



Saúde e Segurança no Ambiente Laboral: Percepção dos Trabalhadores na Identificação dos Riscos Organizacionais do Trabalho

*Health and Safety in the Workplace:
Perception of Workers in the Identification of Work Organization Risk*

Flavio Koiti Kanazawa¹
Yara Juliano¹
Jane de Eston Armond¹
Patrícia Colombo Souza¹
Neil Ferreira Novo¹
Claudia Dias Ollay¹

¹ Universidade de Santo Amaro - UNISA

Resumo: Introdução: as doenças do trabalho como os Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho, transtornos mentais, e acidentes do trabalho possuem fatores organizacionais do trabalho como uma das causas de grande relevância. Segundo conceito Promoção de Saúde, os integrantes de uma comunidade devem ter controle sobre a identificação de aspirações, satisfação das necessidades e modificação favorável do meio ambiente. Análise Ergonômica do Trabalho e o Estudo de Clima Organizacional, por se tratarem de trabalhos analíticos, custosos, demorados, e desenvolvidos por profissionais especialistas, conduzem a uma situação contrária ao conceito da Promoção da Saúde. Objetivos: avaliar percepção dos trabalhadores quanto à facilidade em identificar fatores organizacionais do trabalho relacionados à sua saúde e segurança no ambiente laboral. Método: pesquisa é de caráter observacional e transversal. A amostra foi constituída por 143 trabalhadores. Instrumento de pesquisa foi um questionário autoaplicável do tipo fechado e estruturado, variáveis: processo trabalho; homem; maquinários, equipamentos e materiais. Resultados: avaliando a relação entre o grupo de trabalhadores com tempo de trabalho na empresa ≤ 5 anos com o grupo > 5 anos no grau de facilidade na interpretação das questões e na escolha da resposta utilizando Teste de Mann-Whitney não se encontrou significância estatística em nenhuma das 3 dimensões; quando analisadas individualmente as 33 questões, utilizando Teste Quiquadrado e Teste Exato de Fisher novamente não se encontrou significância estatística. Conclusões: as questões foram interpretadas com facilidade pelos trabalhadores, que não encontraram dificuldades na escolha das respostas do instrumento de coleta de dados, quanto aos fatores organizacionais relacionados ao trabalho.

Palavras-chave: Doenças do Trabalho; Transtornos Traumáticos Cumulativos; Esgotamento Profissional; Acidentes de Trabalho; Modelos Organizacionais.

Abstract: Introduction: the work diseases as Osteomuscular Work-Related Disease, mental disorders, and the workplace accidents have the organizational work factors as one of the causes of great relevance. According concept to the Health Promotion, the members of a community must have control about the identification of aspirations, need satisfaction and positive change to the environment. The Work Ergonomic Assessment and the Study of Organizational Climate for being analytical, costly, time-consuming work and developed by specialists, leading to a situation contrary the concept of the Health Promotion. Objectives: to evaluate perception of workers for ease in identifying the organizational work factors related to their health and safety in the workplace. Method: the research is an observational and cross-sectional. The sample was composed by 143 workers. The research instrument was a self-applicable, closed and structured questionnaire, the variables: work process; man; machinery, equipment and materials. Results: evaluating the relationship between workers at the company ≤ 5 years with > 5 years in the degree of facility in the interpretation of questions and response choice using the Mann-Whitney test no statistical significance in any of the 3 dimensions; when analyzed individually the 33 questions, using the Chi-Square Test and the Fisher's Exact Test again no statistical significance. Conclusions: the questions were interpreted easily by the workers and they didn't find difficulties in the choice of instrument for data collection as responses to organizational factors related to work.

Keywords: Occupational Diseases; Cumulative Trauma Disorders; Professional Burnout; Occupational Accidents; Organizational Models.;

1. Introdução

Para Borges¹, desde o período mercantilista e, depois, na industrialização, a sociedade já se preocupava a respeito de como o processo produtivo influenciava no adoecimento do trabalhador. Porém essa questão não foi e ainda não é o suficiente para reduzir o número de trabalhadores doentes. Os Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (DORT) são um dos resultados deste tipo de adoecimento, fazendo com que o trabalhador apresente um quadro penoso de dor crônica, repercutindo em limitações nas atividades diárias, mudança na identidade da família, no círculo social e no trabalho; afastamento do trabalho; sentimento de culpa, de incapacidade e de inutilidade².

Por muitos anos, a Sinovite e Tenossinovite, doenças do trabalho codificadas como DORT, são consideradas as principais doenças do trabalho no Brasil e no mundo³. Entretanto, principalmente a partir da virada do século, as alterações relacionadas ao processo de saúde cognitiva advindas do trabalho estão tomando uma dimensão significativa, a tal ponto que, nos dias de hoje, existe uma preocupação semelhante a que ocorre ao DORT⁴. Em 1997, a *Bureau's Survey of Occupational Injuries and Illnesses* (SOII) estimou 3.418 casos de estresse ocupacional nos Estados Unidos da América e constatou um absenteísmo médio entre os trabalhadores de 23 dias, o que resultou mais de quatro vezes o absenteísmo médio para todas as lesões não fatais e doenças ocupacionais⁵. A Organização Mundial da Saúde (OMS) estima que dos casos de alterações relacionadas ao processo de saúde cognitiva advindas do trabalho 30% são transtornos mentais menores e de 5 a 10% são transtornos mentais graves (BRASIL, 2001b). Entre 2002-2003, a *International Stress Management Association - Brasil* (ISMA-Brasil) desenvolveu um estudo com uma população de mil trabalhadores brasileiros e detectou que 70% destes trabalhadores estavam com níveis significativos de estresse ocupacional⁶.

Além das questões de adoecimento do trabalhador devido aos processos produtivos desde o período mercantilista e, depois, na industrialização, Borges¹, também, frisa que os acidentes decorrentes do trabalho são bastante preocupantes. A quantidade de acidentes fatais decorrentes do trabalho nos Estados Unidos da América, no ano de 2010, foi de 4.690 (taxa de 3,6 fatalidades/100.000 trabalhadores); em 2011, foi de 4.693 (taxa de 3,5 fatalidades/100.000 trabalhadores); enquanto que, em 2012, a partir de informações preliminares, foram identificados 4.383 acidentes fatais (taxa de 3,2 fatalidades/100.000 trabalhadores); e o recorde ocorreu no ano de 1994, com 6.632 acidentes fatais (taxa de 5,0 fatalidades/100.000 trabalhadores)^{7,8}. No mesmo período, no Brasil, foram quantificados, em 2010, 2.753 fatalidades (7,48 fatalidades/100.000 trabalhadores); em 2011, 2.938 fatalidades (7,43 fatalidades/100.000 trabalhadores); e, em 2012, 2.731 fatalidades (6,56 fatalidades/100.000 trabalhadores); nos últimos 40 anos, especificamente em 1987 ocorreu a maior quantidade de acidentes fatais, 5.738, com uma taxa de 25 fatalidades/100.000 trabalhadores⁹.

