



Fatores Psicossociais
no Trabalho e Saúde
em trabalhadores do

Ministério Público do Estado do Rio Grande do Sul

Universidade do Vale do Rio dos Sinos – UNISINOS

Programa de Pós-Graduação em Psicologia

Universidade Federal do Rio Grande do Sul – UFRGS

Programa de Pós-Graduação em Administração

Janine Kieling Monteiro (Professora Dra. Coordenadora - UNISINOS)

Silvia Generali da Costa (Professora Dra. Coordenadora - UFRGS)

Renato Koch Colomby (Doutorando em Administração - UFRGS)

Adriana Machado Pooli (Mestra em Psicologia - UNISINOS)

Davi D'Avila (Estagiário de Administração - UFRGS)

Francieli de Assunção (Estagiária de Psicologia - UFRGS)

Patrícia Henrich (Estagiária de Psicologia - UNISINOS)

Dezembro de 2018.



Introdução

Esta cartilha tem como objetivo divulgar os resultados de uma pesquisa sobre os **Fatores Psicossociais no Trabalho dos servidores do Ministério Público do Estado do Rio Grande do Sul**. O seu público-alvo são servidores públicos.

Espera-se que os resultados da pesquisa possam subsidiar propostas gerenciais que visem a prevenção e tratamento dos casos de assédio e violência, incluindo um plano de redução de riscos psicossociais.

Também está prevista a apresentação dos resultados da pesquisa através de reuniões internas, participação em congressos, palestras e artigos científicos.

Boa Leitura!

A Organização Internacional do Trabalho (ILO, 1986) definiu que os **fatores psicossociais** estão relacionados à influência mútua que se dá entre o conteúdo do trabalho, o modo de realização da tarefa, as relações entre as pessoas e a forma como o trabalhador percebe e avalia essas questões.

Os **fatores psicossociais** têm a capacidade de afetar o desenvolvimento do trabalho e a saúde do trabalhador de forma positiva ou negativa, sendo nomeados como riscos psicossociais no trabalho quando ensejam danos à saúde, especialmente, relacionados aos danos mental e social (Costa & Santos, 2013).

A partir da década de 80, a **violência** e o **assédio moral** estão entre os fatores de riscos psicossociais no trabalho mais abordados na literatura (Costa & Santos, 2013). A violência no trabalho diz respeito a todos os tipos de episódios de violência que ocorrem na situação de trabalho e que, muitas vezes, ocorrem de forma silenciosa. Essa agressão pode se apresentar de diferentes formas: física, sexual, psicológica e moral.

A violência no trabalho pode ocorrer de forma silenciosa

A **violência psicológica**, pode ser caracterizada como sendo: “qualquer conduta abusiva, como comportamentos, gestos, palavras, omissões, silêncio, pressões emocionais, atos que atendem pela repetição, causando dano à personalidade, à dignidade psíquica ou física, ameaçando o emprego ou degradando o ambiente de trabalho” (OIT; OMS, 2002, p.3).

Esse tipo de violência é mais difícil de ser reconhecida do que a violência física, no entanto ela é tão danosa quanto os outros tipos de violência. Quando atitudes violentas se tornam ações repetitivas e persistentes, podem se transformar em assédio moral.

Não existe uma definição precisa para o **assédio moral** na legislação trabalhista, mas, na literatura científica, o assunto configura-se como sendo uma conduta abusiva e sistemática dentro das organizações, acontecendo de forma gradativa.

O **assédio moral** consiste em uma série de humilhações, perseguições e agressões simultâneas, com o propósito de desestabilizar a vítima emocionalmente, e podendo, inclusive, colocar em risco a sua vida (Barreto, 2003; Hirigoyen, 2005).

O assédio moral pode envolver duas grandes perspectivas (ao mesmo tempo): a do **assédio pessoal**, relacionado às questões de relações interpessoais; e a do **assédio organizacional**, associado a demandas do contexto, processo e da gestão do trabalho.

