



**UNIVERSIDADE DE PERNAMBUCO**  
**ESCOLA POLITÉCNICA DE PERNAMBUCO**  
**Programa de Pós-graduação em Engenharia Civil**

**ANA MARIA BATISTA FARIAS**

**ANÁLISE DE FATORES DE RISCO PSICOSSOCIAL EM  
TRABALHADORES DA CONSTRUÇÃO CIVIL**

Recife, PE  
2025



**UNIVERSIDADE DE PERNAMBUCO**  
**ESCOLA POLITÉCNICA DE PERNAMBUCO**  
**Programa de Pós-graduação em Engenharia Civil**

**ANA MARIA BATISTA FARIAS**

**ANÁLISE DE FATORES DE RISCO PSICOSSOCIAL EM  
TRABALHADORES DA CONSTRUÇÃO CIVIL**

Dissertação apresentada ao Curso de Pós-graduação em Engenharia Civil, da Escola Politécnica de Pernambuco da Universidade de Pernambuco para obtenção do título de Mestre em Engenharia.

Área de Concentração: Construção Civil

Orientador: Prof. Dr. Felipe Mendes da Cruz  
Coorientador: Prof. Dr. Hernâni Veloso Neto

Recife, PE  
2025

Dados Internacionais de Catalogação-na-Publicação (CIP)  
Universidade de Pernambuco

F224a Farias, Ana Maria Batista  
Análise de fatores de risco psicossocial em trabalhadores da construção civil. / Ana Maria Batista Farias. – Recife: UPE, Escola Politécnica, 2025.

96 f. il.  
Inclui anexos e apêndices

Orientador: Prof. Dr. Felipe Mendes da Cruz  
Coorientador: Prof. Dr. Hernâni Veloso Neto

Dissertação (Mestrado – Construção Civil) Universidade de Pernambuco, Escola Politécnica de Pernambuco, Programa de Pós-Graduação em Engenharia Civil, 2025.

1. Saúde Mental. 2. Segurança do Trabalho. 3. Gestão.  
4. Análise de Risco. I. Construção Civil – Dissertação.  
II. Cruz, Felipe Mendes (orient.). III. Veloso Neto, Hernâni (coorient.). IV. Universidade de Pernambuco, Escola Politécnica, Mestrado em Construção Civil. V. Título.

CDD: 690.028 – 23. ed.  
Eliane Leitão – CRB4/827

**ANA MARIA BATISTA FARIAS**

**ANÁLISE DE FATORES DE RISCO PSICOSSOCIAL EM TRABALHADORES  
DA CONSTRUÇÃO CIVIL**

**BANCA EXAMINADORA:**

**Orientador**

Documento assinado digitalmente  
 **FELIPE MENDES DA CRUZ**  
Data: 18/02/2025 12:23:07-0300  
Verifique em <https://validar.it.gov.br>

---

Prof. Dr. Felipe Mendes da Cruz  
Universidade de Pernambuco

**Coorientador**

Assinado por: **HERNANI ARTUR VELOSO NETO**  
Num. de Identificação: 11291001  
Data: 2025.02.21 11:32:52+00'00'

---

Prof. Dr. Hernani Veloso Neto  
Instituto Politécnico de Gestão e Tecnologia –  
Porto/Portugal

**Examinador(a)**

Documento assinado digitalmente  
 **EMILIA RAHNEMAY KOHLMAN RABBANI**  
Data: 11/03/2025 10:46:41-0300  
Verifique em <https://validar.it.gov.br>

---

Profa. Dra. Emília Rahnemay Kohlman Rabanni  
Universidade de Pernambuco



---

Prof. Dr. Tomi Zlatar  
Atlantic Technological University Sligo Irland

Recife-PE  
2025

## DEDICATÓRIA

A minha família, que sempre esteve presente em todas as minhas decisões e desafios. Meus pais, minha irmã, sobrinha, meu marido e filhos, serei sempre grata.

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço a Deus por me guiar e me fortalecer diante dos desafios.

Agradeço à minha família, por estarem sempre comigo.

Agradeço ao meu Orientador Prof. Dr. Felipe Mendes da Cruz e ao meu Coorientador Prof. Dr. Hernâni Veloso Neto, pelas orientações, leituras, dedicação e por acreditarem que seria possível.

Agradeço o acolhimento recebido por todos que fazem parte do Laboratório de Segurança e Higiene do Trabalho – LSHT.

Agradeço o acolhimento recebido pelos professores, funcionários e alunos durante este percurso no Mestrado de Engenharia Civil da Universidade de Pernambuco.

Agradeço aos professores, mestres e doutores de outras instituições, por onde passei, que me trouxeram até aqui.

E por fim, agradeço a todos que indiretamente e diretamente fizeram parte desta construção.

