

**UNIVERSIDADE DE SANTO AMARO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO
MESTRADO EM CIÊNCIAS DA SAÚDE**

FLAVIO KOITI KANAZAWA

**SAÚDE E SEGURANÇA NO AMBIENTE LABORAL:
PERCEPÇÃO DOS TRABALHADORES NA IDENTIFICAÇÃO DOS
FATORES ORGANIZACIONAIS DO TRABALHO**

São Paulo

2014

FLAVIO KOITI KANAZAWA

**SAÚDE E SEGURANÇA NO AMBIENTE LABORAL:
PERCEPÇÃO DOS TRABALHADORES NA IDENTIFICAÇÃO DOS
FATORES ORGANIZACIONAIS DO TRABALHO**

Dissertação apresentada para obtenção do título de Mestre em Ciências da Saúde do Mestrado em Ciências da Saúde do Programa de Pós-Graduação da Universidade de Santo Amaro, sob a orientação da Profa. Dra. Yara Juliano.

São Paulo

2014

**Ficha Catalográfica elaborada pela
Biblioteca Milton Soldani Afonso – Campus I**

K24s Kanazawa, Flavio Koiti
Saúde e segurança no ambiente laboral: percepção dos trabalhadores na identificação dos fatores organizacionais do trabalho / Flavio Koiti Kanazawa. Orientação da Prof.^a Dra Yara Juliano -- São Paulo : 2014.
78 p.

Dissertação (Mestrado em Ciências da Saúde) -
Universidade de Santo Amaro.

1. Doenças profissionais 2. Transtornos traumáticos cumulativos.
3. Esgotamento profissional 4. Acidentes de trabalho 5. Modelos organizacionais 6. Engenharia humana. I. Título II. Orient.: Juliano, Yara

Autorizo a disponibilização do texto integral por meio impressa ou eletrônica desta Dissertação na Base de Dados da Biblioteca Milton Soldani Afonso a título de divulgação da produção científica da Universidade de Santo Amaro.
São Paulo, ____ de ____ de 20 ____.

Flavio Koiti Kanazawa

Dedico este trabalho aos trabalhadores das
empresas que participaram diretamente deste
trabalho e aos trabalhadores de todas as
empresas que me ajudaram no desenvolvimento
dos trabalhos passados. Todos puderam
contribuir no meu crescimento profissional e
pessoal.

AGRADECIMENTOS

Agradeço... a meu pai e a minha mãe, o meu ditian e a minha batian, pela educação que tive com eles... sempre respeitando as pessoas, independentemente do quanto estas aparentemente não mostrem o conhecimento que possuam.

Agradeço... a todos os meus professores do curso de mestrado da UNISA, que me incentivaram muito desde o primeiro dia de aula, mostrando as experiências profissionais e pessoais e de como eu poderia utilizar esse conhecimento na minha dissertação, na minha vida profissional e pessoal...

Ao Prof. Neil e à Profa. Yara, com a Bioestatística...

À Profa. Hogla, com a Epidemiologia...

À Profa. Patrícia, com a Metodologia da Pesquisa Científica...

À Profa. Carolina e ao Prof. Jonatas, com a Didática do Ensino Superior...

Ao Prof. Tulio, com a Epidemiologia dos Agravos de Saúde nos Diferentes Ciclos de Vida...

À Profa. Ana Paula, com o Método de Avaliação em Biomecânica Clínica e sua Relação com as Doenças Musculoesqueléticas...

À Profa. Hogla e à Profa. Jane, com as Políticas Públicas e Atenção Integral à Saúde...

E à Profa. Yara, orientando a minha dissertação...

Agradeço... aos meus amigos Edson, Luiz Antônio, Nilza e Paulo que possibilitaram desenvolver este trabalho...

E para quem a conhece... é lógico que eu não poderia esquecer... a única, a minha Claudia, que sempre está comigo...

“Os donos do capital incentivarão a classe trabalhadora a adquirir, cada vez mais, bens caros, casas e tecnologia, impulsionando-a cada vez mais ao caro endividamento, até que sua dívida se torne insuportável.”

(Karl Marx)

RESUMO

Introdução: as doenças do trabalho como os Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (DORT), os transtornos mentais e, ainda, os acidentes do trabalho possuem os fatores organizacionais do trabalho como uma das causas de grande relevância. Segundo o conceito de Promoção de Saúde, os integrantes de uma comunidade devem ter maior controle sobre a identificação de aspirações, satisfação das necessidades e modificação favorável do meio ambiente, assim, atingindo um estado de completo bem-estar físico, mental e social, conceito este que desperta averiguações. As dificuldades para desenvolver trabalhos que abordem a organização do trabalho, como a Análise Ergonômica do Trabalho (AET) e o Estudo de Clima Organizacional, por se tratarem de trabalhos analíticos, custosos e demorados, bem como desenvolvidos por profissionais especialistas, conduzem a uma situação contrária ao conceito da Promoção da Saúde. **Objetivos:** avaliar a percepção dos trabalhadores quanto à facilidade em identificar os fatores organizacionais do trabalho relacionados à sua saúde e segurança no ambiente laboral; identificar as características sociodemográficas da população; avaliar a facilidade dos trabalhadores na interpretação das questões e na escolha das respostas do instrumento de coleta de dados quanto aos fatores organizacionais relacionados ao trabalho; e relacionar a avaliação referente à facilidade na interpretação das questões e na escolha das respostas do instrumento de coleta de dados quanto aos fatores organizacionais relacionados ao trabalho com as características sociodemográficas da população de trabalhadores das quatro empresas. **Método:** a pesquisa é de caráter observacional, transversal, descritiva e analítica, envolvendo quatro empresas, três prestadoras de serviço em São Bernardo do Campo (SP) e uma fabricante de acessórios ergonômicos em Guarulhos (SP). A amostra total foi constituída de 143 trabalhadores, e a coleta de dados nas empresas ocorreu entre os meses de janeiro e março de 2014. O instrumento de pesquisa foi um questionário desenvolvido pelo próprio pesquisador do tipo fechado e estruturado, que contempla as variáveis: processo trabalho; homem; maquinários, equipamentos e materiais. **Resultados:** quando analisados os resultados do instrumento de coleta de dados quanto aos fatores organizacionais relacionados ao trabalho, em cada uma das três dimensões (processo de trabalho, homem e maquinários e/ou equipamentos e materiais), 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 o Teste de Mann-Whitney (z), não se encontrou significância estatística em nenhuma das três dimensões; quando analisadas individualmente as 33 questões, avaliando uma possível relação também 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 o Teste Quiquadrado (X^2) e o Teste Exato de Fisher (p), novamente, não se encontrou significância estatística em nenhuma das 33 questões. **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.

Descritores: Doenças do Trabalho. Transtornos Traumáticos Cumulativos. Esgotamento Profissional. Acidentes de Trabalho. Modelos Organizacionais. Engenharia Humana.

ABSTRACT

Introduction: the work diseases as Osteomuscular Work-Related Disease (OWRD) and mental disorders, and the workplace accidents have the organizational work factors as one of the causes of great relevance. According to the concept of health promotion, the members of a community must have greater control about the identification of aspirations, need satisfaction and positive change to the environment, thus reaching a state of complete physical, mental and welfare state, a concept that needs inquiries. The difficulties to develop works related to work organization, as the Work Ergonomic Assessment (WEA) and the Study of Organizational Climate for being analytical, costly and time-consuming work, and also developed by specialists, leading to a situation contrary to the concept of Promotion of Health. **Objectives:** to evaluate the perception of workers for ease in identifying the organizational work factors related to their health and safety in the workplace. Identify the sociodemographic characteristics of the population; evaluate the facility of workers in the interpretation of the issues and in the choice of the instrument to collect data regarding the organizational factors related to work responses; and associate the evaluation related to the ease in interpreting the issues and the choice of the instrument to data collect about the organizational work-related factors and sociodemographic characteristics of the population of workers from the four companies. **Method:** the research is an observational, cross-sectional, descriptive and analytical, and used four companies, three service providers in São Bernardo do Campo (SP) and a manufacturer of ergonomic accessories in Guarulhos (SP). Total sample consisted of 143 employees, and data collection occurred in companies between January and March 2014. The research instrument was a closed and structured questionnaire developed by the researcher, which includes the variables: work process; man; machinery, equipment and materials. **Results:** after analyzing the results of the data collection instrument, regarding the organizational factors related to the work in each of the three dimensions (process work, man and machinery and / or equipment and materials), 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 (z) test no statistical significance in any of the 3 dimensions; when analyzed individually the 33 questions, analyzing the relationship between the workers at the

company ≤ 5 years with > 5 years in the degree of facility in interpreting the questions and choose the answer using the Chi-Square Test (X^2) and the Fisher's Exact Test (p) again no statistical significance in any of the 33 questions.

Conclusions: the questions were interpreted easily by the workers and they did not find difficulties in the choice of instrument for data collection as responses to organizational factors related to work.

Descriptors: Occupational Diseases. Cumulative Trauma Disorders. Professional Burnout. Occupational Accidents. Organizational Models. Human Engineering.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 -	Trabalhadores com tempo de empresa ≤ 5 anos e > 5 anos.....	32
Tabela 2a -	Trabalhadores com tempo de empresa ≤ 5 anos e > 5 anos quanto à dimensão Característica Humana (comportamento) segundo ao Grau de resposta positiva; e aos resultados do Teste Quiquadrado (X^2) e Teste Exato de Fisher (p). (Questões 1 a 5).....	33
Tabela 2b -	Trabalhadores com tempo de empresa ≤ 5 anos e > 5 anos quanto à dimensão Processo de Trabalho segundo ao Grau de resposta positiva; e aos resultados do Teste Quiquadrado (X^2) e Teste Exato de Fisher (p): (Questões 6 a 10).....	34
Tabela 2c -	Trabalhadores com tempo de empresa ≤ 5 anos e > 5 anos quanto à dimensão Processo de Trabalho segundo ao Grau de resposta positiva; e aos resultados do Teste Quiquadrado (X^2) e Teste Exato de Fisher (p): (Questões 11 a 15).....	35
Tabela 2d -	Trabalhadores com tempo de empresa ≤ 5 anos e > 5 anos quanto à dimensão Processo de Trabalho segundo ao Grau de resposta positiva; e aos resultados do Teste Quiquadrado (X^2) e Teste Exato de Fisher (p): (Questões 16 a 20).....	36
Tabela 3a -	Trabalhadores com tempo de empresa ≤ 5 anos e > 5 anos quanto à dimensão Característica Humana (comportamento) segundo ao Grau de resposta positiva; e aos resultados do Teste Quiquadrado (X^2) e Teste Exato de Fisher (p): (Questões 21 a 24).....	37
Tabela 3b -	Trabalhadores com tempo de empresa ≤ 5 anos e > 5 anos quanto à dimensão Característica Humana (comportamento) segundo ao Grau de resposta positiva; e aos resultados do Teste Quiquadrado (X^2) e Teste Exato de Fisher (p): (Questões 25 e 26; 32 e 33).....	38
Tabela 4 -	Trabalhadores com tempo de empresa ≤ 5 anos e > 5 anos quanto à dimensão Maquinários e/ou Equipamentos e Materiais segundo ao Grau de resposta positiva; e aos resultados do Teste Quiquadrado (X^2) e Teste Exato de Fisher (p): (Questões 27 a 31).....	39
Tabela 5 -	Trabalhadores com tempo de empresa ≤ 5 anos e > 5 anos segundo a Idade em anos completos.....	40

Tabela 6 -	Trabalhadores com tempo de empresa ≤ 5 anos e > 5 anos segundo ao Gênero.....	41
Tabela 7 -	Trabalhadores com tempo de empresa ≤ 5 anos e > 5 anos segundo ao Estado marital.....	41
Tabela 8 -	Trabalhadores com tempo de empresa ≤ 5 anos e > 5 anos segundo ao Nível de escolaridade.....	42
Tabela 9 -	Trabalhadores com tempo de empresa ≤ 5 anos e > 5 anos segundo a Renda pessoal.....	43
Tabela 10 -	Trabalhadores com tempo de empresa ≤ 5 anos e > 5 anos segundo a Jornada de trabalho (semanal).....	44
Tabela 11 -	Trabalhadores com tempo de empresa ≤ 5 anos e > 5 anos segundo as horas extras semanais no último mês.....	45
Tabela 12 -	Trabalhadores com tempo de empresa ≤ 5 anos e > 5 anos segundo o trabalhar em outro local.....	45
Tabela 13 -	Trabalhadores com tempo de empresa ≤ 5 anos (89) e > 5 anos (54) quanto à dimensão 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).....	47
Tabela 14a -	Trabalhadores com tempo de empresa ≤ 5 anos e > 5 anos quanto à dimensão Processo de Trabalho segundo ao Grau de facilidade na Interpretação das questões; e aos resultados do Teste Quiquadrado (X^2) e Teste Exato de Fisher (p): (Questões 1 a 5).....	48
Tabela 14b -	Trabalhadores com tempo de empresa ≤ 5 anos e > 5 anos quanto à dimensão Processo de Trabalho segundo ao Grau de facilidade na Interpretação das questões; e aos resultados do Teste Quiquadrado (X^2) e Teste Exato de Fisher (p): (Questões 6 a 10).....	49