Por isso, destaca-se a importância de se levantar informações de ambas as perspectivas - das relações de trabalho e da organização do trabalho - na qual os trabalhadores estão submetidos (Soboll, 2008).



Ao longo do ano de 2017, o SIMPE-RS realizou uma série de atividades com os servidores do Ministério Público (MP) a fim de conhecer a realidade laboral. Neste período, foram oportunizados espaços de escuta qualificada, além de reflexão acerca de suas condições de trabalho e emergiram várias questões relativas à organização do trabalho e às relações socioprofissionais. Citam-se: a pressão para o cumprimento de prazo e metas, a forma de tratamento por parte dos superiores hierárquicos, a deficiência na comunicação, a desunião entre os grupos de servidores, a falta de uma cultura de resolução de conflitos, a ausência de garantias protetivas contra remoções e disponibilidades qualificadas como arbitrárias, a presença de atos de violência psicológica, em muitos casos, caracterizadores como assédio moral no trabalho. Os relatos dos trabalhadores evidenciaram sofrimento psíquico e adoecimento físico relacionado ao trabalho.

A partir destes encontros, o SIMPE-RS optou por mapear as ocorrências e traçar planos e estratégias de enfrentamento dos riscos psicossociais, especialmente no que tange às práticas de violência psicológica. Para tanto, foi solicitada esta pesquisa.

Objetivos

1. Identificar os riscos psicossociais e os danos à saúde no trabalho;
2. Mapear e compreender ocorrências de violência psicológica no trabalho, incluindo o assédio moral;
3. Investigar quais são os aspectos positivos no contexto de trabalho estudado;

4. Levantar quais são as principais dificuldades encontradas no contexto de trabalho e possíveis sugestões de ações/intervenções para modificá-las na visão dos servidores.

5. Elaborar, a partir da análise dos resultados do estudo, sugestões de ações visando à gestão dos fatores psicossociais e à promoção de saúde dos servidores públicos no contexto abordado.

Método

A pesquisa teve uma abordagem mista (quali-quantitativa).

ABORDAGEM QUANTITATIVA

Delineamento: estudo quantitativo transversal, de caráter descritivo.

Participantes

Os participantes da pesquisa foram **302** servidores ativos do MP/RS (assessores, assistentes, agentes administrativos, oficiais, cargos de confiança, técnicos especializados e estagiários.). Não foram incluídos nesta pesquisa os Promotores e os trabalhadores terceirizados.

Estimou-se como população total cerca de 3.830 pessoas. A amostra foi não probabilística (Sampieri, Collado & Lucio, 2013).

Um cálculo amostral (Santos. S/D), tendo como base um erro amostral de 5%, estimou um número mínimo de 232 participantes. Como critério de inclusão foi utilizado ter, no mínimo, 6 meses de exercício na função, pois seria um período necessário para avaliar a violência no trabalho e os danos na saúde (Leymann,1997).

Instrumentos

O instrumento utilizado para a coleta de dados foi um **questionário autoaplicável** composto pelas seguintes partes:

a) Questionário sócio demográfico e laboral.

Buscou levantar algumas informações que serviram para caracterização da amostra, tais como: idade, escolaridade, sexo, tempo de trabalho, tempo na instituição.

b) Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho – **PROART**. Sua aplicação é voltada primordialmente para o mapeamento dos riscos psicossociais no trabalho.

CONSIDERAÇÕES ÉTICAS

O projeto denominado "Fatores Psicossociais no Trabalho e Saúde em trabalhadores do Ministério Público do Estado do Rio Grande do Sul" foi submetido ao Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade do Vale do Rio dos Sinos e aprovado (CAAE: 84385718.7.0000.5344) por estar adequado ética e metodologicamente de acordo os procedimentos para pesquisa com seres humanos, conforme a Resolução nº 466/2012 do Conselho Nacional de Saúde.

