



CENTRO UNIVERSITÁRIO LUTERANO DE PALMAS

Recredenciado pela Portaria Ministerial nº 1.162, de 13/10/16, D.O.U. nº 198, de 14/10/2016
AELBRA EDUCAÇÃO SUPERIOR - GRADUAÇÃO E PÓS-GRADUAÇÃO S.A.

Simone Oliveira Cruz de Souza

AValiação DOS RISCOS PSICOSSOCIAIS EM PROFISSIONAIS DE UMA INSTITUIÇÃO FINANCEIRA DO TOCANTINS

PALMAS – TO

2021

Simone Oliveira Cruz de Souza

AVALIAÇÃO DOS RISCOS PSICOSSOCIAIS EM PROFISSIONAIS DE UMA
INSTITUIÇÃO FINANCEIRA DO TOCANTINS

Pesquisa elaborada e apresentada como requisito parcial para aprovação na disciplina de Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) II do curso de bacharelado em Psicologia do Centro Universitário Luterano de Palmas (CEULP/ULBRA).

Orientadora: Profa. Me. Muriel Corrêa Neves Rodrigues

PALMAS – TO

2021

Simone Oliveira Cruz de Souza

AVALIAÇÃO DOS RISCOS PSICOSSOCIAIS EM PROFISSIONAIS DE UMA
INSTITUIÇÃO FINANCEIRA DO TOCANTINS

Pesquisa elaborada e apresentada como requisito parcial para aprovação na disciplina de Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) II do curso de bacharelado em Psicologia do Centro Universitário Luterano de Palmas (CEULP/ULBRA).

Orientadora: Profa. Me. Muriel Corrêa Neves Rodrigues

Aprovado em: ____/____/____

BANCA EXAMINADORA

Profa. Me Muriel Corrêa Neves Rodrigues

Orientadora

Centro Universitário Luterano de Palmas – CEULP

Profa. Dra. Renata Alves Bandeira

Centro Universitário Luterano de Palmas – CEULP

Prof. Me. Iran Jhonathan de Oliveira

Centro Universitário Luterano de Palmas – CEULP

PALMAS – TO

2021

Dedico esse trabalho à minha mãe que, presenciou desde o início todas as minhas dificuldades, sempre esteve ao meu lado me ajudando e, dando forças, motivação para seguir em frente. Mas que durante a trajetória do curso faleceu e não teve a oportunidade de ver minha conclusão do curso.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiro a Deus por sempre me surpreender e transmitir toda a energia e motivação necessária para a conquista dos meus sonhos.

A minha mãe e ao meu pai (in memoriam), que apesar de não estarem vivos para presenciar esse momento, tenho a certeza de que estariam felizes comigo, eles que fortaleceram meu alicerce com toda a dedicação na minha criação com muito amor e carinho e hoje sou capaz de transmitir o mesmo amor recebido, tudo que sou hoje é fruto da educação que me proporcionaram minha gratidão eterna pelos grandes ensinamentos e pelos preciosos momentos que tivemos.

Agradeço ao meu filho Heitor que durante a construção da pesquisa esteve em meu ventre me proporcionando tantos sentimentos novos e que agora está em meus braços me proporcionando os melhores momento e sentimento do mundo, fortalecendo ainda mais minha garra e motivação para a conquista dos meus sonhos.

Agradeço por todas as pessoas boas que tive oportunidade de conhecer durante este período e que puderam contribuir para a minha conclusão do curso de forma direta ou indireta, jamais esquecerei a ajuda recebida de todos.

Agradeço a instituição pesquisada que de forma descomplicada aceitaram a realização da pesquisa e a todos os colaboradores que colaboraram com a aplicação da mesma.

Enfim gratidão por cada descoberta, por cada contribuição para a finalização desse estudo. Muito grata.

RESUMO

SOUZA, Simone Oliveira Cruz de. **Avaliação dos Riscos Psicossociais em Profissionais de uma Instituição Financeira do Tocantins**. 2021. 77 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) – Curso de Psicologia, Centro Universitário Luterano de Palmas, Palmas/TO, 2021.

Cada vez mais tem se percebido o aumento do adoecimento dos trabalhadores e como consequências, impactos individuais e coletivos dentro de uma organização, podendo chegar até ao afastamento das atividades exercidas. É diante deste cenário que o presente trabalho levanta a discussão sobre a prática da avaliação dos riscos psicossociais. Logo, o objetivo geral do estudo foi investigar a existência de riscos psicossociais que podem estar relacionados ao trabalho de uma instituição financeira do Tocantins. Além de apresentar conceitos teóricos sobre saúde mental no trabalho e os fatores de risco para o adoecimento, levantar dados relacionados à condição de trabalho, a partir das informações recrutadas do Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho – PROART. Refere-se a uma pesquisa aplicada, de natureza quanti-qualitativa, com objetivo metodológico exploratório e, pesquisa de campo. Os resultados alcançados mostram que nos fatores Divisão Social do Trabalho e Divisão das Tarefas apresentaram risco médio, esse risco psicossocial em destaque pode estar relacionado ao ritmo adequado de trabalho, prazos flexíveis para execução das tarefas e número de trabalhadores suficientes, clareza na definição das tarefas, justiça na distribuição das tarefas, participação nas decisões, autonomia, flexibilidade, variação de tarefas e liberdade. Não há predominância de estilo de gestão, apresentando presença moderada para os estilos gerencialista e coletivista. Sobre a relação do sofrimento patológico no trabalho os fatores “falta de sentido no trabalho” e “falta de reconhecimento” não apresentaram riscos psicossociais, devendo fortalecer e manter os itens analisados, porém no fator “esgotamento mental” foi encontrado o risco moderado. Referente aos danos físicos e psicossociais no trabalho não foi evidenciado riscos nos danos psicológicos e danos sociais, porém o fator danos físicos apresentou risco moderado, esses resultados indicam necessidade de intervenções a curto e médio prazo, devendo assim a instituição refletir sobre as questões examinando a necessidade de ações preventivas e de melhoria para toda a organização.

Palavras-chave: Riscos Psicossociais. Profissionais de Instituição Financeira. PROART.

ABSTRACT

SOUZA, Simone Oliveira Cruz de. **Avaliação dos Riscos Psicossociais em Profissionais de uma Instituição Financeira do Tocantins**. 2021. 77 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) – Curso de Psicologia, Centro Universitário Luterano de Palmas, Palmas/TO, 2021.

This paper raises the discussion on the assessment of psychosocial risks that can occur in financial institution professionals. For this, the general objective was to investigate the existence of psychosocial risks that may be related to the work of a financial institution in Tocantins. In addition to presenting theoretical concepts about mental health at work and the risk factors for illness, collecting data related to the working condition, based on information gathered from the Protocol for Assessment of Psychosocial Risks at Work - PROART. It refers to an applied research, of a quanti-qualitative nature, with exploratory methodological objective and field research. The results achieved show that in the Social Division of Labor and Division of Tasks factors presented medium risk, this psychosocial risk presented may be in the appropriate rhythm of work, flexible deadlines for carrying out tasks and sufficient number of workers, clarity in the definition of tasks, fairness in the distribution of tasks, participation in decisions, autonomy, flexibility, task variation and freedom. There is no predominance of a management style with a moderate presence for the Managerialist and Collectivist styles. Regarding the relationship of pathogenic suffering at work, the factors “lack of meaning at work” and “lack of recognition” did not present psychosocial risks, and should strengthen and maintain the items analyzed, but the factor “mental exhaustion” was found to have a moderate risk. Regarding physical and psychosocial damage at work, there was no evidence of risks in psychological damage and social damage, but the physical damage factor presented moderate risk, these results indicate the need for interventions in the short and medium term, and the institution should therefore reflect on the issues reaching conclusion of the need for preventive and improvement actions for the entire organization.

Keywords: Psychosocial Risks. Financial Institution Professionals. PROART.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1: Tabela e os parâmetros de Avaliação.....	29
---	-----------

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Divisão de participantes quanto ao gênero.....	30
Gráfico 2: Idade dos participantes.....	30
Gráfico 3: Escolaridade dos participantes.....	31
Gráfico 4: Tempo de atuação na Instituição Financeira.....	31
Gráfico 5: Local de trabalho dos participantes.....	32
Gráfico 6: Respostas do Fator Divisão de Tarefas.....	33
Gráfico 7: Respostas do Fator Divisão Social de Trabalho.....	34
Gráfico 8: Resultado da Gestão Gerencialista.....	36
Gráfico 9: Os resultados da Gestão Coletivo.....	38
Gráfico 10: Resultado Falta de Sentido no Trabalho.....	40
Gráfico 11: Resultado referente ao esgotamento mental.....	41
Gráfico 12: Resultado referente à falta de reconhecimento.....	43
Gráfico 13: Resultados dos Danos Psicológicos.....	45
Gráfico 14: Resultado dos danos sociais.....	46
Gráfico 15: Resultado dos danos físicos.....	48

LISTA DE QUADROS

Quadro 1: Itens da divisão de tarefas e média das respostas.....	32
Quadro 2: Itens do fator divisão social do trabalho.....	34
Quadro 3: Análises Estatísticas Descritivas da EOT.....	35
Quadro 4: Itens do estilo de Gestão Gerencialista.....	36
Quadro 5: Itens do estilo de Gestão Coletivo.....	37
Quadro 6: Itens sobre a Falta de Sentido no Trabalho.....	39
Quadro 7: Itens sobre o Esgotamento Mental.....	41
Quadro 8: Itens sobre a Falta de Reconhecimento.....	42
Quadro 9: Itens dos Danos Psicológico.....	44
Quadro 10: Itens dos Danos Sociais.....	46
Quadro 11: Itens dos Danos Físicos.....	47

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CNS	Conselho Nacional de Saúde
EOT	Escala Organização do Trabalho
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OMS	Organização Mundial de Saúde
PROART	Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho
TCLE	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
TMC	Transtorno Mental ou Comportamental

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	11
2 REFERENCIAL TEÓRICO.....	14
2.1 PSICODINÂMICA NO TRABALHO.....	14
2.2 SAÚDE MENTAL E TRABALHO.....	16
2.3 RISCOS PSICOSSOCIAIS DO TRABALHO.....	19
3 METODOLOGIA.....	23
3.1 DESENHO DO ESTUDO.....	23
3.2 LOCAL E PERÍODO DE REALIZAÇÃO DA PESQUISA.....	23
3.3 OBJETO DE ESTUDO OU POPULAÇÃO E AMOSTRA.....	24
3.4 CRITÉRIOS DE INCLUSÃO E EXCLUSÃO.....	24
3.5 INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS, ESTRATÉGIAS DE APLICAÇÃO, REGISTRO, ANÁLISE E APRESENTAÇÃO DOS DADOS.....	25
3.6 ASPECTOS ÉTICOS.....	26
3.6.1 Riscos.....	27
3.6.2 Benefícios.....	27
3.6.3Desfecho.....	27
4 RESULTADOS E DISCUSSÕES.....	29
4.1 ESCALA ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO (EOT).....	32
4.2 ESCALA DE ESTILOS DE GESTÃO (EEG).....	35
4.3 ESCALA DE SOFRIMENTO PATOGÊNICO NO TRABALHO (ESPT).....	39
4.4 FALTA DE RECONHECIMENTO.....	42
4.5 ESCALA DE DANOS FÍSICOS E PSICOSSOCIAIS NO TRABALHO (EDT).....	44
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	49
REFERÊNCIAS.....	51
APÊNDICES.....	54
APÊNDICE A – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.....	55
APÊNDICE B – Termo de consentimento da participação da pessoa como voluntária da pesquisa.....	57
APÊNDICE C – Declaração da pesquisadora responsável.....	58
APÊNDICE D - Declaração da Instituição Participante.....	59
ANEXO.....	60
ANEXO A - PROTOCOLO DE AVALIAÇÃO DOS RISCOS PSICOSSOCIAIS NO TRABALHO – PROART.....	61
ANEXO B - APROVAÇÃO DA PLATAFORMA BRASIL.....	67

1 INTRODUÇÃO

As estimativas de mortes e doenças relacionadas ao trabalho ainda são muito alarmantes, vivemos em uma sociedade que exige ações imediatas e conseqüentemente isso gera pessoas aceleradas, privilegiando e destacando sempre aqueles que são mais rápidos, mais ativos, com alta produção e agilidade. Por este motivo, é de grande importância conhecer os reflexos dessa aceleração, que podem levar o indivíduo a uma mentalidade de curto prazo, o reforço a uma cultura mais produtiva, maximizando a produção e minimizando os custos, depositando nos trabalhadores a qualidade de “super profissional”, fazendo com que eles assumam o papel esperado pela organização (MENDES, 2007).

Nessa perspectiva, têm-se visto que o processo de avanço tecnológico, de transformação e de mudança, vem impactando na vida e saúde do trabalhador. Essas características da pós-modernidade e da acumulação flexível do capital, bem como suas conseqüências, fazem com que o trabalho seja inevitavelmente provocador de sofrimento (MENDES, 2007).

Quanto ao adoecimento psíquico, este tem suas especificidades e, diferentemente do adoecimento físico onde há uma lesão/adoecimento que possa ser comprovado por meio de exames, este é complexo e não pode ser medido através de exames conclusivos. As projeções a respeito do afastamento por Transtorno Mental ou Comportamental – TMC trazem dados preocupantes. Diante das realidades existentes com a saúde mental do trabalhador, as organizações buscam uma lógica curativa e assistencialista, resume-se em esperar o trabalhador adoecer para só então intervir, o que na prática deveria ser o contrário, com ações preventivas, preocupando com a causa do adoecimento e o que potencializa tal situação, para isso os gestores poderiam propor ações para a saúde do trabalhador, ou seja, pensar na saúde do trabalhador antes do adoecimento, alterando então uma realidade curativa para preventiva (FACAS, 2013).

Portanto, pensando em uma medida preventiva para toda a organização e os colaboradores de uma instituição financeira do Tocantins, pretende-se analisar e compreender a relação de saúde e trabalho da instituição junto com os colaboradores, envolvendo entendimento e conhecimento das dimensões organizacionais, como os valores, qualidade de vida, cultura, clima organizacional, dentre outras; e considerando a concepção da intersubjetividade, o que a psicodinâmica do trabalho afirma ser necessário considerar, ou seja, a dialética que envolve o trabalhador e as situações de trabalho, pois modificam as percepções do sujeito.

Apesar de ter o conhecimento, por meio dos dados públicos divulgados pelo site da empresa, a referida instituição financeira apresenta um programa de humanização do ambiente de trabalho com o objetivo de promover o bem-estar do empregado por ações que melhorem as relações e as condições de trabalho, atendendo as dimensões biológica, psicológica e social dos empregados, e diante disto, analisaremos no presente estudo qual a relação prazer-sofrimento, ou seja, existe sofrimento do trabalhador nessa instituição? Como os trabalhadores mantêm a saúde mental?

Entende-se que os riscos psicossociais são decorrentes de efeitos negativos da organização do trabalho sobre diversas variáveis diárias que causam o adoecimento e consequentemente influência na qualidade do serviço prestado dos trabalhadores. Logo, a ferramenta de pesquisa será o Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho - PROART, de autoria de Emílio Peres Facas que abordaremos nos capítulos teóricos e mais especificamente na metodologia, conceitos que o descrevem.

A partir do entendimento da psicodinâmica do trabalho e as questões ligadas a saúde e o trabalho, considerando as três dimensões de concepção de saúde: bem-estar físico, psíquico e social, é possível identificar como os colaboradores de uma instituição financeira percebem a condição de trabalho oferecida pelos gestores?

Alguns fatores/indicadores no trabalho podem ocasionar em adoecimento nos trabalhadores. Diante disso, utilizando as ferramentas da abordagem psicodinâmica do trabalho, pretende-se constatar se há a existência de riscos psicossociais de maior prevalência na equipe de uma instituição financeira do Tocantins. O estudo teve como objetivo investigar se há existência de riscos psicossociais que podem estar relacionados ao trabalho de uma instituição financeira do Tocantins.

E ainda os objetivos específicos foram: 1) apresentar conceitos teóricos sobre saúde mental no trabalho e os fatores de risco para o adoecimento; 2) levantar dados relacionados à condição de trabalho, motivação, integração, qualidade de vida no trabalho, insatisfações e angústias para diagnóstico de saúde mental do colaborador, a partir das informações recrutadas do PROART; 3) Verificar se há dados relacionados aos riscos de sofrimento no ambiente de trabalho, identificando possíveis danos psicológico, físico e social; 4) Avaliar o estilo de gestão da instituição financeira do Tocantins.

A partir desta pesquisa foi possível contribuir com o corpo social fornecendo-lhes dados que venham a esclarecer a respeito do adoecimento ocasionado pelo trabalho, visto que, este traz impactos individuais e coletivos, sobretudo à saúde pública. Conforme dados fornecidos pelo INSS extraídos do sindicato dos bancários de São Paulo, Osasco e Região,

uma das categorias que mais adoecem no Brasil é a dos bancários, apontando 18% da cota, o que representa o terceiro lugar, seguido de professores e policiais militares.

Além disto, as estatísticas mostram ainda uma discrepância no total de crescimento da categoria dos bancários 1% e o total de bancários afastados por doença 30% entre 2009 e 2017, onde, metades dos casos correspondem a transtornos mentais e comportamentais, crescendo 61,5% no período. Portanto, devido aos problemas relacionados à saúde mental dessa classe de trabalhadores, este é um assunto bastante relevante para a psicologia e, contribuirá com a produção acadêmica, elevando o número de trabalhos produzidos a respeito do tema, principalmente, pela área da psicologia.

A escolha da Instituição Financeira do Tocantins ocorreu a partir da percepção durante uma experiência em uma empresa privada com produtos e serviços bancários, na qual se pôde perceber o adoecimento dos trabalhadores. Sabe-se que apesar das inúmeras evidências de que as condições de trabalho na atualidade geram adoecimento psíquico nos trabalhadores, as políticas públicas que abordam essa temática ainda são frágeis no Brasil. Partindo disto, espera-se que os resultados desta pesquisa sirvam de dados para prevenção do adoecimento dos trabalhadores das Instituições Financeiras.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 PSICODINÂMICA NO TRABALHO

Para a psicodinâmica do trabalho, o termo trabalho é inerente à organização. A sua caracterização se dá a partir das definições de tarefas e de sua distribuição, como executam a direção, fiscalização, a ordem, o controle e a hierarquia de tais atividades. Descrição que também identifica e define a organização do trabalho como representações alusivas com a divisão de tarefas, a natureza, ao controle e ao ritmo do trabalho (FACAS, 2013).

A organização do trabalho se divide em duas esferas, uma com a divisão do trabalho e a outra pela divisão dos homens. Mendes (1995) apresentou que na divisão dos homens, encontramos a responsabilidade ao trabalho, ao poder, hierarquia, comando, autonomia nas atividades entre outras. Já a divisão do trabalho, refere-se a relações na organização de trabalho, modo de produção, entre outros.

O trabalhador inclui sua subjetividade e constitui a intersubjetividade no trabalho, mobiliza e, também é mobilizado pela organização e que, conseqüentemente, representa uma realidade social. Considera-se então que o trabalho não pode ser estimado apenas como lugar de sofrimento ou de prazer, e sim descendente das organizações de trabalho e do processo interno das situações. Resumindo ser produto das relações subjetivas, ações dos trabalhadores e condutas permitidas pela organização (MENDES; FACAS, 2011).