Tabela 14c - Trabalhadores com tempo de empresa ≤ 5 anos e > 5 anos quanto à dimensão Processo de Trabalho segundo ao Grau de facilidade na Interpretação das questões; e aos resultados do Teste Quiquadrado (X^2) e Teste Exato de Fisher (p): (Questões 11 a 15).....	50
Tabela 14d - Trabalhadores com tempo de empresa ≤ 5 anos e > 5 anos quanto à dimensão Processo de Trabalho segundo ao Grau de facilidade na Interpretação das questões; e aos resultados do Teste Quiquadrado (X^2) e Teste Exato de Fisher (p): (Questões 16 a 20).....	51
Tabela 15a - Trabalhadores com tempo de empresa ≤ 5 anos e > 5 anos quanto à dimensão Característica Humana (comportamento) segundo ao Grau de facilidade na Interpretação das questões; e aos resultados do Teste Quiquadrado (X^2) e Teste Exato de Fisher (p): (Questões 21 a 24).....	52
Tabela 15b - Trabalhadores com tempo de empresa ≤ 5 anos e > 5 anos quanto à dimensão Característica Humana (comportamento) segundo ao Grau de facilidade na Interpretação das questões; e aos resultados do Teste Quiquadrado (X^2) e Teste Exato de Fisher (p): (Questões 25 e 26; 32 e 33).....	53
Tabela 16 - Trabalhadores com tempo de empresa ≤ 5 anos e > 5 anos quanto à dimensão Maquinários e/ou Equipamentos e Materiais segundo ao Grau de facilidade na Interpretação das questões; e aos resultados do Teste Quiquadrado (X^2) e Teste Exato de Fisher (p): (Questões 27 a 31).....	54
Tabela 17a - Trabalhadores com tempo de empresa ≤ 5 anos e > 5 anos quanto à dimensão Processo de Trabalho segundo ao Grau de facilidade na Escolha das respostas; e aos resultados do Teste Quiquadrado (X^2) e Teste Exato de Fisher (p): (Questões 1 a 5).....	56
Tabela 17b - Trabalhadores com tempo de empresa ≤ 5 anos e > 5 anos quanto à dimensão Processo de Trabalho segundo ao Grau de facilidade na Escolha das respostas; e aos resultados do Teste Quiquadrado (X^2) e Teste Exato de Fisher (p): (Questões 6 a 10).....	57

Tabela 17c - Trabalhadores com tempo de empresa ≤ 5 anos e > 5 anos quanto à dimensão Processo de Trabalho segundo ao Grau de facilidade na Escolha das respostas; e aos resultados do Teste Quiquadrado (X^2) e Teste Exato de Fisher (p): (Questões 11 a 15).....	58
Tabela 17d - Trabalhadores com tempo de empresa ≤ 5 anos e > 5 anos quanto à dimensão Processo de Trabalho segundo ao Grau de facilidade na Escolha das respostas; e aos resultados do Teste Quiquadrado (X^2) e Teste Exato de Fisher (p): (Questões 16 a 20).....	59
Tabela 18a - Trabalhadores com tempo de empresa ≤ 5 anos e > 5 anos quanto à dimensão Característica Humana (comportamento) segundo ao Grau de facilidade na Escolha das respostas; e aos resultados do Teste Quiquadrado (X^2) e Teste Exato de Fisher (p): (Questões 21 a 24).....	60
Tabela 18b - Trabalhadores com tempo de empresa ≤ 5 anos e > 5 anos quanto à dimensão Característica Humana (comportamento) segundo ao Grau de facilidade na Escolha das respostas; e aos resultados do Teste Quiquadrado (X^2) e Teste Exato de Fisher (p): (Questões 25 e 26; 32 e 33).....	61
Tabela 19 - Trabalhadores com tempo de empresa ≤ 5 anos e > 5 anos quanto à dimensão Maquinários e/ou Equipamentos e Materiais segundo ao Grau de facilidade na Escolha das respostas; e aos resultados do Teste Quiquadrado (X^2) e Teste Exato de Fisher (p): (Questões 27 a 31).....	62
Tabela 20 - Trabalhadores com tempo de empresa ≤ 5 anos (89) e > 5 anos (54) quanto à dimensão 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 Wilcoxon.....	63

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

AET	Análise Ergonômica do Trabalho
DORT	Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho
ISMA-BR	<i>International Stress Management Association-Brazil</i>
NIOSH	<i>National Institute for Occupational Safety and Health</i>
OMS	Organização Mundial de Saúde
ONU	Organização das Nações Unidas
OWRD	<i>Osteomuscular Work-Related Disease</i>
SM	Salário Mínimo
SOII	<i>Survey of Occupational Injuries and Illnesses</i>
SUS	Sistema Único de Saúde
URSS	União das Repúblicas Socialistas Soviéticas
USA	<i>United States of América</i>
WEA	<i>Work Ergonomic Assessment</i>
WOAQ	<i>Work and Organization Assessment Questionnaire</i>

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	16
2	OBJETIVOS	24
2.1	OBJETIVO GERAL	24
2.2	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	24
3	MÉTODO	25
3.1	LOCAIS E PERÍODO DA PESQUISA.....	25
3.2	POPULAÇÃO E AMOSTRA.....	25
3.3	VARIÁVEIS DA PESQUISA	26
3.4	INSTRUMENTO DE PESQUISA	28
3.5	ASPECTOS ÉTICOS DA PESQUISA	28
3.6	RECRUTAMENTO DOS SUJEITOS DA PESQUISA	29
3.7	COLETA DE DADOS	29
3.8	ANÁLISE DE DADOS	30
3.9	ANÁLISE ESTATÍSTICA.....	30
4	RESULTADOS E DISCUSSÃO.....	31
4.1	CARACTERIZAÇÃO DA PERCEPÇÃO DOS TRABALHADORES DAS EMPRESAS ESTUDADAS QUANTO À IDENTIFICAÇÃO DOS FATORES ORGANIZACIONAIS DO TRABALHO	32
4.2	CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS DA POPULAÇÃO	40
4.3	ASPECTOS RELACIONADOS AO TRABALHO DA POPULAÇÃO	43
4.4	FACILIDADE DOS TRABALHADORES NA INTERPRETAÇÃO DAS QUESTÕES E NA ESCOLHA DAS RESPOSTAS QUANTO AOS FATORES ORGANIZACIONAIS RELACIONADOS AO TRABALHO	46
4.5	LIMITAÇÕES DA PESQUISA	64
5	CONCLUSÃO.....	65
6	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	66
	REFERÊNCIAS.....	67

APÊNDICE A - QUESTIONÁRIO	70
APÊNDICE B - CARTA DE AUTORIZAÇÃO DA EMPRESA	72
APÊNDICE C - DECLARAÇÃO PARA COPARTICIPANTES	73
APÊNDICE D - CARTA DE INFORMAÇÃO E ESCLARECIMENTO AO SUJEITO DE PESQUISA.....	74
APÊNDICE E - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO	75
ANEXO A - PARECER CONSUBSTANCIAL DO CEP	76

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 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.

Nos trabalhos de ergonomia quando se abordava à saúde, originariamente verificava-se apenas ao aspecto físico, enquanto que o aspecto cognitivo sempre permaneceu em um patamar secundário¹¹. Foi apenas na década de 1990 escreveu-se sobre saúde cognitiva, Montmollin apud Falzon e Mollo¹² (p. 62) define saúde cognitiva como “é ser competente, quer dizer, dispor de competências que permitem ser contratado, ter sucesso, progredir. As ignorâncias, os conhecimentos aproximados e em mosaico podem conduzir a uma miséria cognitiva, eventualmente fonte de miséria social.”

O termo “ambiência” utilizada na saúde refere-se ao que é feito aos espaços físicos utilizados como espaços sociais, profissionais e relações interpessoais, que conferem uma atenção acolhedora, resolutive e humana. O conceito de “ambiência” utilizado pela arquitetura vem sendo discutido com uma evolução reconhecida no desenvolvimento do fator de humanização nos encontros do Sistema Único de Saúde (SUS). Este espaço projetado leva-se em consideração não só o formato físico, mas, também os valores culturais, relações sociais e o tempo vivenciado pelo grupo de pessoas que utilizarão o espaço. Os 3 principais eixos são: confortabilidade, espaço de encontro entre os sujeitos, arquitetura como ferramenta facilitadora de mudança do processo de trabalho. Sendo que, a “confortabilidade” deve zelar a privacidade e individualidade dos atores envolvidos, através dos fatores ambientais que relacionam com as pessoas e propiciando conforto aos trabalhadores e pacientes, tais como cor, odor, som, iluminação e outros. Já o eixo “espaço de encontro entre os sujeitos” deve garantir a produção de subjetividades através do dinamismo dos processos de trabalho pelas ações e reflexões das pessoas. E o eixo “arquitetura como ferramenta facilitadora de mudança do processo de trabalho” deve possibilitar maior eficiência quanto aos recursos, atendimento humanizado, acolhedor e resolutivo¹³.

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 executada.”¹⁴ (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 tarefas.”¹⁴ (p. 3).

Para Slack, Chambers e Johnston¹⁵, 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 Chiavenato¹⁶, 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. Salerno¹⁷ 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, nova 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 Couto¹⁸, 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.

Entretanto a organização do trabalho é o “responsável pela divisão do trabalho (conteúdo das tarefas e seu modo de execução) e a divisão dos homens (hierarquia, comando, vigilância, relação entre as pessoas)”² (p. 29). Ainda como é relatada em Brasil³ (p. 162), a organização do trabalho é um dos fatores relevantes

quanto às possíveis causas das alterações relacionadas ao processo de saúde cognitiva:

A vigilância em saúde do trabalhador deve considerar a multiplicidade de fatores envolvidos na determinação das **doenças mentais e comportamentais relacionados ao trabalho**. Em alguns casos, são de natureza química, em outros, **intrinsecamente relacionados às formas de organização e gestão do trabalho** ou mesmo da ausência de trabalho e em muitos casos decorrem de uma ação sinérgica desses fatores (grifo nosso).

A forma encontrada pelas organizações para produzirem mais em menos tempo foi através da simplificação das tarefas em detrimento do empobrecimento e monotonia das tarefas, e a utilização restrita de apenas alguns grupos de músculos. As exigências de produção impostas pelas organizações fazem com que os trabalhadores sofram muita pressão para tentarem atingir as metas, sendo que, na maioria das vezes, não são levadas em consideração as diversidades existentes entre os trabalhadores, nem as condições de trabalho. As organizações utilizam formas para mensurar e controlar a produtividade dos trabalhadores, que, nos casos onde a organização do trabalho não for equacionada corretamente, com certeza, a produtividade desejada não será atingida. Nesses casos, os trabalhadores são submetidos a mecanismo de avaliação, punição e controle da produção. Este processo pode gerar um enorme medo no trabalhador de perder o emprego em um país onde passa por crises econômicas e desemprego generalizado. Essa perda do emprego pode acarretar na marginalização social deste trabalhador, então, este trabalhador tenta a qualquer custo manter o seu emprego².

Segundo Rocha e Ferreira Júnior¹⁹, 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.

Dejours²⁰ 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 as seguintes experiências afetivas: surpresa, desagrado, desgaste, irritação, decepção, raiva, sentimento de impotência e muitos outros.

Para Coury e Sato²¹, após a realização de uma revisão sistemática, foi possível averiguar poucos instrumentos para a avaliação de fatores organizacionais do trabalho. Griffiths et al. apud Coury e Sato²¹ 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 Sato²¹ 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 (aspectos ligados a gênero e possível segregação); variáveis ligadas ao meio ambiente; variáveis ligados ao nível de organização da atividade (tipo de produção direta/indireta, nível de habilidade requerido, regime de contrato de trabalho, estrutura do trabalho – células/linhas de produção, tipo de atividade muscular requerida, interação social, tipo de atividade realizada – simples/múltiplas, tipo de pausas realizadas, controle sobre pausas, preparação para ações, presença de rotação de atividades); variáveis relacionadas ao trabalho em grupo (tipo de flexibilidade, pausas formais/informais, horas extras, trabalho em turnos); demandas de atenção; responsabilidade pela segurança de outros; constrangimentos estruturais do trabalho.

Karasek²² 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.

Uma Análise Ergonômica do Trabalho (AET), segundo Norma Regulamentadora nº 17 – Ergonomia deve abordar no mínimo as seguintes condições de trabalho: “aspectos relacionados ao levantamento, transporte e descarga de materiais, ao mobiliário, aos equipamentos e às condições ambientais do posto de trabalho e à própria organização do trabalho.”¹⁴ (p. 1). Para Wisner e Duraffourg et al. apud Wisner²¹ as principais etapas de uma Análise Ergonômica do Trabalho (AET) são: análise da demanda e proposta de contato; análise do ambiente técnico, econômico e social; análise das atividades e da situação de trabalho e restituição dos resultados; recomendações ergonômicas; validação da intervenção e eficiência das recomendações. E ainda, de acordo com Wisner²³, para desenvolver a análise das atividades e da situação de trabalho é necessário realizar a análise realista do trabalho através da observação dos comportamentos do trabalhador, estudo das atividades motrizes e comunicação e carga de trabalho.