Através do TCLE os participantes tiveram acesso a informações sobre as pesquisadoras, no caso, as professoras-coordenadoras e aos objetivos da pesquisa, sendo garantida a confidencialidade e a confiabilidade dos dados. Foi assegurada a total liberdade para desistência a qualquer momento da pesquisa, sem qualquer prejuízo e esclarecido que os instrumentos, bem como banco de dados contendo as informações coletadas seriam armazenados pela pesquisadora, com o objetivo de garantir a privacidade e segurança das informações.

Os termos de consentimento livre e esclarecido serão arquivados, pelo período de cinco anos, junto ao Pesquisador Responsável. Já as gravações das entrevistas serão apagadas, após a transcrição das mesmas. Será oferecida uma devolução dos dados, através de uma apresentação coletiva dos resultados.

Resultados

Caracterização dos participantes da pesquisa

Participaram da etapa quantitativa **302** servidores públicos da instituição, que atuam no Rio Grande do Sul.

Em uma análise estatística descritiva, quanto às variáveis biossocioprofissionais, a amostra apresentou a seguinte distribuição em relação ao sexo: 45% homens e 55% mulheres. A idade variou entre 17 e 69 anos, sendo 42 anos a idade média e 9,11 anos o desvio padrão. Quanto à etnia, a maioria (80,5%) declarou-se branca. O estado civil prevalente foi o casado/em união estável (67,2%).

302 Servidores ativos e Estagiários do MPRS



136 (45%)



166 (55%)

Quanto às características profissionais, o tempo médio de serviço variou de 11 meses a 29 anos, com média de 11 anos e desvio padrão de 5,8 anos. A maioria dos respondentes (93,7%) não é detentora de função de confiança e está lotada nas Promotorias de Justiça (79,8%).

Em relação a alguns dados de saúde, destaca-se que: **18,9% (n=57) estiveram afastados por problemas de saúde no último ano; 32,1% (n=97) iniciaram algum tratamento de saúde mental (psiquiátrico/psicológico) após o ingresso na Instituição**, o qual relaciona à situação do trabalho e **25,5% (n=77) passaram a fazer uso frequente de medicamentos (tais como ansiolíticos ou antidepressivos)** a partir do tratamento.

18,9% se afastaram por problemas de saúde

32,1% iniciaram algum tratamento de saúde mental

25,5% passaram a fazer uso frequente de medicamentos

O **PROART** é composto por 92 itens, distribuídos em quatro escalas e dez fatores, com base na validação realizada por Facas e cols. (2015). Em cada uma destas dimensões é avaliado se os riscos são baixos, médios ou altos.

c) Questionário de Atos Negativos (**QAN**). Na primeira parte, avalia a exposição a atos negativos potenciais de violência/assédio moral no trabalho, durante os últimos seis meses, numa escala likert de cinco pontos (nunca, de vez em quando, mensalmente, semanalmente e diariamente).

Na segunda parte, é proposta uma definição de assédio moral no trabalho e solicitado que o (a) respondente indique se foi exposto ao fenômeno, seguida de perguntas sobre duração e características do evento. Esta medida se caracteriza como subjetiva, uma vez que se baseia na percepção pessoal do respondente.

Procedimentos de coleta de dados

Inicialmente, foi realizado encontros com os componentes do grupo de pesquisa e com o SIMPE/RS, para apresentação do Projeto de Pesquisa enfocando os fatores psicossociais no trabalho e saúde em trabalhadores. A **coleta de dados** foi realizada de forma **on-line**: através de um e-mail com link que dava acesso ao Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) e ao questionário. O período da coleta de dados foi iniciado em abril e finalizado em julho de 2018.

Procedimentos de Análise de Dados

Todas as análises foram conduzidas no programa Statistical Package for the Social Sciences - SPSS for Windows (versão 22).

As respostas das questões abertas do questionário foram submetidas à **análise de conteúdo**, segundo Bardin (1977/2011). A descrição analítica das respostas compreendeu três fases: a pré-análise, a exploração do material e o tratamento dos resultados. A presença de dois juízes garantiu a confiabilidade à categorização.

ABORDAGEM QUALITATIVA

Delineamento: estudo qualitativo descritivo.