De acordo com Codo (1997, p. 26) “o trabalho pode ser definido como uma relação de transformação dupla, ou seja, entre o homem e a natureza, originando o significado, e permitindo através do trabalho a concretização do significado a natureza”. Isso ocorre com a relação sujeito ↔ objeto onde ela é mediada pelo significado. Ainda segundo o autor, o significado persiste além da relação S↔O, pois quanto mais complexo e completo o circuito entre sujeito – trabalho – significado, maior o prazer no trabalho exercido.

Porém, se houver o rompimento no circuito de significados do trabalhador resulta em sofrimento, levando ao comprometimento da saúde mental. Para uma melhor compreensão, ressalta-se a etimologicamente da palavra sentido, que originou - se do latim *sensos*, remetendo a percepção, sentimento, significado, ou ao verbo sentir: perceber, saber e sentir (HARPER, 2005).

É possível explicar o estudo de dois psicólogos que relacionaram o sentido do trabalho à qualidade vida, para Hackman e Oldham (1975), torna-se útil e importante um trabalho com sentido, apresentando então três características: 1) Variação de tarefas, podendo

utilizar várias competências, se identificando com a realização; 2) Trabalho não alienado, nele todos os processos podem ser identificados, do início ao fim, levando à percepção do significado do trabalho, auxiliando o ambiente social, a liberdade, a autonomia e a independência para organizar a forma de trabalhar, aumentando o sentimento de responsabilidade em relação a todo o trabalho; 3) Feedback das atividades realizadas sobre seu desempenho, o que possibilita o trabalhador reajustar onde preciso para um avanço em sua performance.

Dessa forma, o sentido do trabalho pode ser definido como uma estrutura afetiva e formada pelos componentes: o significado, os valores que o indivíduo atribui às atividades, a orientação, o que o trabalhador busca e o que guia as ações, a coerência, harmonia da relação com o trabalho, o equilíbrio (HARPER, 2005).

O sentido do trabalho é assimilado como um componente construído e reproduzido da realidade social, interagindo com as diversas variáveis sociais e pessoais, sendo influência nas ações das pessoas. É a partir da infância que os valores ao trabalho são estabelecidos, tendo efeito durável na personalidade podendo se modificar ou adaptar nas etapas da vida. As formas de atividade laboral ou a produtividade é influenciada pelo sentido do trabalho, pois afeta as crenças e o que se pode tolerar no trabalho (MOW, 1987).

Antunes (2000) afirma que se faz necessário ter uma vida dotada de sentido de trabalho para existir sentido fora do trabalho. Sendo primordial para o indivíduo encontrar realização, um trabalho sendo livre, autodeterminado ou autônomo, conseqüentemente será munido de sentido, pois permitirá tempo livre ao indivíduo, tempo este utilizado de forma autônoma de acordo com a necessidade de cada um para se humanizar e emancipar.

Sabe-se ainda que o trabalho produzisse sentido tanto para a social como individual, sendo valorizado pelo capitalismo, mas também pelos marxistas. Todavia, não podemos generalizar os valores, pois são diferentes: para os capitalistas essa valorização ocorre a partir de obtenção de lucros e existência de propriedade privada, o que diferencia do valor Marxista. Os detentores do capital são os defensores, onde muitas vezes o trabalhador não possui liberdade e criatividade no trabalho, passando a ser exercido de forma alienada e de estranheza. Sendo assim, definimos como um construto inacabado, pois o sentido do trabalho apresenta influências históricas da sociedade e varia em suas atribuições sociais e psicológicas (MARX, 1993).

Contudo, mesmo existindo várias explicações para os significados e sentidos do trabalho, existe algo em comum entre os dois: são produzidos pelo indivíduo a partir da experiência. De forma coletivamente, no determinado contexto histórico os significados são

construídos, e a produção subjetiva do significado podem caracterizar como o sentido, podendo também sofrer modificações a partir da realidade (FERNANDES; ZANELLI, 2006).

Nesse contexto, o trabalho pode associar-se a significado de sofrimento, porém existe a capacidade de transformação, como segurança, autonomia, relacionamento satisfatório, dentre outros, mas todos gerando ou modificando os significados, considerando as variáveis pessoais e sociais (FERNANDES; ZANELLI, 2006). Tanto Lancman e Sznalwar (2004), quanto Flach et al. (2009) afirmam existir situações em que os trabalhadores sofrem ameaças constantes de demissão e com isso a insegurança da permanência no emprego aumenta, levando o trabalhador a viver em constante competitividade, exigindo uma constante dedicação, muitas vezes sem limites, aumentando estresse e tornando uma obsessão obter sucesso e êxito na instituição.

Porém, devemos entender que todo esse contexto de trabalho enfraquece os relacionamentos sociais, como por exemplo, a relação com a família e mesmo uma interferência negativa na autoestima. Ou seja, pode-se considerar como um dos fatores prejudiciais à saúde do trabalhador, a falta de instabilidade e grande competitividade, colaborando aos riscos psicossociais e ao estresse. Para Sennett (2009), a insegurança do futuro acaba desenvolvendo no indivíduo a ansiedade e a falta de controle na vida.

E para um melhor entendimento sobre esse processo de adoecimento do trabalhador, relacionado às atividades dentro de uma organização, será apresentado a seguir uma busca do que pode ser gerador de prazer ou sofrimento.

2.2 SAÚDE MENTAL E TRABALHO

Mendes (2007) defende que é na atuação do trabalhador a partir do seu entendimento da dinâmica de trabalho, e de forças psíquicas e sociais, subjetivas e objetivas, que teremos uma resposta sobre transformar o trabalho em adoecimento ou saúde. Neste ponto de vista, podemos afirmar que, saúde no trabalho não necessariamente seja resultado de ausência de sofrimento, mas podemos afirmar como o potencial do trabalhador, o seu nível de resiliência, a capacidade que o trabalhador possui utilizando-se de recursos internos e externos, transformando uma realidade de sofrimento em uma busca ou realidade de prazer.

Da mesma forma, Mendes (1995), afirma ser de suma importância à mobilização subjetiva, inteligência prática do trabalho para a busca do prazer e a defesa diante de um sofrimento no trabalho. Quando há um sofrimento no trabalho, o indivíduo tem a oportunidade de ser criativo, na medida em que há espaço que possibilite o trabalhador a

aceitar e utilizar a subjetividade, utilizando de sua criatividade e conhecimento, sendo reconhecido pelo seu ato e conseqüentemente, contribuindo com a organização. Para ser criativo é necessária a liberdade, ter o reconhecimento do trabalho prestado, porém, de certa forma esse trabalho estará carregado de sofrimento, e o trabalhador precisa adquirir um sentido ao trabalho (FLACH et al., 2009).

Para a psicodinâmica do trabalho, o prazer é entendido com uma perspectiva psicanalítica, sendo a busca do prazer e da evitação do sofrimento, fazendo parte da formação do Ego, da subjetividade e dos mecanismos de defesa coletivas e individuais, segundo estudos dessa teoria. Ou seja, o prazer infere ao jogo entre desejo, gratificação e renúncia, não reduzindo a satisfação pulsional, tendo em vista que a pulsão nunca se satisfaz. Portanto, faz se entender que, a sublimação torna um dos caminhos mais benéficos e eficientes para o encontro com a satisfação (MENDES, 1995).

Todavia, quando o trabalhador não consegue acionar mecanismos de defesas, ou criar evitações do sofrimento psíquico, ele provavelmente irá adoecer devido ao trabalho. Facas (2013) entende que o sujeito busca pela transformação da angústia e não por sua eliminação, o que nos leva a compreensão de que não há um estado de bem-estar, pois a saúde está relacionada ao desejo do trabalhador. O autor conclui que o destino do sofrimento no trabalho está relacionado com as condições oferecidas da organização de trabalho assim como pelo estilo de gestão existente, ou seja, para o autor o trabalhador pode ser punido caso não consiga seguir as prescrições, pois ele demonstra em relatos dos trabalhadores, o surgimento de sentimentos de indignidade e inutilidade, os quais surgem da relação do trabalhador com a organização levando ao sofrimento patogênico (FACAS, 2013).

Para Mijolla (2005) entende-se como prazer no trabalho, o destino bem-sucedido do sofrimento no trabalho, mostrando ser produto secundário quando a sublimação foi possível. Djours (2007) e Alderson (2004) para a psicodinâmica do trabalho, o prazer ao trabalho se refere ao bem-estar psíquico, que se a partir da satisfação do trabalhador e de seus desejos de reconhecimento, permitindo assim a construção da identidade.

Trabalhar neste contexto não significa apenas produzir, mas também transformar-se a si mesmo primeiro, fazendo experiência com o sofrimento, experiência que torna se inevitável no processo, porém comum a todos os trabalhadores, mesmo sem uma possível definição de como seria o final do sofrimento. Djours (1998/1999) divide o sofrimento psíquico em duas vertentes, o sofrimento criativo e o patogênico. O criativo define-se como o propulsor da realização no trabalho, alavancando o processo criativo. Já o sofrimento patogênico, leva o indivíduo ao sentimento de incapacidade. Ressalta ainda que o lado mais cruel do sofrimento

é o vazio intelectual sem direção do trabalhador, levando a uma sensação de angústia por se cobrarem tanto e sentir-se responsável, o que gera sentimento de impotência e incapacidade apesar de todo conhecimento acumulado em anos de dedicação (DJOURS, 1998/1999).

O que antes se dedicava a análise, à superação no trabalho e ao tratamento das doenças mentais na psicopatologia do trabalho, a psicodinâmica do trabalho abriu portas para novas perspectivas ou mais amplas, não abordando apenas sofrimento, incluindo o prazer no trabalho, sendo observado também o trabalho e as situações de trabalho em sua dinâmica interna junto com o homem e a organização do trabalho (FLACH et al., 2009).

Porém, Lancman e Sznelwar (2004), destacam as diversas formas de sofrimento no trabalho, como angústia de não conseguir realizar a tarefa de acordo com o tempo ou limite determinado, medo de acidentes, sofrimento oriundo de repetições contínuo e do desagrado, medo de agressões, receio de liderança autoritária, medo de demissão entre outros. Uma das principais causas de afastamento do trabalho e de aposentadorias precoces é a repetição de tarefas e rotinização levada ao extremo, pois geram sofrimento psíquico e lesões por esforços repetitivos, causando impacto nas contas da Previdência.

Facas (2009) aponta que o individualismo, a falta de cooperação, reconhecimento e o fortalecimento dessa cultura acaba agravando o sofrimento patológico no trabalho. Ressalta ainda sobre a utilização de avaliação individual e a consequência causada no indivíduo, como a desestruturação da cooperação e solidariedade. Para Djours (2007) o trabalho não se denomina na relação individual entre sujeito e a tarefa, mas também na relação com os superiores, subordinados e com os colegas de trabalho. Logo, a experiência de prazer se dá com a solidariedade, cooperação, confiança e convivência.

Sendo o sofrimento como um ponto de partida, pois leva o trabalhador a evitar o sofrimento em busca do prazer. O sofrimento é mediado por várias estratégias como solidariedade e cooperação o qual exercem papel fundamental na busca do prazer. A forma da organização de trabalho é um dos estímulos para uma possível paralisia ou mobilização dos trabalhadores (MENDES; MULLER, 2013).

Para Santos e Caldeira (2011) na contemporaneidade as formas de gestão envolvem consequências para o trabalhador, com o capitalismo as empresas se voltam para o lucro, em curto prazo, para isso faz se uso de desvio de função assim como carga horária excessiva. Ressalta ainda a inversão de papéis onde os gestores acabam preocupando em primeiro lugar com os clientes deixando assim os colaboradores em segundo plano.

Neste contexto surgem as questões do clima organizacional, pois está ligada a cultura organizacional e a relação que os trabalhadores têm com a empresa, ou seja, acaba

influenciando no desenvolvimento dos funcionários dentro da empresa (SANTOS; CALDEIRA, 2011). Quando o adoecimento psíquico não é reconhecido, e/ou o trabalhador não consegue mecanismos para o retorno do prazer no trabalho, ele estará realmente adoecido e possivelmente precisará ser afastado de suas funções (BRANT; MINAYO-GOMEZ, 2004).

As projeções a respeito do afastamento por transtorno mental ou comportamental - TMC trazem dados preocupantes. De acordo com estudos da Organização Mundial de Saúde - OMS, a depressão deverá ser a maior causa de afastamento do ambiente de trabalho, até o ano de 2020. Segundo dados do Instituto Nacional do Seguro Social - INSS, no Brasil, os transtornos comportamentais e mentais representam a terceira causa de incapacidade para o trabalho, considerando o período de 2012 a 2016. Na Europa, o estresse ocupa a segunda posição dos problemas afetados a saúde do trabalhador, segundo Organização Internacional do Trabalho – OIT (BRASIL, 2017).

Diante disso, é de grande importância a notificação dos transtornos mentais relacionados ao trabalho, pois a partir disso pode-se identificar e responsabilizar as empresas que possuem gestão de forma agressiva a integridade psíquica dos trabalhadores.

2.3 RISCOS PSICOSSOCIAIS DO TRABALHO

Serão vários os riscos que um trabalhador terá, Facas (2013) destaca que, a utilização de avaliação individualizada, a existência de cultura individualista entre outras, contribuem para desestruturação do trabalhador e aumento da competitividade, tornando potencial estímulo para o sofrimento patogênico. Os autores alegam que a intensificação do sofrimento e o aumento dos riscos psicossociais no trabalho se dão com o isolamento dos trabalhadores.

Oliveira (2006) explica ainda que essa vivência seja patogênica devido ao esgotamento dos recursos de mediação do trabalhador, fazendo com que o sofrimento provoque sentimento de incapacidade diante de inexistência de recursos de negociação com a organização, o que acaba influenciando na identidade e integridade dos sujeitos. Neste caso, surge então à falta de investimento afetivo no trabalho exercido, devido à falta de sentido, logo o trabalhador passa a se sentir inútil e desqualificado trazendo como consequência uma possível depressão manifestada através do cansaço, resultando em uma execução de trabalho condicionada e sem capacidade de desenvolvimento intelectual ou criativo.

O autor afirma ainda sobre o estilo de gestão ser fundamental na compreensão do trabalho e o sofrimento, ou seja, quanto maior a rigidez no modo de gestão de trabalho, maior a dificuldade em adquirir sentido na tarefa e menor à criatividade, que traz como

consequência o aumento do sofrimento patogênico, esse tipo de gestão que contribui para o adoecimento no trabalho e se mostra em forma de stress, fadiga e embotamento afetivo (OLIVEIRA, 2006).

Ruiz e Araújo (2012) mencionam fatores que colocam em risco a saúde do trabalhador causando lhe danos e conseqüentemente impacto na organização de trabalho e produção. Desde 1984, a OIT mantém referência à interação entre a necessidade, cultura, (capacidade do trabalhador) e ao espaço ambiente, condição da organização e satisfação (trabalho). Mostrando assim, um lado com as competências do trabalhador e do outro as relações com o conteúdo de trabalho e a organização, o que nos mostra que esse contexto pode motivar danos psicológicos, físicos ou sociais. A OIT, afirma ainda que os fatores psicossociais e o estresse relacionado ao serviço prestado recebem destaque nos riscos relacionados às novas características da organização e do trabalho.

Facas (2013), tendo como base a psicodinâmica do trabalho e os construtos de Djours, apresenta então um Protocolo de Avaliação de Riscos Psicossociais Relacionados ao Trabalho - PROART, como ferramenta capaz de mapear os riscos psicossociais no trabalho, pois ele utiliza instrumentos que envolvem investigação de variáveis com relação à organização do trabalho e ao trabalhador.

O protocolo tem por objetivo investigar as características da organização prescrita do trabalho, o estilo de gestão da organização, identificar os danos físicos e psicossociais decorrentes do trabalho e, os efeitos negativos da organização de trabalho sobre os danos físicos, psicológicos e sociais, estilos de gestão e sofrimento patogênico, são entendidos como os riscos psicossociais que levam ao adoecimento do trabalhador comprometendo a qualidade do trabalho.

Sendo composto por quatro escalas:

- 1) **Escala Organizacional Prescrita do trabalho:** dividido em dois fatores, primeiro a divisão social do trabalho buscando avaliar o prazo, ritmo e as condições oferecidas para a execução das tarefas. Segundo divisão das tarefas busca avaliar a comunicação, normas, autonomia, avaliação e participação relativas ao trabalho.
- 2) **Estilo de gestão:** organizam se em dois fatores, coletivistas e gerencialista, sendo preditor dos riscos de sofrimento patogênico e riscos de danos psicossociais. Compreendendo que os padrões de comportamento nas organizações definem como as relações de trabalho se dão. O estilo de gestão gerencialista é baseado no controle de regras e normas, caminhos que geram eficácia, porém pode ser pouco racional e desumano. No estilo de gestão coletivo, reflete confiança e autoestima

organizacional, onde são estimulados sacrifícios pessoais e os trabalhadores mesmo que recebam pouco retorno agem pelos interesses organizacionais.

- 3) **Indicadores de Sofrimento Patogênico no Trabalho:** como os servidores vivenciam o trabalho atual, ou seja, a forma de pensar e de sentir e agir, sendo formado por três itens, esgotamento mental, falta de sentido no trabalho e falta de reconhecimento.
- 4) **Escala de Danos Psicológicos, Sociais e Físicos:** relacionada às disfunções psicológicas, físicas e sociais. Os danos psicológicos referem aos sentimentos negativos a vida e a si mesmo. Os danos físicos relacionados a distúrbios biológicos e dores no corpo. Os danos sociais definem-se como as dificuldades nas relações sociais e familiares e ao isolamento (FACAS, 2013).

Neffa (2015) aponta os riscos psicossociais no trabalho como sendo originados das doenças mentais e psíquicas provocadas pelo assédio, violência verbal, estresse, Burnout (esgotamento), abuso sexual, violência física e verbal e trabalho precário. Os Fatores Psicossociais são definidos pela OIT como, a condição de trabalho, a interação com o ambiente inserido, as necessidades, capacidade dos trabalhadores, cultura e fatores individuais.

Os riscos no ambiente de trabalho presentes nas organizações e a aplicação da força de trabalho em um determinado local podem provocar riscos para a saúde por várias razões: o uso inadequado dos meios de trabalho; defeitos das matérias primas e insumos; insuficiente formação profissional e falta de competência no uso ou manipulação deles; defeitos, falhas de manutenção ou mau funcionamento de máquinas e equipamentos ou outros meios de trabalho; deficiência na organização do trabalho por má aplicação de normas ergonômicas; e falta de prevenção. Essas condições podem causar excessivo cansaço, produzir acidentes, doenças profissionais ou, até mesmo, a morte do trabalhador (NEFFA, 2015, p. 09).

Esses fatores afetam a saúde do trabalhador a partir da forma como são conduzidos, percebido e vivido pelos trabalhadores, trazendo consequência não só na saúde, mas também na produção e satisfação dos funcionários. As interações negativas entre esses fatores e as condições de trabalho podem resultar em distúrbios emocionais e comportamental sendo grande risco para a saúde dos trabalhadores (NEFFA, 2015). Os riscos psicossociais são identificados como fatores desencadeadores que contribuem para o surgimento do adoecimento mental e físico nos trabalhadores. Concordando com a OIT, a OMS considera que a organização do trabalho e suas condições oferecidas aos trabalhadores, são riscos que acabam afetando a saúde mental (BRASIL, 2017).