A definição de saúde dada pela Organização Mundial da Saúde (OMS), em 1948, é a mesma utilizada em 1978, durante a 1ª. Conferência Internacional sobre Cuidados Primários de Saúde na URSS, transcrita na Declaração de Alma-Ata, ou seja, a saúde é o estado de completo bem-estar físico, mental e social, e não simplesmente a ausência de doença ou enfermidade. É um direito fundamental, e a consecução do mais alto nível possível de saúde é a mais importante meta social mundial, cuja realização requer a ação de muitos setores sociais e econômicos, além do setor saúde¹⁰.

Durante o Congresso Internacional sobre Promoção da Saúde no Canadá, em 1986, a Promoção da Saúde passa a ser conceituada, assim transcrita na Carta de Ottawa, como sendo um processo de capacitação da comunidade exercendo a melhoria da sua qualidade de vida e saúde, por meio de uma maior participação das pessoas no controle sobre esse processo, com a identificação de aspirações, satisfação das necessidades e modificação favorável do meio ambiente, dessa maneira, atingindo um estado de completo bem-estar físico, mental e social. Esse se configurou como um processo que deve promover a saúde com as pessoas, e não para as pessoas; além disso, a Promoção da Saúde não é responsabilidade exclusiva do setor saúde e vai para além de um estilo de vida saudável na direção de um bem-estar global¹⁰.

A discussão sobre Promoção de Saúde continuou ocorrendo, sendo que, em 1997, na 4ª. Conferência Internacional sobre Promoção da Saúde, na Indonésia, uma das transcrições realizadas na Declaração de Jacarta remete-se à questão de que as localidades de trabalho tornam-se relevantes a partir do momento em que as organizações reconhecerem que o sucesso na era da globalização depende de uma força de trabalho saudável, qualificada e motivada. Uma parte essencial desse papel é para a OMS encorajar as organizações governamentais e não governamentais, bancos de desenvolvimento, agências da ONU, órgãos inter-regionais, agências bilaterais, sindicatos e cooperativas, assim como o setor privado, a promover as prioridades das ações para a promoção de saúde¹⁰.

Conforme é descrito na Norma Regulamentadora nº 17 – Ergonomia, “A organização do trabalho deve ser adequada às características psicofisiológicas dos trabalhos e a natureza do trabalho a ser executada¹¹.” (p. 3). E ainda, no mínimo, essa organização do trabalho deve levar em consideração: “a) as normas de produção; b) o modo operatório; c) a exigência de tempo; d) a determinação do conteúdo de tempo; e) o ritmo de trabalho e f) o conteúdo das tarefas¹¹.” (p. 3).

Para Slack, Chambers e Johnston¹², a perspectiva das exigências do mercado (o que o mercado requer); perspectiva dos recursos de operação (o que os recursos podem fazer); perspectiva *top-down* (o que a empresa deseja fazer) e perspectiva *bottom-up* (o que a experiência sugere fazer) fornecem ideias para formar o conteúdo da estratégia da produção de uma organização. De acordo com Chiavenato¹³, para que o trabalhador consiga desenvolver suas atividades laborais de forma saudável, é necessário observar alguns requisitos da organização do trabalho, tais como pressão para atingir meta; falta de autonomia; pouco ou nenhum apoio social da chefia ou colegas de trabalho; tarefa com pouco conteúdo ou ainda repetitiva; tempo pequeno ou ausente para pausa e muitos outros. Salerno¹⁴ desdobra a organização do trabalho em: organização e gestão por processo, coordenação das atividades de trabalho realizado pelos próprios operadores, e não pela supervisão ou mesmo dispositivo técnico, trabalho em grupo com autonomia, ampliar a competência dos trabalhadores através da polivalência para que possam lidar com os eventos, novo forma de abordar as questões de comunicação, política de recursos humanos baseados no princípio da competência, sistema tecnológico de alto desempenho e gestão econômica adequado com os aspectos acima. Para Couto¹⁵, a organização do trabalho influencia diretamente no processo de trabalho; na quantidade de trabalhadores; no grupo de trabalho; no treinamento dos trabalhadores; na manutenção dos equipamentos; nos prazos de entrega; nas urgências e/ou emergências; no nível de qualidade, e que se ocorrer um desequilíbrio na estratégia da produção poderá resultar em sobrecarga de trabalho sobre os trabalhadores através de horas extras excessivas, dobra de turno, trabalho aos sábados, domingos e feriados.

Segundo Rocha e Ferreira Júnior¹⁶, os fatores psicossociais do trabalho são as percepções subjetivas que o trabalhador possui dos fatores organizacionais do trabalho, tais como repercussões relativas à carreira; carga e ritmo do trabalho; e as relações interpessoais no trabalho. Se a percepção do trabalhador em relação a esses fatores for negativa, isso poderá gerar reações físicas como uma tensão muscular ou uma alta produção de catecolaminas e hidrocortisona, que podem agravar a carga muscular estática. Ainda, o mecanismo do estresse gerado nas organizações no trabalhador é uma das teorias cogitadas para explicar a relação entre os fatores psicossociais e os DORT de algumas situações. Desta forma, quanto menor a capacidade do trabalhador lidar com os fatores estressantes, maior serão os efeitos nocivos no seu corpo.

Dejours¹⁷ relata que, no trabalho, frequentemente ocorrem acontecimentos imprevistos, tais como mau funcionamento dos recursos técnicos, ordens contraditórias vindos dos diversos superiores, alteração frequente com urgência do programa de produção (novas solicitações e/ou desistência de pedidos já realizados), trabalhadores que faltam com às suas responsabilidades e outros imprevistos. Essas condições de trabalho levam às seguintes experiências afetivas: surpresa, desagrado, desgaste, irritação, decepção, raiva, sentimento de impotência e muitos outros.

Para Cury e Sato¹⁸, após a realização de uma revisão sistemática, foi possível averiguar poucos instrumentos para a avaliação de fatores organizacionais do trabalho. Griffiths et al. apud Cury e Sato¹⁸ apresentaram um questionário para avaliação *Work and Organization Assessment*

Questionnaire (WOAQ), com os seguintes aspectos estudados: qualidade do relacionamento com supervisores; recompensas e reconhecimentos; carga do trabalho; qualidade do relacionamento com colegas; e qualidade de ambiente físico. Howard et al. apud Coury e Sato¹⁸ desenvolveram um questionário com base as diretrizes proposta pela *National Institute for Occupational Safety and Health* (NIOSH), com resultados confiáveis e consistentes, com as seguintes dimensões avaliadas: variáveis demográficas; variáveis ligadas ao meio ambiente; variáveis ligadas ao nível de organização da atividade; variáveis relacionadas ao trabalho em grupo; demandas de atenção; responsabilidade pela segurança de outros; constrangimentos estruturais do trabalho.

