

RELATÓRIO DE PESQUISA

Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho 2019

I - INTRODUÇÃO




O monitoramento do ambiente de trabalho é uma prática realizada periodicamente e mostra-se importante pela necessidade de identificar os elementos desse ambiente que afetam a motivação para o trabalho e a saúde nos servidores.

Norteando-se pela Política de Atenção Integral à Saúde do Poder Judiciário (Res. CNJ nº 207/2015) a qual define a Atenção Integral à Saúde como: “Conjunto de medidas adotadas com a finalidade de reduzir e/ou eliminar os riscos decorrentes do Ambiente de trabalho, do processo de trabalho, das condições de trabalho e dos hábitos de vida, propiciando que estes ambientes, processo e condições contribuam para a saúde dos seus agentes”, foi realizada pesquisa visando à avaliação do ambiente de trabalho, focando nos riscos à saúde do servidor presentes no ambiente psicossocial do TRE/RN.

A pesquisa foi realizada de 29 de outubro a 19 de dezembro de 2019, contando com a participação de **145 servidores**, o que representa 26% da população. Ressalta-se que dos 145 participantes, 111 são servidores do quadro junto com os removidos, o que representa 76% do total desta população, evidenciando uma amostra satisfatória dos **servidores efetivos**.

No intuito de tentar investigar a relação entre trabalho e saúde, foi utilizado pela segunda vez o *PROART – Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho, desenvolvido pela Universidade de Brasília. O modelo verifica quatro aspectos que envolvem a relação trabalhador-organização do trabalho: a organização do trabalho; os estilos de gestão; o sofrimento no trabalho e os danos físicos e psicossociais relacionados ao trabalho.

Conforme a avaliação realizada pelos servidores, os resultados das médias foram classificados da seguinte maneira:

-  Risco Alto – demanda intervenção imediata
-  Risco Médio – situação de alerta/limite, demanda intervenção a curto e médio prazo
-  Risco Baixo – manter e potencializar

A fim de ilustrar melhor os resultados, os círculos coloridos são mostrados junto de todos os fatores e dos itens mais significativos. Para complementar a análise, gráficos tipo *pizza* ilustram o percentual de participantes da pesquisa por grau de risco, ou seja, quantas pessoas encontram-se em situação favorável (verde), de alerta (amarelo) e em situação crítica (vermelho). Vale esclarecer que os percentuais de servidores em situação de limite (situados na fatia amarela) e de criticidade (fatia vermelha) implicam uma preocupação mesmo que aparentemente baixos, uma vez que sinalizam pessoas na eminência do adoecimento ou em sofrimento/doença e um único servidor com problemas de saúde deve ser cuidado.

II – RESULTADOS

Os principais resultados são apresentados a seguir, considerando a sequência das quatro dimensões analisadas:

1) Organização do trabalho; 2) Estilos de gestão; 3) Sofrimento no trabalho; 4) Danos físicos e psicossociais relacionados ao trabalho. Nas dimensões, são mostrados os resultados nos fatores que compõem a dimensão e são, ainda, listados os itens do questionário que mais influenciaram o resultado no respectivo fator.

1) ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO



1.1) Divisão das tarefas: Refere-se ao ritmo, prazos e condições oferecidas para execução das tarefas.

Itens que mais influenciam os resultados no fator divisão das tarefas:

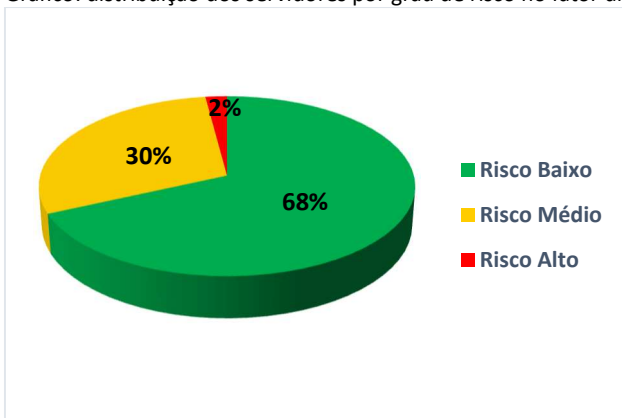


O número de trabalhadores é suficiente para a execução das tarefas.