Observa-se que em alguns resultados de pesquisa utilizando o PROART, a grande variabilidade de resultados que podem ser extraídos de acordo com o local aplicado e o

trabalho exercido. No estudo de Ferreira e Ghizoni (2018) os resultados nos mostram a existência da desvalorização no trabalho, com jornadas de trabalho excessiva, falta de número de colaboradores necessário para a demanda existente e falta de liberdade de expressão, tudo deixando os colaboradores propensos aos riscos psicossociais e nos levando a uma reflexão sobre os pontos citados, pois sabemos que na grande maioria das empresas as queixas não se divergem resultando em uma sociedade robotizada e a cada dia sentindo menos valorizada acarretando em umas séries de sentimentos negativos que levam a diversas patologias.

3 METODOLOGIA

3.1 DESENHO DO ESTUDO

Este trabalho refere-se a uma pesquisa aplicada, que possui como característica fundamental o interesse na aplicação, utilização e consequências práticas dos conhecimentos (GIL, 2008). Diante disso, tem como objetivo gerar conhecimentos para aplicação prática, além de, dirigir-se à solução de problemas específicos, envolvendo verdades e interesses locais (SILVA; MENEZES, 2005).

De natureza quanti-qualitativa (mista), que conforme Creswell e Clark (2007) a combinação de duas abordagens pode possibilitar dois olhares diferentes, propiciando uma visualização ampla do problema investigado. Flick (2004) salienta ainda que, a convergência dos métodos quantitativos e qualitativos proporciona mais credibilidade e legitimidade aos resultados encontrados, evitando o reducionismo à apenas uma opção.

No objetivo metodológico, o trabalho utilizou como método uma pesquisa exploratória, do qual a pesquisadora se apropriou, aprofundou e familiarizou com a temática e o problema que engloba o trabalho a fim de torná-lo mais explicativo, com intuito de descobrir ideias e conceitos, tendo por finalidade a promoção de um discurso crítico das possíveis descobertas (GIL, 2007).

Quanto ao local de realização metodológico, trata-se de uma pesquisa de campo, na qual buscou informação diretamente com a população pesquisada, que exige do pesquisador um encontro direto, na obtenção de uma resposta, comprovação de uma hipótese e de descobrir novos fenômenos e as relações entre eles. A pesquisa de campo corresponde à imersão do pesquisador na rotina de uma determinada comunidade (GIL, 2002).

3.2 LOCAL E PERÍODO DE REALIZAÇÃO DA PESQUISA

A coleta de dados da pesquisa foi realizada entre os meses de maio e junho de 2021, após a aprovação do Comitê de Ética de psicologia. A Instituição possui 13 agências no estado do Tocantins, localizadas nas cidades de Paraíso do Tocantins, Barrolândia, Pium, Miranorte, Marianópolis, Dois Irmãos, Divinópolis, Cristalândia, Gurupi, Araguaína, Palmas, Porto Nacional e Fátima.

A aplicação foi realizada de forma virtual, utilizando a plataforma *Google Forms*, devido à dificuldade no acesso a todas as agências de forma presencial e ainda respeitando o

distanciamento social, devido à pandemia do Covid-19, pode-se abordar todas as agências mencionadas.

A pesquisadora esteve em contato com a diretoria da empresa levando o termo de autorização para a execução da pesquisa, sendo devidamente autorizado (em apêndice C). Em seguida buscou contato com o setor de recursos humanos, para autorização do fornecimento dos contatos dos colaboradores da instituição, o qual possibilitou o acesso a todos por meio do aplicativo *Whatsapp*, para que, através de uma linha de transmissão, fosse feito o envio de um convite de participação com as devidas instruções de como proceder à pesquisa. O link além do convite para participação da pesquisa teve um endereço eletrônico com o termo de consentimento livre e esclarecido e o protocolo em si para o participante responder.

Ratificando ainda que o envio do convite e do link para acesso da pesquisa por meio de uma lista de transmissão foi feito para que, o contato com os participantes fosse pontual, e assim não se teve conhecimento de quem participou ou deixou de participar para a proteção da identidade dos funcionários da empresa, pois ao clicar o participante era encaminhado para uma página do *Google Forms* sem identificações pessoais.

3.3 POPULAÇÃO E AMOSTRA

Atualmente a Instituição Financeira possui um quadro de 133 colaboradores no Estado do Tocantins. Todos os funcionários da instituição que estiveram dentro dos critérios de inclusão foram convidados, objetivando obter em média uma amostra de pelo menos 100 colaboradores com idade entre 18 e 55 anos, sendo 65% do sexo feminino e 35% do sexo masculino. Todos os funcionários que trabalhem na empresa no período acima de um ano receberam o convite de participação, ou seja, as áreas administrativas financeiras, contábeis, crédito, cobrança, recursos humanos, controle interno, comercial, TI, cadastro, limpeza, arquivo, *office boy*, gerencia, tesouraria e atendimento.

Os funcionários foram sensibilizados a responder a pesquisa, pela pesquisadora, por meio do convite enviado a eles, contendo os objetivos do estudo e os benefícios futuros.

3.4 CRITÉRIOS DE INCLUSÃO E EXCLUSÃO

Os critérios de inclusão foram colaboradores que trabalham na Instituição Financeira do Tocantins escolhida, que possui o tempo de trabalho acima de um ano e que concordaram com o conteúdo do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE (APENDICE A), se

disponibilizando a responder o PROART, que tem mais de 18 anos. Dada a circunstância de ser uma pesquisa virtual, também se fez critério de inclusão, o participante ter internet para responder o protocolo.

E como critérios de exclusão, não participaram desta pesquisa, colaboradores cujo vínculo com a instituição seja menos de um ano. Assim como aqueles que, não concordaram com o TCLE e/ou no momento desistiram de continuar na pesquisa por qualquer motivo. Ratificando que, não foi aceito a dispensa do TCLE, mas o participante pôde dar início a pesquisa e desistir, logo, o protocolo incompleto foi descartado.

3.5 INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS, ESTRATÉGIAS DE APLICAÇÃO, REGISTRO, ANÁLISE E APRESENTAÇÃO DOS DADOS

Os dados foram coletados por meio do Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho – PROART, no qual é composto por quatro escalas: Escala da Organização Prescrita do Trabalho; Escala de Estilos de Gestão; Escala de Sofrimento Patogênico no Trabalho; e Escala de Danos Relacionados ao Trabalho. Após as escalas, tem-se o espaço das questões abertas (ex.: Quais são as principais dificuldades em seu dia a dia de trabalho? O que você faz para lidar com elas?).

Quanto à aplicação eletrônica, a primeira tela trouxe o convite e as informações necessárias para o preenchimento do protocolo, bem com informações gerais sobre o processo de aplicação, apresentação da pesquisa, os objetivos da investigação, sobre qual a instituição a pesquisadora está vinculada e o propósito que os resultados serão utilizados. Também informado que a participação é voluntária.

Além disso, foi destacado que não havia resposta certa ou errada, o importante é a percepção de cada trabalhador acerca de cada item; o respondente não era obrigado a responder todos os itens e, aqueles que geraram algum tipo de constrangimentos ou que o sujeito da pesquisa não tenha entendido deviam ser deixados em branco. Foi explicado ao participante que ele poderia desistir a qualquer momento da pesquisa e que sua desistência não geraria prejuízo para a pesquisa e, nem punições para si.

Conforme apresentado anteriormente, o convite, o TCLE e o questionário foram enviados pela linha de transmissão do aplicativo *whatsapp* a todos os funcionários através de um link para acesso a plataforma do *Google Forms*, que tinha as questões a serem respondidas. Foi informado que, ao responderem sim ao TCLE estariam de acordo com a pesquisa sendo a resposta computada como assinatura eletrônica ao termo.

O participante teria que salvar uma cópia do documento eletrônico – TCLE consigo ao receber pela linha de transmissão, ou solicitar à pesquisadora que o encaminhasse por e-mail uma cópia assinada pelas pesquisadoras. Essa informação esteve descrita no convite, bem como nas instruções iniciais do *Google Forms*.

Após a coleta, os dados foram submetidos a diferentes análises estatísticas, bem como à técnica da análise fatorial e análises descritivas. As três questões abertas foram analisadas segundo o que propõe Bardin (2009), em que o conteúdo é analisado através de algumas técnicas que sistematizam e descrevem o conteúdo das mensagens. Assim podem-se inferir os conhecimentos extraídos em relação à produção recorrendo a indicadores que podem ser quantitativos ou não. Quanto aos resultados, foram sistematizados após análise descritiva e, apresentados em tabelas e gráficos.

Além disso, foi ressaltado que após o *download* dos dados coletados, as respostas seriam transferidas para um dispositivo eletrônico local, apagando todo e qualquer registro da plataforma virtual, ambiente compartilhado ou "nuvem", evitando futuros riscos. A pesquisadora responsável teria os dados armazenados com segurança, cuidando com o sigilo e a confidencialidade dos dados dos participantes.

3.6 ASPECTOS ÉTICOS

Foi realizada uma abordagem direta com os funcionários da empresa, de forma virtual, apresentando orientações iniciais e o TCLE, mantendo o sigilo de todos em suas respostas e principalmente na forma de apresentação dos resultados alcançados. Por se tratar de pesquisa virtual, a pesquisadora esteve atenta para os riscos virtuais existentes previsto pela Comissão Nacional de Ética em Pesquisa, como as limitações das tecnologias que seriam falta de internet, sigilo das informações, entre outros como a importância de assegurar a confidencialidade de potencial risco de violação das informações, concordando em não divulgar qualquer dado que caracterize os participantes.

Portanto, após a conclusão da coleta de dados, foi realizado *download* dos dados coletados para um dispositivo eletrônico local, deletando todo registro da plataforma virtual ou “nuvem”. Respeitando ainda a Resolução CNS nº 466/12 (BRASIL, 2012), que considera a proteção dos participantes de pesquisa científica e o respeito à dignidade humana.

Faz ainda importante ressaltar que a Resolução CNS N° 466 de 2012, define que “os participantes da pesquisa que vierem a sofrer qualquer tipo de dano resultante de sua participação na pesquisa, previsto ou não no Termo de Consentimento Livre e Esclarecido,

têm direito à indenização, por parte do pesquisador, do patrocinador e as instituições envolvidas nas diferentes fases da pesquisa”. Entretanto neste estudo não houve patrocinador e a indenização teria como responsável a pesquisadora.

Cabe enfatizar que a questão da indenização não é prerrogativa da Resolução CNS N° 466 de 2012, estando originalmente prevista no Código Civil (Lei 10.406 de 2002), sobretudo nos artigos 927 a 954, dos Capítulos I (Da Obrigação de Indenizar) e II (Da Obrigação de Indenizar), Título IX (Da Responsabilidade Civil). Logo, caso fosse comprovado qualquer dano, a pesquisadora se responsabilizaria em arcar com tal situação.

3.6.1 Riscos

A pesquisa poderia trazer algum desconforto emocional aos participantes, se caso já estejam adoecidos e se identificasse a alguma situação provocada pelas questões propostas. Caso isso ocorresse, ficou garantido ao participante se retirar da pesquisa a qualquer momento, ou não responder a qualquer uma das questões. Tendo ciência de tal risco, a autora da pesquisa se responsabiliza oferecendo suporte psicológico ao entrevistado, ou mesmo prestando esclarecimentos adicionais se necessário, realizando rodas de conversas ou conversas individuais procurando obter melhora no bem-estar do (s) participante (s).

Definido pela Resolução CNS 466/12 (BRASIL, 2012) como a “possibilidade de danos à dimensão física, psíquica, moral, intelectual, social, cultural ou espiritual do ser humano, em qualquer fase de uma pesquisa e dela decorrente”, devem ser previstos pelo pesquisador e ponderados em relação aos benefícios esperados.

Poderia haver ainda riscos por se tratar de pesquisa virtual, pois o ambiente virtual tem limitações, ficando a pesquisadora responsável por assegurar a confidencialidade e potencial risco de violação das informações.

3.6.2 Benefícios

A pesquisa trará benefícios para a instituição e aos colaboradores, pois através da mesma será possível identificar pontos que necessitam de mudanças e alterações, evitando futuros prejuízos físicos, psicológicos e financeiros para ambas as partes. Espera-se também identificar fatores positivos que possam ser reforçados para uma melhora na produção e no desenvolvimento dos colaboradores.

3.6.3 Desfecho

Pretendeu-se investigar possibilidades de riscos psicossociais dos colaboradores e assim ampliar a visão da realidade da instituição, no sentido da melhoria para a saúde dos trabalhadores. Entendendo que esses dados podem ser trabalhados a favor da empresa com mais lucratividade, através de melhorias na qualidade e condições de trabalho e aumentando a produção da instituição, assim como a favor do colaborador oferecendo um ambiente de trabalho mais agradável e diminuindo comportamentos que resultam em patologias, o que refletirá em mais saúde psicológica no ambiente de trabalho.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Diante da aplicação do questionário e da coleta de dados, serão apresentados neste capítulo os resultados, iniciando com os dados da amostra e posteriormente com os resultados e a discussão das quatro escalas do PROART. Os parâmetros de avaliação já proposto por Facas (2013), divide os riscos como baixo, médio e alto, estão descritos na Figura 1.

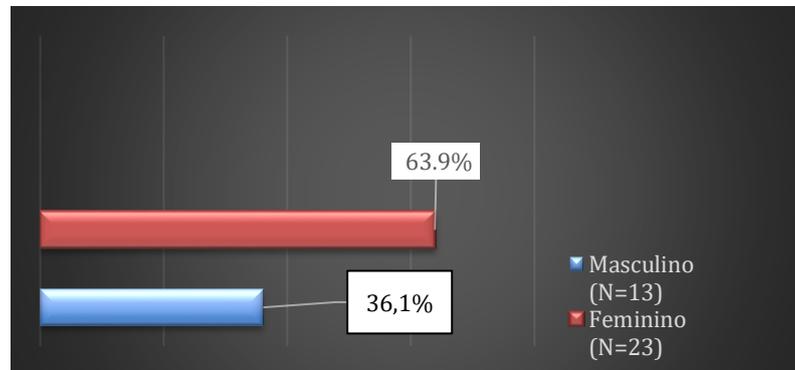
Figura 1: Tabela e os parâmetros de Avaliação

1	2	3	4	5
Nunca	Raramente	Às vezes	Frequentemente	Sempre
1,00	2,30		3,70	5,00
Risco Baixo		Risco Médio		Risco Alto
Resultado positivo, representa baixos riscos psicossociais.		Resultado mediano, representa um estado de alerta/situação limite para os riscos psicossociais no trabalho. Demanda intervenções a curto e médio prazo		Resultado Negativo, representa altos riscos psicossociais. Demanda intervenções imediatas nas causas, visando eliminá-las e/ou atenuá-las.

Fonte: Facas, (2013 p. 122).

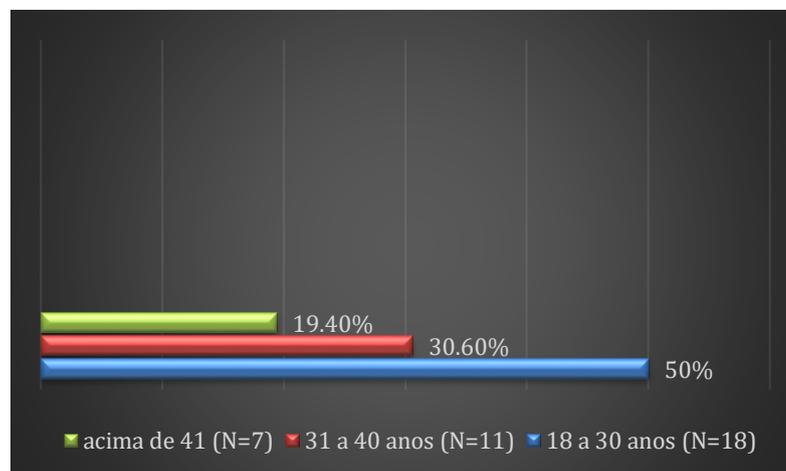
De acordo com os critérios de inclusão já mencionados, na instituição financeira haveria uma amostra de 112 trabalhadores, após envio do questionário para todos, houve a participação de apenas 36 colaboradores, o que equivale a 32,14% de participação. Percebe-se um número baixo de voluntários disposto a responder, tendo em vista que se esperava um número de 100 colaboradores.

Acredita-se que a quantidade de resposta pode ter influenciado algumas variáveis, que estarão sinalizadas, tendo em vista que se esperava um número de 100 colaboradores. Com o envio de forma voluntária ao *WhatsApp*, os participantes estavam à vontade para responder ou optar por não responder, dentre os participantes obteve-se 63,9% (N=23) de respostas do sexo feminino e 36,1% (N=13) masculino, conforme o Gráfico 1 abaixo:

Gráfico 1: Divisão de participantes quanto ao gênero

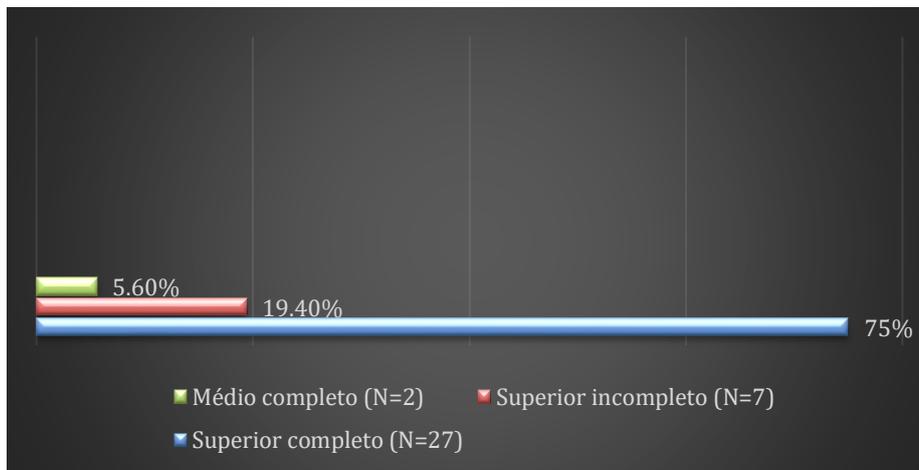
Fonte: Própria Autora (2021).

Outro dado sobre a caracterização dos funcionários foi a idade, sendo que 50% (N=18) dos participantes possuem de 18 a 30 anos, 30,6% (N=11) possuem 31 a 40 anos e 19,4% (N=7) acima de 41 anos, o que corresponde a um grupo majoritariamente jovem, como apresenta o Gráfico 2 abaixo:

Gráfico 2: Idade dos participantes

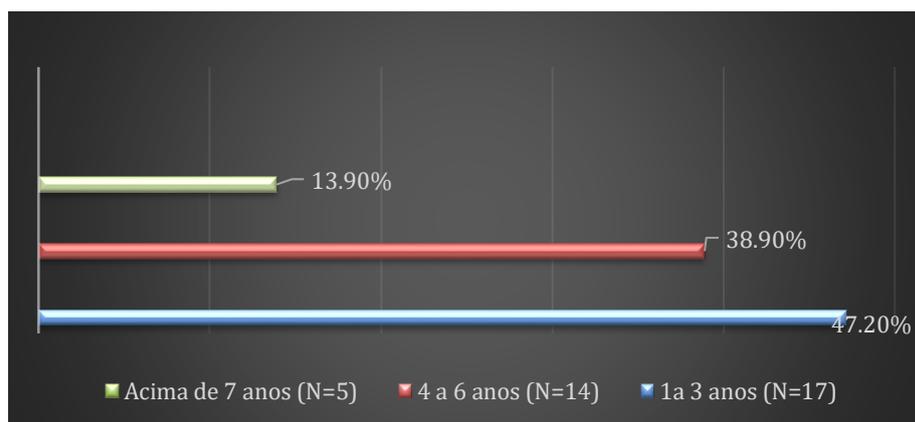
Fonte: Própria Autora (2021).