Participantes

Com fins de aprofundamento da investigação quantitativa, a abordagem qualitativa foi realizada através de entrevistas. Participaram desta etapa **22** trabalhadores, que responderam ao questionário e se disponibilizaram em participar da segunda parte da pesquisa.

Instrumentos e Procedimentos de coleta de dados

Foi utilizada **entrevista individual** pretendeu obter a percepção dos participantes sobre questões de trabalho. As entrevistas foram realizadas de forma individual, sendo gravadas e transcritas na íntegra para análise posterior, com o devido consentimento para a gravação.

A entrevista foi semiestruturada, buscando priorizar a escuta dos trabalhadores. No **roteiro** foram focalizadas questões sobre dificuldades encontradas no contexto de trabalho, suas repercussões na saúde e sugestões para melhorar o seu contexto de trabalho.

A coleta dos dados foi desenvolvida nas dependências da Escola de Administração da UFRGS, em salas privadas reservadas para tal finalidade, no local de trabalho do respondentes ou por Skype.

Procedimentos de Análise de Dados

Os dados das entrevistas, foram integrados e analisados através de Análise de Conteúdo (Bardin, 1994). Esta consiste na descrição analítica do conteúdo manifesto, e sua posterior interpretação.

O material foi organizado em categorias a priori, visando contemplar os objetivos propostos. Também foram consideradas outras categorias (a posteriori) que emergiram na análise de dados visando o aprofundamento da temática abordada.

Os resultados qualitativos foram ao encontro dos resultados quantitativos e não serão apresentados separadamente neste material, visando preservar a identidade dos participantes.

Dos participantes que responderam (n=228) à orientação sexual, todos se autodeclararam como heterossexuais. Relativamente ao nível de escolaridade, 51% da amostra pertencem ao nível superior, sendo que 38,3% dos participantes são pós-graduados, 8,7% possuem ensino superior incompleto e 2% até o ensino médio.

A caracterização dos respondentes da etapa qualitativa não foi realizada visando preservar a identidade dos mesmos.



Pós-Graduação 114 (38,3%)
Superior Completo 152 (51%)
Superior Incompleto 26 (8,7%)
Ensino Médio 6 (2%)

Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicosociais no Trabalho - PROART

Nos resultados dos riscos se destacam:

1) Quanto à Avaliação da Organização do trabalho (EOT), os resultados indicaram que o fator relacionado à Divisão das Tarefas apresenta RISCO BAIXO (3,7-5,0); o fator Divisão Social apresenta RISCO MÉDIO (2,3-3,69);

2) Quanto aos Estilos de Gestão (EEG) predominou o Estilo Gerencialista, sendo pouco característico o Estilo de Gestão Coletivista. O Estilo Gerencialista corresponde à 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;

3) Quanto à Escala do Sofrimento Patogênico no Trabalho (ESPT) o fator Falta de Sentido apresenta RISCO BAIXO (3,7-5,0); o

Esgotamento Mental apresenta RISCO MÉDIO (2,3-3,69); o fator Falta de Reconhecimento indica RISCO BAIXO (3,7-5,0);

4) Quanto à Escala de Danos Físicos e Psicossociais no Trabalho (EDT), o fator Danos Psicológicos apresenta RISCO BAIXO (3,7-5,0); os Danos Sociais mostram RISCO MÉDIO (2,3-3,69); os Danos Físicos também apresentam RISCO MÉDIO (2,3-3,69).

Pela interpretação das escalas, os resultados medianos - apresentados nas seguintes dimensões: **Divisão Social e Esgotamento Mental** - representam um **estado de alerta e situação limite** para os riscos psicossociais no trabalho e demandam intervenções a curto e médio prazo.

Estes resultados sugerem que estas questões são as que apresentam maior risco para o adoecimento.

A **Divisão Social** está relacionada à análise das normas, comunicação, avaliação, autonomia e participação no trabalho.

O **Esgotamento Mental** refere-se a sentimento de injustiça, desânimo, insatisfação e/ou desgaste com seu trabalho.