Karasek¹⁹ ao estudar sobre estresse ocupacional, especificamente os fatores relacionados às características psicossociais do trabalho focando nas questões relativas à organização do trabalho, desenvolveu o modelo de estudo bidimensional *Job Strain* (tensão do trabalho) abordando os fatores exigência ou demanda e controle no trabalho. Este modelo viabiliza analisar o risco dos trabalhadores desenvolver estresse e as doenças advindos deste estresse e, por outro lado, é possível averiguar a sua motivação e entusiasmo no trabalhador.

Diante da problemática apresentada, a pesquisa a ser desenvolvida justifica-se pela relevância do tema quanto aos aspectos da saúde do trabalhador, visto o crescente aumento das doenças e acidentes do trabalho, principalmente os advindos dos fatores organizacionais do ambiente laboral. Outra questão a ser levada em consideração são as dificuldades para se desenvolver trabalhos a respeito da organização do trabalho na empresa, por exemplo, a Análise Ergonômica do Trabalho (AET) e estudos organizacionais do trabalho, são trabalhos realizados na empresa, com objetivo de estudar as questões organizacionais, porém esses trabalhos, por serem analíticos, são também, custosos e demorados, e, ainda, desenvolvidos apenas por profissionais especialistas. Situação essa totalmente contrária aos princípios da Promoção da Saúde, que é justamente o de fazer com que os indivíduos ou a coletividade adquiram condições de identificar e controlar os fatores e condições que possam impactar na saúde dos mesmos, em outras palavras, colocar o indivíduo em risco de adoecer e/ou acidentar-se. Sendo assim, justifica-se pela relevância desenvolver pesquisas sobre a percepção dos trabalhadores na identificação dos fatores organizacionais do trabalho.

2. Objetivos

O presente estudo tem o objetivo de avaliar a facilidade dos trabalhadores com o tempo de trabalho na empresa menor ou igual a 5 anos (≤ 5 anos) e maior que 5 anos (> 5 anos) na interpretação das questões e na escolha das respostas do instrumento de coleta de dados quanto aos fatores organizacionais relacionados ao trabalho.

3. Percorso metodológico

A pesquisa é de caráter observacional, transversal, descritiva e analítica, envolvendo quatro empresas. Três dessas empresas são de prestação de serviço, estabelecidas em um mesmo edifício no município de São Bernardo do Campo (SP). A primeira empresa com 60 trabalhadores é do segmento de desenvolvimento de programas de computador e suporte técnico em recursos humanos; a segunda empresa com 35 trabalhadores, do segmento de administração de pessoal e folha de pagamento; e a terceira empresa com 23 trabalhadores, do segmento de perícia técnica relacionada à segurança e medicina do trabalho. E a quarta empresa com 25 trabalhadores é do segmento de produção de acessórios ergonômicos, localizada no município de Guarulhos (SP). A população da pesquisa contou com um total de 143 trabalhadores, e a coleta de dados ocorreu entre janeiro a março de 2014.

Quanto aos critérios de inclusão foram: sem restrição de gênero, nível hierárquico, grau de instrução, tempo de empresa, ou mesmo, forma de contratação, e os critérios de exclusão foram: trabalhadores afastados e questionários preenchidos incorretamente e/ou incompletos.

As variáveis quantitativas e qualitativas estudadas na pesquisa foram divididas em três grupos: características sociodemográficas; aspectos relacionados ao trabalho; e fatores

organizacionais relacionados ao trabalho (processo trabalho; homem; maquinários, equipamentos e materiais).

O instrumento de pesquisa foi um questionário desenvolvido pelo próprio pesquisador do tipo fechado, estruturado e autoaplicável; e dividido em três partes. A primeira parte procura identificar as características sociodemográficas da população por meio de respostas de múltipla escolha. A segunda parte procura identificar os aspectos relacionados ao trabalho, também por meio de respostas de múltiplas escolhas. E a terceira e última parte procura identificar os fatores organizacionais relacionados ao trabalho utilizando-se de respostas com escala do tipo Likert (1-5). Para cada questão de fator organizacional relacionada ao trabalho, possui mais duas questões complementares utilizando-se de respostas com escala do tipo Likert (1-3); uma das questões procura saber a facilidade que o trabalhador teve para interpretar a questão, e a segunda questão para verificar a facilidade para encontrar a resposta da questão, ambos abordam o aspecto organizacional relacionado ao trabalho.

A coleta de dados foi iniciada após aprovação do projeto pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade de Santo Amaro (No. 480.706/2013, CAAE – 25590413.8.0000.0081). Antes da aplicação do instrumento, o mesmo passou por pré-teste para verificar a clareza e adequação do questionário. Adotou-se a seguinte estratégia para a coleta de dados: explanado aos trabalhadores, individualmente ou em grupo de 10 a 20 pessoas, todas as informações necessárias quanto aos aspectos éticos; objetivos do estudo de pesquisa e preenchimento do questionário; foi entregue a carta de informação e esclarecimento ao sujeito de pesquisa, assim foi colhida a assinatura do trabalhador no termo de consentimento livre e esclarecido. Um dia após a entrega do questionário, o pesquisador retornou ao setor e recolheu os questionários, um a um, com cada trabalhador.

Para análise dos resultados foram aplicados o Teste de Mann-Whitney (z), o Teste Quiquadrado (X^2) e o Teste Exato de Fisher (p) com objetivo de estudar as associações entre as variáveis estudadas. Fixou-se em 0,05 ou 5% o nível de rejeição da hipótese de nulidade²⁰.

4. Resultados

Os resultados da pesquisa estão dispostos de forma descritiva quanto à caracterização da percepção dos trabalhadores à facilidade dos trabalhadores na interpretação das questões e na escolha das respostas do instrumento de coleta de dados no tocante aos fatores organizacionais relacionados ao trabalho; e ao estudo analítico, quanto à verificação das associações entre as variáveis, foi desenvolvido levando-se em consideração a divisão da população em dois grupos, especificamente, em se tratando da questão quanto ao tempo de trabalho na empresa: menor ou igual a 5 anos (≤ 5 anos) e maior que 5 anos (> 5 anos).

A população da pesquisa constituiu-se de um total de 143 trabalhadores, o grupo de trabalhadores com o tempo de trabalho na empresa ≤ 5 anos representou 62,2%; e o grupo de trabalhadores, > 5 anos 37,8%. Para o grupo de trabalhadores com tempo de trabalho na empresa ≤ 5 anos, 64,0% dos trabalhadores encontravam-se na empresa de 1 a 5 anos e 27,0% de 4 meses a 1 ano; e para o grupo de trabalhadores com tempo de trabalho na empresa > 5 anos, 57,4% dos trabalhadores encontravam-se na empresa de 5 a 10 anos e 20,4% de 10 a 15 anos, de acordo com Tabela 1.