Os prazos para a realização das tarefas são flexíveis.

Gráfico: distribuição dos servidores por grau de risco no fator divisão das tarefas



1.2) Divisão social do trabalho: Refere-se a normas, comunicação, avaliação, autonomia e participação.

Itens que mais influenciam os resultados no fator divisão social do trabalho:



A comunicação entre chefe e subordinado é adequada

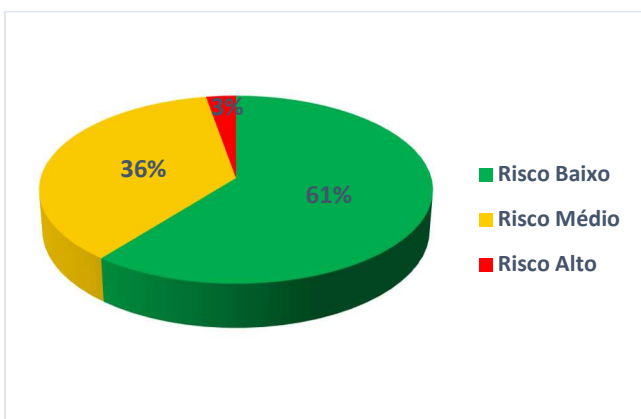


As tarefas que executo em meu trabalho são variadas



Há flexibilidade nas normas para a execução das tarefas

Gráfico: distribuição dos servidores por grau de risco no fator divisão social do trabalho



2) ESTILOS DE GESTÃO

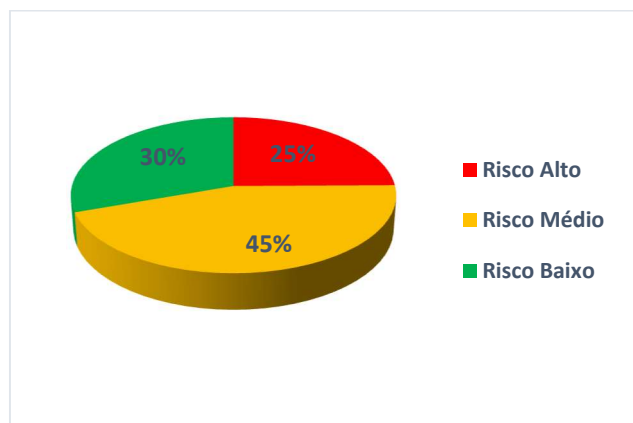
2.1) Estilo 1: caracterizado pela centralização das decisões no papel do gestor, forte sistema burocrático, valorização das regras em detrimento aos sujeitos, sistema disciplinar rígido e alto controle do trabalho. Constitui-se de gestores que parecem não considerar os limites da realidade e que têm dificuldade de reconhecimento do outro.

1,0	2,5	3,5	5,0
Risco Baixo	Risco Médio	Risco Alto	
Estilo pouco presente	Presença moderada do estilo	Predominância do estilo	

Itens que mais influenciam os resultados nesse estilo de gestão:

- A hierarquia é valorizada nesta organização
- É creditada grande importância para as regras nesta organização