Segundo Guérin et al.²⁴, o objetivo da ergonomia consiste em analisar o trabalho. O trabalho, todavia, pode compreender diversas realidades, sendo que, neste momento, a palavra trabalho é utilizada para designar: condições de trabalho (trabalho penoso, trabalho pesado...), o resultado do trabalho (um trabalho malfeito, um trabalho de primeira...) ou a própria atividade de trabalho (fazer seu trabalho, um trabalho meticuloso, estar sobrecarregado de trabalho...). A Análise Ergonômica do Trabalho (AET) compreende na análise da atividade de trabalho confrontado com a análise de outros componentes do trabalho, ou seja, é a análise das estratégias do trabalhador entre o trabalho prescrito e o trabalho real do sistema homem/tarefa.

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

2.1 OBJETIVO GERAL

Avaliar a percepção dos trabalhadores quanto à facilidade em identificar os fatores organizacionais do trabalho relacionados à sua saúde e segurança no ambiente laboral.

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar as características sociodemográficas da população.
- 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.
- Relacionar a avaliação referente à facilidade na interpretação das questões e na escolha das respostas do instrumento de coleta de dados quanto aos fatores organizacionais relacionados ao trabalho com as características sociodemográficas da população de trabalhadores com o tempo de trabalho na empresa menor ou igual a 5 anos (≤ 5 anos) e maior que 5 anos (> 5 anos) das quatro empresas.

3 MÉTODO

O tipo de pesquisa científica é do tipo observacional, transversal, descritiva e analítica.

3.1 LOCAIS E PERÍODO DA PESQUISA

O estudo teve início em julho de 2013, com o início do desenvolvimento do Projeto de Pesquisa. E foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa, em dezembro de 2013, sob o Parecer nº 480.706 de 05/12/2013, e Certificado de Apresentação para Apreciação Ética (CAAE) - 25590413.8.0000.0081 (Anexo A). O estudo foi realizado em quatro empresas; três dessas empresas são de prestação de serviço, estabelecidas em um mesmo edifício no município de São Bernardo do Campo. A primeira empresa (Empresa 1) é do segmento de desenvolvimento de programas de computador e suporte técnico em recursos humanos; a segunda empresa (Empresa 2), do segmento de administração de pessoal e folha de pagamento; e a terceira empresa (Empresa 3), do segmento de perícia técnica relacionada à segurança e medicina do trabalho. E a quarta empresa (Empresa 4) é do segmento de produção de acessórios ergonômicos, localizada no município de Guarulhos. A coleta de dados ocorreu entre os meses de janeiro e março de 2014.

3.2 POPULAÇÃO E AMOSTRA

A população da pesquisa constituiu-se de um total de 143 trabalhadores, distribuída da seguinte forma nas quatro empresas: Empresa 1 - 60 trabalhadores; Empresa 2 - 35 trabalhadores; Empresa 3 - 23 trabalhadores; e Empresa 4 - 25 trabalhadores.

Os critérios de inclusão foram: sem restrição de gênero, nível hierárquico, grau de instrução, tempo de empresa, ou mesmo, forma de contratação.

Os critérios de exclusão foram: trabalhadores afastados e questionários preenchidos incorretamente e/ou incompletos.

3.3 VARIÁVEIS DA PESQUISA

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. Segue o detalhamento das variáveis nos respectivos grupos:

- Características sociodemográficas: idade, gênero, nível de escolaridade, estado marital, quantidade de filhos, com quem mora e renda pessoal.
- Aspectos relacionados ao trabalho: setor onde trabalha, cargo que possui, tempo de trabalho, carga de trabalho, hora extra e outros locais de trabalho.
- Fatores organizacionais relacionados ao trabalho:
 - a. Processo de trabalho:
 - i. Normas de produção:
 1. padrão de qualidade da produção;
 2. estratégias para o trabalho;
 3. pausas durante a jornada de trabalho;
 4. horários e turnos de trabalho;
 5. refeição durante a jornada de trabalho;
 6. carga horária diária de trabalho.
 - ii. Modos operatórios do trabalho:
 1. flexibilidade nas atividades;
 2. flexibilidade na postura de trabalho;
 3. atividades prescritas e as reais;
 4. tarefas de trabalho.
 - iii. Exigência tempo:
 1. prazo para as tarefas;
 2. flexibilidade nos prazos para as tarefas.
 - iv. Determinação do conteúdo do tempo:
 1. tempo das atividades prescritas;
 2. tempo das atividades reais;
 3. flexibilidade no tempo.

- v. Ritmo de trabalho:
 - 1. imposição das máquinas e/ou processos no trabalho;
 - 2. flexibilidade no trabalho;
 - 3. conteúdo das tarefas do trabalho;
 - 4. riqueza das tarefas do trabalho;
 - 5. exigências cognitivas do trabalho;
 - 6. exigências físicas do trabalho.
- vi. Gestão dos recursos humanos:
 - 1. remuneração do trabalhador;
 - 2. benefícios do trabalhador;
 - 3. desenvolvimento da carreira do trabalhador;
 - 4. treinamentos do trabalhador;
 - 5. incentivos e gestão do desempenho do trabalho.
- b. Característica Humana (comportamento):
 - i. Relacionamentos interpessoais
 - ii. Comunicação no trabalho
 - iii. Estilo da liderança
 - iv. Valores da empresa e trabalhadores
 - v. Absenteísmo dos trabalhadores
 - vi. Controle do trabalhador
 - vii. Avaliação do trabalhador
- c. Maquinários e/ou equipamentos e materiais:
 - i. Padrão de qualidade dos maquinários e/ou equipamentos
 - ii. Manutenção corretiva
 - iii. Manutenção preventiva
 - iv. Manutenção preditiva
 - v. Padrão de qualidade dos materiais
 - vi. Logística dos materiais
 - vii. Processo de qualificação dos fornecedores

3.4 INSTRUMENTO DE PESQUISA

O instrumento de pesquisa foi um questionário (Apêndice A) desenvolvido pelo próprio pesquisador para realizar o seu estudo de pesquisa. Esse instrumento de pesquisa é do tipo fechado e estruturado, que contempla as variáveis de pesquisa citadas no item 3.3; desenvolvido para ser 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 aspecto 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 que aborda o aspecto organizacional relacionado ao trabalho, e a segunda questão para verificar a facilidade para encontrar a resposta da questão que aborda o aspecto organizacional relacionado ao trabalho.

Após a aprovação do Comitê de Ética em Pesquisa, foi realizado um pré-teste com o instrumento de coleta de dados em um pequeno grupo de 15 trabalhadores de empresa similar às presentes na pesquisa, com objetivo de averiguar se as perguntas e respostas estavam concisas. A análise das informações do pré-teste evidenciou que não havia necessidade de ajuste do questionário para facilitar a interpretação das questões e repostas, ou seja, o instrumento de coleta de dados estava adequado para ser aplicado na população em estudo.

3.5 ASPECTOS ÉTICOS DA PESQUISA

O Projeto de pesquisa foi submetido ao Comitê de Ética em Pesquisa para aprovação. A pesquisa foi aprovada sob o Parecer nº 480.706 de 05/12/2013, e Certificado de Apresentação para Apreciação Ética (CAAE) - 25590413.8.0000.0081 (Anexo A). Portanto houve necessidade da entrega de uma carta de autorização (Apêndice B) para cada uma das quatro empresas, dessa maneira, respeitando os

aspectos éticos e, ainda, para que as mesmas tomassem ciência e aprovassem a pesquisa. Após a aprovação das quatro empresas, foi entregue aos coparticipantes uma declaração (Apêndice C) para que ficassem cientes de sua corresponsabilidade como instituições coparticipantes da pesquisa e de seu compromisso no resguardo da segurança e bem-estar dos sujeitos de pesquisa nelas recrutados, dispondo de infraestrutura necessária para a garantia de segurança e bem-estar.

Antes de realizar a atividade de coleta de dados com o trabalhador, deixaram-se claras questões como o anonimato no preenchimento do questionário; a participação voluntária em todas as etapas da pesquisa, esclarecido que poderiam retirar-se em qualquer momento que desejassem; e ainda, foi entregue a carta de informação e esclarecimento ao sujeito de pesquisa (Apêndice D). Após essa explicação, e principalmente, da concordância do trabalhador, é que o mesmo assinou o termo de consentimento livre e esclarecido (Apêndice E).

3.6 RECRUTAMENTO DOS SUJEITOS DA PESQUISA

O recrutamento dos sujeitos da pesquisa iniciou-se com a divulgação da própria pesquisa por meio de uma comunicação interna da alta diretoria para todos os trabalhadores. Posteriormente, foi mantido um diálogo inicial com os coordenadores explanando o estudo de pesquisa e averiguando quais eram os melhores dias da semana e horário para aplicar o questionário aos trabalhadores, de forma que puderam responder com tranquilidade e sem que os mesmos se sentissem constrangidos.

3.7 COLETA DE DADOS

A estratégia adotada nas empresas, para que se tivesse uma maior adesão dos trabalhadores em responder ao questionário foi:

- No dia da aplicação do questionário, primeiramente, foi recebida a autorização do coordenador, e, assim, iniciou-se a aproximação aos trabalhadores.
- 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.

- O tempo que os trabalhadores disseram ter gasto para responder o questionário foi de 10 a 20 min.

- Um dia após a entrega do questionário, o pesquisador retornou ao setor e recolheu os questionários, um a um, com cada trabalhador.

3.8 ANÁLISE DE DADOS

Os resultados foram fechados de acordo com a sequência das respostas na escala do tipo Likert.

3.9 ANÁLISE ESTATÍSTICA

Para análise dos resultados foram aplicados o Teste de Wilcoxon (z), 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 nulidade²⁵.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Os resultados da pesquisa estão dispostos, inicialmente, de forma descritiva quanto à caracterização da percepção dos trabalhadores; à identificação dos fatores organizacionais do trabalho; às características sociodemográficas da população; aos aspectos relacionados ao trabalho da população; 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 escolha do fator tempo de trabalho na empresa é justificada pela grande importância que John Gardner, Paulo Freire e Lev Semenovich Vygotsky dão ao fator vivência ou experiências passadas no processo de aprendizagem do homem. Para Gardner²⁶, 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 Freire²⁷, 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 Vygotsky²⁸, 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.

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 e > 5 anos

	< 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
> 5 anos	--	--	--	31 (57,4 %)	11 (20,4 %)	5 (9,2 %)	7 (13,0 %)	54
Total	8	24	57	31	11	5	7	143

Fonte: Dados da Pesquisa

4.1 CARACTERIZAÇÃO DA PERCEPÇÃO DOS TRABALHADORES DAS EMPRESAS ESTUDADAS QUANTO À IDENTIFICAÇÃO DOS FATORES ORGANIZACIONAIS DO TRABALHO

A seguir é descrito os resultados do grau de resposta positiva quanto aos fatores organizacionais do trabalho referentes às 33 questões do instrumento de pesquisa, divididas em três dimensões: processo de trabalho, característica humana (comportamento) e maquinários e/ou equipamentos e materiais.

Já a relação entre o grupo de trabalhadores com tempo de trabalho na empresa ≤ 5 anos com o grupo de > 5 anos no grau de resposta positiva na dimensão processo de trabalho deu-se como descrito nas Tabelas 2a, 2b, 2c e 2d, houve significância estatística quando realizado o Teste Quiquadrado (X^2) e Teste Exato de Fisher (p) em seis questões (Questões 2, 4, 9, 13, 16 e 20) das 20 totais.

Tabela 2a - Trabalhadores com tempo de empresa ≤ 5 anos e > 5 anos quanto à dimensão Processo de Trabalho segundo ao Grau de resposta positiva; e aos resultados do Teste Quiquadrado (X^2) e Teste Exato de Fisher (p): (Questões 1 a 5)

		Processo de Trabalho					X^2 (p)
		Sempre	Com Muita Frequência	Às Vezes	Quase Nunca	Nunca	
1. Você participa do planejamento dos novos trabalhos? (Questão 1)	≤ 5 anos	18 (20,2%)	18 (20,2%)	28 (31,5%)	17 (19,1%)	8 (9,0%)	3,98 (p=0,4085)
	> 5 anos	12 (22,2%)	16 (29,6%)	18 (33,3%)	5 (9,3%)	3 (5,6%)	
2. As exigências de produção são compatíveis com os níveis de qualidade e/ou de segurança do trabalho estabelecidos pela própria empresa? (Questão 2)	≤ 5 anos	49 (55,1%)	18 (20,2%)	18 (20,2%)	4 (4,5%)	0 (0,0%)	14,11 (p=0,0028)
	> 5 anos	25 (46,3%)	25 (46,3%)	4 (7,4%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	
3. Você conhece todos os detalhes para executar estas tarefas? (Questão 3)	≤ 5 anos	40 (44,9%)	40 (44,9%)	8 (9,0%)	1 (1,2%)	0 (0,0%)	1,55 (p=0,6689)
	> 5 anos	26 (48,1%)	25 (46,3%)	2 (3,7%)	1 (1,9%)	0 (0,0%)	
4. Você pode realizar pequenas pausas para descanso durante o horário de trabalho? (Questão 4)	≤ 5 anos	36 (40,4%)	16 (18,0%)	16 (18,0%)	7 (7,9%)	14 (15,7%)	47,08 (p<0,0001)
	> 5 anos	24 (44,4%)	14 (25,9%)	13 (24,1%)	1 (1,9%)	2 (3,7%)	
5. O seu horário e turno de trabalho são mudados conforme a necessidade da empresa? (Questão 5)	≤ 5 anos	34 (38,2%)	20 (22,5%)	22 (24,7%)	2 (2,2%)	11 (12,4%)	5,30 (p=0,2577)
	> 5 anos	15 (27,8%)	21 (38,9%)	12 (22,2%)	3 (5,6%)	3 (5,6%)	