Com relação à escolaridade 75% (N=27) possuem ensino superior completo, 19,4% (N=7) ensino superior incompleto e 5,6% (N=2) possuem ensino médio completo.

Gráfico 3: Escolaridade dos participantes

Fonte: Própria Autora (2021).

Quanto ao tempo de trabalho, 47,2% (N=17) dos funcionários trabalham na instituição no período de 1 a 3 anos, 38,9% (N=14) trabalham entre 4 e 6 anos e 13,9% (N=5) acima de 7 anos dentro da instituição. Ou seja, mostra-se um grupo jovem, com poucos anos de trabalho na Instituição Financeira, porém, há 52,8% (N=19) dos funcionários com mais de 04 anos de trabalho na empresa, podendo afirmar que os participantes do estudo, conhecem bem a cultura organizacional e a dinâmica do trabalho.

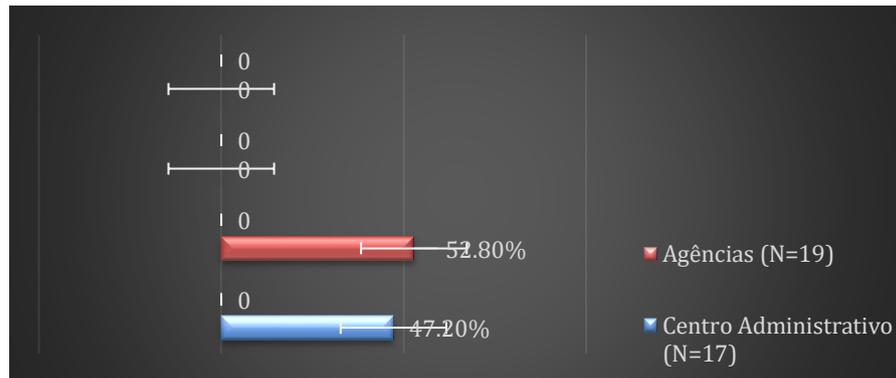
Gráfico 4: Tempo de atuação na Instituição Financeira

Fonte: Própria Autora (2021).

Sobre a local de atuação dos funcionários, dos que responderam à pesquisa, 52,8% (N=19) trabalham em agências e 47,2% (N=17) executam seu trabalho no centro administrativo. As agências trabalham com atendimento ao público em geral, vendas de

produtos e serviços, investimentos, crédito e orientações e soluções financeiras. O centro administrativo trabalha na retaguarda, no controle financeiro da instituição, controle contábil, controle interno, controle de cadastro, comitê de crédito, TI, ativos, administrativo em geral e decisões quanto a normativas e regras, ou seja, é a gestão de toda instituição financeira.

Gráfico 5: Local de trabalho dos participantes



Fonte: Própria Autora (2021).

4.1 ESCALA ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO (EOT)

De acordo com Facas (2015) o estilo de gestão é preditora da Organização de Trabalho, das estratégias de mediação do sofrimento no trabalho, das vivências de prazer-sofrimento e dos danos psicossociais. Portanto, a avaliação dessa escala é de grande importância uma vez que investiga a relação sujeito – trabalho – saúde, podendo através dos resultados compreenderem quais antecedentes materiais e relacionais dos riscos psicossociais.

O mesmo autor subdivide em duas partes a EOT, como a divisão social do trabalho e a divisão das tarefas, sendo assim, 19 itens são apresentados contemplando as características citadas, a seguir estão os itens nas tabelas e o parâmetro para a avaliação da média e frequência dos fatores:

A divisão das tarefas, segundo Facas (2015). Avalia as condições de prazos, as flexibilidades existentes, ritmos e condições oferecidas no trabalho para a execução das tarefas delegada.

Quadro 1: Itens da divisão de tarefas e média das respostas

O número de trabalhadores é suficiente para a execução das tarefas
Os recursos de trabalho são em número suficiente para a realização das tarefas
O espaço físico disponível para a realização do trabalho é adequado
Os equipamentos são adequados para a realização das tarefas

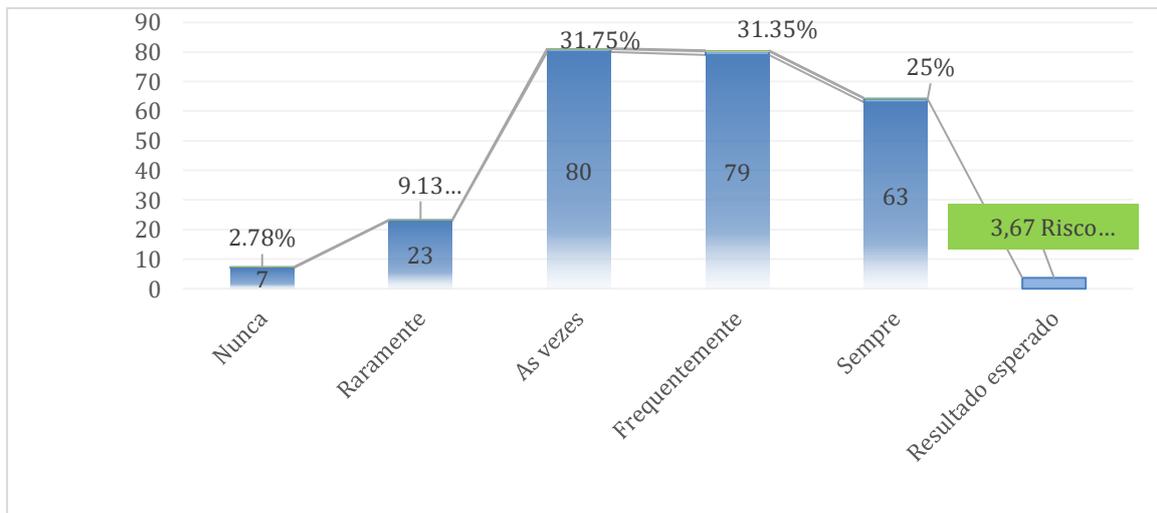
O ritmo de trabalho é adequado
Os prazos para a realização das tarefas são flexíveis
Possuo condições adequadas para alcançar os resultados esperados do meu trabalho

Fonte: Própria autora (2021).

Conforme Gráfico 6, os colaboradores apresentaram maior número de respostas nas opções “as vezes”, com 31,75% (N=80) das respostas e um resultado de 3,67, o que significa um risco psicossocial médio, representando um estado de alerta e/ou situação limite na relação ritmo – prazo – número de trabalhadores, demandando intervenções a curto e médio prazo.

Em contrapartida há também um resultado positivo com segundo maior número de respostas em “frequentemente” com 31,35% (N=79) das respostas eliciando prazer no trabalho organizacional, devendo ser mantido esse aspecto e consolidado na empresa.

Gráfico 6: Respostas do Fator Divisão de Tarefas



Fonte: Própria autora (2021).

Sobre a divisão de tarefas, que corresponde à flexibilidade, prazos, ritmos e condição de trabalho 63,1% (N=159) dos participantes responderam que às vezes e frequentemente ocorre isso na instituição, apenas 25% (N=63) dos funcionários entendem que sempre há divisão de tarefas de forma adequada. Porém, há um alerta neste Item, pois 11,91% (N=30) não percebem que há uma divisão de tarefas, o que pode ser traduzido como sobrecarga de trabalho. Os referentes resultados também foram obtidos em outros estudos como, por exemplo, no de Carvalho (2016), um estudo realizado com policiais militares do 6º Batalhão

em Palmas /TO. Para Facas (2013) a divisão social do trabalho, busca avaliar a comunicação, as normas, a autonomia a participação em relação trabalho exercido e os conhecimentos.

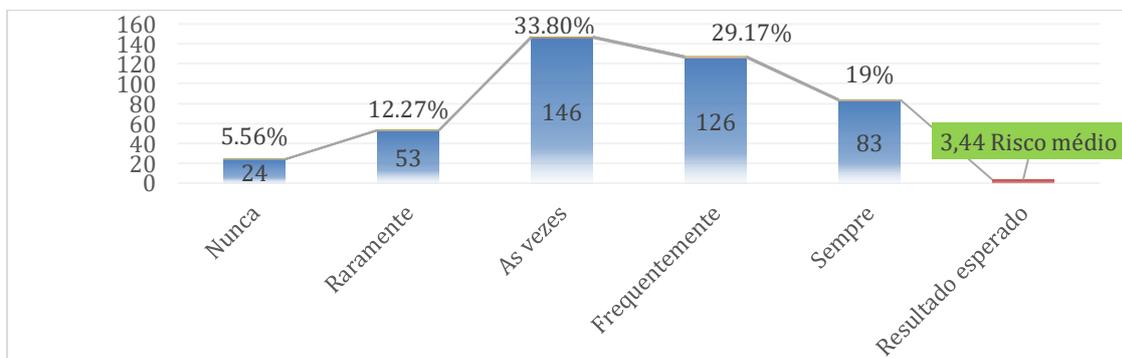
Quadro 2: Itens do fator divisão social do trabalho

Há clareza na definição das tarefas
Há justiça na distribuição das tarefas
Os funcionários participam das decisões sobre o trabalho
A comunicação entre chefe e subordinado é adequada
Tenho autonomia para realizar as tarefas como julgo melhor
Há qualidade na comunicação entre os funcionários
As informações de que preciso para executar minhas tarefas são claras
A avaliação do meu trabalho inclui aspectos além da minha produção
Há flexibilidade nas normas para a execução das tarefas
As orientações que me são passadas para realizar as tarefas são coerentes entre si
As tarefas que executo em meu trabalho são variadas
Tenho liberdade para opinar sobre o meu trabalho

Fonte: Própria autora (2021).

Os resultados apresentados no Gráfico 7, representando os escores da Divisão Social do Trabalho, indicam que, a grande maioria de respostas esteve na opção “às vezes”, com 33,8% (N=146) o que resulta em situação limite e sinalizando uma alerta, demandando providencias a curto e médio prazo. O segundo maior número de resposta foi na questão “Frequentemente” com 29,17%, (N=126) representando um resultado satisfatório, ou seja, risco baixo nos quesitos, qualidade nas comunicações entre os funcionários, qualidade nas informações, avaliação do trabalho e coerências nas orientações. Ainda houve 19% (N=83) das respostas no item “sempre”.

Gráfico 7: Respostas do Fator Divisão Social de Trabalho



Fonte: Própria autora (2021)

Observa-se que na Instituição Financeira do Tocantins 17,83% (N=77) dos colaboradores não percebem que há divisão do trabalho, porém 81,97% (N=355) consideram haver a divisão social do trabalho. O resultado foi 3,44 o que mostra um risco médio, considerado de acordo com Facas et al. (2015) positivo, logo deve ser mantido consolidado e potencializado na organização do trabalho.

Quadro 3: Análises Estatísticas Descritivas da EOT

Fatores	Respondentes	Resultado	Risco
Divisão de tarefas	36	2,33	Médio
Divisão social do trabalho	36	2,56	Médio

Fonte: Própria Autora (2021).

Segundo Mendes e Ferreira (2008), no quesito mudanças visando promover o bem-estar no trabalho, a eficácia dos processos produtivos e a eficiência são necessárias analisar, captar e tratar as representações que os colaboradores possuem de todo o contexto de trabalho.

Os resultados obtidos também se confirmaram nas perguntas abertas, onde foi observadas respostas como, “sobrecarga”, “muito trabalho para apenas uma pessoa”, essas respostas ratificam os resultados obtidos, sendo necessária intervenção nas causas a fim de amenizá-las, pois demonstra insatisfação dos colaboradores.

4.2 ESCALA DE ESTILOS DE GESTÃO (EEG)

De acordo com Facas (2013), a escala de Estilos de Gestão tem o objetivo de identificar qual o estilo de gestão que predomina na organização, onde os itens referenciam sobre a forma de sentir, agir e pensar compartilhados na organização, como o trabalho está organizado, levando em consideração que esses padrões de comportamento dentro de uma organização mostram como as relações sociais se dão, ou seja, as flexibilidades ou possibilidades existentes no trabalho assim como as relações simbólicas entre o trabalhador e a organização.

Os tipos de gestão são divididos em dois fatores para análise, gestão gerencialista e coletivo. Podendo concluir que os valores da média de respostas sobre os estilos dividem em:

- 1 |--- 2,5 Pouco característico;
- 2,5 |--- 3,5 Presença moderada;

- 3,5 |---| 5 Padrão predominante.

Logo abaixo, os Quadros 4 e 5 apresentam os itens que compõem a Gestão Gerencialista e Coletivo para uma melhor compreensão dos fatores avaliados.

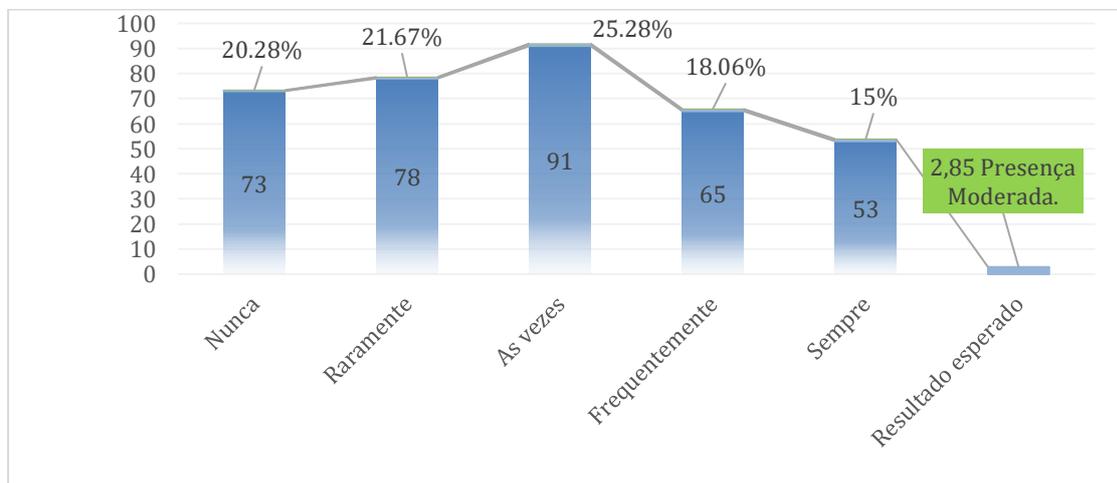
Quadro 4: Itens do estilo de Gestão Gerencialista

Nesta organização os gestores se consideram o centro do mundo
Os gestores desta organização se consideram insubstituíveis
Os gestores desta organização fazem qualquer coisa para chamar a atenção
Aqui os gestores preferem trabalhar individualmente
Em meu trabalho incentiva-se a idolatria dos chefes
Há forte controle do trabalho
A hierarquia é valorizada nesta organização
O ambiente de trabalho se desorganiza com mudanças
Os laços afetivos são fracos entre as pessoas desta organização
É creditada grande importância para as regras nesta organização

Fonte: Própria autora (2021).

O Gráfico 8 apresenta os resultados da gestão gerencialista, evidenciando que 41,95% (N=151) dos funcionários da Instituição Financeira responderam “nunca” e “raramente” 25,28% (N=91) responderam “às vezes” e uma soma de 33,06% (N=118) consideram haver uma gestão gerencialista respondendo “frequentemente” e “sempre”.

Gráfico 8: Resultado da Gestão Gerencialista



Fonte: Própria autora (2021).

De acordo com Facas (2015) no estilo gerencialista a centralização das decisões no papel do gestor é predominante, possui sistema burocrático forte, valorização de regras, alto controle do trabalho e sistema disciplinar rígido. Sendo constituído por pessoas que talvez não considerem os limites da realidade e com dificuldade de reconhecimento do outro. Porém Djours (2007) traz uma afirmação que nos leva a reflexão quando afirma que o trabalho não é denominado na relação existente individual entre sujeito e a tarefa, mas também na relação com os superiores, subordinados e com os colegas de trabalho, dessa forma a experiência de prazer se dá com a solidariedade, cooperação, confiança e convivência.

Apesar de os resultados específicos em cada pergunta apresentarem predominância na valorização da hierarquia, controle de trabalho, importância para as regras e laços afetivos fracos, de acordo com as respostas os gestores não se consideram o centro da atenção, não se consideram insubstituíveis, não fazem qualquer coisa para chamar atenção e não existe incentivo a idolatria dos chefes.

Quadro 5: Itens do estilo de Gestão Coletivo

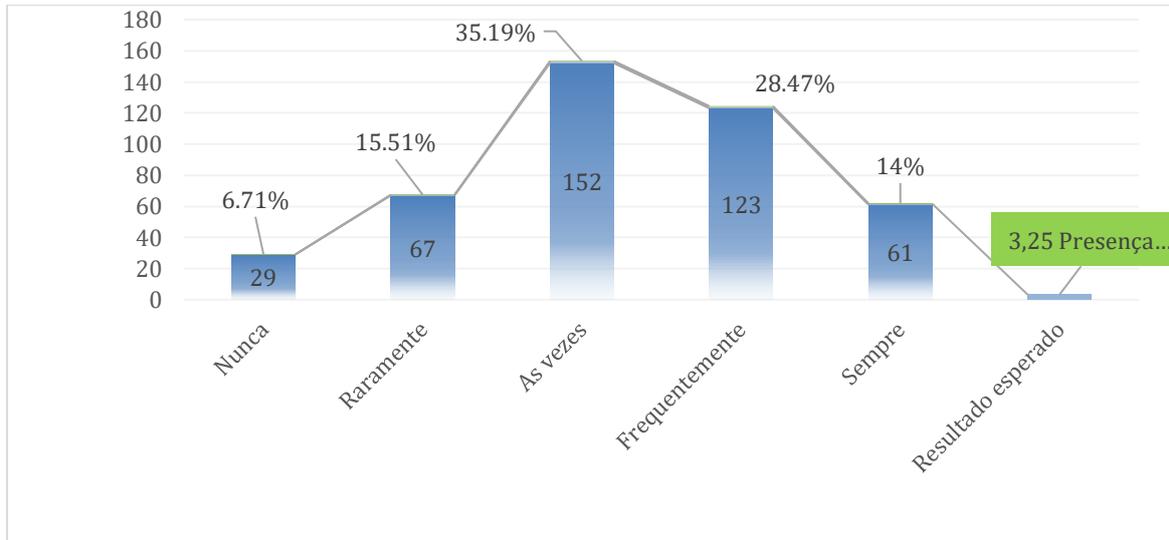
A competência dos trabalhadores é valorizada pela gestão
O trabalho coletivo é valorizado pelos gestores
Os gestores se preocupam com o bem-estar dos trabalhadores
Para esta organização o resultado do trabalho é visto como uma realização do grupo
Somos incentivados pelos gestores a buscar novos desafios
A inovação é valorizada nesta organização
Os gestores favorecem o trabalho interativo de profissionais de diferentes áreas
O mérito das conquistas na empresa é de todos
As decisões nesta organização são tomadas em grupo
Existem oportunidades semelhantes de ascensão para todas as pessoas
Existe rigoroso planejamento das ações

Fonte: Própria autora (2021).