Gráfico: distribuição dos servidores por grau de risco no estilo de gestão 1



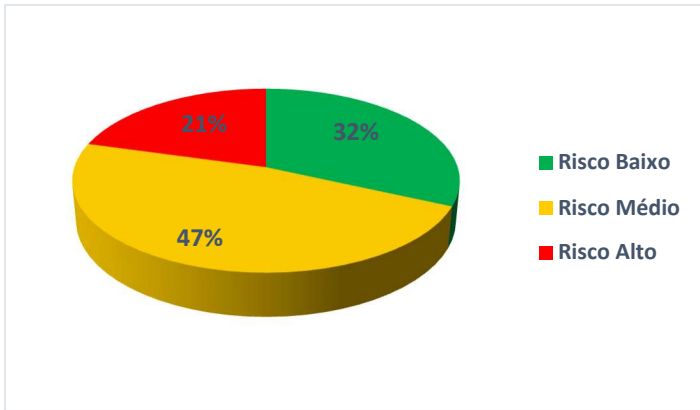
2.2) Estilo 2: caracterizado pelas relações de troca bem estabelecidas entre seus membros, valorização da criatividade e inovação. Favorece a interação profissional e a promoção de um maior bem-estar das pessoas. Prioriza a busca de promoção, tem flexibilidade em relação aos níveis hierárquicos e valoriza o reconhecimento e o compromisso com o trabalho.

1,0	2,5	3,5	5,0
Risco Alto	Risco Médio	Risco Baixo	
Estilo pouco presente	Presença moderada do estilo	Predominância do estilo	

Itens que mais influenciam os resultados nesse estilo de gestão:

- As pessoas são compromissadas com a organização mesmo quando não há retorno adequado
- O trabalho coletivo é valorizado pelos gestores
- Para esta organização, o resultado do trabalho é visto como uma realização do grupo
- Faltam oportunidades semelhantes de ascensão para todos

Gráfico: distribuição dos servidores por grau de risco no estilo de gestão 2



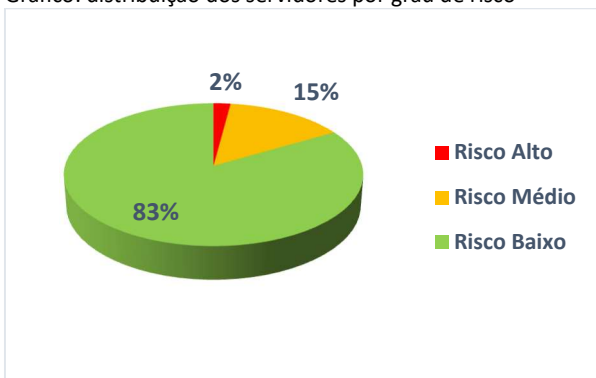
3) SOFRIMENTO NO TRABALHO

3.1) Falta de sentido: Caracterizado por sentimentos de inutilidade, ao fazer um trabalho que não tem sentido para si mesmo, nem é importante e significativo para a organização, clientes e/ou para a sociedade.

Itens que mais influenciam os resultados no fator falta de sentido:

- Meu trabalho é sem sentido
- Minhas tarefas são banais

Gráfico: distribuição dos servidores por grau de risco

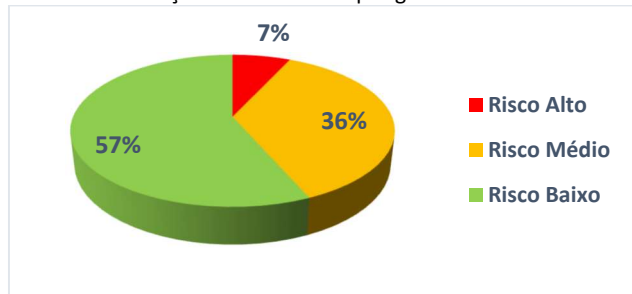


3.2) Esgotamento mental: Caracteriza-se por sentimentos de injustiça, desânimo, insatisfação e/ou desgaste com seu trabalho.