Fonte: Dados da Pesquisa

Tabela 2b - Trabalhadores com tempo de empresa ≤ 5 anos e > 5 anos quanto à dimensão Processo de Trabalho segundo ao Grau de resposta positiva; e aos resultados do Teste Quiquadrado (X^2) e Teste Exato de Fisher (p): (Questões 6 a 10)

		Processo de Trabalho					X^2 (p)
		Sempre	Com Muita Frequência	Às Vezes	Quase Nunca	Nunca	
6. Você consegue realizar as refeições durante o horário de trabalho? (Questão 6)	≤ 5 anos	60 (67,4%)	18 (20,2%)	6 (6,7%)	2 (2,2%)	3 (3,4%)	4,81 (p=0,3073)
	> 5 anos	29 (53,7%)	18 (33,3%)	5 (9,3%)	0 (0,0%)	2 (3,7%)	
7. Você necessita realizar hora extra? (Questão 7)	≤ 5 anos	19 (21,3%)	29 (32,6%)	33 (37,1%)	5 (5,6%)	3 (3,4%)	6,74 (p=0,1501)
	> 5 anos	6 (11,1%)	15 (27,8%)	27 (50,0%)	6 (11,1%)	0 (0,0%)	
8. Você pode escolher a melhor estratégia (para você)? (Questão 8)	≤ 5 anos	26 (29,2%)	29 (32,6%)	25 (28,1%)	6 (6,7%)	3 (3,4%)	8,63 (p=0,0709)
	> 5 anos	20 (37,0%)	24 (44,5%)	10 (18,5%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	
9. Você pode escolher a melhor postura (para você) (sentado e/ou em pé)? (Questão 9)	≤ 5 anos	46 (51,7%)	10 (11,2%)	16 (18,0%)	7 (7,9%)	10 (11,2%)	10,85 (p=0,0283)
	> 5 anos	39 (72,2%)	8 (14,8%)	4 (7,4%)	0 (0,0%)	3 (5,6%)	
10. Para atingir as exigências de produção, você precisa adotar estratégias que não são as apresentadas pela empresa? (Questão 10)	≤ 5 anos	27 (30,4%)	23 (25,8%)	29 (32,6%)	5 (5,6%)	5 (5,6%)	2,69 (p=0,6103)
	> 5 anos	22 (40,7%)	14 (25,9%)	14 (25,9%)	1 (1,9%)	3 (5,6%)	

Fonte: Dados da Pesquisa

Tabela 2c - Trabalhadores com tempo de empresa ≤ 5 anos e > 5 anos quanto à dimensão Processo de Trabalho segundo ao Grau de resposta positiva; e aos resultados do Teste Quiquadrado (X^2) e Teste Exato de Fisher (p): (Questões 11 a 15)

		Processo de Trabalho					X^2 (p)
		Sempre	Com Muita Frequência	Às Vezes	Quase Nunca	Nunca	
11. Você tem flexibilidade no tempo (para mais ou menos) para cumprir o prazo? (Questão 11)	≤ 5 anos	23 (25,9%)	21 (23,6%)	35 (39,3%)	6 (6,7%)	4 (4,5%)	7,12 (p=0,1297)
	> 5 anos	9 (16,7%)	15 (27,8%)	29 (53,7%)	1 (1,8%)	0 (0,0%)	
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)	≤ 5 anos	32 (36,0%)	27 (30,3%)	20 (22,5%)	7 (7,9%)	3 (3,3%)	1,81 (p=0,7716)
	> 5 anos	15 (27,8%)	18 (33,2%)	15 (27,8%)	3 (5,6%)	3 (5,6%)	
13. O ritmo de trabalho é imposto por uma máquina (linha de produção)? (Questão 13)	≤ 5 anos	60 (67,5%)	5 (5,6%)	6 (6,7%)	5 (5,6%)	13 (14,6%)	8,44 (p=0,0768)
	> 5 anos	47 (87,0%)	1 (1,8%)	3 (5,6%)	0 (0,0%)	3 (5,6%)	
14. As tarefas são motivadoras e socialmente importantes? (Questão 14)	≤ 5 anos	33 (37,1%)	23 (25,8%)	22 (24,7%)	4 (4,5%)	7 (7,9%)	3,44 (p=0,4864)
	> 5 anos	19 (35,2%)	21 (38,9%)	10 (18,5%)	2 (3,7%)	2 (3,7%)	
15. As tarefas são compatíveis com o seu atual conhecimento? (Questão 15)	≤ 5 anos	36 (40,4%)	38 (42,7%)	12 (13,5%)	3 (3,4%)	0 (0,0%)	10,06 (p=0,0181)
	> 5 anos	33 (61,1%)	20 (37,0%)	1 (1,9%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	

Fonte: Dados da Pesquisa

Tabela 2d - Trabalhadores com tempo de empresa ≤ 5 anos e > 5 anos quanto à dimensão Processo de Trabalho segundo ao Grau de resposta positiva; e aos resultados do Teste Quiquadrado (X^2) e Teste Exato de Fisher (p): (Questões 16 a 20)

		Processo de Trabalho					X^2 (p)
		Sempre	Com Muita Frequência	Às Vezes	Quase Nunca	Nunca	
16. As tarefas são exigidas esforço tal que no final do dia você está exausto? (Questão 16)	≤ 5 anos	9 (10,2%)	13 (14,6%)	40 (44,9%)	10 (11,2%)	17 (19,1%)	9,75 (p=0,0449)
	> 5 anos	5 (9,3%)	5 (9,3%)	31 (57,4%)	11 (20,4%)	2 (3,7%)	
17. O salário é pago corretamente? (Questão 17)	≤ 5 anos	77 (86,5%)	8 (9,0%)	4 (4,5%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	3,75 (p=0,1535)
	> 5 anos	52 (96,2%)	1 (1,9%)	1 (1,9%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	
18. Os benefícios oferecidos estão disponíveis quando necessita utilizá-los? (Questão 18)	≤ 5 anos	65 (73,1%)	14 (15,7%)	6 (6,7%)	1 (1,1%)	3 (3,4%)	7,24 (p=0,1237)
	> 5 anos	49 (90,7%)	4 (7,4%)	1 (1,9%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	
19. Existe uma preocupação quanto à política de carreira? (Questão 19)	≤ 5 anos	32 (36,0%)	19 (21,3%)	17 (19,1%)	13 (14,6%)	8 (9,0%)	1,05 (p=0,9016)
	> 5 anos	22 (40,7%)	9 (16,7%)	12 (22,2%)	6 (11,1%)	5 (9,3%)	
20. Os treinamentos desenvolvidos pela organização são compatíveis com as necessidades do trabalho? (Questão 20)	≤ 5 anos	45 (50,6%)	23 (25,8%)	13 (14,6%)	4 (4,5%)	4 (4,5%)	10,15 (p=0,0380)
	> 5 anos	18 (33,3%)	18 (33,3%)	17 (31,5%)	1 (1,9%)	0 (0,0%)	

Fonte: Dados da Pesquisa

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 resposta positiva na

dimensão característica humana (comportamento), esta é descrita nas Tabelas 3a e 3b, houve significância estatística quando realizado o Teste Quiquadrado (X^2) e Teste Exato de Fisher (p) em apenas uma questão (Questão 32) das oito questões totais.

Tabela 3a - Trabalhadores com tempo de empresa ≤ 5 anos e > 5 anos quanto à dimensão Característica Humana (comportamento) segundo ao Grau de resposta positiva; e aos resultados do Teste Quiquadrado (X^2) e Teste Exato de Fisher (p): (Questões 21 a 24)

		Característica Humana (comportamento)					X^2 (p)
		Sempre	Com Muita Frequência	Às Vezes	Quase Nunca	Nunca	
1. Quando ocorre algum problema pessoal, existe uma boa relação entre você, colegas de trabalho e chefia? (Questão 21)	≤ 5 anos	52 (58,4%)	18 (20,2%)	12 (13,5%)	4 (4,5%)	3 (3,4%)	3,43 (p=0,4879)
	> 5 anos	35 (64,8%)	13 (24,1%)	4 (7,4%)	2 (3,7%)	0 (0,0%)	
2. Quando ocorre algum problema que afetará a exigência de produção, a comunicação entre você e a chefia é rápida? (Questão 22)	≤ 5 anos	55 (61,8%)	24 (27,0%)	5 (5,6%)	3 (3,4%)	2 (2,2%)	3,20 (p=0,5257)
	> 5 anos	36 (66,7%)	11 (20,4%)	5 (9,3%)	2 (3,6%)	0 (0,0%)	
3. Quando ocorre algum problema de falta de ética, a empresa rapidamente mostra os valores positivos que divulga? (Questão 23)	≤ 5 anos	36 (40,5%)	20 (22,5%)	26 (29,2%)	6 (6,7%)	1 (1,1%)	4,38 (p=0,3576)
	> 5 anos	26 (48,2%)	14 (25,9%)	10 (18,5%)	2 (3,7%)	2 (3,7%)	
4. Relação entre você e a sua chefia é de confiança e respeito? (Questão 24)	≤ 5 anos	66 (74,3%)	14 (15,7%)	6 (6,7%)	1 (1,1%)	2 (2,2%)	1,54 (p=0,8204)
	> 5 anos	39 (72,2%)	10 (18,5%)	4 (7,4%)	1 (1,9%)	0 (0,0%)	

Fonte: Dados da Pesquisa

Tabela 3b - Trabalhadores com tempo de empresa ≤ 5 anos e > 5 anos quanto à dimensão Característica Humana (comportamento) segundo ao Grau de resposta positiva; e aos resultados do Teste Quiquadrado (X^2) e Teste Exato de Fisher (p): (Questões 25 e 26; 32 e 33)

		Característica Humana (comportamento)					X^2 (p)
		Sempre	Com Muita Frequência	Às Vezes	Quase Nunca	Nunca	
5. Existem colegas de trabalho da sua equipe que estão ausentes? (Questão 25)	≤ 5 anos	12 (13,4%)	24 (27,0%)	34 (38,2%)	11 (12,4%)	8 (9,0%)	5,77 (p=0,2177)
	> 5 anos	7 (12,9%)	15 (27,7%)	28 (51,9%)	3 (5,6%)	1 (1,9%)	
6. Você necessita ficar em alerta devido a uma possível situação de violência, assalto ou roubo? (Questão 26)	≤ 5 anos	65 (73,0%)	8 (9,0%)	7 (7,9%)	1 (1,1%)	8 (9,0%)	6,78 (p=0,1478)
	> 5 anos	42 (77,7%)	7 (13,0%)	3 (5,6%)	2 (3,7%)	0 (0,0%)	
7. O seu resultado produtivo é controlado em todas as etapas do seu trabalho? (Questão 32)	≤ 5 anos	1 (1,1%)	11 (12,4%)	17 (19,1%)	26 (29,2%)	34 (38,2%)	9,49 (p=0,0500)
	> 5 anos	4 (7,4%)	1 (1,9%)	15 (27,8%)	14 (25,9%)	20 (37,0%)	
8. Após os treinamentos, ocorrem avaliações para verificar o seu aprendizado? (Questão 33)	≤ 5 anos	21 (23,7%)	12 (13,5%)	23 (25,8%)	23 (25,8%)	10 (11,2%)	3,02 (p=0,5543)
	> 5 anos	17 (31,5%)	7 (13,0%)	14 (25,9%)	8 (14,8%)	8 (14,8%)	

Fonte: Dados da Pesquisa

E, por último, 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 resposta positiva na dimensão maquinários e/ou equipamentos e materiais, esse resultado é elencado na Tabela 4, houve significância estatística quando realizado o Teste

Quiquadrado (X^2) e Teste Exato de Fisher (p) também em apenas em uma questão (Questão 27) das oito totais.