Tabela 1 - Trabalhadores com tempo de empresa <= 5 anos (89) e > 5 anos (54)

	< 3 anos	4 meses └ 1 ano	1 ano └ 5 anos	5 anos └ 10 anos	10 anos └ 15 anos	15 anos └ 20 anos	> 20 anos	
<= 5 anos	8 (9,0 %)	24 (27,0 %)	57 (64,0 %)	--	--	--	--	89 (100,0 %)
> 5 anos	--	--	--	31 (57,4 %)	11 (20,4 %)	5 (9,2 %)	7 (13,0 %)	54 (100,0 %)
Total	8	24	57	31	11	5	7	143

Fonte: Dados da Pesquisa (2014)

Conforme é descrito na Tabela 2, seguem os resultados dos escores em porcentagens referentes ao grau de facilidade na interpretação das questões e na escolha das respostas.

Na dimensão processo de trabalho, no grupo de trabalhadores com tempo de trabalho na empresa <= 5 anos, no grau de facilidade na interpretação das perguntas, os valores da mediana e da média aritmética encontrados foram de 100% e 97,8%; quanto ao grau de facilidade na escolha das respostas, os valores foram respectivamente, 98% e 97,4%. Ainda, na dimensão processo de trabalho, porém, no grupo de trabalhadores com tempo de trabalho na empresa > 5 anos, no grau de facilidade na interpretação das perguntas, os valores da mediana e da média aritmética encontrados foram de 100% e 98,2%; quanto ao grau de facilidade na escolha das respostas, os valores foram respectivamente, 99% e 97,4%.

Agora, levando-se em consideração a dimensão característica humana (comportamento), no grupo de trabalhadores com tempo de trabalho na empresa <= 5 anos, no grau de facilidade na interpretação das perguntas, os valores da mediana e da média aritmética encontrados foram de 100% e 97,4%; quanto ao grau de facilidade na escolha das respostas, os valores constituíram, respectivamente, 100% e 97,9%. Mantendo-se a mesma dimensão homem (comportamento), mas, no grupo de trabalhadores com tempo de trabalho na empresa > 5 anos, no grau de facilidade na interpretação das perguntas, os valores da mediana e da média aritmética encontrados revelaram 100% e 99,0%; quanto ao grau de facilidade na escolha das respostas, os valores foram, respectivamente, 100% e 97,4%.

Por último, na dimensão maquinários e/ou equipamentos e materiais, no grupo de trabalhadores com tempo de trabalho na empresa <= 5 anos, no grau de facilidade na interpretação das perguntas, os valores da mediana e da média aritmética encontrados foram de 100% e 98,5%; quanto ao grau de facilidade na escolha das respostas, os valores foram, respectivamente, 100% e 98,2%. Continuando na dimensão maquinário, porém, no grupo de trabalhadores com tempo de trabalho na empresa > 5 anos, no grau de facilidade na interpretação das perguntas, os valores da mediana e da média aritmética encontrados foram de 100% e 99,7%; quanto ao grau de facilidade na escolha das respostas, os valores foram, respectivamente, 100% e 99,1%.

Após a apresentação dos resultados dos escores em porcentagens referentes ao grau de facilidade na interpretação das questões e na escolha das respostas, seguem os resultados das relações entre esses fatores.

No tocante à relação entre o grupo de trabalhadores com tempo de trabalho na empresa <= 5 anos com o grupo de > 5 anos no grau de facilidade na interpretação das questões e grau de facilidade da escolha das respostas, esses são descritos na Tabela 2, não houve significância estatística quando realizado o Teste de Mann-Whitney (z) em nenhuma das dimensões (processo de trabalho), característica humana (comportamento) e maquinários e/ou equipamentos e materiais.

Tabela 2 - Trabalhadores com tempo de empresa ≤ 5 anos (89) e > 5 anos (54) quanto às dimensões

Processo de Trabalho, Característica Humana (comportamento) e Maquinários e/ou Equipamentos e Materiais segundo aos resultados dos Escores em porcentagens referentes ao Grau de facilidade na Interpretação das questões e na Escolha das respostas; e aos resultados do Teste de Mann-Whitney (z)

	Processo Trabalho				Característica Humana (comportamento)				Maquinários e/ou Equipamentos e Materiais			
	Questão		Resposta		Questão		Resposta		Questão		Resposta	
	≤ 5 anos	> 5 anos	≤ 5 anos	> 5 anos	≤ 5 anos	> 5 anos	≤ 5 anos	> 5 anos	≤ 5 anos	> 5 anos	≤ 5 anos	> 5 anos
Mediana	100	100	98	99	100	100	100	100	100	100	100	100
Média	97,8	98,2	97,4	97,4	97,4	99,0	97,9	97,4	98,5	99,7	98,2	99,1
Z	0,27 (p = 0,7883)		0,49 (p = 0,9817)		0,42 (p = 0,6756)		0,34 (p = 0,7375)		0,66 (p = 0,5079)		0,40 (p = 0,6868)	

Fonte: Dados da Pesquisa (2014)

A terceira parte do instrumento de pesquisa que procura identificar os fatores organizacionais relacionados ao trabalho constitui das seguintes questões dentro das respectivas dimensões:

Processo de Trabalho:

1. Você participa do planejamento dos novos trabalhos? (Questão 1)
2. As exigências de produção são compatíveis com os níveis de qualidade e/ou de segurança do trabalho estabelecidos pela própria empresa? (Questão 2)
3. Você conhece todos os detalhes para executar estas tarefas? (Questão 3)
4. Você pode realizar pequenas pausas para descanso durante o horário de trabalho? (Questão 4)
5. O seu horário e turno de trabalho são mudados conforme a necessidade da empresa? (Questão 5)
6. Você consegue realizar as refeições durante o horário de trabalho? (Questão 6)
7. Você necessita realizar hora extra? (Questão 7)
8. Você pode escolher a melhor estratégia (para você)? (Questão 8)
9. Você pode escolher a melhor postura (para você) (sentado e/ou em pé)? (Questão 9)
10. Para atingir as exigências de produção, você precisa adotar estratégias que não são as apresentadas pela empresa? (Questão 10)
11. Você tem flexibilidade no tempo (para mais ou menos) para cumprir o prazo? (Questão 11)
12. Todas as atividades necessárias para executar a tarefa são reconhecidas e levadas em consideração no cálculo do tempo de execução desta tarefa? (Questão 12)
13. O ritmo de trabalho é imposto por uma máquina (linha de produção)? (Questão 13)
14. As tarefas são motivadoras e socialmente importantes? (Questão 14)
15. As tarefas são compatíveis com o seu atual conhecimento? (Questão 15)
16. As tarefas são exigidas esforço tal que no final do dia você está exausto? (Questão 16)
17. O salário é pago corretamente? (Questão 17)
18. Os benefícios oferecidos estão disponíveis quando necessita utilizá-los? (Questão 18)