Apesar do resultado geral neste fator ser favorável, de acordo com a média, vale destacar os Itens que estão em situação limite:

- Meu trabalho é cansativo
- Meu trabalho é desgastante
- Meu trabalho me sobrecarrega
- Submeter meu trabalho a decisões políticas é fonte de revolta

Gráfico: distribuição dos servidores por grau de risco

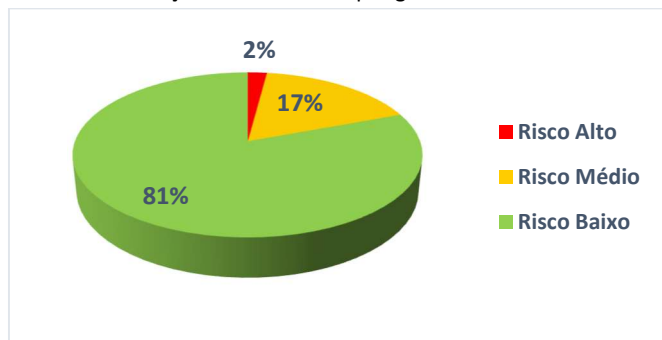


3.3) Falta de reconhecimento: Caracteriza-se por sentimentos de desvalorização, não aceitação e/ou admiração pelos colegas e chefias, e falta de liberdade para expressar o que pensa e sente em relação ao trabalho.

Itens que mais influenciam os resultados no fator falta de reconhecimento:

- O trabalho que realizo é desqualificado pela chefia
- Minha chefia trata meu trabalho com indiferença

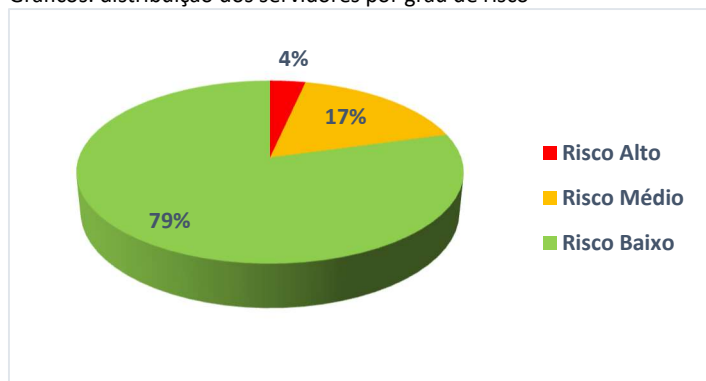
Gráfico: distribuição dos servidores por grau de risco



4) DANOS FÍSICOS E PSICOSSOCIAIS RELACIONADOS AO TRABALHO

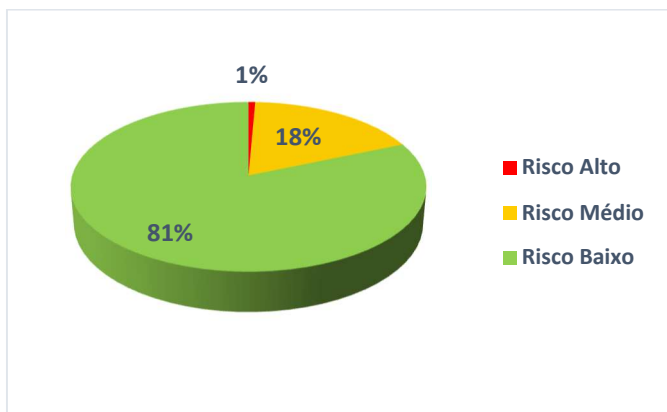
4.1) Danos psicológicos: Corresponde a sentimentos negativos em relação a si mesmo e a vida em geral.

Gráficos: distribuição dos servidores por grau de risco



4.2) Danos sociais: Corresponde a comportamentos de isolamento e dificuldades nas relações familiares e sociais.