Tabela 4 - Trabalhadores com tempo de empresa ≤ 5 anos e > 5 anos quanto à dimensão Maquinários e/ou Equipamentos e Materiais segundo ao Grau de resposta positiva; e aos resultados do Teste Quiquadrado (X^2) e Teste Exato de Fisher (p): (Questões 27 a 31)

		Maquinários e/ou Equipamentos e Materiais					X^2 (p)
		Sempre	Com Muita Frequência	Às Vezes	Quase Nunca	Nunca	
1. Máquinas/ equipamentos/ ferramentas utilizados apresentam problemas? (Questão 27)	≤ 5 anos	13 (14,5%)	24 (27,0%)	37 (41,6%)	8 (9,0%)	7 (7,9%)	13,03 (p=0,0112)
	> 5 anos	9 (16,6%)	27 (50,0%)	17 (31,5%)	0 (0,0%)	1 (1,9%)	
2. Existe uma preocupação quanto à manutenção preventiva das máquinas/ equipamentos/ ferramentas? (Questão 28)	≤ 5 anos	24 (27,0%)	30 (33,7%)	15 (16,9%)	15 (16,9%)	5 (5,5%)	2,68 (p=0,6119)
	> 5 anos	19 (35,2%)	14 (25,9%)	12 (22,2%)	6 (11,1%)	3 (5,6%)	
3. Materiais/matérias-primas utilizados apresentam problemas? (Questão 29)	≤ 5 anos	19 (21,3%)	33 (37,1%)	25 (28,1%)	3 (3,4%)	9 (10,1%)	7,58 (p=0,1083)
	> 5 anos	19 (35,2%)	20 (37,0%)	14 (25,9%)	0 (0,0%)	1 (1,9%)	
4. Materiais/matérias-primas utilizados estão disponíveis? (Questão 30)	≤ 5 anos	53 (59,6%)	25 (28,1%)	10 (11,2%)	0 (0,0%)	1 (1,1%)	6,66 (p=0,0839)
	> 5 anos	37 (68,5%)	16 (29,6%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	1 (1,9%)	
5. Existe uma preocupação quanto à compra dos materiais/ matérias-primas? (Questão 31)	≤ 5 anos	42 (47,2%)	27 (30,3%)	12 (13,5%)	1 (1,1%)	7 (7,9%)	5,92 (p=0,2047)
	> 5 anos	27 (50,0%)	10 (18,5%)	6 (11,1%)	3 (5,6%)	8 (14,8%)	

Fonte: Dados da Pesquisa

4.2 CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS DA POPULAÇÃO

No grupo de trabalhadores com tempo de trabalho na empresa ≤ 5 anos, segundo a idade em anos completos, os valores máximo, mínimo, da mediana e da média aritmética encontrados foram de 65 anos, 16 anos, 30 anos e 31,3 anos, respectivamente; no grupo de trabalhadores com tempo de trabalho na empresa > 5 anos, os valores foram 73 anos, 23 anos, 39 anos e 40,9 anos, respectivamente, conforme Tabela 5.

Tabela 5 - Trabalhadores com tempo de empresa ≤ 5 anos e > 5 anos segundo a Idade em anos completos

	≤ 5 anos	> 5 anos
	N	N
Máximo	65	73
Mínimo	16	23
Mediana	30	39
Média	31,3	40,9

Fonte: Dados da Pesquisa

Segundo o gênero, foi possível detectar que o gênero feminino representou 46,9% da população da pesquisa e o masculino 53,1%. Especificamente no grupo de trabalhadores com tempo de trabalho na empresa ≤ 5 anos, o gênero feminino constituiu 57,3% e 42,7% gênero masculino; enquanto que o grupo de trabalhadores com tempo de trabalho na empresa > 5 anos, o gênero feminino constitui 29,6% e o masculino 70,4%. Ao passo que o resultado do Teste Quiquadrado mostra que o número de trabalhadoras com ≤ 5 anos é significativamente maior do que o de trabalhadores (Tabela 6).

Tabela 6 - Trabalhadores com tempo de empresa <= 5 anos e > 5 anos segundo ao Gênero

	Feminino	Masculino	Total	Feminino
	N	N		%
<= 5 anos	51	38	89	57,3
> 5 anos	16	38	54	29,6
Total	67	76	143	46,9

Teste Quiquadrado
 $X^2 = 10,34$ (p = 0,0013)

Trabalhadores com <= 5 anos
 Masculino < Feminino

Fonte: Dados da Pesquisa

Quanto ao estado marital, a população da pesquisa possuía 54,5% de trabalhadores com companheiro e 45,5% sem companheiro. Notadamente no grupo de trabalhadores com tempo de trabalho na empresa <= 5 anos, o estado marital com companheiro constituiu 42,7% e 57,3% sem companheiro; no grupo de trabalhadores com tempo de trabalho na empresa > 5 anos, o estado marital com companheiro representou 74,1% e o sem companheiro 25,9%. Enquanto que o resultado do Teste Quiquadrado mostra que o número de trabalhadores com companheiro com <= 5 anos é significativamente menor do que o de trabalhador sem companheiro, como é possível observar na Tabela 7.

Tabela 7 - Trabalhadores com tempo de empresa <= 5 anos e > 5 anos segundo ao Estado marital

	Com companheiro	Sem Companheiro	Total	Com companheiro
	N	N		%
<= 5 anos	38	51	89	42,7
> 5 anos	40	14	54	74,1
Total	78	65	143	54,5

Teste Quiquadrado
 $X^2 = 13,35$ (p = 0,0003)

Trabalhadores com <= 5 anos
 Com companheiro < Sem companheiro

Fonte: Dados da Pesquisa

O nível de escolaridade da população da pesquisa é descrito na Tabela 8. No grupo de trabalhadores com tempo de trabalho na empresa <= 5 anos, o nível

fundamental, nível médio e o nível superior completo constituíram respectivamente 11,3%, 44,9% e 43,8%. É importante salientar que, no grupo de nível médio completo, 18,0% possuía o nível superior incompleto; e no grupo de nível superior completo, apenas 9,0% possuía pós-graduação completa. Para o grupo de trabalhadores com tempo de trabalho na empresa > 5 anos, as porcentagens foram respectivamente, 1,8%, 16,7% e 81,5%. É importante também salientar que, no grupo de nível superior completo, 29,6% possuíam pós-graduação completa. Quanto ao nível de escolaridade fundamental, médio e superior, os trabalhadores <= 5 anos representaram 90,9%, 81,6% e 47,0%, enquanto que os trabalhadores > 5 anos representaram 9,1%, 18,4% e 53,0% respectivamente. Ao mesmo tempo o resultado do Teste Quiquadrado mostra que o número de trabalhadores <= 5 anos com nível de escolaridade fundamental e médio é significativamente maior do que o de trabalhadores com > 5 anos.

Tabela 8 - Trabalhadores com tempo de empresa <= 5 anos e > 5 anos segundo ao Nível de escolaridade

	<= 5 anos		> 5 anos		Total	<= 5 anos
	N	%	N	%		%
Fundamental	10	11,3	1	1,8	11	90,9
Médio	40	44,9	9	16,7	49	81,6
Superior	39	43,8	44	81,5	83	47,0
Total	89		54		143	62,2

Teste Quiquadrado
 $\chi^2 = 19,90$ ($p < 0,0001$)

Trabalhadores com <= 5 anos
Superior < Fundamental e Médio

Fonte: Dados da Pesquisa

Segundo a renda pessoal, no grupo de trabalhadores com tempo de trabalho na empresa <= 5 anos, 80,8% dos trabalhadores recebiam entre 1 a 4 salários mínimos (SM); enquanto que o grupo de trabalhadores com tempo de trabalho na empresa > 5 anos representou apenas 18,5% nesta mesma faixa, porém 81,5% dos trabalhadores recebiam acima de 4 SM, sendo a maior faixa de renda encontrava-se entre 6 a 8 SM com 27,8%. No tocante à renda pessoal de 1 até 2 SM e de 2 a 4 SM, os trabalhadores <= 5 anos representavam 94,7% e 81,8%, enquanto que os

trabalhadores > 5 anos representavam 5,3% e 18,2% respectivamente; e para renda acima de 8 SM os trabalhadores <= 5 anos representavam 0,0%. Enquanto que o resultado do Teste Quiquadrado mostra que o número de trabalhadores <= 5 anos com renda pessoal menor é significativamente maior do que o de trabalhadores com > 5 anos, de acordo com Tabela 9.

Tabela 9 - Trabalhadores com tempo de empresa <= 5 anos e > 5 anos segundo a Renda pessoal

	<= 5 anos		> 5 anos		Total	<= 5 anos
	N	%	N	%		%
1 - 2 SM	36	40,4	2	3,7	38	94,7
2 4 SM	36	40,4	8	14,8	44	81,8
4 6 SM	15	16,9	9	16,7	24	62,5
6 8 SM	2	2,3	15	27,8	17	11,8
8 10SM	0	0,0	9	16,7	9	0,0
> 10 SM	0	0,0	11	20,3	11	0,0
Total	89		54		143	62,2

Teste Quiquadrado
 $X^2 = 76,65$ ($p < 0,0001$)

Trabalhadores com <= 5 anos
 Renda Maior < Renda Menor

Fonte: Dados da Pesquisa

4.3 ASPECTOS RELACIONADOS AO TRABALHO DA POPULAÇÃO

A jornada de trabalho (semanal) da pesquisa é descrita na Tabela 10. No grupo de trabalhadores com tempo de trabalho na empresa <= 5 anos, a jornada de trabalho <= 30h e > 30h constituiu respectivamente 6,8% e 93,2%; no grupo de trabalhadores com tempo de trabalho na empresa > 5 anos, 100,0% trabalhavam acima de 30h semanais. Quanto à jornada de trabalho (semanal) > 30h, os trabalhadores <= 5 anos representavam 60,6%, enquanto que os trabalhadores > 5 anos representavam 39,4% respectivamente. Ao mesmo tempo, o resultado do Teste Exato de Fisher revela que não há diferença com significância entre o grupo

de trabalhadores com tempo de trabalho na empresa ≤ 5 anos com o grupo de > 5 anos segundo a jornada de trabalho (semanal).

Tabela 10 - Trabalhadores com tempo de empresa ≤ 5 anos e > 5 anos segundo a Jornada de trabalho (semanal)

	≤ 5 anos		> 5 anos		Total	≤ 5 anos
	N	%	N	%		%
$\leq 30h$	6	6,8	0	0,0	6	100,0
$> 30h$	83	93,2	54	100,0	137	60,6
Total	89		54		143	62,2

Teste Exato de Fisher
($p = 0,0832$)

Não há $\neq$ entre ≤ 5 anos e > 5 anos

Fonte: Dados da Pesquisa

Quanto às horas extras semanais no último mês, como é descrito na Tabela 11, no grupo de trabalhadores com tempo de trabalho na empresa ≤ 5 anos, 57,3% não realizaram horas extras, porém 15,7% realizaram mais de 5h semanal; enquanto que no grupo de trabalhadores com tempo de trabalho na empresa > 5 anos, 61,1% também não realizaram horas extras, e 11,1% fizeram mais de 5h semanal. Ao passo que o resultado do Teste Quiquadrado mostra que não há diferença com significância entre o grupo de trabalhadores com tempo de trabalho na empresa ≤ 5 anos e > 5 anos segundo as horas extras semanais no último mês.

Tabela 11 - Trabalhadores com tempo de empresa ≤ 5 anos e > 5 anos segundo as horas extras semanais no último mês

	≤ 5 anos		> 5 anos		Total	≤ 5 anos
	N	%	N	%		%
Não realiza	51	57,3	33	61,1	84	60,7
1 - 2h	16	18,0	12	22,2	28	57,1
2 - 5h	8	9,0	3	5,6	11	72,7
$> 5h$	14	15,7	6	11,1	20	70,0
Total	89		54		143	62,2

Teste Quiquadrado
 $\chi^2 = 1,42$ ($p = 0,2334$)

Não há $\neq$ entre ≤ 5 anos e > 5 anos

Fonte: Dados da Pesquisa

Na Tabela 12, aponta-se a existência ou não de um segundo local de trabalho, no grupo de trabalhadores com tempo de trabalho na empresa ≤ 5 anos, apenas 2,2% possuíam outro local de trabalho, enquanto que no grupo de trabalhadores com tempo de trabalho na empresa > 5 anos, 7,4% trabalhavam em outro local. Ao mesmo tempo, o resultado do Teste Exato de Fisher mostra que não há diferença com significância entre o grupo de trabalhadores com tempo de trabalho na empresa ≤ 5 anos e > 5 anos segundo o trabalhar em outro lugar.

Tabela 12 - Trabalhadores com tempo de empresa ≤ 5 anos e > 5 anos segundo o trabalhar em outro local

	Sim	Não	Total	Sim
	N	N		%
≤ 5 anos	2	87	89	2,2
> 5 anos	4	50	54	7,4
Total	6	137	143	4,2

Teste Exato de Fisher
($p = 0,1992$)

Não há $\neq$ entre ≤ 5 anos e > 5 anos

Fonte: Dados da Pesquisa

4.4 FACILIDADE DOS TRABALHADORES NA INTERPRETAÇÃO DAS QUESTÕES E NA ESCOLHA DAS RESPOSTAS QUANTO AOS FATORES ORGANIZACIONAIS RELACIONADOS AO TRABALHO

Conforme é descrito na Tabela 13, 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 13, 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 13 - Trabalhadores com tempo de empresa ≤ 5 anos (89) e ≥ 5 anos (54) quanto à dimensão 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

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 na dimensão processo de trabalho, esses dados são elencados nas

Tabelas 14a, 14b, 14c e 14d, não houve significância estatística quando realizado o Teste Quiquadrado (X^2) e Teste Exato de Fisher (p) em nenhuma das 20 questões.