19. Existe uma preocupação quanto à política de carreira? (Questão 19)
20. Os treinamentos desenvolvidos pela organização são compatíveis com as necessidades do trabalho? (Questão 20)

Característica Humana (comportamento):

1. Quando ocorre algum problema pessoal, existe uma boa relação entre você, colegas de trabalho e chefia? (Questão 21)
2. Quando ocorre algum problema que afetará a exigência de produção, a comunicação entre você e a chefia é rápida? (Questão 22)
3. Quando ocorre algum problema de falta de ética, a empresa rapidamente mostra os valores positivos que divulga? (Questão 23)
4. Relação entre você e a sua chefia é de confiança e respeito? (Questão 24)
5. Existem colegas de trabalho da sua equipe que estão ausentes? (Questão 25)
6. Você necessita ficar em alerta devido a uma possível situação de violência, assalto ou roubo? (Questão 26)
7. O seu resultado produtivo é controlado em todas as etapas do seu trabalho? (Questão 32)
8. Após os treinamentos, ocorrem avaliações para verificar o seu aprendizado? (Questão 33)

Maquinários e/ou Equipamentos e Materiais:

1. Máquinas/ equipamentos/ ferramentas utilizados apresentam problemas? (Questão 27)
2. Existe uma preocupação quanto à manutenção preventiva das máquinas/ equipamentos/ ferramentas? (Questão 28)
3. Materiais/matérias-primas utilizados apresentam problemas? (Questão 29)
4. Materiais/matérias-primas utilizados estão disponíveis? (Questão 30)
5. Existe uma preocupação quanto à compra dos materiais/ matérias-primas? (Questão 31)

Quanto à relação entre o grupo de trabalhadores com tempo de trabalho na empresa ≤ 5 anos com o grupo de > 5 anos no grau de facilidade na interpretação das questões nas dimensões “processo de trabalho”, “característica humana (comportamento)” e “maquinários e/ou equipamentos e materiais”, esses dados são elencados na Tabela 3, não houve significância estatística quando realizado o Teste Quiquadrado (X^2) e Teste Exato de Fisher (p) em nenhuma das trinta e três questões.

Tabela 3 - Trabalhadores com tempo de empresa ≤ 5 anos (89) e > 5 anos (54) quanto às dimensões Processo de Trabalho (Questões 1 a 20), Característica Humana (comportamento) (Questões 21 a 26; 32 e 33) e Maquinários e/ou Equipamentos e Materiais (Questões 27 a 31) segundo ao Grau de facilidade na Interpretação das questões; e aos resultados do Teste Quiquadrado (X^2) e Teste Exato de Fisher (p):

Questão	Interpretação das questões						X^2 (p)	
	≤ 5 anos			> 5 anos				
	Sim	Parcial	Não	Sim	Parcial	Não		
Processo de Trabalho	1	79 (88,8%)	9 (10,1%)	1 (1,1%)	48 (88,9%)	5 (9,2%)	1 (1,9%)	0,15 (p=0,9266)
	2	79 (88,8%)	9 (10,1%)	1 (1,1%)	51 (94,4%)	2 (3,7%)	1 (1,9%)	2,04 (p=0,3604)
	3	86 (96,6%)	3 (3,4%)	0 (0,0%)	53 (98,1%)	1 (1,9%)	0 (0,0%)	-- (p=0,5134) *
	4	87 (97,8%)	1 (1,1%)	1 (1,1%)	52 (96,3%)	2 (3,7%)	0 (0,0%)	1,68 (p=0,4316)
	5	83 (93,3%)	4 (4,5%)	2 (2,2%)	51 (94,4%)	2 (3,7%)	1 (1,9%)	0,08 (p=0,9607)
	6	85 (95,5%)	2 (2,2%)	2 (2,2%)	52 (96,3%)	2 (3,7%)	0 (0,0%)	1,47 (p=0,4794)
	7	84 (94,4%)	4 (4,5%)	1 (1,1%)	53 (98,1%)	1 (1,9%)	0 (0,0%)	1,33 (p=0,5149)
	8	88 (98,9%)	1 (1,1%)	0 (0,0%)	53 (98,1%)	1 (1,9%)	0 (0,0%)	-- (p=0,6143) *
	9	86 (96,6%)	3 (3,4%)	0 (0,0%)	53 (98,1%)	1 (1,9%)	0 (0,0%)	-- (p=0,5134) *
	10	77 (86,6%)	10 (11,2%)	2 (2,2%)	51 (94,4%)	2 (3,7%)	1 (1,9%)	2,53 (p=0,2818)
	11	86 (96,6%)	3 (3,4%)	0 (0,0%)	53 (98,1%)	0 (0,0%)	1 (1,9%)	3,48 (p=0,1758)
	12	79 (88,8%)	9 (10,1%)	1 (1,1%)	50 (92,6%)	3 (5,6%)	1 (1,9%)	1,01 (p=0,6024)
	13	84 (94,4%)	3 (3,4%)	2 (2,2%)	51 (94,4%)	1 (1,9%)	2 (3,7%)	0,53 (p=0,7664)
	14	85 (95,5%)	4 (4,5%)	0 (0,0%)	50 (92,6%)	3 (5,6%)	1 (1,9%)	1,76 (p=0,4157)
	15	86 (96,6%)	2 (2,2%)	1 (1,1%)	52 (96,3%)	2 (3,7%)	0 (0,0%)	0,86 (p=0,6599)
	16	84 (94,4%)	3 (3,4%)	2 (2,2%)	53 (98,1%)	1 (1,9%)	0 (0,0%)	1,54 (p=0,4629)
	17	89 (100,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	52 (96,3%)	2 (3,7%)	0 (0,0%)	-- (p=0,1409) *
	18	88 (98,9%)	1 (1,1%)	0 (0,0%)	54 (100,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	-- (p=0,6224) *
	19	81 (91,1%)	6 (6,7%)	2 (2,2%)	49 (90,7%)	4 (7,4%)	1 (1,9%)	0,11 (p=0,9468)
	20	87 (97,8%)	2 (2,2%)	0 (0,0%)	53 (98,1%)	1 (1,9%)	0 (0,0%)	-- (p=0,6811) *
Característica Humana (comportamento)	1	89 (100,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	53 (98,1%)	1 (1,9%)	0 (0,0%)	-- (p=0,3776) *
	2	89 (100,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	53 (98,1%)	1 (1,9%)	0 (0,0%)	-- (p=0,3776) *
	3	77 (86,5%)	12 (13,5%)	0 (0,0%)	48 (88,9%)	5 (9,2%)	1 (1,9%)	2,17 (p=0,3372)
	4	89 (100,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	54 (100,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	--
	5	80 (89,9%)	5 (5,6%)	4 (4,5%)	53 (98,1%)	1 (1,9%)	0 (0,0%)	3,81 (p=0,1466)
	6	84 (94,4%)	0 (0,0%)	5 (5,6%)	53 (98,1%)	1 (1,9%)	0 (0,0%)	4,73 (p=0,0939)
	7	84 (94,4%)	4 (4,5%)	1 (1,1%)	52 (96,3%)	2 (3,7%)	0 (0,0%)	0,67 (p=0,7154)
	8	84 (94,4%)	2 (2,2%)	3 (3,4%)	53 (98,1%)	1 (1,9%)	0 (0,0%)	1,89 (p=0,3877)
Maquinários e/ou Equipamentos e Materiais	1	82 (92,2%)	5 (5,6%)	2 (2,2%)	54 (100,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	4,47 (p=0,1072)
	2	88 (98,9%)	1 (1,1%)	0 (0,0%)	54 (100,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	-- (p=0,6224) *
	3	84 (94,4%)	3 (3,4%)	2 (2,2%)	54 (100,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	3,14 (p=0,2077)
	4	89 (100,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	54 (100,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	--
	5	87 (97,8%)	1 (1,1%)	1 (1,1%)	52 (96,3%)	2 (3,7%)	0 (0,0%)	1,42 (p=0,4927)