Gráficos: distribuição dos servidores por grau de risco



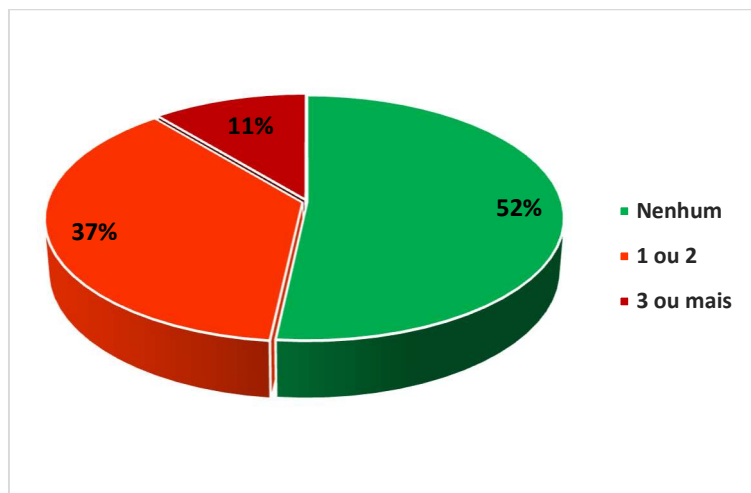
4.3) Danos físicos: Corresponde a dores no corpo e distúrbios biológicos.

- Dores nas costas
- Alterações no sono
- Dores no corpo
- Dor de cabeça

Gráficos: distribuição dos servidores por grau de risco.

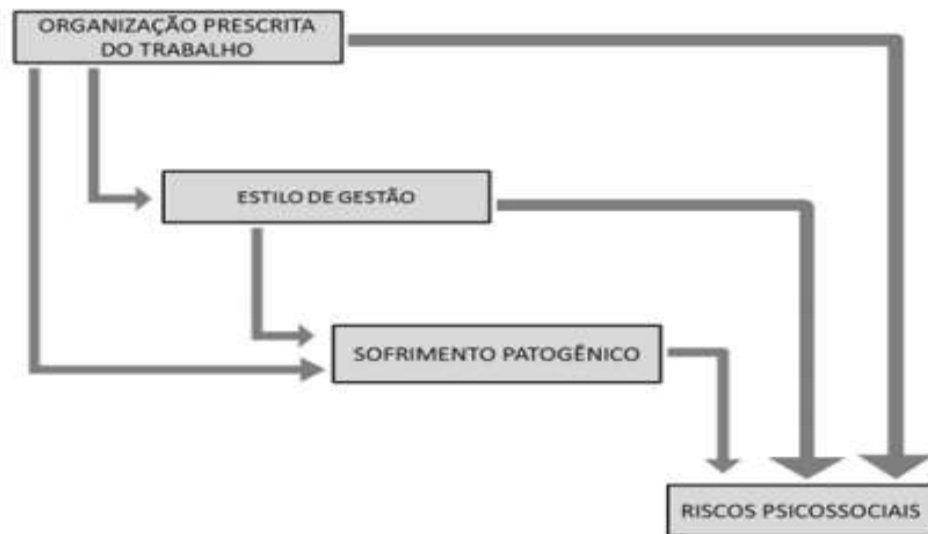


Número de problemas de saúde relacionados ao trabalho no último ano



III – CONSIDERAÇÕES FINAIS

A melhoria do ambiente de trabalho percorre o caminho ilustrado pelo próprio modelo de investigação utilizado na pesquisa, seguindo uma relação de causa e efeito na qual as características do trabalho e do gerenciamento são antecedentes, ou seja, causas no processo de saúde/doença no trabalho.



Modelo utilizado na pesquisa

Os resultados desta pesquisa, no geral, estão semelhantes aos da pesquisa anterior, realizada em 2017 (PAE nº 14034/2017), ou seja, os principais pontos fortes e fracos não mudaram. Desta forma, permanece a recomendação principal quanto ao maior incentivo às práticas de gestão que fortaleçam o estilo de gestão 2.

O estilo de gestão 2 é caracterizado pelas relações de troca bem estabelecidas entre seus membros, valorização da criatividade e inovação. Favorece a interação profissional e a promoção de um maior bem-estar das pessoas. Prioriza a busca de promoção, tem flexibilidade em relação aos níveis hierárquicos e valoriza o reconhecimento e o compromisso com o trabalho.