Tabela 14a - Trabalhadores com tempo de empresa ≤ 5 anos e > 5 anos quanto à dimensão Processo de Trabalho segundo ao Grau de facilidade na Interpretação das questões; e aos resultados do Teste Quiquadrado (X^2) e Teste Exato de Fisher (p): (Questões 1 a 5)

	Processo de Trabalho						X² (p)
	Interpretação das questões						
	<= 5 anos			> 5 anos			
	Sim	Parcial	Não	Sim	Parcial	Não	
1. Você participa do planejamento dos novos trabalhos? (Questão 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. As exigências de produção são compatíveis com os níveis de qualidade e/ou de segurança do trabalho estabelecidos pela própria empresa? (Questão 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. Você conhece todos os detalhes para executar estas tarefas? (Questão 3)	86 (96,6%)	3 (3,4%)	0 (0,0%)	53 (98,1%)	1 (1,9%)	0 (0,0%)	-- (p=0,5134)
4. Você pode realizar pequenas pausas para descanso durante o horário de trabalho? (Questão 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. O seu horário e turno de trabalho são mudados conforme a necessidade da empresa? (Questão 5)	83 (93,3%)	4 (4,5%)	2 (2,2%)	51 (94,4%)	2 (3,7%)	1 (1,9%)	0,08 (p=0,9607)

Fonte: Dados da Pesquisa

Tabela 14b - Trabalhadores com tempo de empresa ≤ 5 anos e > 5 anos quanto à dimensão Processo de Trabalho segundo ao Grau de facilidade na interpretação das questões; e aos resultados do Teste Quiquadrado (X^2) e Teste Exato de Fisher (p): (Questões 6 a 10)

	Processo de Trabalho						X² (p)
	Interpretação das questões						
	<= 5 anos			> 5 anos			
	Sim	Parcial	Não	Sim	Parcial	Não	
6. Você consegue realizar as refeições durante o horário de trabalho? (Questão 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. Você necessita realizar hora extra? (Questão 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. Você pode escolher a melhor estratégia (para você)? (Questão 8)	88 (98,9%)	1 (1,1%)	0 (0,0%)	53 (98,1%)	1 (1,9%)	0 (0,0%)	-- (p=0,6143)
9. Você pode escolher a melhor postura (para você) (sentado e/ou em pé)? (Questão 9)	86 (96,6%)	3 (3,4%)	0 (0,0%)	53 (98,1%)	1 (1,9%)	0 (0,0%)	-- (p=0,5134)
10. Para atingir as exigências de produção, você precisa adotar estratégias que não são as apresentadas pela empresa? (Questão 10)	77 (86,6%)	10 (11,2%)	2 (2,2%)	51 (94,4%)	2 (3,7%)	1 (1,9%)	2,53 (p=0,2818)

Fonte: Dados da Pesquisa

Tabela 14c - Trabalhadores com tempo de empresa ≤ 5 anos e > 5 anos quanto à dimensão Processo de Trabalho segundo ao Grau de facilidade na interpretação das questões; e aos resultados do Teste Quiquadrado (X^2) e Teste Exato de Fisher (p): (Questões 11 a 15)

	Processo de Trabalho						X² (p)
	Interpretação das questões						
	<= 5 anos			> 5 anos			
	Sim	Parcial	Não	Sim	Parcial	Não	
11. Você tem flexibilidade no tempo (para mais ou menos) para cumprir o prazo? (Questão 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. Todas as atividades necessárias para executar a tarefa são reconhecidas e levadas em consideração no cálculo do tempo de execução desta tarefa? (Questão 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. O ritmo de trabalho é imposto por uma máquina (linha de produção)? (Questão 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. As tarefas são motivadoras e socialmente importantes? (Questão 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. As tarefas são compatíveis com o seu atual conhecimento? (Questão 15)	86 (96,6%)	2 (2,2%)	1 (1,1%)	52 (96,3%)	2 (3,7%)	0 (0,0%)	0,86 (p=0,6599)

Fonte: Dados da Pesquisa

Tabela 14d - Trabalhadores com tempo de empresa ≤ 5 anos e > 5 anos quanto à dimensão Processo de Trabalho segundo ao Grau de facilidade na interpretação das questões; e aos resultados do Teste Quiquadrado (X^2) e Teste Exato de Fisher (p): (Questões 16 a 20)

	Processo de Trabalho						X² (p)
	Interpretação das questões						
	<= 5 anos			> 5 anos			
	Sim	Parcial	Não	Sim	Parcial	Não	
16. As tarefas são exigidas esforço tal que no final do dia você está exausto? (Questão 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. O salário é pago corretamente? (Questão 17)	89 (100,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	52 (96,3%)	2 (3,7%)	0 (0,0%)	-- (p=0,1409)
18. Os benefícios oferecidos estão disponíveis quando necessita utilizá- los? (Questão 18)	88 (98,9%)	1 (1,1%)	0 (0,0%)	54 (100,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	-- (p=0,6224)
19. Existe uma preocupação quanto à política de carreira? (Questão 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. Os treinamentos desenvolvidos pela organização são compatíveis com as necessidades do trabalho? (Questão 20)	87 (97,8%)	2 (2,2%)	0 (0,0%)	53 (98,1%)	1 (1,9%)	0 (0,0%)	-- (p=0,6811)

Fonte: Dados da Pesquisa

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 na dimensão característica humana (comportamento), esses são indicados nas Tabelas 15a e 15b, não houve significância estatística quando realizado o Teste Quiquadrado (X^2) e Teste Exato de Fisher (p) em nenhuma das oito questões.

**Tabela 15a - Trabalhadores com tempo de empresa ≤ 5 anos e > 5 anos quanto à dimensão Característica Humana (comportamento) segundo ao Grau de facilidade na Interpretação das questões; e aos resultados do Teste Quiquadrado (X^2) e Teste Exato de Fisher (p):
(Questões 21 a 24)**

	Característica Humana (comportamento)						X² (p)
	Interpretação das questões						
	<= 5 anos			> 5 anos			
	Sim	Parcial	Não	Sim	Parcial	Não	
1. Quando ocorre algum problema pessoal, existe uma boa relação entre você, colegas de trabalho e chefia? (Questão 21)	89 (100,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	53 (98,1%)	1 (1,9%)	0 (0,0%)	-- (p=0,3776)
2. Quando ocorre algum problema que afetará a exigência de produção, a comunicação entre você e a chefia é rápida? (Questão 22)	89 (100,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	53 (98,1%)	1 (1,9%)	0 (0,0%)	-- (p=0,3776)
3. Quando ocorre algum problema de falta de ética, a empresa rapidamente mostra os valores positivos que divulga? (Questão 23)	77 (86,5%)	12 (13,5%)	0 (0,0%)	48 (88,9%)	5 (9,2%)	1 (1,9%)	2,17 (p=0,3372)
4. Relação entre você e a sua chefia é de confiança e respeito? (Questão 24)	89 (100,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	54 (100,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	--

Fonte: Dados da Pesquisa

**Tabela 15b - Trabalhadores com tempo de empresa ≤ 5 anos e > 5 anos quanto à dimensão Característica Humana (comportamento) segundo ao Grau de facilidade na Interpretação das questões; e aos resultados do Teste Quiquadrado (X^2) e Teste Exato de Fisher (p):
(Questões 25 e 26; 32 e 33)**

	Característica Humana (comportamento)						X ² (p)
	Interpretação das questões						
	<= 5 anos			> 5 anos			
	Sim	Parcial	Não	Sim	Parcial	Não	
5. Existem colegas de trabalho da sua equipe que estão ausentes? (Questão 25)	80 (89,9%)	5 (5,6%)	4 (4,5%)	53 (98,1%)	1 (1,9%)	0 (0,0%)	3,81 (p=0,1466)
6. Você necessita ficar em alerta devido a uma possível situação de violência, assalto ou roubo? (Questão 26)	84 (94,4%)	0 (0,0%)	5 (5,6%)	53 (98,1%)	1 (1,9%)	0 (0,0%)	4,73 (p=0,0939)
7. O seu resultado produtivo é controlado em todas as etapas do seu trabalho? (Questão 32)	84 (94,4%)	4 (4,5%)	1 (1,1%)	52 (96,3%)	2 (3,7%)	0 (0,0%)	0,67 (p=0,7154)
8. Após os treinamentos, ocorrem avaliações para verificar o seu aprendizado? (Questão 33)	84 (94,4%)	2 (2,2%)	3 (3,4%)	53 (98,1%)	1 (1,9%)	0 (0,0%)	1,89 (p=0,3877)

Fonte: Dados da Pesquisa

Já a 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, na dimensão maquinários e/ou equipamentos e materiais, é descrita na Tabela 16, também, não houve significância estatística quando realizado o Teste Quiquadrado (X^2) e Teste Exato de Fisher (p) em nenhuma das cinco questões.

Tabela 16 - Trabalhadores com tempo de empresa ≤ 5 anos e > 5 anos quanto à dimensão Maquinários e/ou Equipamentos e Materiais segundo ao Grau de facilidade na Interpretação das questões; e aos resultados do Teste Quiquadrado (X^2) e Teste Exato de Fisher (p): (Questões 27 a 31)

	Maquinários e/ou Equipamentos e Materiais						X² (p)
	Interpretação das questões						
	<= 5 anos			> 5 anos			
	Sim	Parcial	Não	Sim	Parcial	Não	
1. Máquinas/equipamentos/ ferramentas utilizados apresentam problemas? (Questão 27)	82 (92,2%)	5 (5,6%)	2 (2,2%)	54 (100,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	4,47 (p=0,1072)
2. Existe uma preocupação quanto à manutenção preventiva das máquinas/ equipamentos/ ferramentas? (Questão 28)	88 (98,9%)	1 (1,1%)	0 (0,0%)	54 (100,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	-- (p=0,6224)
3. Materiais/matérias-primas utilizados apresentam problemas? (Questão 29)	84 (94,4%)	3 (3,4%)	2 (2,2%)	54 (100,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	3,14 (p=0,2077)
4. Materiais/matérias-primas utilizados estão disponíveis? (Questão 30)	89 (100,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	54 (100,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	--
5. Existe uma preocupação quanto à compra dos materiais/matérias-primas? (Questão 31)	87 (97,8%)	1 (1,1%)	1 (1,1%)	52 (96,3%)	2 (3,7%)	0 (0,0%)	1,42 (p=0,4927)

Fonte: Dados da Pesquisa

Com relação ao desenvolvimento de questões de uma pesquisa, Schuman e Kalton²⁹ 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^{30;31}, 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 Malhotra³², 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.

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, esses dados são descritos nas Tabelas 17a, 17b, 17c e 17d, não houve significância estatística quando realizado o Teste Quiquadrado (X^2) e Teste Exato de Fisher (p) em nenhuma das vinte questões.

Tabela 17a - Trabalhadores com tempo de empresa ≤ 5 anos e > 5 anos quanto à dimensão Processo de Trabalho segundo ao Grau de facilidade na Escolha das respostas; e aos resultados do Teste Quiquadrado (X^2) e Teste Exato de Fisher (p): (Questões 1 a 5)

	Processo de Trabalho						X² (p)
	Escolha das respostas						
	<= 5 anos			> 5 anos			
	Sim	Parcial	Não	Sim	Parcial	Não	
1. Você participa do planejamento dos novos trabalhos? (Questão 1)	85 (95,5%)	4 (4,5%)	0 (0,0%)	52 (96,3%)	2 (3,7%)	0 (0,0%)	-- (p=0,5915)
2. As exigências de produção são compatíveis com os níveis de qualidade e/ou de segurança do trabalho estabelecidos pela própria empresa? (Questão 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. Você conhece todos os detalhes para executar estas tarefas? (Questão 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. Você pode realizar pequenas pausas para descanso durante o horário de trabalho? (Questão 4)	87 (97,8%)	2 (2,2%)	0 (0,0%)	53 (98,1%)	1 (1,9%)	0 (0,0%)	-- (p=0,6811)
5. O seu horário e turno de trabalho são mudados conforme a necessidade da empresa? (Questão 5)	85 (95,5%)	4 (4,5%)	0 (0,0%)	49 (90,7%)	5 (9,3%)	0 (0,0%)	-- (p=0,2148)

Fonte: Dados da Pesquisa

Tabela 17b - Trabalhadores com tempo de empresa ≤ 5 anos e > 5 anos quanto à dimensão Processo de Trabalho segundo ao Grau de facilidade na Escolha das respostas; e aos resultados do Teste Quiquadrado (X^2) e Teste Exato de Fisher (p): (Questões 6 a 10)

	Processo de Trabalho						X² (p)
	Escolha das respostas						
	<= 5 anos			> 5 anos			
	Sim	Parcial	Não	Sim	Parcial	Não	
6. Você consegue realizar as refeições durante o horário de trabalho? (Questão 6)	86 (96,6%)	3 (3,4%)	0 (0,0%)	49 (90,7%)	5 (9,3%)	0 (0,0%)	-- (p=0,1343)
7. Você necessita realizar hora extra? (Questão 7)	88 (98,9%)	1 (1,1%)	0 (0,0%)	53 (98,1%)	1 (1,9%)	0 (0,0%)	-- (p=0,6143)
8. Você pode escolher a melhor estratégia (para você)? (Questão 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. Você pode escolher a melhor postura (para você) (sentado e/ou em pé)? (Questão 9)	86 (96,6%)	3 (3,4%)	0 (0,0%)	53 (98,1%)	1 (1,9%)	0 (0,0%)	-- (p=0,5134)
10. Para atingir as exigências de produção, você precisa adotar estratégias que não são as apresentadas pela empresa? (Questão 10)	61 (68,5%)	12 (13,5%)	16 (18,0%)	46 (85,2%)	5 (9,3%)	3 (5,5%)	5,65 (p=0,0592)

Fonte: Dados da Pesquisa

Tabela 17c - Trabalhadores com tempo de empresa ≤ 5 anos e > 5 anos quanto à dimensão Processo de Trabalho segundo ao Grau de facilidade na Escolha das respostas; e aos resultados do Teste Quiquadrado (X^2) e Teste Exato de Fisher (p): (Questões 11 a 15)