* Teste Exato de Fisher (p) – retirado o “Não”

Fonte: Dados da Pesquisa (2014)

E quanto à relação entre o grupo de trabalhadores com tempo de trabalho na empresa ≤ 5 anos com o grupo de > 5 anos no grau de facilidade na escolha das respostas na dimensão “processo de trabalho”, “característica humana (comportamento)” e “maquinários e/ou

equipamentos e materiais", esses dados são descritos na Tabela 4, não houve significância estatística quando realizado o Teste Quiquadrado (X^2) e Teste Exato de Fisher (p) em nenhuma das trinta e três questões.

Tabela 4 - Trabalhadores com tempo de empresa ≤ 5 anos (89) e > 5 anos (54) quanto às dimensões Processo de Trabalho (Questões 1 a 20), Característica Humana (comportamento) (Questões 21 a 26; 32 e 33) e Maquinários e/ou Equipamentos e Materiais (Questões 27 a 31) segundo ao Grau de facilidade na Escolha das respostas; e aos resultados do Teste Quiquadrado (X^2) e Teste Exato de Fisher (p):

Questão	Interpretação das questões						X^2 (p)	
	≤ 5 anos			> 5 anos				
	Sim	Parcial	Não	Sim	Parcial	Não		
Processo de Trabalho	1	85 (95,5%)	4 (4,5%)	0 (0,0%)	52 (96,3%)	2 (3,7%)	0 (0,0%)	-- (p=0,5915) *
	2	80 (89,9%)	8 (9,0%)	1 (1,1%)	47 (87,0%)	5 (9,3%)	2 (3,7%)	1,10 (p=0,5770)
	3	84 (94,4%)	4 (4,5%)	1 (1,1%)	53 (98,1%)	1 (1,9%)	0 (0,0%)	1,33 (p=0,5149)
	4	87 (97,8%)	2 (2,2%)	0 (0,0%)	53 (98,1%)	1 (1,9%)	0 (0,0%)	-- (p=0,6811) *
	5	85 (95,5%)	4 (4,5%)	0 (0,0%)	49 (90,7%)	5 (9,3%)	0 (0,0%)	-- (p=0,2148) *
	6	86 (96,6%)	3 (3,4%)	0 (0,0%)	49 (90,7%)	5 (9,3%)	0 (0,0%)	-- (p=0,1343) *
	7	88 (98,9%)	1 (1,1%)	0 (0,0%)	53 (98,1%)	1 (1,9%)	0 (0,0%)	-- (p=0,6143) *
	8	84 (94,4%)	4 (4,5%)	1 (1,1%)	51 (94,4%)	3 (5,6%)	0 (0,0%)	0,68 (p=0,7103)
	9	86 (96,6%)	3 (3,4%)	0 (0,0%)	53 (98,1%)	1 (1,9%)	0 (0,0%)	-- (p=0,5134) *
	10	61 (68,5%)	12 (13,5%)	16 (18,0%)	46 (85,2%)	5 (9,3%)	3 (5,5%)	5,65 (p=0,0592)
	11	85 (95,5%)	4 (4,5%)	0 (0,0%)	50 (92,6%)	4 (7,4%)	0 (0,0%)	-- (p=0,3516) *
	12	76 (85,4%)	11 (12,4%)	2 (2,2%)	48 (88,9%)	5 (9,3%)	1 (1,9%)	0,36 (p=0,8348)
	13	85 (95,5%)	4 (4,5%)	0 (0,0%)	53 (98,1%)	1 (1,9%)	0 (0,0%)	-- (p=0,3734) *
	14	81 (91,1%)	8 (9,0%)	0 (0,0%)	45 (83,3%)	9 (16,7%)	0 (0,0%)	-- (p=0,1343) *
	15	88 (98,9%)	1 (1,1%)	0 (0,0%)	53 (98,1%)	1 (1,9%)	0 (0,0%)	-- (p=0,6143) *
	16	84 (94,4%)	5 (5,6%)	0 (0,0%)	50 (92,6%)	4 (7,4%)	0 (0,0%)	-- (p=0,4610) *
	17	87 (97,8%)	2 (2,2%)	0 (0,0%)	53 (98,1%)	0 (0,0%)	1 (1,9%)	-- (p=0,3912) *
	18	87 (97,8%)	2 (2,2%)	0 (0,0%)	53 (98,1%)	1 (1,9%)	0 (0,0%)	-- (p=0,6811) *
	19	82 (92,1%)	4 (4,5%)	3 (3,4%)	45 (83,3%)	8 (14,8%)	1 (1,9%)	4,84 (p=0,0891)
	20	85 (95,5%)	4 (4,5%)	0 (0,0%)	50 (92,6%)	3 (5,5%)	1 (1,9%)	1,76 (p=0,4157)
Característica Humana (comportamento)	1	87 (97,8%)	2 (2,2%)	0 (0,0%)	53 (98,1%)	1 (1,9%)	0 (0,0%)	-- (p=0,6811) *
	2	88 (98,9%)	1 (1,1%)	0 (0,0%)	52 (96,3%)	2 (3,7%)	0 (0,0%)	-- (p=0,3189) *
	3	74 (83,2%)	13 (14,6%)	2 (2,2%)	43 (79,6%)	6 (11,1%)	5 (9,2%)	3,74 (p=0,1545)
	4	86 (96,6%)	2 (2,2%)	1 (1,1%)	52 (96,3%)	1 (1,9%)	1 (1,9%)	0,15 (p=0,9264)
	5	83 (93,3%)	4 (4,5%)	2 (2,2%)	52 (96,3%)	1 (1,9%)	1 (1,9%)	0,73 (p=0,6945)
	6	88 (98,9%)	1 (1,1%)	0 (0,0%)	51 (94,4%)	2 (3,7%)	1 (1,9%)	2,78 (p=0,2488)
	7	84 (94,4%)	4 (4,5%)	1 (1,1%)	51 (94,4%)	2 (3,7%)	1 (1,9%)	0,18 (p=0,9151)
	8	84 (94,4%)	4 (4,5%)	1 (1,1%)	52 (96,3%)	2 (3,7%)	0 (0,0%)	0,67 (p=0,7154)
Maquinários e/ou Equipamentos e Materiais	1	85 (95,5%)	3 (3,4%)	1 (1,1%)	53 (98,1%)	1 (1,9%)	0 (0,0%)	0,91 (p=0,6350)
	2	84 (94,4%)	5 (5,6%)	0 (0,0%)	54 (100,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	-- (p=0,0894) *
	3	84 (94,4%)	4 (4,5%)	1 (1,1%)	53 (98,1%)	1 (1,9%)	0 (0,0%)	1,33 (p=0,5149)
	4	86 (96,6%)	3 (3,4%)	0 (0,0%)	52 (96,3%)	2 (3,7%)	0 (0,0%)	-- (p=0,6198) *
	5	84 (94,4%)	5 (5,6%)	0 (0,0%)	52 (96,3%)	2 (3,7%)	0 (0,0%)	-- (p=0,4673) *