Os resultados da Gestão Coletivo, apresentados logo abaixo no gráfico 9, apontam que 35,19% dos participantes percebem “às vezes” uma Gestão Coletivo, com ainda 28,47% (N=123) para as respostas “frequentemente” e 14% (N=61) para “sempre”. Tem-se ainda 15,51% (N=67) de respostas para “raramente” e apenas 6,71% (N=29) de respostas para “nunca”. Ou seja, a maior frequência de resposta, somando 42,47% (N=184) há um resultado

positivo, com respostas em sempre e frequentemente, complementando 35,19% (N=152) com as vezes. E apenas 22,22% (N=96) uma percepção baixa, com resposta em raramente e nunca, o que resulta em uma presença moderada de risco neste fator.

Gráfico 9: Os resultados da Gestão Coletivo



Fonte: Própria autora (2021)

Segundo Facas (2015), o estilo de gestão coletivo é caracterizado pela valorização da inovação e criatividade. Favorecendo a promoção do bem-estar das pessoas e interação profissional. Possui ainda flexibilidade em relação à hierarquia valorizando o compromisso e o reconhecimento. Os resultados obtidos nesse estilo demonstraram ter predominância no rigoroso planejamento das ações, valorização do trabalho coletivo, preocupação com o bem-estar dos colaboradores e valorização à inovação, e obteve presença moderada em todas as outras questões.

Logo, nos resultados apresentados percebe-se a existência dos dois estilos de gestão de acordo com a tabela de referência, onde 2,85 e 3,28 caracterizam presença moderada, porém o Estilo Gerencialista apresentou um valor um pouco maior, com maior percepção desse estilo de gestão, 41,95%, (N=151) o resultado apresentado pode ser um reflexo da existência de diferentes chefias de acordo com diferentes setores, onde eles podem ter atuação diferenciada resultando em dois estilos de gestão.

A Gestão coletiva também tem uma percepção de maior frequência, com 42,47% (N=184) para as respostas positivas. Para Mendes (2011), quando uma organização possibilita prazer nas atividades, reconhecimento, ajuste da realidade do trabalho e acessibilidade para negociação ela é saudável.

4.3 ESCALA DE SOFRIMENTO PATOGÊNICO NO TRABALHO (ESPT)

Seus três itens referem-se às formas de sentir, pensar e agir compartilhadas na organização, as entendendo como parte constituinte do estilo de gestão adotado. Os três fatores são inutilidade, indignidade e desqualificação composto por 28 itens.

Como demonstrado na figura 01, os valores são negativos, quanto maior o escore maior o risco psicossocial existente. O fator Inutilidade pode ser definido como falta de sentido no trabalho, sentimentos de desvalorização, quando o trabalho não tem significado importância ao fazer um trabalho que não tem sentido para si mesmo, nem é importante e significativo para a organização, clientes e/ou para a sociedade. É composto pelos seguintes itens:

Quadro 6: Itens sobre a Falta de Sentido no Trabalho

Meu trabalho é desvalorizado pela organização
Sinto-me inútil em meu trabalho
Considero minhas tarefas insignificantes
Sinto-me improdutivo no meu trabalho
A identificação com minhas tarefas é inexistente
Sinto-me desmotivado para realizar minhas tarefas
Meu trabalho é irrelevante para o desenvolvimento da sociedade
Meu trabalho é sem sentido
Minhas tarefas são banais

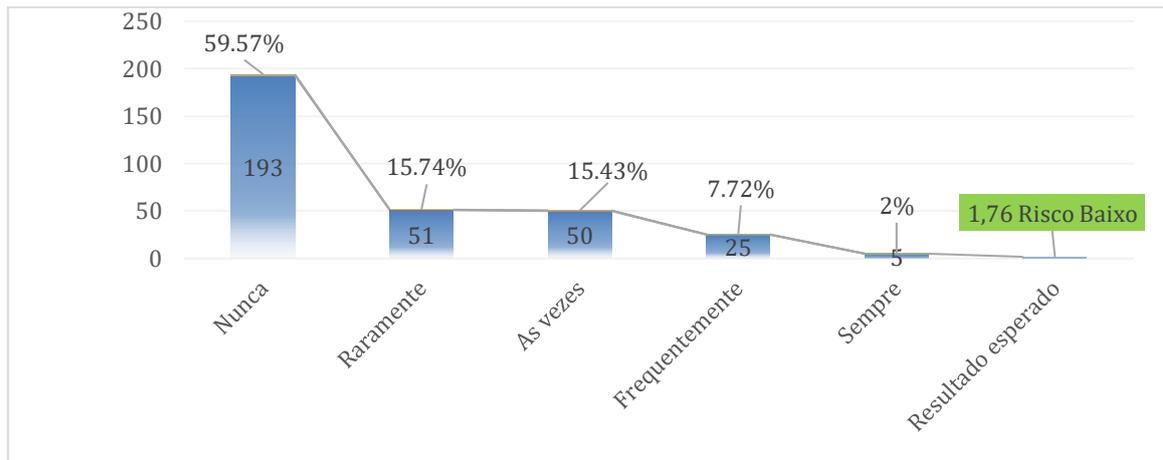
Fonte: Própria autora (2021).

Conforme apresentação do gráfico, os resultados demonstram que o maior número de respostas com 59,57% (N=193) foi na opção “Nunca”, e ainda 15,74% (N=51) em “raramente”, indicando que os colaboradores que responderam à pesquisa não possuem riscos psicossocial com relação a falta de sentido no trabalho, pois quanto menor o escore menor o risco psicossocial existente.

Houve ainda 15,43% (N=50) de respostas em “às vezes” e 7,72% (N=25) em “frequentemente”, apenas 2% (N=5) de respostas estiveram em “sempre”. Considerando então o valor do resultado apresentado de 1,76, o que significa Risco Baixo, deve ser potencializado e mantido dentro da organização.

Todavia, se faz importante lembrar neste item, que apenas 32,14% (N=36) dos funcionários desta Instituição Financeira responderam à pesquisa. E existindo 25,15% (N=80) de respostas em “às vezes”, “frequentemente” e “sempre” é preciso uma investigação deste fator de forma mais criteriosa, com a maior participação dos funcionários, para a certeza de não haver adoecimento no trabalho.

Gráfico 10: Resultado Falta de Sentido no Trabalho



Fonte: Própria autora (2021).

Destaca-se ainda que o fator motivacional para a realização do trabalho foi o único item que o maior número de respostas foi na opção “raramente”, revelando que alguns colaboradores estão desmotivados para a realização do trabalho devendo assim manter uma observação nesse quesito, pois representa uma alerta para futuros riscos de sofrimento patogênico dentro da organização.

Antunes (2000) afirma que se faz necessário ter uma vida dotada de sentido de trabalho para existir sentido fora do trabalho. Sendo primordial para o indivíduo encontrar realização, um trabalho sendo livre, autodeterminado ou autônomo, conseqüentemente será munido de sentido, pois permitirá tempo livre ao indivíduo, tempo este utilizado de forma autônoma de acordo com a necessidade de cada um para se humanizar e emancipar.

Para Chiavenato (2014), mecanismos de defesas psicológicas, sociológicas, químicos e tecnológicos são liberadas de forma inconsciente quando surge à desmotivação, sabendo que a base de todos seja psicológica, logo a utilização de reforçadores é de fundamental importância para aumento de respostas em determinado comportamento dos colaboradores. Ou seja, se a necessidade da empresa é de cumprimento de metas é essencial o reforço deste comportamento para que o mesmo ocorra ou se repita.

De acordo com Facas (2013) o esgotamento mental resulta em insatisfação ou desgaste com o trabalho. O Quadro 7 apresenta os itens do fator Esgotamento Mental para melhor compreensão:

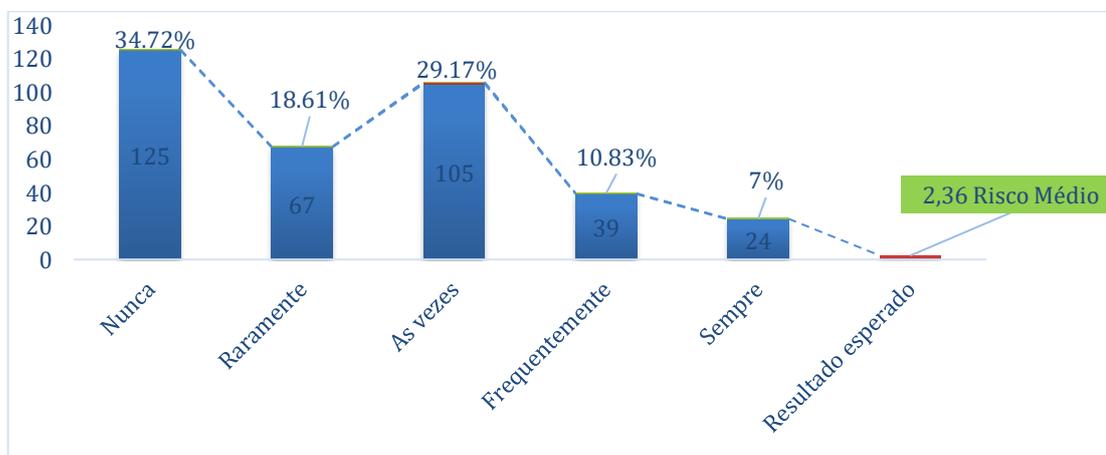
Quadro 7: Itens sobre o Esgotamento Mental

Meu trabalho é cansativo
Meu trabalho é desgastante
Meu trabalho me frustra
Meu trabalho me sobrecarrega
Meu trabalho me desanima
Submeter meu trabalho a decisões políticas é fonte de revolta
Meu trabalho me faz sofrer
A submissão do meu chefe à ordens superiores me causa revolta
Permaneço neste emprego por falta de oportunidade no mercado trabalho
Meu trabalho me causa insatisfação

Fonte: Própria autora (2021).

O resultado apresentado no Gráfico 11 mostra que, 34,72% (N=125) das respostas foram na opção “nunca”, 18,61% (N=67) em “raramente”, 29,17 (N=105) na opção “às vezes”, e apenas 10,83% (N=39) das respostas foram no item “frequentemente” e 7% (N=24) em “sempre”. O que produz um resultado médio de 2,36 representando risco médio, um estado de alerta situação limite com relação aos riscos psicossociais no trabalho.

Gráfico 11: Resultado referente ao esgotamento mental



Fonte: Própria autora (2021).

Este resultado significa que o trabalho não é desanimador para os colaboradores da instituição, não causa sofrimento, as decisões políticas não são fontes de revolta, o trabalho não causa insatisfação, não há revolta a submissão dos chefes a ordens superiores e a permanência na instituição não é por motivo de falta de oportunidade. Porém às vezes o trabalho se torna cansativo, desgastante, frustrante e sobrecarregado fatores que demandam intervenções por apresentarem estar no limite dos riscos psicossociais. Por esse motivo existe a necessidade de intervenções a curto e médio prazo.

Nos estudos de Freitas (2015) observamos os mesmos resultados com risco médio para o esgotamento mental assim como trabalhadores desmotivados com as tarefas que realizam. O sofrimento para Dejours (2006) está inserido na atividade de trabalho e quando não há o reconhecimento, psicopatologias podem ser desencadeadas, sendo necessária observação a esses colaboradores com relação à produção de danos consequentes das atividades exercidas.

4.4 FALTA DE RECONHECIMENTO

Segundo Facas (2013), a falta de reconhecimento possui como característica sentimentos de desvalorização e falta de liberdade para expressar o que pensa e sente com relação ao trabalho. Abaixo, no Quadro 08 são descritos os itens desse fator para melhor compreensão.

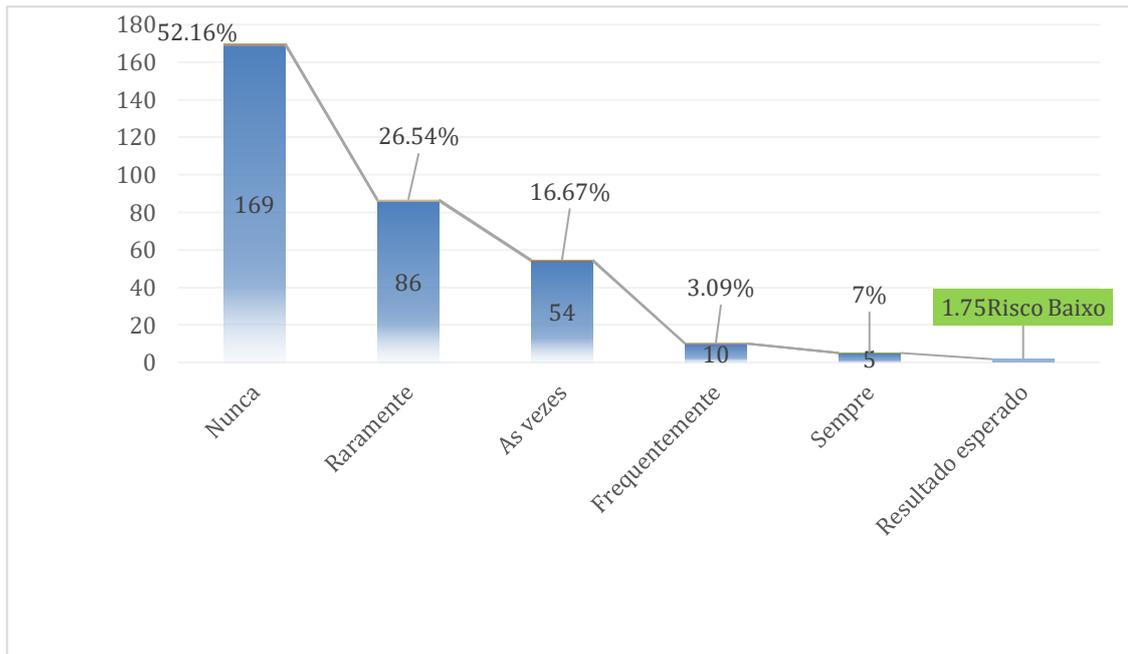
Quadro 8: Itens sobre a Falta de Reconhecimento

Meus colegas desvalorizam meu trabalho
Falta-me liberdade para dizer o que penso sobre meu trabalho
Meus colegas são indiferentes comigo
Sou excluído do planejamento de minhas próprias tarefas
Minha chefia trata meu trabalho com indiferença
É difícil a convivência com meus colegas
O trabalho que realizo é desqualificado pela chefia
Falta-me liberdade para dialogar com minha chefia
Há desconfiança na relação entre chefia e subordinado

Fonte: Própria autora (2021).

Conforme os resultados percebe-se o maior percentil de respostas na opção “Nunca” com 52,16%, (N=169) e ainda 26,54% (N=86) em “raramente”, ou seja, 78,7% (N=255) das respostas foram baixas no fator Falta de Reconhecimento, o que resultou em uma média de 1,75, correspondendo a um Risco Baixo.

Gráfico 12: Resultado referente à falta de reconhecimento



Fonte: Própria autora (2021).

Este resultado significa que os colaboradores não possuem risco psicossocial referente a falta de reconhecimento no trabalho, ou seja, é um resultado positivo e segundo Facas (2013), a falta de reconhecimento resulta em impedimento para que o sofrimento seja transformado em prazer e consequentemente o colaborador deixa de encontrar sentido no trabalho exercido. Deve-se deixar que a opção com maior número de resposta na opção raramente deve ser refletida pela instituição onde ela fala sobre a falta de liberdade para dizer o que pensa.

Facas (2009) aponta que a falta de reconhecimento dos funcionários e/ou o fortalecimento dessa cultura acaba agravando o sofrimento patogênico no trabalho. Ressalta ainda sobre a utilização de avaliação individual e a consequência causada no indivíduo, como a desestruturação da cooperação e solidariedade.

Para Mendes (2011), o reconhecimento sendo um conceito central para a ressignificação passa pela qualidade do trabalho possibilitando assim transformação em toda a

organização. Porém, ressalta os riscos revelando que para isso é necessário que o colaborador torne público o que está realizando, deixando desvelado também o que não se faz, ou não se sabe podendo haver recaída em sofrimento.

4.5 ESCALA DE DANOS FÍSICOS E PSICOSSOCIAIS NO TRABALHO (EDT)

Conforme Facas (2013), esta escala se divide em três fatores, referem-se a (1) disfunções físicas, (2) sociais e (3) psicológicas, vindas através de confronto entre estilo de gestão, vivências de sofrimento e determinada organização do trabalho. Os riscos são definidos das seguintes formas para avaliação:

- **Danos Psicológicos**

De acordo com Facas (2013), os danos psicológicos possuem característica de sentimentos negativos com a vida em geral e com relação a si mesmo. Este fator é composto pelos itens amargura, sensação de vazio, mau-humor, vontade de desistir de tudo, tristeza, perda da autoconfiança e solidão.

Quadro 9: Itens dos Danos Psicológico

Amargura
Sensação de vazio
Mau-Humor
Vontade de Desistir de Tudo
Tristeza
Perda da autoconfiança
Solidão

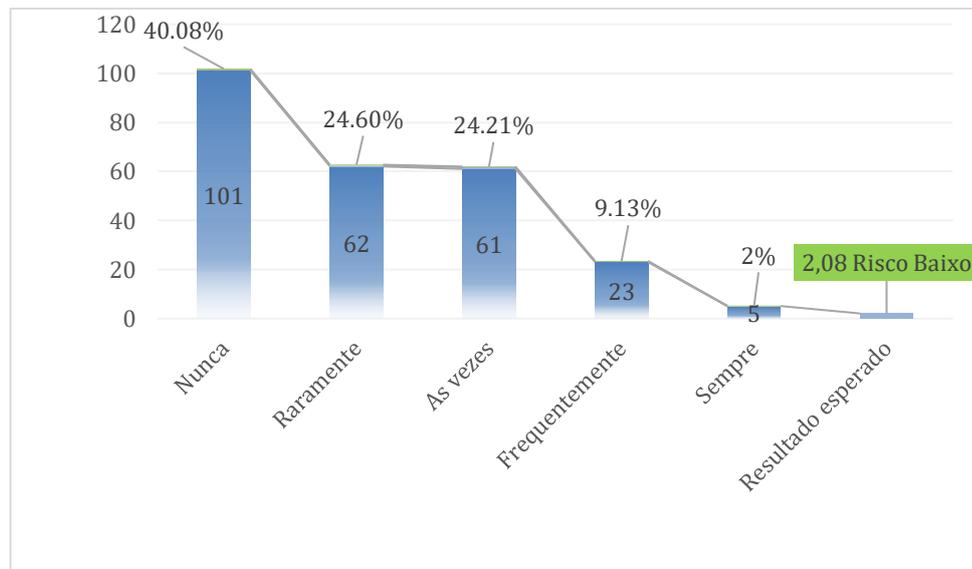
Fonte: Própria autora (2021).

Os resultados referentes aos riscos dos danos psicológicos foram: 40,08% (N=101) da percepção dos funcionários em “nunca”, 24,60% (N=62) em “raramente”, 24,21% (N=61) em “às vezes” e apenas 9,13% (N=23) responderam “frequentemente” e 2% (N=5) em “sempre”.

Novamente se faz importante destacar que apenas 32,14% (N=36) dos colaboradores da Instituição Financeira responderam à pesquisa, sendo 11% (N=28) das respostas em frequente e sempre, ou seja, mesmo sendo um número baixo é preciso investigar se há um adoecimento nestes participantes, pois, segundo Dejours (2006), quando não há um reconhecimento do sofrimento que faz parte da atividade do trabalho pode então ser desencadeada uma patologia.