	Processo de Trabalho						X² (p)
	Escolha das respostas						
	<= 5 anos			> 5 anos			
	Sim	Parcial	Não	Sim	Parcial	Não	
11. Você tem flexibilidade no tempo (para mais ou menos) para cumprir o prazo? (Questão 11)	85 (95,5%)	4 (4,5%)	0 (0,0%)	50 (92,6%)	4 (7,4%)	0 (0,0%)	-- (p=0,3516)
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)	76 (85,4%)	11 (12,4%)	2 (2,2%)	48 (88,9%)	5 (9,3%)	1 (1,9%)	0,36 (p=0,8348)
13. O ritmo de trabalho é imposto por uma máquina (linha de produção)? (Questão 13)	85 (95,5%)	4 (4,5%)	0 (0,0%)	53 (98,1%)	1 (1,9%)	0 (0,0%)	-- (p=0,3734)
14. As tarefas são motivadoras e socialmente importantes? (Questão 14)	81 (91,1%)	8 (9,0%)	0 (0,0%)	45 (83,3%)	9 (16,7%)	0 (0,0%)	-- (p=0,1343)
15. As tarefas são compatíveis com o seu atual conhecimento? (Questão 15)	88 (98,9%)	1 (1,1%)	0 (0,0%)	53 (98,1%)	1 (1,9%)	0 (0,0%)	-- (p=0,6143)

Fonte: Dados da Pesquisa

Tabela 17d - Trabalhadores com tempo de empresa ≤ 5 anos e > 5 anos quanto à dimensão Processo de Trabalho segundo ao Grau de facilidade na Escolha das respostas; e aos resultados do Teste Quiquadrado (X^2) e Teste Exato de Fisher (p): (Questões 16 a 20)

	Processo de Trabalho						X² (p)
	Escolha das respostas						
	<= 5 anos			> 5 anos			
	Sim	Parcial	Não	Sim	Parcial	Não	
16. As tarefas são exigidas esforço tal que no final do dia você está exausto? (Questão 16)	84 (94,4%)	5 (5,6%)	0 (0,0%)	50 (92,6%)	4 (7,4%)	0 (0,0%)	-- (p=0,4610)
17. O salário é pago corretamente? (Questão 17)	87 (97,8%)	2 (2,2%)	0 (0,0%)	53 (98,1%)	0 (0,0%)	1 (1,9%)	-- (p=0,3912)
18. Os benefícios oferecidos estão disponíveis quando necessita utilizá-los? (Questão 18)	87 (97,8%)	2 (2,2%)	0 (0,0%)	53 (98,1%)	1 (1,9%)	0 (0,0%)	-- (p=0,6811)
19. Existe uma preocupação quanto à política de carreira? (Questão 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. Os treinamentos desenvolvidos pela organização são compatíveis com as necessidades do trabalho? (Questão 20)	85 (95,5%)	4 (4,5%)	0 (0,0%)	50 (92,6%)	3 (5,5%)	1 (1,9%)	1,76 (p=0,4157)

Fonte: Dados da Pesquisa

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 característica humana (comportamento) como são descritos nas Tabelas 18a e 18b, não houve significância estatística quando realizado o Teste Quiquadrado (X^2) e Teste Exato de Fisher (p) em nenhuma das oito questões.

Tabela 18a - Trabalhadores com tempo de empresa ≤ 5 anos e > 5 anos quanto à dimensão Característica Humana (comportamento) segundo ao Grau de facilidade na Escolha das respostas; e aos resultados do Teste Quiquadrado (X^2) e Teste Exato de Fisher (p): (Questões 21 a 24)

	Característica Humana (comportamento)						X² (p)
	Escolha das respostas						
	<= 5 anos			> 5 anos			
	Sim	Parcial	Não	Sim	Parcial	Não	
1. Quando ocorre algum problema pessoal, existe uma boa relação entre você, colegas de trabalho e chefia? (Questão 21)	87 (97,8%)	2 (2,2%)	0 (0,0%)	53 (98,1%)	1 (1,9%)	0 (0,0%)	-- (p=0,6811)
2. Quando ocorre algum problema que afetará a exigência de produção, a comunicação entre você e a chefia é rápida? (Questão 22)	88 (98,9%)	1 (1,1%)	0 (0,0%)	52 (96,3%)	2 (3,7%)	0 (0,0%)	-- (p=0,3189)
3. Quando ocorre algum problema de falta de ética, a empresa rapidamente mostra os valores positivos que divulga? (Questão 23)	74 (83,2%)	13 (14,6%)	2 (2,2%)	43 (79,6%)	6 (11,1%)	5 (9,2%)	3,74 (p=0,1545)
4. Relação entre você e a sua chefia é de confiança e respeito? (Questão 24)	86 (96,6%)	2 (2,2%)	1 (1,1%)	52 (96,3%)	1 (1,9%)	1 (1,9%)	0,15 (p=0,9264)

Fonte: Dados da Pesquisa

Tabela 18b - Trabalhadores com tempo de empresa ≤ 5 anos e > 5 anos quanto à dimensão Característica Humana (comportamento) segundo ao Grau de facilidade na Escolha das respostas; e aos resultados do Teste Quiquadrado (X^2) e Teste Exato de Fisher (p): (Questões 25 e 26; 32 e 33)

	Característica Humana (comportamento)						X² (p)
	Escolha das respostas						
	<= 5 anos			> 5 anos			
	Sim	Parcial	Não	Sim	Parcial	Não	
5. Existem colegas de trabalho da sua equipe que estão ausentes? (Questão 25)	83 (93,3%)	4 (4,5%)	2 (2,2%)	52 (96,3%)	1 (1,9%)	1 (1,9%)	0,73 (p=0,6945)
6. Você necessita ficar em alerta devido a uma possível situação de violência, assalto ou roubo? (Questão 26)	88 (98,9%)	1 (1,1%)	0 (0,0%)	51 (94,4%)	2 (3,7%)	1 (1,9%)	2,78 (p=0,2488)
7. O seu resultado produtivo é controlado em todas as etapas do seu trabalho? (Questão 32)	84 (94,4%)	4 (4,5%)	1 (1,1%)	51 (94,4%)	2 (3,7%)	1 (1,9%)	0,18 (p=0,9151)
8. Após os treinamentos, ocorrem avaliações para verificar o seu aprendizado? (Questão 33)	84 (94,4%)	4 (4,5%)	1 (1,1%)	52 (96,3%)	2 (3,7%)	0 (0,0%)	0,67 (p=0,7154)

Fonte: Dados da Pesquisa

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 escolha das respostas na dimensão maquinários e/ou equipamentos e materiais, o resultado é elencado na Tabela 19, também, não houve significância estatística quando realizado o Teste Quiquadrado (X^2) e Teste Exato de Fisher (p) em nenhuma das cinco questões.

Tabela 19 - Trabalhadores com tempo de empresa ≤ 5 anos e > 5 anos quanto à dimensão Maquinários e/ou Equipamentos e Materiais segundo ao Grau de facilidade na Escolha das respostas; e aos resultados do Teste Quiquadrado (X^2) e Teste Exato de Fisher (p): (Questões 27 a 31)

	Maquinários e/ou Equipamentos e Materiais						X² (p)
	Escolha das respostas						
	<= 5 anos			> 5 anos			
	Sim	Parcial	Não	Sim	Parcial	Não	
1. Máquinas/equipamentos/ ferramentas utilizados apresentam problemas? (Questão 27)	85 (95,5%)	3 (3,4%)	1 (1,1%)	53 (98,1%)	1 (1,9%)	0 (0,0%)	0,91 (p=0,6350)
2. Existe uma preocupação quanto à manutenção preventiva das máquinas/ equipamentos/ ferramentas? (Questão 28)	84 (94,4%)	5 (5,6%)	0 (0,0%)	54 (100,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	-- (p=0,0894)
3. Materiais/matérias-primas utilizados apresentam problemas? (Questão 29)	84 (94,4%)	4 (4,5%)	1 (1,1%)	53 (98,1%)	1 (1,9%)	0 (0,0%)	1,33 (p=0,5149)
4. Materiais/matérias-primas utilizados estão disponíveis? (Questão 30)	86 (96,6%)	3 (3,4%)	0 (0,0%)	52 (96,3%)	2 (3,7%)	0 (0,0%)	-- (p=0,6198)
5. Existe uma preocupação quanto à compra dos materiais/ matérias-primas? (Questão 31)	84 (94,4%)	5 (5,6%)	0 (0,0%)	52 (96,3%)	2 (3,7%)	0 (0,0%)	-- (p=0,4673)

Fonte: Dados da Pesquisa

Na relação entre o grau de facilidade na interpretação das questões com o grau de facilidade da escolha das respostas no grupo de trabalhadores com tempo de trabalho na empresa, esses dados são individuados na Tabela 20. Em três situações houve significância estatística quando realizado o Teste de Wilcoxon (z). Na dimensão processo de trabalho, tanto no grupo de trabalhadores com tempo de trabalho na empresa ≤ 5 anos como no grupo > 5 anos, houve significância estatística; e na dimensão característica humana (comportamento), houve

significância estatística apenas no grupo de trabalhadores com tempo de trabalho na empresa > 5 anos. Enquanto que, na dimensão maquinários e/ou equipamentos e materiais, não ocorreu nenhuma significância estatística.

Tabela 20 - Trabalhadores com tempo de empresa ≤ 5 anos (89) e > 5 anos (54) quanto à dimensão 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 Wilcoxon

	Processo Trabalho				Característica Humana (comportamento)				Maquinários e/ou Equipamentos e Materiais			
	≤ 5 anos		> 5 anos		≤ 5 anos		> 5 anos		≤ 5 anos		> 5 anos	
	Quest.	Resp.	Quest.	Resp.	Quest.	Resp.	Quest.	Resp.	Quest.	Resp.	Quest.	Resp.
Mediana	100	98	100	99	100	100	100	100	100	100	100	100
Médio	97,8	97,4	98,2	97,4	97,4	97,9	99,0	97,4	98,5	98,2	99,7	99,1
Z	2,01 (p = 0,0441)		1,95 (p = 0,0511)		0,43 (p = 0,6700)		2,72 (p = 0,0064)		0,38 (p = 0,7049)		1,60 (p = 0,1088)	

Fonte: Dados da Pesquisa

De acordo com Günther²⁵, as questões apresentadas de 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 Malhotra²⁶, 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 Dillman³³, 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.

4.5 LIMITAÇÕES DA PESQUISA

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.

5 CONCLUSÃO

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.

Conclui-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.**

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

É relevante retratar as características sociodemográficas desta população para compreender os resultados encontrados e a conclusão revelada.

Considerando-se os dois grupos de estudo, trabalhadores com tempo de empresa ≤ 5 anos e trabalhadores com tempo de empresa > 5 anos, quanto à média da idade, foi possível observar uma diferença de 10 anos a menos no grupo ≤ 5 anos (média 31,3 anos). Essa diferença de 10 anos pode ter reflexo no número de trabalhadores ≤ 5 anos com nível de escolaridade fundamental e médio significativamente maior do que o de trabalhador > 5 anos. Consequentemente, com certeza, o menor nível de escolaridade do grupo ≤ 5 anos reflete diretamente na significância estatística de uma renda pessoal menor do que o do grupo ≤ 5 anos.

Mesmo com uma média de idade de 31,3 anos do grupo ≤ 5 anos, o número de trabalhadores com companheiros é significativamente menor do que o de trabalhadores sem companheiro. Quanto ao gênero, o número de trabalhador feminino com ≤ 5 anos é significativamente maior do que o de trabalhador masculino.

Outra informação relevante para compreender os resultados encontrados e a conclusão é retratar os aspectos relacionados ao trabalho desta população.

No grupo de trabalhadores com tempo de empresa ≤ 5 anos, prevaleceu tempo de empresa entre 1 a 5 anos, e no grupo de trabalhadores com tempo de empresa > 5 anos prevaleceu tempo de empresa entre 5 a 10 anos. Para completar, é importante salientar que não houve diferença com significância entre os grupos quanto às horas extras semanais no último mês, ou seja, prevaleceu para ambos os grupos a ausência de horas extras. E também não houve diferença com significância entre os grupos quanto a trabalhar em outro lugar, ou seja, também, prevaleceu para ambos os grupos não desenvolver uma segunda atividade laboral.

Por último, sugere-se a validação do instrumento de pesquisa utilizado neste estudo de pesquisa.

REFERÊNCIAS

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, DF: 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, DF: 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. Compensation and Working Conditions 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, DF: MTE/MPS; 2013.
10. Brasil. Ministério da Saúde. Secretaria de Políticas de Saúde. Projeto Promoção da Saúde. As cartas da promoção da saúde. Brasília, DF: Ministério da Saúde; 2002.
11. Falzon P. Developing ergonomics, developing people. In: Proceedings of the 8th South East Asian Ergonomics Society Conference SEAES-IPS International conference Bridging the gap, 2005, Denpasar, Bali, Indonesia. Anais... Denpasar, Bali, Indonesia: SEAES-IPS; 2005. p. 1-10.
12. Falzon P, Mollo V. Para uma ergonomia construtiva: as condições para um trabalho capacitante. Laboreal 2009;v(1):61-9.