Como resultado principal, a avaliação do ambiente de trabalho ratificou a pesquisa anterior, de modo que ambas apontam que a saúde no ambiente de trabalho do TRE/RN será muito favorecida com a diminuição do Estilo de Gestão 1 e aumento do Estilo de Gestão 2.

Gráfico Estilo de Gestão 1

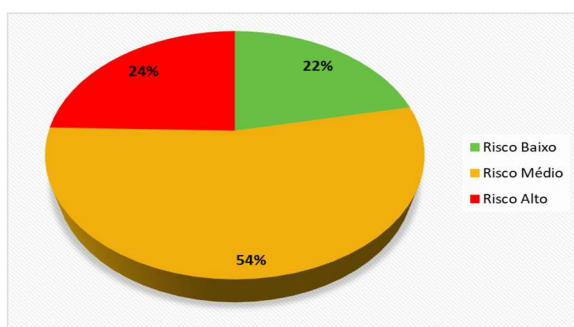
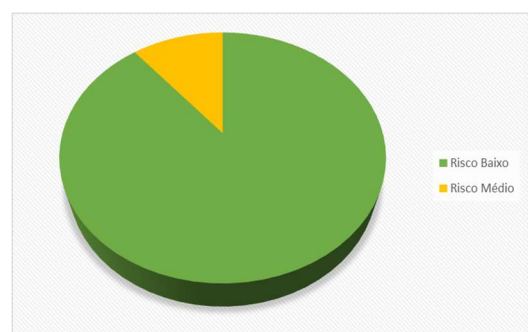


Gráfico ideal



Uma diferença positiva em relação à outra pesquisa é que se pode verificar uma pequena melhora nos índices.

Em síntese, permanecem destacando-se como pontos fortes no TRE/RN que devem ser mantidos:

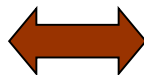
Trabalho considerado com sentido e de utilidade.

As pessoas são compromissadas com o TRE.

Um aspecto relevante diz respeito ao contrabalanceamento entre os dois conjuntos de itens mostrados a seguir, de modo que o da esquerda auxilia na saúde dos servidores, enquanto que o da direita produz efeitos negativos.

Reconhecimento da chefia imediata e

Boa relação com os colegas de setor.



Falta de oportunidades semelhantes de
ascensão para todos.

Trabalho desvalorizado pela organização.

Considerando a cadeia de causa e efeito entre as dimensões do PROART, é possível fazer a seguinte análise dinâmica:

Trabalho cansativo, desgastante e sobrecarga.



Prejuízos físicos como dores no corpo, dor de cabeça, alterações no sono, etc.

Faz-se um alerta de risco em relação à sobrecarga de trabalho: Diante da dificuldade de repor servidores, é importante observar esse dado para que o risco ligado à sobrecarga e desgaste não se intensifique na força de trabalho que permanecerá. Será cada vez maior a importância de gerenciar com um olhar que contemple, ao mesmo tempo, as metas e capacidade de trabalho saudável da equipe.

Pela análise dos resultados, constata-se que as soluções de melhoria do ambiente de trabalho do TRE/RN passam, principalmente, por um trabalho de construção de práticas, de comportamentos e do desenvolvimento de atitudes mais favoráveis à saúde laboral de todos.

Nesse sentido os riscos psicossociais à saúde dos servidores serão mitigados através de reuniões, oficinas e sensibilização, desprendendo-se do treinamento formal no estilo aluno/professor em sala de aula. De forma mais ampla, estas intervenções se constituem, portanto, em ação de **Desenvolvimento Organizacional** em que a cultura da organização e as equipes de trabalho são o foco.

As ações de melhoria do ambiente de trabalho devem estar integradas a um plano de desenvolvimento organizacional, havendo uma gestão das mudanças (em andamento e vindouras) diante das recorrentes demandas sobre a gestão institucional.