicóloga e acadêmica do curso de Mestrado Profissional em Psicologia na Universidade de Caxias do Sul (UCS), com foco em riscos e recursos psicossociais em contextos de trabalho: diagnóstico e intervenção.

Esta pesquisa tem como objetivo propor estratégias para o desenvolvimento de organizações saudáveis por meio da análise dos significados atribuídos por empresários aos fatores de riscos e de proteção psicossocial do trabalho.

Você será um(a) dos empresários(as) que contribuirá com essa pesquisa.

Nesta conversa, não se preocupe com respostas certas ou erradas. Apenas responda sempre o que primeiro “lhe vem à cabeça” de acordo com cada pergunta. Nesse estudo o que interessa é compreender quais os significados que VOCÊ, como empresário, atribui à algumas temáticas e não para verificar se estão corretas. Por isso é muito importante que você seja o mais espontâneo possível. Estes significados serão os conteúdos estudados nesta pesquisa.

Muito obrigada!

Podemos iniciar?

- 1 - Me conte rapidamente um pouco da sua história. (Caso não fale espontaneamente....E como empresário?)
- 2 - De um modo geral, como define sua empresa hoje?
- 3 - O que esta empresa significa pra você?
- 4 - Quais os pontos fortes que você identifica na sua empresa?
- 5 - Considerando todo esse histórico da sua empresa e seu enquanto empresário, o que você entende sobre saúde da tua organização? Quais seriam os fatores de saúde? Na sua opinião, isso interfere nos resultados organizacionais?
E quanto a saúde das pessoas que trabalham aqui, você entende que influenciam os resultados organizacionais? Como?
(Observar o significado de “saúde” que ele atribui – física / emocional?)
- 6 - Na sua percepção que fatores têm interferido na saúde de seus trabalhadores? Positiva e negativamente?

- 7 - Você percebe a presença de fatores de riscos psicossociais em sua empresa? Quais? Ao identificar riscos psicossociais na organização, quais atitudes são tomadas?
- 8 - Você percebe a presença de fatores de proteção psicossocial em sua empresa? Quais?
- 9 - Percebe alguma relação entre os FPT com o desempenho financeiro da empresa?
- 10 - Você já pensou em desenvolver ações ligadas aos FPT? Na sua empresa há programas/iniciativas voltados ao fortalecimento dos fatores de proteção?

Agora quero lhe mostrar alguns cartões com conceitos que vou utilizar na minha pesquisa. Não se preocupe em concordar ou não com tais conceitos. Apenas verbalize o que lhe remete ao lê-los, ou o que você pensa sobre eles. Ou ainda, o que eles lhe fazem pensar. Ou quais os significados que eles têm para você? Ou se você concorda com eles? Ou em que concorda e em que discorda? Esses são os conceitos.

Cartão conceito Fatores Psicossociais do Trabalho

Cartão conceito Fatores de Riscos Psicossociais

Cartão conceito Fatores de Proteção Psicossocial

Cartão conceito Organizações Saudáveis

PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO

Idade:

Sexo:

Formação:

Data de fundação da empresa:

Esta empresa foi fundada por você?

Atividade econômica:

Número de trabalhadores:

Agradeço a oportunidade por compartilhar seu conhecimento!

Obrigada!

ANEXO C. Convite Empresários

Prezado

Venho por meio deste convidá-lo a participar de uma entrevista destinada a compreender significados que empresários atribuem aos fatores psicossociais do trabalho.

Esta pesquisa faz parte do mestrado profissional em psicologia da Universidade de Caxias do Sul (UCS) da mestranda e psicóloga Débora Brandalise Bueno e sob orientação da Prof. Dra. Magda Macedo Madalozzo.

A entrevista terá duração aproximada de 1 hora e pode ser realizada nas dependências de sua empresa ou em local a ser definido posteriormente, de acordo com a disponibilidade de agenda dos envolvidos. Ainda, considerando a situação de pandemia devido ao Coronavírus, além de seguir os protocolos de biossegurança estabelecidos como o distanciamento social e utilização de máscaras, a entrevista pode ser realizada no formato remoto de acordo com a compatibilização de estrutura entre pesquisadora e empresário.

Certos de que uma entrevista científica envolve questões éticas e de sigilo, sua participação será de grande importância para que possamos compreender significados que empresários da região possuem em relação aos fatores que interferem na saúde mental de seus trabalhadores.

Será uma pesquisa singular no Brasil que pode, com seus resultados, criar estratégias para alavancar a produtividade das organizações tendo também os empresários como protagonistas do conhecimento.