Neste momento, os resultados apresentam risco baixo, mas há respostas em frequentemente e sempre, e uma melhor investigação com os outros funcionários que não participaram da pesquisa será preciso para que se confirme que realmente não existe danos psicológicos nesta população.

Gráfico 13: Resultados dos Danos Psicológicos



Fonte: Própria autora (2021).

Observamos maior número de respostas com as questões “Nunca”, representando 40% (N=101) e um resultado de 2,08 sendo um resultado positivo, pois o trabalho na instituição representa baixo risco psicossocial aos colaboradores de acordo com a tabela de avaliação dos fatores, devendo assim manter a estabilidade desses resultados. Apenas na questão tristeza e mau humor que as respostas tiveram maior número na opção “raramente”, porém ainda assim indica risco baixo, devendo apenas manter observações sobre os quesitos.

- **Danos Sociais**

Para Facas (2013), este fator é definido como dificuldades nas relações familiares, sociais e isolamento. As seguintes questões o compõem:

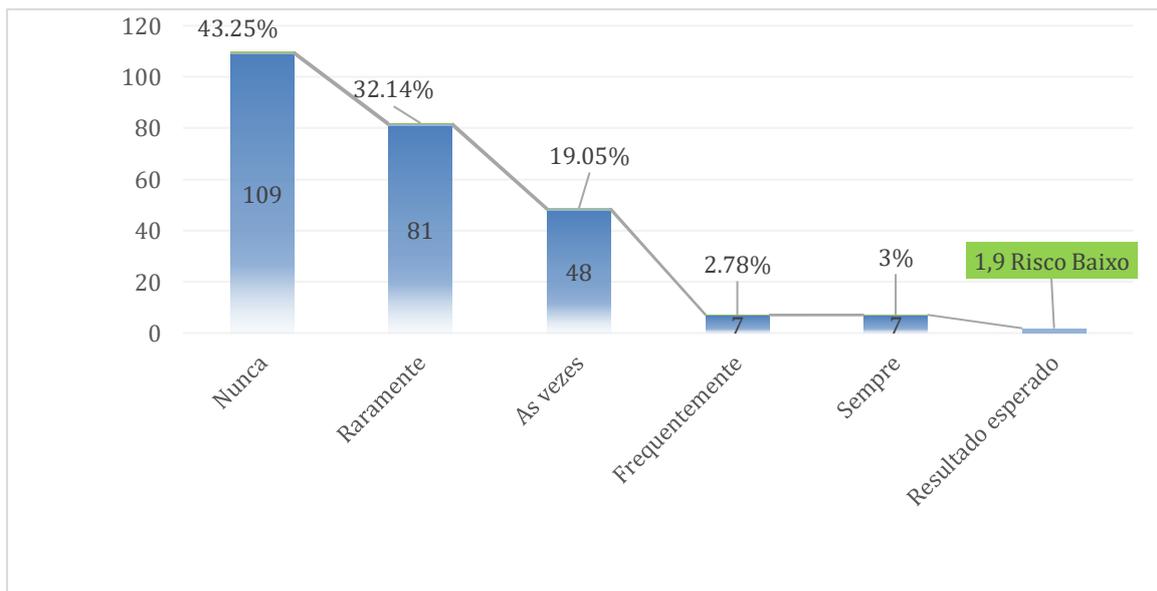
Quadro 10: Itens dos Danos Sociais

Insensibilidade com relação aos colegas
Dificuldade nas relações fora do trabalho
Vontade de ficar sozinho
Conflito nas relações familiares
Agressividade com os outros
Dificuldade com os amigos
Impaciência com as pessoas em geral

Fonte: Própria autora (2021).

Confirma-se o maior número de respostas nas opções “Nunca” com 43,25% (N=109) e “Raramente” com 32,14% (N=81) resultado de 1,9 significando um resultado positivo, representando baixo risco psicossocial. Somente as questões vontade de ficar sozinho e insensibilidade com relação aos colegas tiveram o maior número de respostas na opção raramente apesar de ainda ser considerado risco baixo deve-se observar os seguintes itens evitando crescimentos futuros.

Gráfico 14: Resultado dos danos sociais



Fonte: Própria autora (2021).

O resultado apesar de positivo mostra que alguns colaboradores da instituição financeira apresentam início de sofrimento relacionado ao dano social, como por exemplo nas questões vontade de ficar sozinho e insensibilidade com relação aos colegas, demonstrando que pode haver conflitos quanto a execução de tarefas e a exigência existida pela organização.

Mendes (2007) deixa claro que existir saúde no trabalho não necessariamente seja resultado de ausência de sofrimento, mas que pode sim significar um potencial do trabalhador, resiliência a capacidade que o trabalhador possui utilizando-se de seus recursos internos e externos e transformando uma realidade de sofrimento em uma busca ou realidade de prazer.

- **Danos Físicos**

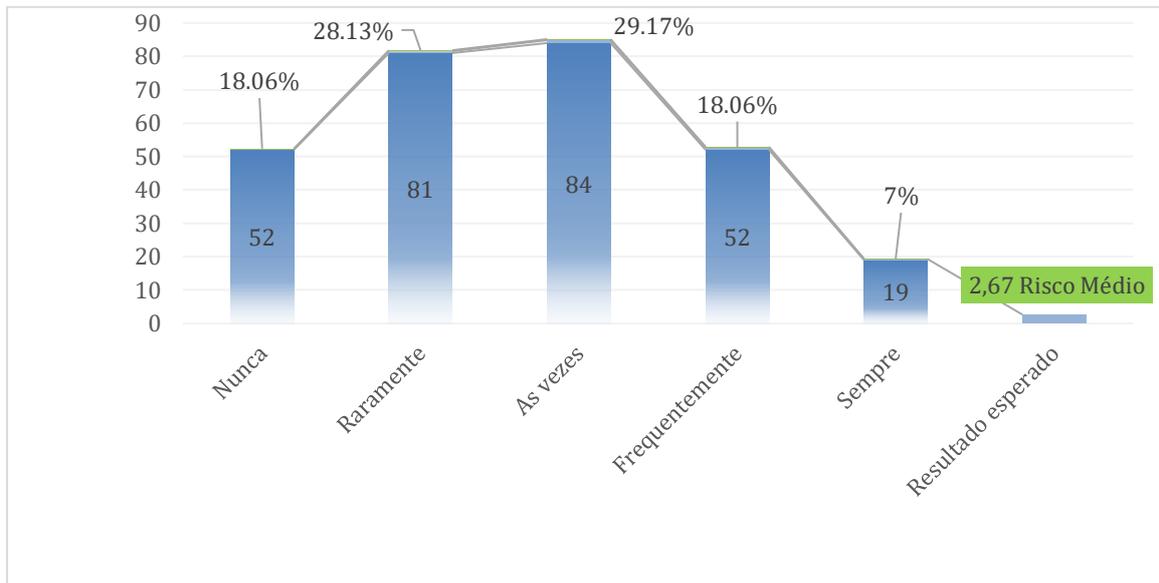
Para Facas (2013), danos físicos referem-se a distúrbios biológicos e dores no corpo. Segue os itens que compõe este fator:

Quadro 11: Itens dos Danos Físicos

Dores no corpo
Dores nos braços
Dor de cabeça
Distúrbios digestivos
Dores nas costas
Alteração no sono
Dores nas pernas
Distúrbios circulatórios

Fonte: Própria autora (2021).

A partir das informações demonstradas no gráfico 15, é observado que o maior número de respostas está na opção “às vezes” com 29,17% (N=84) das respostas e resultado total de 2,67 este resultado de acordo com a tabela de análise indica risco mediano, situação limite para os riscos psicossociais no trabalho, representando um estado de alerta e demandando a curto e médio prazo.

Gráfico 15: Resultado dos danos físico

Fonte: Própria autora (2021).

Deve ser observado e manter alerta nos fatores dores no corpo, dores nos braços, dor de cabeça, dores nas costas e alteração no sono, pois tiveram maior número de respostas como as vezes e frequentemente representando 47,23% (N=136) de frequência. Esse mesmo resultado também foi encontrado nos estudos de Carvalho (2016). Estando expostos a esses riscos é necessária que a instituição financeira procure modificar esses indicadores como ato de prevenção a saúde dos colaboradores e a uma produção de maior excelência.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Neste estudo foi realizado o mapeamento dos riscos psicossociais relacionados ao trabalho em uma Instituição Financeira do Tocantins. Diante dos dados obtidos através da coleta de dados obtiveram-se as informações com relação à Organização do trabalho, ao Estilo de Gestão, Sofrimento Patogênico e aos Danos Relacionados ao trabalho. Contudo, se faz importante enfatizar a pouca participação dos colaboradores na pesquisa.

Com relação à Organização do Trabalho identificamos que a Divisão das Tarefas e a Divisão Social do Trabalho apresentaram risco médio. Deixando evidenciado que os colaboradores da instituição estão predispostos a sofrerem de riscos psicossociais com relação a este fator. Esse risco psicossocial apresentado pode estar na relação ritmo adequado de trabalho, prazos flexíveis para execução das tarefas e número de trabalhadores suficientes, clareza na definição de das tarefas, justiça na distribuição das tarefas, participação nas decisões, autonomia, flexibilidade, variação de tarefas e liberdade. Portanto, orienta-se a Instituição Financeira a ter um olhar diferenciado aos fatores mencionados relacionados a organização do trabalho.

Na análise realizada dos dois estilos o Gerencialista e Coletivista foram encontrados a presença moderada dos dois estilos, o que pode ser justificados pela presença de vários setores e conseqüentemente vários chefes com determinada necessidade de atuação. Sobre a relação do sofrimento patogênico no Trabalho os fatores “falta de sentido no trabalho” e “falta de reconhecimento” não apresentaram riscos psicossociais devendo fortalecer e manter os itens analisados. Porém, no fator “esgotamento mental” foi encontrado o risco moderado, com ênfase para as questões associada ao cansaço, frustração, sobrecarga e desgaste. Diante do resultado sugere-se que a Instituição Financeira realize futuras intervenções relacionadas a esses fatores mencionados, em busca de melhoria, evitando que esses riscos aumentem e futuras patologias sejam adquiridas.

Referente aos danos físicos e psicossociais no trabalho não foi evidenciado riscos nos danos psicológicos e danos sociais, porém o fator danos físicos apresentou risco moderado, principalmente relacionado a alteração do sono, indicando situação alerta, limite para esse dano. Sugere-se então a implantação de programas de tratamento e prevenção para a alteração do sono, evitando o aumento de adoecimentos físicos relacionados aos trabalhadores da instituição.

Após análise qualitativa notamos existência de fatores ligados aos riscos psicossociais, pois tivemos respostas como, “sobrecarga de trabalho”, “dificuldade de interação da equipe e

falta de ajuda dos mesmos”, “desunião dos colaboradores”, “desvalorização do trabalho”, “falta de motivação”, “muito trabalho para apenas uma pessoa”, “comunicação”. Todos esses fatores mencionados pelos colaboradores em sua fala necessitam ser analisados pela instituição demandando intervenções, objetivando menor exposição aos riscos psicossociais e prevenindo futuros que possam existir.

Nesse contexto alerta-se a Instituição quanto aos fatores de risco encontrados e mencionados na pesquisa e recomendamos reflexão e atenção sobre as questões necessárias, sugere-se que através deste mapeamento sejam implantadas ações com o objetivo de melhoria na organização e os colaboradores, sabendo que com as devidas ações pode-se prevenir o surgimento dos riscos psicossociais ou evitar o aumento dos que já se encontram dentro de situação limite.

Diante da problemática levantada com relação aos objetivos da pesquisa conseguimos identificar quais os riscos psicossociais os colaboradores da instituição estão expostos e relacioná-los com os conceitos teóricos sobre saúde mental no trabalho e os riscos de adoecimento conseguiram a identificação da condição de trabalho, divisão social do trabalho e divisão de tarefas, esgotamento mental e danos físicos existentes, todos apresentando um resultado mediano, situação alerta, devendo assim manter cautela e ser analisados tais itens como ritmo de trabalho, prazos, flexibilidade, liberdade, cansaço, frustrações, sobrecarga, desgaste e sono e assim a instituição ter mais êxito em suas intervenções.

Diante da quantidade de voluntários que aceitaram participar da pesquisa e do número da amostra apresentado, recomendamos que esta avaliação seja realizada com toda a equipe buscando mais fidedignidade de resultado com relação ao número de colaboradores existentes atuando dentro da instituição.

Foram encontrados vários estudos com relação a avaliações dos riscos psicossociais, porém sentimos a falta de estudos relacionados com Instituições Financeiras. O que se evidencia a necessidade demais estudos e trabalhos futuros com essa população, com uma maior participação dos funcionários. Ratificamos ainda a grande importância da existência de discussões sobre as vivências de sofrimento e prazer dentro de uma instituição financeira, devendo mais pesquisas com esse viés teórico ser realizadas em todo o Brasil.

REFERÊNCIAS

- ALDERSON, M. *The psychodynamic of work: object, epistemological considerations, concepts and theoretical premises. Sante mentale au Quebec*, v. 29, n. 1, p. 243-260, 2004.
- ANTUNES, R. **Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho**. São Paulo: Boitempo, 2000.
- BRASIL. OPAS/OMS. **Saúde mental**. 2017. Disponível em: https://www.paho.org/bra/index.php?option=com_content&view=category&layout=blog&id=1257&Itemid=826. Acesso em agosto de 2020.
- CHIAVENATO, I. (2014). **Gestão de Pessoas**. 4. Ed. Barueri: SP, Manoele.
- CODO, W. Um diagnóstico do trabalho (em busca do prazer). **Trabalho, organizações e cultura**, p. 21-40, 1997.
- CRESWELL, J. W.; CLARK, V. L. **Pesquisa de métodos mistos**. Porto Alegre: Penso, 2007.
- DEJOURS, C. A banalização da injustiça social (L. A Monjardim, Trad.). **Rio de Janeiro: Editora FGV (Trabalho original publicado em 1998)**, 1999.
- DEJOURS, C. A psicodinâmica do trabalho na pós-modernidade. **Diálogos em psicodinâmica do trabalho. Brasília: Paralelo**, v. 15, p. 13-26, 2007.
- FACAS, E. P. **Estratégias de mediação do sofrimento no trabalho automatizado**: estudo exploratório com pilotos de trem de metrô do Distrito Federal. 2009.
- FACAS, E. P. **Protocolo de avaliação dos riscos psicossociais no trabalho**: contribuições da psicodinâmica do trabalho. 2013.
- FERNANDES, K. R.; ZANELLI, J. C. O processo de construção e reconstrução das identidades dos indivíduos nas organizações. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 10, n. 1, p. 55-72, 2006.
- FLACH, L. et al. Sofrimento psíquico no trabalho contemporâneo: analisando uma revista de negócios. **Psicologia & Sociedade**, v. 21, n. 2, p. 193-202, 2009.
- FLICK, U. **Uma introdução à pesquisa qualitativa**. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2004.
- FREITAS, K. S. (2015). **Prazer e sofrimento no trabalho**: Um estudo com os servidores técnicos administrativos do IFTO - Campus Palmas (Dissertação de Mestrado). Universidade Federal do Tocantins.
- GERHARDT, T. E.; SILVEIRA, D. T. **Métodos de pesquisa**. Plageder, 2009.
- GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

- GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. Editora Atlas SA, 2008.
- HACKMAN, J. R.; OLDHAM, G. R. Development of the job diagnostic survey. **Journal of Applied psychology**, v. 60, n. 2, p. 159, 1975.
- HARPER, D. Online **Etymology Dictionary**, nov/2001. v. 5, 2005.
- LANCMAN, S.; SZNELWAR, L. I. Christophe D. da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. In: **Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho**. 2004. p. 346-346.
- MENDES, A. M. B. **Aspectos psicodinâmicos da relação homem-trabalho**: as contribuições de C. Dejours. 1995.
- MENDES, A. M.; FERREIRA, M. C. **Contexto de Trabalho**. In: SIQUEIRA, M. M. M. (Org.). **Medidas do Comportamento Organizacional: Ferramentas de Diagnóstico e Gestão**. Porto Alegre RS: Artmed, 2008, P. 111-123.
- MENDES, R. Patologia do trabalho. In: **Patologia do trabalho**. Atheneu, 1995.
- MENDES, A. M. B. **Psicodinâmica Do Trabalho: Teoria, Metodo E Pesquisas**. Casa do psicólogo, 2007.
- MENDES, A. M. (2011). **Prazer, reconhecimento e transformação do sofrimento no trabalho**. In Mendes, A. M. (Org.). **Trabalho & Saúde: O sujeito entre emancipação e servidão**, (pp. 13-25). Curitiba: Juruá.
- MENDES, A. M. B.; MULLER, T. da C. Prazer no trabalho. **Dicionário Crítico de Gestão e Psicodinâmica do Trabalho**. Curitiba: Juruá Editora, p. 289-292, 2013.
- MIJOLLA, A. de. **Dicionário Internacional da Psicanálise**. Trad. Álvaro Cabral. 2005.
- MOW INTERNATIONAL RESEARCH TEAM. **The meaning of working**. Academic Pr, 1987.
- NEFFA, J. C. Los riesgos psicosociales en el trabajo. **Buenos Aires: CONICET**.2015. Disponível em: <http://www2.izt.uam.mx/sotraem/NovedadesEditoriales/riesgotrabajo.pdf>. Acesso em Agosto de 2020.
- OLIVEIRA, N. T. de. Somatização e sofrimento no trabalho. **Textos & Contextos**. Porto Alegre. v. 2, n. 1, p. 1-14, 2006.
- RUIZ, V. S.; ARAUJO, André L. L. de. Saúde e segurança e a subjetividade no trabalho: os riscos psicossociais. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 37, n. 125, p. 170-180, 2012.
- SANTOS, F. C. O.; CALDEIRA, P. A Psicologia organizacional e do trabalho na contemporaneidade: as novas atuações do psicólogo organizacional. **O portal dos psicólogos**, 2014.

SILVA, E. L.; MENEZES, E. M. **Metodologia da pesquisa e elaboração de dissertação**. 4. ed., rev. atual. Florianópolis: UFSC, 2005.

SENNETT, R. **A corrosão do caráter: consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo**. Rio de Janeiro: Record, 2009. p. 13-75

APÊNDICES

APÊNDICE A – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Você está sendo convidado (a) como voluntário (a) a participar da pesquisa “AVALIAÇÃO DOS RISCOS PSICOSSOCIAIS EM PROFISSIONAIS DE UMA INSTITUIÇÃO FINANCEIRA DO TOCANTINS”. Neste estudo, através do Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho – PROART, no qual é composto por quatro escalas: Escala da Organização Prescrita do Trabalho; Escala de Estilos de Gestão; Escala de Sofrimento Patogênico no Trabalho; e Escala de Danos Relacionados ao Trabalho, pretende-se verificar os aspectos da saúde mental de trabalhadores de uma instituição financeira do Tocantins, destacando possíveis riscos psicossociais que possam ser enfrentados, fruto das atividades laborais. A partir disso, será possível levantar novas hipóteses sobre como o trabalho tem sido vivenciado pelos profissionais, e identificar se são incentivados dentro das políticas da empresa para a promoção de saúde. E, ainda, a acadêmica-pesquisadora envolvida poderá entrar em contato com a realidade dos diversos campos de atuação da Psicologia de modo mais intenso do que a graduação convencional proporcionaria, tornando uma futura egressa mais bem preparada para o mercado de trabalho.