Além disto, o risco médio apresentado nos **danos sociais e físicos** já demonstram **prejuízos na saúde**.

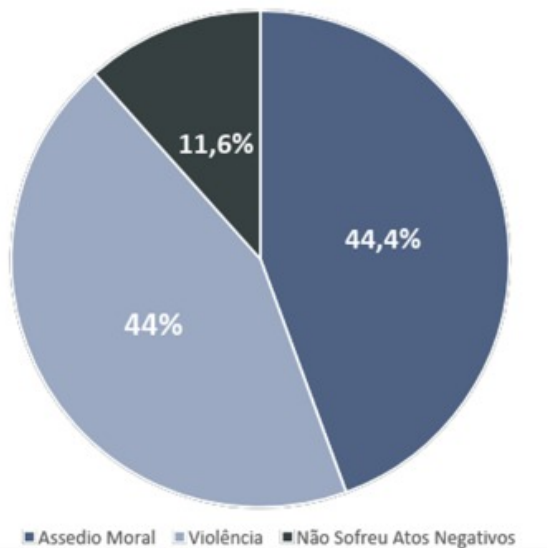
Os **danos na saúde** que receberam maior destaque foram: dores nas costas; alterações do sono e dores no corpo em geral.

Questionário de Atos Negativos (QAN)

A partir dos resultados da medida objetiva do Questionário de Atos Negativos, classificada em três variáveis categóricas ("Não Sofreu Violência e Assédio Moral", "Sofreu Violência Psicológica" e "Sofreu Assédio Moral"), verificou-se que 44,4% dos participantes foi submetido a práticas de Assédio Moral e 44% dos participantes sofreu violência psicológica no trabalho, enquanto que 11,6% avaliou não ter sofrido atos negativos no trabalho.



Resultado QAN



Para definir a medida **Assédio Moral**, foram consideradas as frequências das respostas mensalmente, semanalmente e diariamente. A concepção do instrumento parte do pressuposto de que a presença de quaisquer atos negativos já configura violência psicológica (Einarsen, Hoel & Notelaers, 2009). Por esta razão, elegeram-se verificar a frequência das assinalações de vez em quando para quantificar a violência psicológica. Se persistentes os comportamentos negativos/hostis, é certa a evolução para Assédio Moral no trabalho (Einarsen, 2005; Hirigoyen, 2011; Leymann, 1996).

A **violência no trabalho** diz respeito a todos os tipos de episódios de violência que ocorrem na situação de trabalho. Esta agressão pode se apresentar de diferentes formas: física, sexual, psicológica e moral. Independente do tipo, ela causa dano à personalidade, à dignidade, degradando o ambiente de trabalho (OMS, 2002). A violência pode ser intencional, inclusive ser usada como estratégia dentro de um contexto organizacional. Porém, sendo intencional ou não, atos de violência têm consequências negativas sobre a saúde dos trabalhadores. Quando atitudes violentas se tornam ações repetitivas e persistentes, podem se transformar em assédio moral.

Os atos negativos que tiveram a maior frequência foram: "Foi exposto a uma carga de trabalho excessiva"; "Foi obrigado a realizar um trabalho abaixo do seu nível de competência" e "Suas opiniões ou pontos de vista foram ignorados". Além disto, 8,6% dos participantes referiram ter recebido atenção sexual indesejada (assédio sexual).

Relativamente ao **Assédio Moral Subjetivo** (autopercepção), **8,6% dos sujeitos sofreram Assédio no trabalho. E 24,2% sofreram violência psicológica.**

Ressalta-se que esta discrepância encontrada em relação à avaliação do Assédio Moral Objetivo (44,4%) e do Assédio Moral Subjetivo (8,6%) também tem sido referida em outros estudos nacionais (Amazarray, 2010; Arenas, 2013; Pooli & Monteiro, 2018). Pode-se presumir como possíveis explicações: a presença de mecanismos de defesa de não se ver como vítima de Assédio Moral, devido a elevado grau de resiliência, que faz alguns trabalhadores consigam superar situações adversas; a pouca informação sobre o fenômeno ou a naturalização/banalização do mal no ambiente laboral (Pooli & Monteiro, 2018).