Débora Brandalise Bueno
Psicóloga CRP 07 22303

ANEXO D. Termo de Consentimento Livre Esclarecido



TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Título da Pesquisa: Fatores Psicossociais do Trabalho e Organizações Saudáveis sob a perspectiva de empresários

Nome da Pesquisadora: Débora Brandalise Bueno

Nome da Orientadora: Dra. Magda Macedo Madalozzo

A Senhora/O Senhor está sendo convidado a participar dessa pesquisa de mestrado da Universidade de Caxias do Sul (Programa de Pós-Graduação em Psicologia), que tem como objetivo propor estratégias para o desenvolvimento de organizações saudáveis por meio da análise dos significados atribuídos por empresários aos fatores de riscos e de proteção psicossocial do trabalho.

Esta será uma pesquisa qualitativa de caráter exploratório e utilizará a entrevista com empresários para o desenvolvimento dos conteúdos a serem analisados. As entrevistas serão gravadas e transcritas pela pesquisadora. Estima-se que a entrevista terá duração máxima de até 1h30min.

Em caso de continuidade da pandemia pelo Coronavírus serão considerados os protocolos de biossegurança seguindo parâmetros de distanciamento social e utilização de máscaras. As entrevistas também poderão acontecer no formato remoto, considerando a compatibilização dos meios necessários entre participantes e pesquisadora. Caso esta modalidade seja solicitada, todos os critérios éticos e metodológicos serão mantidos.

Os participantes desta pesquisa serão empresários, sócios ou únicos proprietários de empresas do ramo industrial de porte pequeno e médio, localizadas na região nordeste do Rio Grande do Sul. Optou-se pela região pela expressividade econômica para o estado.

A Senhora/O Senhor tem liberdade de se recusar a participar desta pesquisa e ainda se recusar a continuar participando em qualquer fase da pesquisa, sem qualquer prejuízo

para a Sra. (Sr.). Sempre que quiser poderá pedir mais informações sobre a pesquisa através do telefone da pesquisadora do projeto – número (54) 99911-4333.

A Universidade de Caxias do Sul conta com um Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos da UCS (CEP/UCS) que é um colegiado criado para defender os interesses dos participantes da pesquisa em sua integridade e dignidade e para contribuir para o desenvolvimento da pesquisa dentro de padrões éticos. Dados do CEP/UCS: Rua Francisco Getúlio Vargas, nº 926, Bloco M, Sala 306, Campus-sede da UCS, Caxias do Sul, RS. Telefone: 3218-2829. Horário: das 8h às 11h30 e das 13h30 às 18h. E-mail: cep-ucs@ucs.br. Os entrevistados podem acessar o Comitê de Ética sempre que necessário.

A participação nesta pesquisa não traz complicações legais ao participante e envolve riscos mínimos. Porém, é dever da pesquisadora evidenciar possíveis danos/riscos decorrentes da participação como: desconfortos, constrangimentos, irritação ou mal-estar ao falar da sua empresa e o risco de quebra não intencional de sigilo dos dados da pesquisa já que haverá contato com empresários. Para reduzir estes riscos será garantida a confidencialidade e sigilo da pesquisadora e orientadora quanto aos dados coletados, confirmado pelo preenchimento do Termo de Confidencialidade e Sigilo.

Ao participar desta pesquisa o participante não terá nenhum benefício direto. Entretanto, sua participação será de grande importância para que possamos compreender significados que empresários da região possuem em relação aos fatores que interferem na saúde mental de seus trabalhadores. Será uma pesquisa rara no Brasil que pode, com seus resultados, criar estratégias para alavancar a produtividade das organizações tendo também os empresários como protagonistas do conhecimento. Ao final, a pesquisadora compromete-se em divulgar os resultados obtidos.

Você não receberá pagamentos nem reembolso de dinheiro, pois não terá nenhum tipo de gasto participando da pesquisa, porém, pode-se relatar alguns benefícios pois a participação implica em reconhecer alguns conceitos que podem interferir no processo de tomada de decisão dos empresários na busca pelo desenvolvimento de organizações saudáveis.

O conteúdo da pesquisa (gravações e suas transcrições) ficará sob responsabilidade do pesquisador por 5 anos e após esse período serão incinerados. Da mesma forma, o registro do TCLE, que estará disponível para acesso sempre que solicitado.

Este TCLE será emitido em duas vias assinadas e rubricadas pelo pesquisador e pelo participante, que ficará com uma das vias.

Após esses esclarecimentos, solicitamos o seu consentimento de forma livre para participar desta pesquisa. Portanto, preencha, por favor, os itens que se seguem.

Declaração de Consentimento do Participante

Eu declaro que entendi os objetivos, procedimentos, riscos e benefícios da pesquisa e que esclareci minhas dúvidas. Tendo em vista os itens acima apresentados, eu, de forma livre e esclarecida, manifesto meu consentimento em participar da pesquisa.