Logo, este estudo tem o objetivo de investigar se há existência de riscos psicossociais que podem estar relacionados ao trabalho de uma instituição financeira do Tocantins. E para atingir tal objetivo, será aplicado questionário, na modalidade online, que avalia a saúde do trabalhador e, a partir dos dados coletados, haverá análise e interpretação deles, resultando disso a busca de riscos psicossociais fruto do trabalho.

Essa pesquisa pode envolver risco de algum desconforto, pois o tema abordado na pesquisa investiga aspectos da atuação dos profissionais, e possibilidades de adoecimento. Caso isso ocorra, você poderá parar a qualquer momento a sua participação e, em seguida, a pesquisadora prestará suporte psicológico e esclarecimentos adicionais que se façam necessários, ou ainda realizará rodas de conversa com os profissionais e até mesmo escutas individuais para diluir qualquer mal-estar fruto da participação na pesquisa, utilizando para tanto consultório particular. Ratificamos o direito à indenização em caso de danos decorrentes do estudo.

Ao participar dessa pesquisa você não terá nenhum custo e não receberá vantagem financeira. Qualquer esclarecimento que você julgue necessário receber acerca da pesquisa será prontamente fornecido. Você também está livre para participar deste estudo ou para

recusar-se, tendo o direito de recusar a resposta de qualquer questão sem necessidade de explicação

Após consentir o presente termo, você também poderá retirar seu consentimento ou interromper sua participação a qualquer tempo, sem que isso lhe pese qualquer prejuízo. Destaca-se que sua participação é voluntária e a recusa em participar não acarretará qualquer penalidade ou modificação na forma em que a pesquisadora, ou a empresa que você trabalhe, se relaciona com você.

Sua identidade será tratada pela pesquisadora a partir dos padrões éticos profissionais de sigilo, sendo seu nome ou qualquer material que indique sua participação não será divulgado. Portanto, os dados resultantes da pesquisa serão codificados de modo a garantir o sigilo da sua identidade, e serão omitidas quaisquer informações que possam – direta ou indiretamente – identificá-lo (a), sendo divulgados nos relatórios e trabalhos acadêmicos somente aqueles dados necessários para atingir os objetivos pretendidos. Estarão ainda a sua disposição os resultados da pesquisa quando esta for finalizada, se assim o desejar. Ressaltamos a importância de guardar em seus arquivos uma cópia do documento eletrônico.

Caso haja danos decorrentes dos riscos psicológicos previstos, a pesquisadora assumirá a responsabilidade pelos mesmos.

Fui informado (a) dos detalhes do estudo, de maneira clara e detalhada e esclareci minhas dúvidas. Sei que a qualquer momento poderei solicitar novas informações e modificar minha decisão de participar se assim o desejar.

Declaro que concordo em participar desse estudo e me foi dada à oportunidade de ler e esclarecer as minhas dúvidas.

() Sim

() Não

Em caso de dúvidas sobre os aspectos éticos deste estudo, você poderá consultar as pesquisadoras responsáveis e/ou o CEP CEULP, conforme contatos abaixo detalhados: Muriel Corrêa Neves Rodrigues, CRP 23/0377, (63) 98141.7898, muriel.rodrigues@ceulp.edu.br

CEP CEULP – Comitê de Ética em Pesquisa do Centro Universitário Luterano de Palmas – TO. Telefone: 3219-8076. E-mail: etica@ceulp.edu.br Sala: 541 (Prédio 5) Complexo Laboratorial 1º Piso Horário de atendimento: De Segunda à Sexta das 8h às 12h e 14h às 18h (exceto em dia de reunião).

APÊNDICE B–Termo de consentimento da participação da pessoa como voluntária da pesquisa

DECLARO para fins de participação em pesquisa, na condição de voluntária da mesma, que fui devidamente esclarecida sobre o Projeto de Pesquisa intitulado: AVALIAÇÃO DOS RISCOS PSICOSSOCIAIS EM PROFISSIONAIS DE UMA INSTITUIÇÃO FINANCEIRA DO TOCANTINS, desenvolvido pela Acadêmica Pesquisadora Simone Oliveira Cruz de Souza e pela Orientadora e Pesquisadora Responsável Profa. Mestra Muriel Corrêa Neves Rodrigues.

Assim, DECLARO que após convenientemente esclarecido pela pesquisadora, ter lido este Termo e ter entendido o que me foi explicado e devidamente apresentado neste documento, consinto voluntariamente em participar desta pesquisa.

() Sim

() Não

APÊNDICE C – Declaração da pesquisadora responsável

APÊNDICE C - Declaração da pesquisadora responsável

**CENTRO UNIVERSITÁRIO LUTERANO DE PALMAS**

Recredenciado pela Portaria Ministerial nº 1.162, de 13/10/16, D.O.U. nº 198, de 14/10/2016
 AELBRA EDUCAÇÃO SUPERIOR - GRADUAÇÃO E PÓS-GRADUAÇÃO S.A.

DECLARAÇÃO DA PESQUISADORA RESPONSÁVEL

Eu, Muriel Corrêa Neves Rodrigues, pesquisadora responsável envolvida no projeto intitulado: "AVALIAÇÃO DOS RISCOS PSICOSSOCIAIS EM PROFISSIONAIS DE UMA INSTITUIÇÃO FINANCEIRA DO TOCANITNS"., **DECLARO** estar ciente de todos os detalhes inerentes a pesquisa e **COMPROMETO-ME** a acompanhar todo o processo, prezando pela ética tal qual expresso na Resolução do Conselho Nacional de Saúde – CNS nº 466/12 e suas complementares, assim como atender os requisitos da Norma Operacional da Comissão Nacional de Ética em Pesquisa – CONEP nº 001/13, especialmente, no que se refere à integridade e proteção dos participantes da pesquisa. **COMPROMETO-ME** também a anexar os resultados da pesquisa na Plataforma Brasil, garantindo o sigilo relativo às propriedades intelectuais e patentes industriais. Por fim, **ASSEGURO** que os benefícios resultantes do projeto retornarão aos participantes da pesquisa, seja em termos de retorno social, acesso aos procedimentos, produtos ou agentes da pesquisa.

Palmas, 02 de março de 2021.

Muriel Corrêa N. Rodrigues.

Muriel Corrêa Neves Rodrigues
 Psicóloga CRP 23/0377
 Professora do Ceulp/ULBRA

Muriel Corrêa Neves Rodrigues
 Psicóloga
 CRP - 23/0377

APÊNDICE D - Declaração da Instituição Participante



DECLARAÇÃO DE INSTITUIÇÃO PARTICIPANTE

Eu, Silvan Celestino dos Santos, abaixo assinado, responsável pela instituição Cooperativa de crédito de livre admissão do Tocantins, participante no projeto de pesquisa intitulado: AVALIAÇÃO DOS RISCOS PSICOSSOCIAIS EM PROFISSIONAIS DE UMA INSTITUIÇÃO FINANCEIRA DO TOCANTINS que está sendo proposto pela pesquisadora Simone Oliveira Cruz de Souza, vinculado à Centro Universitário Luterano de Palmas (Ceulp), **DECLARO** ter lido e concordar com a proposta de pesquisa, bem como conhecer e cumprir as Resoluções Éticas Brasileiras, em especial a Norma Operacional CONEP 001/13, a Resolução CNS 466/2012 e suas complementares. Esta instituição está ciente de suas co-responsabilidades e de seu compromisso no resguardo da segurança e bem-estar dos participantes, dispondo de infraestrutura necessária, para a garantia a realização das ações previstas no referido projeto, visando à integridade e proteção dos participantes da pesquisa.

Palmas, 13 de Outubro de 2020.


Silvan Celestino dos Santos
Diretor Operacional

Cooperativa de Crédito de Livre Admissão do Tocantins Ltda

26.960.328/0013-87
COOPERATIVA DE CRÉDITO DE
LIVRE ADMISSÃO DO TOCANTINS LTDA
CENTRO ADMINISTRATIVO
RUA VOLUNTÁRIOS DA PÁTRIA Nº 955
CENTRO - CEP: 77.600-000
PARAÍSO DO TOCANTINS - TO

ANEXO

ANEXO A

**PROTOCOLO DE AVALIAÇÃO DOS RISCOS PSICOSSOCIAIS NO TRABALHO -
PROART**

Essa pesquisa tem por objetivo coletar informações sobre as dimensões do trabalho que constituem fatores de riscos psicossociais no trabalho. Não existem respostas certas ou erradas - responda de acordo com a avaliação que você faz referente ao seu trabalho. **As informações prestadas por você são sigilosas** e serão analisadas em conjunto com as informações fornecidas por seus colegas. É um questionário composto de quatro instrumentos e algumas questões abertas. Ao responder o questionário, fique atento para as instruções de respostas.

Leia os itens abaixo e escolha a alternativa que melhor corresponde à avaliação que você faz do seu contexto de trabalho.

	1	2	3	4	5
	Nunca	Raramente	Às vezes	Frequentemente	Sempre
1.O número de trabalhadores é suficiente para a execução das tarefas	1	2	3	4	5
2.Os recursos de trabalho são em número suficiente para a realização das tarefas	1	2	3	4	5
3.O espaço físico disponível para a realização do trabalho é adequado	1	2	3	4	5
4. Os equipamentos são adequados para a realização das tarefas	1	2	3	4	5
5. O ritmo de trabalho é adequado	1	2	3	4	5
6. Os prazos para a realização das tarefas são flexíveis	1	2	3	4	5
7. Posuo condições adequadas para alcançar os resultados esperados do meu trabalho	1	2	3	4	5
8. Há clareza na definição das tarefas	1	2	3	4	5
9. Há justiça na distribuição das tarefas	1	2	3	4	5
10. Os funcionários participam das decisões sobre o trabalho	1	2	3	4	5
11. A comunicação entre chefe e subordinado é adequada	1	2	3	4	5
12. Tenho autonomia para realizar as tarefas como julgo melhor	1	2	3	4	5
13. Há qualidade na comunicação entre os funcionários	1	2	3	4	5
14. As informações de que preciso para executar minhas tarefas são claras	1	2	3	4	5

15. A avaliação do meu trabalho inclui aspectos além da minha produção	1	2	3	4	5
16. Há flexibilidade nas normas para a execução das tarefas	1	2	3	4	5
17. As orientações que me são passadas para realizar as tarefas são coerentes entre si	1	2	3	4	5
18. As tarefas que executo em meu trabalho são variadas	1	2	3	4	5
19. Tenho liberdade para opinar sobre o meu trabalho	1	2	3	4	5

Leia os itens abaixo e escolha a alternativa que melhor corresponde à **avaliação** que você faz sobre **a forma de gestão utilizada na sua organização**.

1	2	3	4	5
Nunca	Raramente	Às vezes	Frequentemente	Sempre

20. Em meu trabalho, incentiva-se a idolatria dos chefes	1	2	3	4	5
21. Os gestores desta organização se consideram insubstituíveis	1	2	3	4	5
22. Aqui os gestores preferem trabalhar individualmente	1	2	3	4	5
23. Nesta organização os gestores se consideram o centro do mundo	1	2	3	4	5
24. Os gestores desta organização fazem qualquer coisa para chamar a atenção	1	2	3	4	5
25. É creditada grande importância para as regras nesta organização	1	2	3	4	5
26. A hierarquia é valorizada nesta organização	1	2	3	4	5
27. Os laços afetivos são fracos entre as pessoas desta organização	1	2	3	4	5
28. Há forte controle do trabalho	1	2	3	4	5
29. O ambiente de trabalho se desorganiza com mudanças	1	2	3	4	5
30. Existe rigoroso planejamento das ações	1	2	3	4	5
31. As pessoas são compromissadas com a organização mesmo quando não há retorno adequado	1	2	3	4	5
32. O mérito das conquistas na empresa é de todos	1	2	3	4	5
33. O trabalho coletivo é valorizado pelos gestores	1	2	3	4	5
34. Para esta organização, o resultado do trabalho é visto como uma realização do grupo	1	2	3	4	5
35. As decisões nesta organização são tomadas em grupo	1	2	3	4	5
36. Somos incentivados pelos gestores a buscar novos desafios	1	2	3	4	5

37. Os gestores favorecem o trabalho interativo de profissionais de diferentes áreas.	1	2	3	4	5
38. A competência dos trabalhadores é valorizada pela gestão	1	2	3	4	5
39. Existem oportunidades semelhante de ascensão para todas as pessoas	1	2	3	4	5
40. Os gestores se preocupam com o bem estar dos trabalhadores	1	2	3	4	5
41. A inovação é valorizada nesta organização	1	2	3	4	5

Leia os itens abaixo e escolha a alternativa que melhor corresponde à **avaliação** que você faz das suas **vivências em relação ao seu trabalho atual.**

1	2	3	4	5	
Nunca	Raramente	Às vezes	Frequentemente	Sempre	
42. Sinto-me inútil em meu trabalho	1	2	3	4	5
43. Considero minhas tarefas insignificantes	1	2	3	4	5
44. Sinto-me improdutivo no meu trabalho	1	2	3	4	5
45. A identificação com minhas tarefas é inexistente	1	2	3	4	5
46. Sinto-me desmotivado para realizar minhas tarefas	1	2	3	4	5
47. Meu trabalho é irrelevante para o desenvolvimento da sociedade	1	2	3	4	5
48. Meu trabalho é sem sentido	1	2	3	4	5
49. Minhas tarefas são banais	1	2	3	4	5
50. Permaneço neste emprego por falta de oportunidade no mercado trabalho	1	2	3	4	5
51. Meu trabalho é cansativo	1	2	3	4	5
52. Meu trabalho é desgastante	1	2	3	4	5
53. Meu trabalho me frustra	1	2	3	4	5
54. Meu trabalho me sobrecarrega	1	2	3	4	5
55. Meu trabalho me desanima	1	2	3	4	5
56. Submeter meu trabalho a decisões políticas é fonte de revolta	1	2	3	4	5
57. Meu trabalho me faz sofrer	1	2	3	4	5
58. Meu trabalho me causa insatisfação	1	2	3	4	5
59. Meu trabalho é desvalorizado pela organização	1	2	3	4	5

60. A submissão do meu chefe à ordens superiores me causa revolta	1	2	3	4	5
61. Meus colegas desvalorizam meu trabalho	1	2	3	4	5
62. Falta-me liberdade para dizer o que penso sobre meu trabalho	1	2	3	4	5
63. Meus colegas são indiferentes comigo	1	2	3	4	5
64. Sou excluído do planejamento de minhas próprias tarefas	1	2	3	4	5
65. Minha chefia trata meu trabalho com indiferença	1	2	3	4	5
66. É difícil a convivência com meus colegas	1	2	3	4	5
67. O trabalho que realizo é desqualificado pela chefia	1	2	3	4	5
68. Falta-me liberdade para dialogar com minha chefia	1	2	3	4	5
69. Há desconfiança na relação entre chefia e subordinado	1	2	3	4	5

Os itens, a seguir, tratam dos tipos de **problemas físicos, psicológicos e sociais que você avalia como causados, essencialmente, pelo seu trabalho.** Marque o número que melhor corresponde à frequência com a qual eles estiveram presentes na sua vida nos **últimos seis meses.**

	1	2	3	4	5
	Nunca	Raramente	Às vezes	Frequentemente	Sempre
70. Amargura	1	2	3	4	5
71. Sensação de vazio	1	2	3	4	5
72. Mau-Humor	1	2	3	4	5
73. Vontade de Desistir de Tudo	1	2	3	4	5
74. Tristeza	1	2	3	4	5
75. Perda da autoconfiança	1	2	3	4	5
76. Solidão	1	2	3	4	5
77. Insensibilidade em relação aos colegas	1	2	3	4	5
78. Dificuldades nas relações fora do trabalho	1	2	3	4	5
79. Vontade de ficar sozinho	1	2	3	4	5
80. Conflitos nas relações familiares	1	2	3	4	5
81. Agressividade com os outros	1	2	3	4	5
82. Dificuldade com os amigos	1	2	3	4	5
83. Impaciência com as pessoas em geral	1	2	3	4	5

84. Dores no corpo	1	2	3	4	5
85. Dores no braço	1	2	3	4	5
86. Dor de cabeça	1	2	3	4	5
87. Distúrbios digestivos	1	2	3	4	5
88. Dores nas costas	1	2	3	4	5
89. Alterações no sono	1	2	3	4	5
90. Dores nas pernas	1	2	3	4	5
91. Distúrbios Circulatórios	1	2	3	4	5
92. Alterações no apetite	1	2	3	4	5

Deseja fazer algum comentário sobre os itens respondidos ou outros?

Quais são as principais dificuldades que você encontra em seu trabalho?

O que você faz para lidar com essas dificuldades?

Para finalizar, preencha os seguintes dados:

<p>Idade:</p> <p>() de 18 a 23 anos</p> <p>() de 24 a 29 anos</p> <p>() de 30 a 35 anos</p> <p>() de 36 a 41anos</p> <p>() de 42 a 47 anos</p> <p>() de 48 a 53 anos</p> <p>() acima de 54 anos</p>	<p>Escolaridade</p> <p>() Até Ensino Médio</p> <p>() Superior Incompleto em _____</p> <p>() Superior Completo em _____</p> <p>() _____) Especialização : _____</p> <p>() Mestrado: _____</p> <p>()Doutorado: _____</p>
---	---

Sexo: <input type="checkbox"/> Masculino <input type="checkbox"/> Feminino	Estado Civil <input type="checkbox"/> Solteiro <input type="checkbox"/> Casado/União Estável <input type="checkbox"/> Divorciado/Separado <input type="checkbox"/> Viúvo
Número de problemas de saúde <u>relacionados ao trabalho</u> no último ano: <input type="checkbox"/> Nenhum <input type="checkbox"/> 1 ou 2 <input type="checkbox"/> 3 ou mais	

Obrigada pela sua participação!

ANEXO B
APROVAÇÃO DA PLATAFORMA BRASIL



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: AVALIAÇÃO DOS RISCOS PSICOSSOCIAIS EM PROFISSIONAIS DE UMA INSTITUIÇÃO FINANCEIRA DO TOCANTINS

Pesquisador: MURIEL CORREA NEVES RODRIGUES

Área Temática:

Versão: 2

CAAE: 45254521.9.0000.5516

Instituição Proponente: Centro Universitário Luterano de Palmas

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 4.716.385

Apresentação do Projeto:

As informações apresentadas a seguir foram extraídas do arquivo "PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_1715080", postado na Plataforma Brasil (PB), bem como os demais arquivos anexados. Assim, conforme a autoria tem-se:

RESUMO:

O presente trabalho irá discutir sobre a avaliação dos riscos psicossociais que podem ocorrer nos trabalhadores inseridos no mercado financeiro. Para isso, tem-se como objetivo geral investigar a existência de riscos psicossociais que podem estar relacionados ao trabalho de uma instituição financeira do Tocantins. Além de, apresentar conceitos teóricos sobre saúde mental no trabalho e os fatores de risco para o adoecimento, levantar dados relacionados à condição de trabalho, a partir das informações recrutadas do Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho – PROART. Refere-se a uma pesquisa aplicada, de natureza quanti-qualitativa (mista), com objetivo metodológico exploratório e, trata-se de uma pesquisa de campo. Portanto, espera-se alcançar resultados que possam auxiliar na saúde dos funcionários, caso apresentem riscos no trabalho em algum fator.