* Teste Exato de Fisher (p) – retirado o “Não”

Fonte: Dados da Pesquisa (2014)

5. Discussão

A escolha do fator tempo de trabalho na empresa é justificada pela grande importância que John Gardner, Paulo Freire e Lev Semenovitch Vygotsky dão ao fator vivência ou experiências passadas no processo de aprendizagem do homem. Para Gardner²¹, há uma situação a ser vencida pela humanidade, que é a busca de uma sociedade autorrenovável, ou seja, que não se deixa degradar ou ser atingida pela decadência. Essa sociedade é composta por homens livres, liberdade conquistada por meio do autoconhecimento, e a educação formal representando uma fração de todo o processo de aprendizagem. Esse homem livre, criativo e motivado sempre estará em um processo dinâmico quanto ao desenvolvimento das suas potencialidades e ao processo de autodescobrimento. Da mesma forma, para Freire²², a raiz da aprendizagem é o potencial de autorreflexão e a constante busca do ser humano, sendo que esse potencial de autorreflexão é que propicia ao indivíduo desenvolver o senso crítico, o qual possibilita reorganizar as experiências pessoais e, assim mantendo a sua identidade, altera a sua realidade. Enquanto que este homem, por saber que é um ser inacabado, necessita constantemente buscar o aperfeiçoamento, e a educação ocorre pelo fato de ter a noção do tempo, ou seja, vive o presente e, com as experiências do passado, constrói o futuro. E ainda, segundo Vygotsky²³, preconiza que a educação ocorre antes mesmo da escola, através das vivências anteriores, ou seja, qualquer processo de aprendizagem inicia antes mesmo de frequentar a escola.

Com relação ao desenvolvimento de questões de uma pesquisa, Schuman e Kalton²⁴ acreditam que, no momento do desenvolvimento de um questionário, deve-se averiguar inicialmente o objetivo da pesquisa e, na sequência, verificar a relação "conceito" / "item" e "população" / "amostra". Sendo que nos dois binômios, o "item" (questão) e a "amostra" constituem a parte prática, e, respectivamente, o "conceito" e a "população" correspondem aos termos abstratos desta relação. Ambos os binômios devem ser examinados conjuntamente, ou seja, ao desenvolver os "itens" (questões) em função dos "conceitos", deve-se levar em consideração o binômio "população" / "amostra", ou mesmo, no momento que estiver delimitando a "amostra" da população, o binômio "conceito" / "item" também deverá ser levado em consideração. Em continuidade, segundo Günther^{25;26}, o objetivo de uma pesquisa estabelece os conceitos que deverão ser estudados, e, posteriormente, estes conceitos levarão a construção de perguntas que serão aplicadas em um grupo de pessoas (amostra). Ainda, as perguntas devem ser construídas de forma mais ou menos fáceis de compreender conforme o perfil das pessoas que participarão da pesquisa. Ainda, para Malhotra²⁷, o planejamento de um questionário não é uma ciência como muitos autores relatam, mas sim uma arte. O desenvolvimento de um questionário deve iniciar com o detalhamento das informações requeridas e a definição do problema; posteriormente, não se esquecendo de levar em consideração a possível falta de capacidade dos entrevistados, deve-se desenvolver o conteúdo de cada questão utilizando palavras simples, comuns e não ambíguas. Como todo este processo deve adequar-se ao ambiente cultural do respondente, é necessário levar em consideração que alguns tipos de questões são adequados em certa situação, porém, em outras se tornam totalmente inadequados, fazendo com que o respondente resista em querer manifestar informações quando percebe que não existam verdadeiras intenções.

De acordo com Günther²⁶, as questões apresentadas na forma de itens respondentes são convertidas em variáveis e indicadores, sendo que, as questões consolidam a relação entre os conceitos pesquisados com o objetivo da pesquisa, ao passo que as repostas demonstram o nível de conceituação do respondente referente ao assunto em pesquisa.

Para Malhotra²⁷, no momento em que o entrevistado for responder a um questionário, ele pode não ter, ou mesmo não lembrar as informações necessárias para responder à questão, e assim, é possível que o mesmo tenha a sensação de inaptidão em responder. Com a sensação de inaptidão, o entrevistado pode não dar atenção à questão, ou mesmo, desistir de responder todo o questionário. Deve-se também evitar induzir o respondente na escolha da resposta. Em um grupo de entrevistados, prevalecem pessoas que normalmente não estão propensas a dedicar muito esforço para responder às questões, nesta situação, o pesquisador deve tentar reduzir o

máximo possível o esforço do entrevistado em responder o questionário. Segundo Dillman²⁸, o processo de responder um questionário segue os mesmos preceitos sociais quando duas pessoas se encontram, ou seja, primeiramente ocorre o cumprimentar, posteriormente uma ação mútua e por fim a despedida. Sendo assim, existe relação muito próxima entre a relevância das questões e a taxa de respostas, fazendo com que o questionário deva ser interessante, possa ser respondido brevemente sem que haja esforço físico e cognitivo.