Data: _____

Nome do Participante da Pesquisa

Assinatura do Participante da Pesquisa

Assinatura do Pesquisador

Contato da Pesquisadora
Débora Brandalise Bueno
deborabrandalisebueno@gmail.com
(54) 99911-4333

ANEXO E. Cartões Conceituais

FATORES PSICOSSOCIAIS DO TRABALHO	“os fatores psicossociais do trabalho referem-se às interações entre meio ambiente e condições de trabalho, condições organizacionais, funções e conteúdo do trabalho, esforços, características individuais e familiares dos trabalhadores” (ILO, 1986, p. 3)
FATORES DE RISCOS PSICOSSOCIAIS	Os riscos psicossociais podem ser definidos como aqueles aspectos do desenho do trabalho, da organização, o local do trabalho e seus contextos sociais e organizacionais que tem o potencial de causar danos psicológicos ou físicos. (Cox & Griffiths em Leka, Jain, Zwetsloot & Cox, 2010)
FATORES DE PROTEÇÃO PSICOSSOCIAL	Os fatores de proteção psicossocial relacionados ao trabalho, são fatores protetores que estão associados a ideia de apoio, ajuda e fortalecimento, que promovem interações favoráveis e a construção de organizações saudáveis. (Zanelli & Kanan, 2018)
ORGANIZAÇÕES PRODUTIVAS E SAUDÁVEIS	Entende-se como organizações produtivas e saudáveis aquelas voltadas para a produção de bens e serviços que fundamentam suas práticas no pressuposto de que a integridade e saúde física e mental de seus integrantes, assim como os recursos do planeta possuem limites e, portanto, precisam ser preservados. (Madalozzo & Zanelli, 2016, p. 54)

ANEXO F. Diário de Campo

Data	Hora inicial	Local
Percepções anteriores à entrevista e dados observados		
Hora final		Local
Percepções ao final da entrevista		

ANEXO G. Ficha de Categorização a *Priori*

FICHA DE CATEGORIZAÇÃO A <i>PRIORI</i>		
Categorias a <i>priori</i>	Conceito dos cartões	Respostas empresários
Fatores Psicossociais do Trabalho	“os fatores psicossociais do trabalho referem-se às interações entre meio ambiente e condições de trabalho, condições organizacionais, funções e conteúdo do trabalho, esforços, características individuais e familiares dos trabalhadores” (ILO, 1986, p. 3)	
Fatores de Proteção Psicossocial	Os fatores de proteção psicossocial relacionados ao trabalho, são fatores protetores que estão associados a ideia de apoio, ajuda e fortalecimento, que promovem interações favoráveis e a construção de organizações saudáveis. (Zanelli & Kanan, 2018)	
Fatores de Riscos Psicossociais	Os riscos psicossociais podem ser definidos como aqueles aspectos do desenho do trabalho, da organização, o local do trabalho e seus contextos sociais e organizacionais que tem o potencial de causar danos psicológicos ou físicos. (Cox & Griffiths em Leka, Jain, Zwetsloot & Cox, 2010)	
Organizações Produtivas e Saudáveis	Entende-se como organizações produtivas e saudáveis aquelas voltadas para a produção de bens e serviços que fundamentam suas práticas no pressuposto de que a integridade e saúde física e mental de seus integrantes, assim como os recursos do planeta possuem limites e, portanto, precisam ser preservados. (Madalozzo & Zanelli, 2016, p. 54)	

ANEXO H . Termo de Sigilo e Confidencialidade



TERMO DE SIGILO E CONFIDENCIALIDADE

Título da Pesquisa: Fatores Psicossociais do Trabalho e Organizações Saudáveis
sob a perspectiva de empresários

Nome da Pesquisadora: Débora Brandalise Bueno

Nome da Orientadora: Dra. Magda Macedo Madalozzo

Nós, Dra. Magda Macedo Madalozzo (CPF nº392.838.950-53) e mestrande Débora Brandalise Bueno (CPF nº 002.676.070-32), orientadora e pesquisadora responsáveis pelo projeto de pesquisa FATORES PSICOSSOCIAIS DO TRABALHO E ORGANIZAÇÕES SAUDÁVEIS SOB A PERSPECTIVA DOS EMPRESÁRIOS declaramos o nosso compromisso com a confidencialidade e sigilo das informações e a privacidade, proteção da imagem e a não estigmatização dos participantes da pesquisa, garantindo a não utilização das informações em prejuízo das pessoas e/ou empresas envolvidas, inclusive em termos de autoestima, prestígio e/ou de aspectos econômico-financeiros (resolução 466/12 – CNS), em todas as etapas da pesquisa e publicações subsequentes. Sendo assim, assinamos este termo de sigilo e confidencialidade.

Dra. Magda Macedo Madalozzo

Mestrande Débora Brandalise Bueno

Caxias do Sul, 05 de novembro de 2020.