Em relação a quem cometeu o assédio, **19,5%** dos participantes assinalou ter sido assediado pelo **superior hierárquico** e **7% sofreu assédio misto (por parte do superior hierárquico e de colegas)**. Perguntados sobre quantos foram assediados, **6,3% respondeu "só você"**, enquanto **20,2% assinalou "você e outros colegas"**.

Entre os participantes, **51,3% observou /testemunhou alguma situação de Assédio Moral no local de trabalho**. Como isso repercutiu em você? As atitudes mais relatadas foram: "negativamente", deprimido(a), nervoso(a), com medo, impotência, irritado(a), com raiva, indignação, frustração, desânimo, sensação de "ser o próximo".

Quem praticou
19,5% dos participantes assinalou ter sido assediado pelo superior hierárquico

7% sofreu assédio por parte do superior hierárquico e de colegas

Quem sofreu
6,3% respondeu "só você"

20,2% respondeu "você e outros colegas"

51,3% observou /testemunhou alguma situação de Assédio Moral

Aspectos Positivos no Trabalho

Quanto a investigação dos aspectos positivos no contexto de trabalho estudado, os aspectos considerados positivos mais citados foram:

- **Condições de trabalho** (ambiente físico e materiais) **consideradas satisfatórias;**
- **Relações de trabalho de coleguismo e amizade entre colegas/pares;**
- **Reconhecimento social, conferido por trabalhar em uma instituição que tem prestígio social.**

Dificuldades encontradas no Trabalho

No que diz respeito às principais dificuldades encontradas no contexto de trabalho na visão dos servidores, as respostas foram divididas em aspectos/comportamentos negativos e dificuldades encontradas no trabalho.

Existem outros comportamentos negativos que você percebe no seu ambiente de trabalho? Quais?

Nos Fatores Organizacionais se destacaram como aspectos negativos: a falta de transparência, deficiência na clareza de critérios utilizados, e a pressão no trabalho, com distribuição desigual nas atividades.

Nos Fatores Interpessoais foram relatadas humilhações ou ameaças de punições relacionadas à diversidade.

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

Agrupou-se o conteúdo das respostas de acordo com as dimensões do (PROART).

Contexto de trabalho (Sobrecarga, Falta de pessoal)

- **Gestão** (Falta de participação nas decisões, Dificuldade de relacionamento com a chefia, Falta de feedback, agressividade e deboche das chefias)
- **Sofrimento Patogênico** (Tratamento desigual entre servidores, Autoritarismo, "Politicagem", Discriminação racial e social, Falta de um propósito maior, Falta de relações de confiança, Falta de oportunidade para crescer, Falta de valorização remuneratória, Falta de reconhecimento)

Sugestões para lidar com os aspectos negativos e dificuldades encontradas

A partir do que foi trazido pelos participantes, organizaram-se as categorias de acordo com o instrumento PROART.

Na categoria Divisão das Tarefas, destacaram-se questões que podem contribuir para a diminuição da sobrecarga de trabalho (contratação de mais servidores na mesma proporção que aumentam as Promotorias, bem como as demandas da população, redução de carga horária, divisão de tarefas mais equitativa e justa e fim do desvio de função, trabalho remoto/teletrabalho), pagamento do salário mais equitativo (devido pelo desempenho da atividade sem discriminação), e a criação de um Plano de Carreira amplo e justo, com mais valorização da carreira.

Na Divisão social foram trazidas sugestões para buscar melhorias nas relações socioprofissionais, relacionadas à maior participação nas decisões, reformulação da estrutura em direção à horizontalidade organizacional, empatia e ao combate do Assédio Moral.

Na categoria Gestão - que considera os estilos de funcionamento, padrão e práticas de gestão - apareceram propostas visando uma aproximação maior entre chefia (interação e diálogo maior entre chefia direta e servidores), tornar a gestão mais democrática e qualificação das pessoas que ocupam cargos de gestão (chefias mais preparadas para gerir pessoas).