6. Limitações do estudo

A primeira limitação encontrada na construção da pesquisa é pelo próprio tipo de pesquisa, ou seja, a pesquisa científica de cunho transversal é limitada na identificação temporal dos fatores estudados. Outra limitação foi a utilização de questionário autorreferido, pois a resposta do questionário assinalado pelo trabalhador depende unicamente da percepção do mesmo sobre o assunto, tornando assim a pesquisa subjetiva, e esse tipo de pesquisa é bastante questionada pelos pesquisadores, principalmente, os que não trabalham com variáveis qualitativas. Malhotra²⁶ descreve que em situação quando o entrevistado necessita fornecer informação que requer cautela, ou que pode provocar um embaraço, ou mesmo, que possa prejudicar a sua reputação ou imagem, o entrevistado pode relutar em revelar estas informações com precisão.

7. Considerações finais

Quando analisado os fatores organizacionais relacionados ao trabalho em cada uma das três dimensões (processo de trabalho, característica humana (comportamento) e maquinários e/ou equipamentos e materiais), e posteriormente analisadas individualmente as 33 questões, não se encontraram nenhuma significância estatística entre o grupo de trabalhadores com tempo de trabalho na empresa ≤ 5 anos com o grupo de > 5 anos no grau de facilidade na interpretação das questões e na escolha da resposta.

Portanto constata-se assim que: **houve facilidade dos trabalhadores na interpretação das questões e na escolha das respostas do instrumento de coleta de dados quanto aos aspectos organizacionais relacionados ao trabalho.**

Por último, por ser o tema atual e relevante é importante dar continuidade a pesquisa, sugere-se então a validação do instrumento de pesquisa utilizado neste estudo de pesquisa.

8. Referências bibliográficas

1. Borges LH. Sociabilidade, sofrimento psíquico e lesões por esforços repetitivos entre caixas bancários. São Paulo: Fundacentro; 2001.
2. Brasil. Ministério da Saúde. Departamento de Ações Programáticas e Estratégicas. Área Técnica de Saúde do Trabalhador. LER/DORT: dilemas, polêmicas e dúvidas. Brasília: Ministério da Saúde; 2001. (Série A. Normas e Manuais Técnicos, n. 103).
3. Brasil. Ministério da Saúde. Representação no Brasil OPAS/OMS. Doenças relacionadas ao trabalho: manual de procedimentos para os serviços de saúde. Brasília: Ministério da Saúde; 2001. (Série A. Normas e Manuais Técnicos, n. 114).
4. Rossi AM, Perrewé PL, Sauter SL (Org.). Stress e qualidade de vida no trabalho: perspectivas atuais da saúde ocupacional. São Paulo: Atlas, 2007.
5. Webster T, Berman B. Occupation stress: counts and rates. Compens work cond fall 1999; 38-41.
6. Rossi AM. Homens x mulheres: o preço do stress. In: IV Congresso de Stress da Isma-Br e VI Fórum Internacional de Qualidade de Vida no Trabalho; 2004, Porto Alegre. Anais... Porto Alegre: ISMA; 2004.

7. USA. US Bureau of Labor Statistic and US Department of Labor. Census of fatal work injuries, 1992–2012*. USA; 2013.
8. USA. US Bureau of Labor Statistic and US Department of Labor. Census of fatal work injuries, 1994. USA; 1994.
9. Brasil. Ministério do Trabalho e Emprego. Ministério da Previdência Social. Anuário estatístico de acidentes do trabalho: AEAT 2012. Brasília: MTE/MPS; 2013.
10. Brasil. Ministério da Saúde. Secretaria de Políticas de Saúde. Projeto Promoção da Saúde. As cartas da promoção da saúde. Brasília: Ministério da Saúde; 2002.
11. Brasil. Ministério do Trabalho e Emprego. Secretaria de Inspeção do Trabalho. Norma regulamentadora nº 17 - Ergonomia. Brasília: Ministério do Trabalho e Emprego; 2007.
12. Slack N, Chambers S, Johnston, R. Administração da produção. Tradução de Henrique Luiz Corrêa. 22ª ed. São Paulo: Atlas; 2011.
13. Chiavenato I. Gerenciando pessoas: o passo decisivo para a administração participativa. 3ª ed. São Paulo: Makron Books; 1997.
14. Salerno MS. Projeto de organizações integradas e flexíveis: processos, grupos e gestão democrática via espaços de comunicação-negociação. São Paulo: Atlas; 1999.
- 15 Couto HA, Nicoletti SJ, Lech O. Gerenciando a LER e os DORT nos tempos atuais. Belo Horizonte: ERGO; 2007.
16. Rocha LE, Ferreira Junior M. distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho. In: Ferreira Junior M (Coord.). Saúde no trabalho: temas básicos para o profissional que cuida da saúde dos trabalhadores. São Paulo: Rocca; 2002. p. 286-319.
17. Dejours C. A Sublimação, entre sofrimento e prazer no trabalho. Rev port psicanál 2013; 33(2): 9-28.
18. Coury HJCG, Sato TO. Protocolos e racional para avaliação de riscos relacionados à ocorrência de lesões musculoesqueléticas no trabalho. São Carlos: EdUFSCar; 2010.
19. Karasek RA. Job demands, job decision, and mental strain: implications for job redesign. Adm sci q 1979 June; 24: 285-308.
20. Siegel S, Castellan Junior NJ. Estatística não paramétrica para ciências do comportamento. 2ª ed. Porto Alegre: Artmed; 2006.
21. Gardner J. Self-renewal: the individual and the innovative society. New York: Perennial Library; 1963.
22. Freire P. Educação e mudança. 34ª ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra; 2011.
23. Vygotsky LS. A formação social da mente. 4ª ed. São Paulo: Martins Fontes; 1991.
24. Schuman H, Kalton G. survey methods. In: Lindzey G, Aronson E (Org.). Handbook of social psychology. 3rd ed. New York: Random House; 1985. v. 1. p. 635-7.
25. Günther H. Como elaborar um relato de pesquisa. Brasília: UnB, Laboratório de Psicologia Ambiental; 2004. (Série Planejamento de Pesquisas nas Ciências Sociais, n. 2).
26. Günther H. Como elaborar um questionário. Brasília: UnB, Laboratório de Psicologia Ambiental; 2003. (Série Planejamento de Pesquisas nas Ciências Sociais) n. 1.
27. Malhotra NK. Pesquisa de marketing: uma orientação aplicada. 6ª ed. Porto Alegre: Bookman; 2012.
28. Dillman DA. Mail and internet surveys: the tailored design method. 2ª ed. New York: John Wiley & Sons; 2000.

Artigo Recebido: 24.11.2015
Aprovado para publicação: 25.05.2016

Flavio Koiti Kanazawa

Universidade de Santo Amaro - UNISA
Rua Prof. Enéas de Siqueira Neto, 340 - Jardim das Imbuías
CEP: 04829-300 São Paulo, SP - Brasil
Email: kanazawaflavio@uol.com.br