13. Brasil. Ministério da Saúde. Secretaria de Atenção à Saúde. Núcleo Técnico da Política Nacional de Humanização. Ambiência. 2.ed. Brasília, DF: Ed. do Ministério da Saúde; 2010. (Série B. Texto Básico de Saúde)
14. Brasil. Ministério do Trabalho e Emprego. Secretaria de Inspeção do Trabalho. Norma regulamentadora nº 17 - Ergonomia. Brasília, DF: Ministério do Trabalho e Emprego; 2007.
15. Slack N, Chambers S, Johnston, R. Administração da produção. Tradução de Henrique Luiz Corrêa. 22.ed. São Paulo: Atlas; 2011.
16. Chiavenato I. Gerenciando Pessoas: O Passo Decisivo para a Administração Participativa. 3.ed. São Paulo: Makron Books; 1997.
17. Salerno MS. Projeto de organizações integradas e flexíveis: processos, grupos e gestão democrática via espaços de comunicação-negociação. São Paulo: Atlas; 1999.
18. Couto HA, Nicoletti SJ, Lech O. Gerenciando a LER e os DORT nos tempos atuais. Belo Horizonte: ERGO; 2007.
19. 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.
20. Dejours C. A Sublimação, entre sofrimento e prazer no trabalho. Revista Portuguesa de Psicanálise 2013;33(2):9-28.
21. Coury HJCG, Sato TO. Protocolos e racional para avaliação de riscos relacionados à ocorrência de lesões musculoesqueléticas no trabalho. São Carlos: EdUFSCar; 2010.
22. Karasek RA. Job demands, job decision, and mental strain: implications for job redesign. ASQ 1979 June; 24:285-308.
23. Wisner A. A inteligência no trabalho: textos selecionados de ergonomia. Tradução de Roberto Leal Ferreira. São Paulo: FUNDACENTRO; 1994.
24. Guérin F, Laville A, Daniellou F, Duraffourg J, Kerguelen A. Compreender o trabalho para transformá-lo - a prática da ergonomia. São Paulo: Edgard Blucher; 2001.
25. Siegel S, Castellan Jr. NJ. Estatística não paramétrica para ciências do comportamento. 2.ed. Porto Alegre: Artmed; 2006.

26. Gardner J. Self-renewal: the individual and the innovative society. New York: Perennial Library; 1963.
27. Freire P. Educação e mudança. 34.ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra; 2011.
28. Vygotsky LS. A formação social da mente. 4.ed. São Paulo: Martins Fontes; 1991.
29. Schuman H, Kalton G. Survey Methods. In: Lindzey G, Aronson E (Org.). Handbook of social psychology. 3.ed. New York: Random House; 1985. v.1. p.635-7.
30. Günther H. Como elaborar um relato de pesquisa. Brasília: UnB, Laboratório de Psicologia Ambiental; 2004. (Série Planejamento de Pesquisas nas Ciências Sociais, n. 2).
31. Günther H. Como elaborar um questionário. Brasília: UnB, Laboratório de Psicologia Ambiental; 2003. (Série Planejamento de Pesquisas nas Ciências Sociais) n.1.
32. Malhotra NK. Pesquisa de marketing: uma orientação aplicada. 6.ed. Porto Alegre: Bookman; 2012.
33. Dillman DA. Mail and internet surveys: the tailored design method. 2.ed. New York: John Wiley & Sons; 2000.

APÊNDICE B - CARTA DE AUTORIZAÇÃO DA EMPRESA

À _____

A/C – _____

Prezado(a) Senhor(a)

Vimos por meio desta, solicitar autorização para realização da pesquisa com o título “Saúde e Segurança no Ambiente Laboral: Percepção dos Trabalhadores na Identificação dos Fatores Organizacionais do Trabalho”, trata-se de uma dissertação do Curso de Mestrado em Ciências da Saúde da Universidade de Santo Amaro – UNISA. Objetivo dessa pesquisa é avaliar a percepção dos trabalhadores quanto a facilidade em identificar os fatores organizacionais do trabalho relacionados à sua saúde e segurança no ambiente laboral. Para isso, o pesquisador precisará passar um questionário aos trabalhadores.

A participação não é obrigatória, e a qualquer momento o sujeito da pesquisa poderá desistir de participar e retirar seu consentimento. Sua recusa não trará nenhum prejuízo em sua relação com a pesquisadora ou com a Instituição. Não há riscos ou desconfortos previstos para esta pesquisa. Caso o sujeito da pesquisa não se sinta a vontade ou não queira responder alguma pergunta, sua liberdade está garantida. Não há benefícios diretos por sua participação nesta pesquisa. Também não há nenhum custo ou qualquer tipo de pagamento por sua participação. Os dados serão estudados juntamente com os de outros trabalhadores; dessa maneira está garantido o sigilo, impossibilitando a identificação.

Atenciosamente,

Flávio Koiti Kanazawa
(Pesquisador responsável)
São Paulo, ____/____/____

Profa. Dra. Yara Juliano
(Orientadora da pesquisa)
São Paulo, ____/____/____

Profa. Dra. Patrícia Colombo de Souza
(Coordenadora do curso)
São Paulo, ____/____/____

Eu, _____, portador do RG _____,
cargo na empresa: _____ autorizo a realização da pesquisa
acima citada.

(Assinatura e carimbo)

São Bernardo do Campo, ____/____/____

APÊNDICE C - DECLARAÇÃO PARA COPARTICIPANTES

Projeto de Pesquisa: Saúde e Segurança no Ambiente Laboral: Percepção dos Trabalhadores na Identificação dos Fatores Organizacionais do Trabalho.

Pesquisador responsável: Flavio Koiti Kanazawa

Instituição Proponente: Universidade de Santo Amaro – UNISA

Declaramos termos lido e concordarmos com o parecer ético emitido pelo CEP da instituição proponente, conhecer e cumprir as Resoluções Éticas Brasileiras, em especial a Resolução CNS 196/96. Estas instituições estão cientes de suas corresponsabilidades como instituições coparticipantes do presente projeto de pesquisa, e de seu compromisso no resguardo da segurança e bem-estar dos sujeitos de pesquisa nelas recrutados, dispondo de infraestrutura necessária para a garantia de tal segurança e bem-estar.

São Paulo, ____/____/____

Assinatura e carimbo do responsável institucional da coparticipante 1
Com nome completo da Instituição e CNPJ da coparticipante 1

Assinatura e carimbo do responsável institucional da coparticipante n
Com nome completo da Instituição e CNPJ da coparticipante n

APÊNDICE D - CARTA DE INFORMAÇÃO E ESCLARECIMENTO AO SUJEITO DE PESQUISA

Sr.(a) _____

Você está sendo convidado(a) a participar como voluntário(a) da pesquisa com o título “Saúde e Segurança no Ambiente Laboral: Percepção dos Trabalhadores na Identificação dos Fatores Organizacionais do Trabalho” a ser realizada por Flavio Koiti Kanazawa; trata-se de uma dissertação do Curso de Mestrado em Ciências da Saúde da Universidade de Santo Amaro – UNISA. O objetivo dessa pesquisa é avaliar a percepção dos trabalhadores quanto a facilidade em identificar os fatores organizacionais do trabalho relacionados à sua saúde e segurança no ambiente laboral. Para isso, você será chamado(a) pelo pesquisador para responder um questionário sobre esse mesmo assunto.

Sua participação não é obrigatória, e a qualquer momento você poderá desistir de participar e retirar seu consentimento. Sua recusa não trará nenhum prejuízo em sua relação com o pesquisador ou com a empresa.

Não há riscos ou desconfortos previstos para esta pesquisa. Caso você não se sinta a vontade ou não queira responder alguma pergunta, sua liberdade está garantida.

O pesquisador responsável pela pesquisa é Flavio Koiti Kanazawa, que pode ser encontrado na Universidade de Santo Amaro – UNISA, Curso de Mestrado em Ciências da Saúde, Rua Prof. Enéas de Siqueira Neto, 340, Jardim das Imbuías, São Paulo – SP, ou pelo telefone (011) 2141-8667. Se você tiver qualquer dúvida sobre ética nesta pesquisa, entre em contato com o Comitê de Ética em Pesquisa da UNISA (CEP-UNISA) na Rua Prof. Enéas de Siqueira Neto, 340, Jardim das Imbuías, São Paulo – SP, ou pelo telefone (011) 2141-8688.

Não há benefícios diretos por sua participação nesta pesquisa. Também não há nenhum custo ou qualquer tipo de pagamento por sua participação.

Seus dados serão estudados juntamente com os de outros trabalhadores; dessa maneira está garantido o sigilo, impossibilitando sua identificação.

São Paulo, ____/____/____

Flavio Koiti Kanazawa

APÊNDICE E - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Acredito ter sido suficientemente informado(a) a respeito das informações que li ou que foram lidas para mim descrevendo o estudo “Saúde e Segurança no Ambiente Laboral: Percepção dos Trabalhadores na Identificação dos Fatores Organizacionais do Trabalho”.

Eu discuti com o pesquisador Flavio Koiti Kanazawa, orientado pela Profa. Dra. Yara Juliano sobre minha decisão de participar nessa pesquisa. Ficaram claros para mim quais são os propósitos da pesquisa, os procedimentos a serem realizados, a ausência de desconfortos e riscos, as garantias de confidencialidade e de esclarecimentos permanentes. Ficou claro também que minha participação é isenta de despesas. Concordo voluntariamente em participar desta pesquisa e estou ciente de que poderei retirar o meu consentimento a qualquer momento, sem penalidades.

São Bernardo do Campo, ____/____/____

Assinatura do sujeito da pesquisa

São Bernardo do Campo, ____/____/____

Assinatura da testemunha

Declaramos que obtivemos de forma apropriada e voluntária o Consentimento Livre e Esclarecido deste sujeito de pesquisa para a participação nesta pesquisa.

São Paulo, ____/____/____

Flavio Koiti Kanazawa

Profa. Dra. Yara Juliano

ANEXO A – PARECER CONSUBSTANCIAL DO CEP

UNIVERSIDADE DE SANTO
AMARO - UNISA

**PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP****DADOS DO PROJETO DE PESQUISA**

Título da Pesquisa: SAÚDE E SEGURANÇA NO AMBIENTE LABORAL: PERCEPÇÃO DOS TRABALHADORES NA IDENTIFICAÇÃO DOS FATORES ORGANIZACIONAIS DO TRABALHO

Pesquisador: Flavio Koiti Kanazawa

Área Temática:

Versão: 1

CAAE: 25590413.8.0000.0081

Instituição Proponente: Universidade de Santo Amaro - UNISA

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 480.706

Data da Relatoria: 05/12/2013

Apresentação do Projeto:

Desde o período mercantilista e depois na industrialização a sociedade já se preocupava como o processo produtivo influenciava no adoecimento do trabalhador. Os Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho são um dos resultados deste adoecimento do trabalhador, fazendo com que o mesmo tenha um quadro de dor, crônico e penoso, repercutindo na limitação das atividades diárias, mudança na identidade da família, círculo social e no trabalho; afastamento do trabalho; sentimento de culpa, de incapacidade e de inutilidade. A partir da virada do século, as doenças mentais advindas do trabalho estão tomando uma dimensão significativa, a tal ponto, que nos dias de hoje existe uma preocupação semelhante a que ocorre ao DORT. E além do adoecimento do trabalhador, os acidentes decorrentes do trabalho também são bastante preocupantes. Diante disso, a Promoção da Saúde surge como um importante processo de capacitação da comunidade exercendo a melhoria da sua qualidade de vida e saúde, através de uma maior participação destas pessoas no controle sobre este processo, com a identificação de aspirações, satisfação das necessidades e modificação favorável do meio ambiente, atingindo assim um estado de completo bem estar físico, mental e social.

Objetivo da Pesquisa:

Avaliar a percepção dos trabalhadores quanto a facilidade em identificar os fatores organizacionais

Endereço: Rua Profª Enéas de Siqueira Neto, 340

Bairro: Jardim das Imbuías

CEP: 02.450-000

UF: SP

Município: SAO PAULO

Telefone: (11)2141-8687

E-mail: pesquisaunisa@unisa.br

UNIVERSIDADE DE SANTO
AMARO - UNISA



Continuação do Parecer: 480.706

do trabalho relacionados à sua saúde e segurança no ambiente laboral.

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

Não há riscos.

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

Após o término da pesquisa, os trabalhadores e as empresas poderão beneficiar-se com a identificação dos fatores organizacionais positivos e negativos, e assim, compreender os fatores positivos e posteriormente desenvolver ações para minimizar e/ou correção dos fatores negativos.

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

Cronograma adequado.

TCLE adequado.

Folha de rosto adequado.

Carta de informação adequada.

Declaração da coparticipante adequada.

Questionário adequado.

Recomendações:

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Aprovado.

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

Considerações Finais a critério do CEP:

SAO PAULO, 05 de Dezembro de 2013

Assinador por:
Celso Ferreira Filho
(Coordenador)

Endereço: Rua Profª Enéas de Siqueira Neto, 340

Bairro: Jardim das Imbuías

UF: SP

Município: SAO PAULO

Telefone: (11)2141-8687

CEP: 02.450-000

E-mail: pesquisaunisa@unisa.br

UNIVERSIDADE DE SANTO
AMARO - UNISA



Continuação do Parecer: 480.706

Endereço: Rua Profº Enéas de Siqueira Neto, 340

Bairro: Jardim das Imbuías

CEP: 02.450-000

UF: SP

Município: SÃO PAULO

Telefone: (11)2141-8687

E-mail: pesquisaunisa@unisa.br