Por fim, destacam-se algumas sugestões mais voltadas para a gestão de Recursos Humanos: Em caso de licença médica de um servidor, uma comissão deveria estudar os motivos do afastamento e submeter à chefia à fiscalização; apuração dos fatos e a responsabilização dos causadores dos problemas/abusos; que pessoas mentalmente saudáveis se tornem chefes com mais frequência, Instituição deveria estimular processos coletivos de construção do trabalho em suas unidades, divisões e gabinetes, para tanto, precisa de gestores mais preparados; maior valorização do servidor, no mínimo, como pessoa; acompanhamento psicológico de todo o corpo funcional.

Considerações Finais

Os resultados obtidos indicaram a presença de importantes fatores positivos no contexto laboral, por exemplo, o coleguismo, o sentido

atribuído ao trabalho, as condições físicas e a estabilidade. Por outro lado, também foram apontados fatores críticos relacionados à gestão do trabalho (rigidez das normas e menor participação nas decisões, hierarquia rígida, autoritarismo), à desmotivação e às relações socioprofissionais (entre chefia e subordinado), os quais merecem atenção.

Além disso, são preocupantes os índices relacionados à violência psicológica e ao assédio moral, bem como a associação entre situações de assédio moral e danos à saúde destes funcionários públicos. Desde já, mostram-se necessárias intervenções voltadas para essa problemática, a fim de prevenção e promoção de saúde ocupacional. Sugere-se a elaboração, a partir da análise dos resultados dos estudos, de ações visando à gestão dos fatores de psicossociais e à promoção de saúde dos servidores públicos no contexto abordado.

SUGESTÕES

Prevenção primária:

- Fortalecer os fatores positivos destacados nos resultados da pesquisa.
- Estabelecer uma política prevenção e combate aos Riscos Psicossociais, incluindo o Assédio Moral.
- Elaborar e implementar um código de conduta que aborde as questões levantadas.
- Sensibilizar sobre o fenômeno do Assédio Moral, promovendo seminários e eventos sobre AM e sobre temas relacionados à promoção de relações saudáveis, tais como cooperação e respeito, para todos os níveis hierárquicos.
- Implementar uma cultura de gestão mais participativa, com fortalecimento de canais de diálogo.

Prevenção secundária:

- Reconhecer os problemas identificados na pesquisa, relacionados aos riscos psicossociais e aos altos índices de violência e Assédio Moral no coletivo investigado.
- Implantar canais de comunicação para apuração de situações e atendimento (ouvidoria, por exemplo).
- Capacitar uma equipe, instituir ou estabelecer parceria com equipe de profissionais de saúde do trabalhador (psicólogos, médicos, entre outros), visando a promoção da saúde mental. Comunicação para órgãos competentes (tais como, Sindicato, CIPA e Ministério Público do Trabalho).

Prevenção terciária:

- Avaliar os fatores psicossociais no trabalho de

forma mais sistemática visando implantar uma Gestão mais participativa da organização do trabalho e a prevenção do adoecimento dos trabalhadores.

- Implantar plano de carreira.

Referências

Amazarray, M. R. (2010). Violência psicológica e assédio moral no trabalho enquanto expressões de estratégias de gestão (Tese de Doutorado, Universidade Federal do Rio Grande do Sul).

Arenas, M. V. S. (2013). Assédio moral e saúde no trabalho do servidor público judiciário (Tese de Doutorado, Universidade Federal do Rio Grande do Sul).

Bardin, L. (2011). Análise de conteúdo. São Paulo: Edições Setenta/Almedina Brasil.

Barreto, M. (2003). Violência, saúde e trabalho: Uma jornada de humilhações. São Paulo: EDUC.

Costa, L. S., & Santos, M. (2013). Fatores psicossociais de risco no trabalho: lições aprendidas e novos caminhos. *International Journal on working conditions*, 5, 39-57.