METODOLOGIA PROPOSTA:

Endereço: Avenida Teotônio Segurado, 1501 Sul Prédio 5 Sala 541
Bairro: Plano Diretor Sul **CEP:** 77.019-900
UF: TO **Município:** PALMAS
Telefone: (63)3219-8076 **Fax:** (63)3219-8005 **E-mail:** etica@ceulp.edu.br



Continuação do Parecer: 4.716.385

Refere-se a uma pesquisa aplicada, de natureza quanti-qualitativa (mista), com objetivo metodológico exploratório e, trata-se de uma pesquisa de campo. A população do estudo serão 133 colaboradores de uma Instituição Financeira do Estado do Tocantins. Estarão localizados em 13 agências no estado do Tocantins, nas cidades de Paraíso do Tocantins, Barrolândia, Pium, Miranorte, Marianópolis, Dois Irmãos, Divinópolis, Cristalândia, Gurupi, Araguaína, Palmas, Porto Nacional e Fátima.

A aplicação será realizada de forma virtual, utilizando a plataforma google forms, devido à dificuldade no acesso a todas as agências de forma presencial e ainda respeitando o distanciamento social, devido a Covid-19, todavia, pretende-se abordar todas as agências mencionadas.

Este trabalho refere-se a uma pesquisa aplicada, que possui como característica fundamental o interesse na aplicação, utilização e consequências práticas dos conhecimentos (GIL, 2008). Tem como objetivo gerar conhecimentos para aplicação prática, além de, dirigir-se à solução de problemas específicos, envolvendo verdades e interesses locais (SILVA; MENEZES, 2005).

De natureza quanti-qualitativa (mista), que conforme Creswell e Clark (2007) a combinação de duas abordagens pode possibilitar dois olhares diferentes, propiciando uma visualização ampla do problema investigado. Flick (2004) salienta que a convergência dos métodos quantitativos e qualitativos proporcionam mais credibilidade e legitimidade aos resultados encontrados, evitando o reducionismo à apenas uma opção. No objetivo metodológico, o trabalho utilizará como método uma pesquisa exploratória, do qual o pesquisador se apropriará, aprofundará e familiarizará com a temática e o problema que engloba o trabalho a fim de torná-lo mais explicativo, com intuito de descobrir ideias e conceitos, tendo por finalidade a promoção de um discurso crítico das possíveis descobertas (GIL, 2007).

Quanto ao local de realização metodológico será uma pesquisa de campo, na qual busca informação diretamente com a população pesquisada, exigindo do pesquisador um encontro direto, a fim de obter uma resposta, comprovação de uma hipótese e de descobrir novos fenômenos e as relações entre eles. A pesquisa de campo corresponde à imersão do pesquisador na rotina de uma determinada comunidade (GIL, 2002).

METODOLOGIA DE ANÁLISE DOS DADOS:

Endereço: Avenida Teotônio Segurado, 1501 Sul Prédio 5 Sala 541
Bairro: Plano Diretor Sul **CEP:** 77.019-900
UF: TO **Município:** PALMAS
Telefone: (63)3219-8076 **Fax:** (63)3219-8005 **E-mail:** etica@ceulp.edu.br



Continuação do Parecer: 4.716.385

Após a coleta, os dados serão submetidos a diferentes análises estatísticas, bem como à técnica da análise fatorial e análises descritivas. As três questões abertas serão analisadas segundo o que propõe Bardin (2009), em que o conteúdo é analisado através de algumas técnicas que sistematizam e descrevem o conteúdo das mensagens. Assim podem-se inferir os conhecimentos extraídos em relação à produção recorrendo a indicadores que podem ser quantitativos ou não. Quanto aos resultados, serão sistematizados após análise descritiva e, apresentados em tabelas e gráficos.

CRITÉRIO DE INCLUSÃO:

Colaboradores que trabalham em uma das 13 agências da Instituição Financeira no Tocantins escolhida, que concordem com o conteúdo do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE e, que se disponibilizem a responder o PROART, que tenham mais de 18 anos, que sejam tanto do sexo masculino, quanto feminino.

CRITÉRIO DE EXCLUSÃO:

Não participarão desta pesquisa colaboradores cujo o vínculo com a instituição seja menos de um ano. Assim como aqueles que não concordarem com o TCLE, e/ou no momento da pesquisa desistirem de continuar por qualquer motivo.

Propõe dispensa do TCLE? Não

Objetivo da Pesquisa:

OBJETIVO PRIMÁRIO:

Investigar se há existência de riscos psicossociais que podem estar relacionados ao trabalho de uma instituição financeira do Tocantins.

OBJETIVOS SECUNDÁRIOS:

Apresentar conceitos teóricos sobre saúde mental no trabalho e os fatores de risco para o adoecimento;
Levantar dados relacionados à condição de trabalho, motivação, integração, qualidade de vida no trabalho, insatisfações e angústias para diagnóstico de saúde mental do colaborador, a partir das informações recrutadas do PROART;

Verificar se há dados relacionados aos riscos de sofrimento no ambiente de trabalho, identificando

Endereço: Avenida Teotônio Segurado, 1501 Sul Prédio 5 Sala 541
Bairro: Plano Diretor Sul **CEP:** 77.019-900
UF: TO **Município:** PALMAS
Telefone: (63)3219-8076 **Fax:** (63)3219-8005 **E-mail:** etica@ceulp.edu.br



Continuação do Parecer: 4.716.385

possíveis danos psicológico, físico e social;
Avaliar o estilo de gestão da instituição financeira do Tocantins.

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

RISCOS:

A pesquisa poderá trazer algum desconforto emocional aos participantes, se caso já estejam adoecidos e se identifiquem a alguma situação provocada pelas questões propostas. Caso isso ocorra, fica garantido ao participante se retirar da pesquisa a qualquer momento, ou não responder a qualquer uma das questões. Tendo ciência de tal risco, a autora da pesquisa se responsabiliza oferecendo suporte psicológico ao entrevistado, ou mesmo prestando esclarecimentos adicionais se necessário, realizando rodas de conversas ou conversas individuais procurando obter melhora no bem-estar do(s) participante(s). Definido pela Resolução CNS 466/12 (BRASIL, 2012) como a “possibilidade de danos à dimensão física, psíquica, moral, intelectual, social, cultural ou espiritual do ser humano, em qualquer fase de uma pesquisa e dela decorrente”, devem ser previstos pelo pesquisador e ponderados em relação aos benefícios esperados. Poderá haver ainda riscos por se tratar de pesquisa virtual, pois o ambiente virtual tem limitações, ficando a pesquisadora responsável por assegurar a confidencialidade e potencial risco de violação das informações.

BENEFÍCIOS:

A pesquisa trará benefícios para a instituição e aos colaboradores, pois através da mesma será possível identificar pontos que necessitam de mudanças e alterações, evitando futuros prejuízos físico, psicológico e financeiro para ambas as partes. Espera-se também identificar fatores positivos que possam ser reforçados para uma melhora na produção e no desenvolvimento dos colaboradores.

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

Projeto de Pesquisa elaborado e apresentado como requisito parcial para aprovação na disciplina de Trabalho de Conclusão de Curso I do curso de graduação Psicologia do CEULP/ULBRA.

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

- a) Folha de rosto: apresentada;
- b) Declaração de Instituição Participante – apresentada;

Endereço: Avenida Teotônio Segurado, 1501 Sul Prédio 5 Sala 541
Bairro: Plano Diretor Sul **CEP:** 77.019-900
UF: TO **Município:** PALMAS
Telefone: (63)3219-8076 **Fax:** (63)3219-8005 **E-mail:** etica@ceulp.edu.br



Continuação do Parecer: 4.716.385

- c) Declaração de compromisso do pesquisador responsável – apresentada;
- d) Garantia de que os benefícios resultantes do projeto retornem aos participantes da pesquisa – apresentada;
- e) Orçamento financeiro: apresentada;
- f) Cronograma que descreva a duração total e as diferentes etapas da pesquisa – apresentada;
- g) Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) – apresentada;
- h) Demonstrativo da existência de infraestrutura – apresentada;
- i) Outros documentos que se fizerem necessários, de acordo com a especificidade da pesquisa – apresentada;
- j) Projeto de pesquisa original na íntegra – atendido.

Recomendações:

RECOMENDAÇÃO 1

QUESITO: DECLARAÇÃO DE INSTITUIÇÃO PARTICIPANTE

DIRETRIZ: A Norma Operacional CNS N° 001 de 2013, item 3.4.1.17 define que "Todos os protocolos de pesquisa devem conter, obrigatoriamente (...) Declaração assinada por responsável institucional, disponibilizando a existência de infraestrutura necessária ao desenvolvimento da pesquisa e para atender eventuais problemas dela resultantes".

ORIENTAÇÃO: A Declaração deve ser apresentada com timbre da Instituição Participante.

SITUAÇÃO ATUAL: PROTOCOLO 2 ATENDEU A RECOMENDAÇÃO

RECOMENDAÇÃO 2

QUESITO: PESQUISA REALIZADA EM AMBIENTE VIRTUAL

DIRETRIZ: Por meio da Carta Circular n. 2/2021/CONEP/SECNS/MS, de 24 de fevereiro de 2021, a Comissão Nacional de Ética em Pesquisa (Conep) orienta pesquisadores e Comitês de Ética em Pesquisa em relação a procedimentos que envolvam o contato com participantes e/ou coleta de dados em qualquer etapa da pesquisa, em ambiente virtual. Tais medidas visam preservar a proteção, segurança e os direitos dos participantes de pesquisa.

ORIENTAÇÃO: Embora não sendo uma exigência, pois se trata de uma Carta Circular do CONEP, destaco a importância (em nome da segurança do participante e do próprio pesquisador), da leitura e adequação dos documentos que compõem o protocolo (Projeto e TCLE), principalmente nos aspectos:

Endereço: Avenida Teotônio Segurado, 1501 Sul Prédio 5 Sala 541
Bairro: Plano Diretor Sul **CEP:** 77.019-900
UF: TO **Município:** PALMAS
Telefone: (63)3219-8076 **Fax:** (63)3219-8005 **E-mail:** etica@ceulp.edu.br



Continuação do Parecer: 4.716.385

1. O pesquisador deverá descrever e justificar o procedimento a ser adotado para a obtenção do consentimento livre e esclarecido, bem como, o formato de registro ou assinatura do termo que será utilizado.
2. Caberá ao pesquisador destacar, além dos riscos e benefícios relacionados com a participação na pesquisa, aqueles riscos característicos do ambiente virtual, meios eletrônicos, ou atividades não presenciais, em função das limitações das tecnologias utilizadas. Adicionalmente, devem ser informadas as limitações dos pesquisadores para assegurar total confidencialidade e potencial risco de sua violação.
3. O convite para participação na pesquisa não deve ser feito com a utilização de listas que permitam a identificação dos convidados nem a visualização dos seus dados de contato (e-mail, telefone, etc) por terceiros.
4. Quando a coleta de dados ocorrer em ambiente virtual (com uso de programas para coleta ou registro de dados, e-mail, entre outros), na modalidade de consentimento (Registro ou TCLE), o pesquisador deve enfatizar a importância do participante de pesquisa guardar em seus arquivos uma cópia do documento eletrônico.
5. Deve-se garantir ao participante de pesquisa o direito de não responder qualquer questão, sem necessidade de explicação ou justificativa para tal, podendo também se retirar da pesquisa a qualquer momento.
6. Deve-se garantir ao participante de pesquisa o direito de acesso ao teor do conteúdo do instrumento (tópicos que serão abordados) antes de responder as perguntas, para uma tomada de decisão informada.
7. É da responsabilidade do pesquisador o armazenamento adequado dos dados coletados, bem como os procedimentos para assegurar o sigilo e a confidencialidade das informações do participante da pesquisa.
8. Uma vez concluída a coleta de dados, é recomendado ao pesquisador responsável fazer o download dos dados coletados para um dispositivo eletrônico local, apagando todo e qualquer registro de qualquer plataforma virtual, ambiente compartilhado ou "nuvem".
9. Em consonância ao disposto na Resolução CNS nº 510 de 2016, artigo 9 inciso V), para os participantes de pesquisas que utilizem metodologias próprias das Ciências Humanas e Sociais, deve haver a manifestação expressa de sua concordância ou não quanto à divulgação de sua identidade e das demais informações coletadas.
10. O convite para a participação na pesquisa deverá conter, obrigatoriamente, link para endereço eletrônico ou texto com as devidas instruções de envio, que informem ser possível, a qualquer

Endereço: Avenida Teotônio Segurado, 1501 Sul Prédio 5 Sala 541
Bairro: Plano Diretor Sul **CEP:** 77.019-900
UF: TO **Município:** PALMAS
Telefone: (63)3219-8076 **Fax:** (63)3219-8005 **E-mail:** etica@ceulp.edu.br



Continuação do Parecer: 4.716.385

momento e sem nenhum prejuízo, a retirada do consentimento de utilização dos dados do participante da pesquisa. Nessas situações, o pesquisador responsável fica obrigado a enviar ao participante de pesquisa, a resposta de ciência do interesse do participante de pesquisa retirar seu consentimento.

SITUAÇÃO ATUAL: PROTOCOLO 2 ATENDEU AS RECOMENDAÇÕES

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

PENDÊNCIA 1

QUESITO: CRONOGRAMA

DIRETRIZ: De acordo com a Norma Operacional CNS N° 001 de 2013, item 3.4.1.9., "Todos os protocolos de pesquisa devem conter, obrigatoriamente: (...) Cronograma: informando a duração total e as diferentes etapas da pesquisa, em número de meses, com compromisso explícito do pesquisador de que a pesquisa somente será iniciada a partir da aprovação pelo Sistema CEP-Conep".

ORIENTAÇÃO: O Cronograma apresentado dos documentos que compõem o protocolo (Projeto e TCLE) devem ser atualizados.

SITUAÇÃO ATUAL: PROTOCOLO 2 RESOLVEU A PENDÊNCIA

PENDÊNCIA 2

QUESITO: INDENIZAÇÃO

DIRETRIZ: A Resolução CNS N° 466 de 2012 (item IV.3) define que "os participantes da pesquisa que vierem a sofrer qualquer tipo de dano resultante de sua participação na pesquisa, previsto ou não no Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, têm direito à indenização, por parte do pesquisador, do patrocinador e das instituições envolvidas nas diferentes fases da pesquisa" (item V.7). Cabe enfatizar que a questão da indenização não é prerrogativa da Resolução CNS N° 466 de 2012, estando originalmente prevista no Código Civil (Lei 10.406 de 2002), sobretudo nos artigos 927 a 954, dos Capítulos I (Da Obrigação de Indenizar) e II (Da I (Da Obrigação de Indenizar), Título IX (Da Responsabilidade Civil).

ORIENTAÇÃO: Os documentos que compõem o protocolo de pesquisa (Protocolo e TCLE) devem assegurar, de forma clara e afirmativa, que o participante de pesquisa tem direito à indenização em caso de danos decorrentes do estudo. Não é apropriado que o TCLE contenha restrições, mediante contratação de seguro, para a indenização ou assistência.

Endereço: Avenida Teotônio Segurado, 1501 Sul Prédio 5 Sala 541
Bairro: Plano Diretor Sul **CEP:** 77.019-900
UF: TO **Município:** PALMAS
Telefone: (63)3219-8076 **Fax:** (63)3219-8005 **E-mail:** etica@ceulp.edu.br



Continuação do Parecer: 4.716.385

SITUAÇÃO ATUAL: PROTOCOLO 2 RESOLVEU A PENDÊNCIA

PENDÊNCIA 3

QUESITO: POPULAÇÃO/AMOSTRA

DIRETRIZ: A Norma Operacional CNS N° 001 de 2013, item 3.4, menciona que o protocolo de pesquisa deve apresentar “descrição detalhada dos métodos e procedimentos justificados com base em fundamentação científica; a descrição da forma de abordagem ou plano de recrutamento dos possíveis indivíduos participantes, os métodos que afetem diretamente ou indiretamente os participantes da pesquisa, e que possam, de fato, ser significativos para a análise ética”.

ORIENTAÇÃO: A Metodologia apresentada não explica/explicita a forma e critério de seleção da amostra da pesquisa; não explica/explicita a forma de acesso aos possíveis participantes da pesquisa; não explica estratégias que serão utilizadas caso a amostra mencionada (100) não seja alcançada. Assim, INDICO o detalhamento das informações, nos documentos que compõem o protocolo de pesquisa.

SITUAÇÃO ATUAL: PROTOCOLO 2 RESOLVEU A PENDÊNCIA

Considerações Finais a critério do CEP:

Conforme item XI (DO PESQUISADOR RESPONSÁVEL) na Resolução CONEP 466/12, destaca-se aqui apenas como lembrete:

XI.2 - Cabe ao pesquisador:

- c) desenvolver o projeto conforme delineado;
- d) elaborar e apresentar os relatórios parciais e/ou finais;
- f) manter os dados da pesquisa em arquivo, físico ou digital, sob sua guarda e responsabilidade, por um período de 5 anos após o término da pesquisa;
- g) encaminhar os resultados da pesquisa para publicação, com os devidos créditos aos pesquisadores associados e ao pessoal técnico integrante do projeto;
- h) justificar fundamentadamente, perante o CEP ou a CONEP, interrupção do projeto ou a não publicação dos resultados.

Caso haja modificações metodológicas, nos objetivos, mudança na equipe de pesquisa ou cronograma, estas devem ser informadas ao CEP via Plataforma Brasil através de emendas ou notificações conforme preconizado na Norma Operacional nº 001/2013, alínea H, do CNS.

Endereço: Avenida Teotônio Segurado, 1501 Sul Prédio 5 Sala 541
Bairro: Plano Diretor Sul **CEP:** 77.019-900
UF: TO **Município:** PALMAS
Telefone: (63)3219-8076 **Fax:** (63)3219-8005 **E-mail:** etica@ceulp.edu.br



Continuação do Parecer: 4.716.385

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_1715080.pdf	05/05/2021 17:01:15		Aceito
Declaração de Instituição e Infraestrutura	Declaramodificado.pdf	05/05/2021 16:42:27	Simone Oliveira cruz de Souza	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TERMOMODIFICADO.pdf	05/05/2021 16:38:56	Simone Oliveira cruz de Souza	Aceito
Cronograma	CRONOGRAMAMODIFICADO.pdf	05/05/2021 16:37:59	Simone Oliveira cruz de Souza	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	TCCmodificado.pdf	05/05/2021 16:37:21	Simone Oliveira cruz de Souza	Aceito
Orçamento	orcam.pdf	31/03/2021 22:20:31	Simone Oliveira cruz de Souza	Aceito
Solicitação Assinada pelo Pesquisador Responsável	declaracao.pdf	31/03/2021 15:32:45	MURIEL CORREA NEVES RODRIGUES	Aceito
Folha de Rosto	folha.pdf	31/03/2021 14:18:14	Simone Oliveira cruz de Souza	Aceito

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

PALMAS, 17 de Maio de 2021

Assinado por:

**Luís Fernando Castagnino Sesti
(Coordenador(a))**

Endereço: Avenida Teotônio Segurado, 1501 Sul Prédio 5 Sala 541
Bairro: Plano Diretor Sul **CEP:** 77.019-900
UF: TO **Município:** PALMAS
Telefone: (63)3219-8076 **Fax:** (63)3219-8005 **E-mail:** etica@ceulp.edu.br