Einarsen, S., Hoel, H., & Notelaers G. (2009). Measuring exposure to bullying and harassment at work: Validity, factor structure and psychometric properties of the Negative Acts Questionnaire-Revised. *Work & Stress*, 23(1), 24-44.

Einarsen, S. (2005). The nature, cause and consequences of bullying at work: the Norwegian experiences. *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé*, 7-3.

Facas, E. P. (2013). Protocolo de avaliação dos riscos psicossociais no trabalho - contribuições da psicodinâmica do trabalho. (Tese de Doutorado em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações, Universidade de Brasília, Brasília).

Facas, E. P. et al. (2015). Sofrimento Ético e (in)dignidade no trabalho bancário: análise clínica e dos riscos psicossociais. In: Monteiro, J. K.; Vieira, F. O.; Mendes, A. M. (Org.). *Trabalho & prazer: teoria, pesquisa e práticas*. (pp. 233-255). Curitiba: Juruá.

Hirigoyen, M. F. (2005). Assédio moral: A violência perversa no cotidiano. Rio de Janeiro: Bertand Brasil.

Hirigoyen, M. F. (2001/2011). Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil.

ILO (1986). Psychosocial factors at work: Recognition and control. Geneva: International Labour Office.

Organização Mundial de Saúde – OMS (2004). Sensibilizando sobre el acoso psicológico en el trabajo. Serie protección de la salud de los trabajadores.

Organização Mundial de Saúde. (2002). Informe mundial sobre la violencia y salud. Ginebra (SWZ): OMS.

Pooli, A. M., & Monteiro, J. K. (2018). Assédio moral no judiciário: prevalência e repercussões na saúde dos trabalhadores. Revista Psicologia Organizações e Trabalho, 18(2), 346-353.

Sampieri, R. H., Collado, C. F., & Lucio, M. P. B. (2013). Metodologia de Pesquisa. São Paulo: Penso

Santos, G. E. de O. Cálculo amostral: calculadora on-line. Disponível em: <<http://www.calculoamostral.vai.la>>.

Soboll, L. A. P. (2008). Assédio moral organizacional: uma análise da organização do trabalho. São Paulo: Casa do Psicólogo

Contatos:

E-mail: simpe-rs@simpe-rs.com.br

E-mail: janinekm@unisinoss.com.br

E-mail: sgeneralicosta@gmail.com

A reprodução total ou parcial do conteúdo é permitida desde que seja citada a fonte e a finalidade não seja comercial.

Como citar:

MONTEIRO, Janine Kieling et al. Cartilha sobre Fatores Psicossociais no Trabalho e Saúde em Trabalhadores do Ministério Público do Estado do Rio Grande do Sul. Porto Alegre: 2018.



FICHA TÉCNICA

Sindicato dos Servidores do Ministério Público do Rio Grande do Sul - SIMPE/RS

Facebook

fb.com/sindicatomprs

Site

simpe-rs.com.br

DIREÇÃO

Presidente: Jodar Pedroso Prates

Vice-Presidente: Sandra dos Santos Zembrzuski

Secretário-Geral: Alberto Freire Ledur

Diretor de Gestão Financeira e Patrimonial: Glayco De Bem Almeida

Diretor de Gestão Financeira e Patrimonial Adjunto: Paulo Rommel Krug

Diretora Sindical: Gisele Vieira Vilarino

Diretor de Saúde e Condições de Trabalho: Cristiano Linhares de Menezes Borba

Diretor Institucional: Daniel Sant'Anna Bittencourt

Diretor de Assuntos Esportivos e Culturais: Marconi Froehlich

COORDENAÇÃO

Janine Kieling Monteiro (Professora Dra. Coordenadora - UNISINOS)

Silvia Generali da Costa (Professora Dra. Coordenadora - UFRGS)

REVISÃO

Sandra dos Santos Zembrzuski

Alberto Freire Ledur

Jodar Pedroso Prates

PROJETO GRÁFICO

Vinícius Ramison Spengler