“Conheça todas as teorias, domine todas as técnicas, mas ao tocar uma alma humana, seja apenas outra alma humana”  
(Carl Gustav Jung)

## RESUMO

O mercado da construção civil, pelo seu aspecto dinâmico, representa um dos meios de trabalho mais perigosos. As quedas em altura são a ocorrência com mais fatalidade, representando uma grande parcela de perdas nesse ramo, alguns fatores podem ocasionar acidentes entre eles os fatores de riscos psicossociais. O objetivo do estudo foi caracterizar e contextualizar a presença de fatores de risco psicossocial em trabalhadores da construção civil que realizam atividade em altura. No estudo foram incluídas sete obras de duas empresas que se disponibilizaram para colaborar com a pesquisa. Todos os locais foram visitados e feita observação das atividades e condições existentes. Nesta etapa, foram observados fatores de riscos como: Excesso de confiança dos trabalhadores gerando violação de regras e regulamentos de segurança, ineficaz troca de informações sobre o andamento da obra, dificuldade de relacionamento entre trabalhadores. Em complemento à observação, foi inquirida uma amostra de trabalhadores para a sua percepção sobre as condições psicossociais de trabalho. Foi aplicado um questionário socioprofissional e o Questionário Psicossocial de Copenhague (COPSOQ) a 38 trabalhadores com treinamento para trabalho em altura, que exerciam as atividades de servente, pedreiro, ajudante de pedreiro, eletricista, carpinteiro, segurança, ferreiro, guincheiro e pintor. Os resultados da aplicação do COPSOQ evidenciaram as dimensões exigências quantitativas com baixa exposição ao risco e insegurança com as condições de trabalho com moderada exposição a fatores de risco, o que se pode estabelecer relação com os dados da observação: a falta de comunicação e acesso às pessoas que podem gerir essas informações podem acarretar ou influenciar na elevação destes riscos. O conflito trabalho- família como reflexo também dessa instabilidade nas relações de trabalho e das altas demandas para o cumprimento das etapas de obra, apresentou baixo risco. A identificação de fatores e indicadores que possam ser úteis para o desenvolvimento da prevenção de acidentes no setor da construção civil, em particular nas atividades de trabalho em altura, como um dos objetivos, é essencial para a qualidade da gestão da obra.

**Palavras-chave:** saúde mental; segurança do trabalho; gestão; análise de risco.

## ABSTRACT

The construction industry, due to its dynamic nature, represents one of the most dangerous work environments. Falls from heights are the most fatal occurrence, accounting for a large portion of losses in this industry. Some factors can cause accidents, including psychosocial risk factors. The objective of the study was to characterize and contextualize the presence of psychosocial risk factors in construction workers who perform activities at heights. The study included seven construction sites from two companies that agreed to collaborate with the research. All sites were visited and the activities and existing conditions were observed. At this stage, risk factors were observed such as: Overconfidence of workers leading to violation of safety rules and regulations, ineffective exchange of information about the progress of the work, and difficulty in relationships among workers. In addition to the observation, a sample of workers was surveyed to provide their perception of the psychosocial working conditions. A socio-professional questionnaire and the Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ) were applied to 38 workers trained for working at heights, who worked as laborers, bricklayers, bricklayers' assistants, electricians, carpenters, security guards, blacksmiths, crane operators and painters. The results of the COPSOQ application showed the dimensions quantitative demands with low exposure to risk and insecurity with working conditions with moderate exposure to risk factors, which can be related to the observation data: the lack of communication and access to people who can manage this information can lead to or influence the increase in these risks. The work-family conflict, also a reflection of this instability in work relationships and the high demands for completing the construction stages, presented a low risk. The identification of factors and indicators that may be useful for the development of accident prevention in the construction sector, particularly in work at height activities, as one of the objectives, is essential for the quality of construction management.

**Keywords:** mental health; occupational safety; management; risk analysis.

## LISTA DE FIGURAS

Figura 1 -	Riscos e suas ligações Psicossocial.....	21
Figura 2 -	Fatores de Risco Psicossocial.....	23
Figura 3 -	Fluxograma metodologia.....	37
Figura 4 -	Fluxograma Prisma.....	39
Figura 5 -	Base de dados Prisma.....	40
Figura 6 -	Linha do tempo RSL.....	40
Figura 7 -	Distribuição dos países.....	41
Figura 8 -	Nuvem de palavras.....	42
Figura 9 -	<i>Check list</i> etapa observação das obras.....	47
Figura 10 -	Acidentes de trabalho.....	51
Figura 11 -	Aviso de férias.....	52
Figura 12 -	Acesso às informações sobre a obra.....	52
Figura 13 -	Atrito entre colaboradores.....	53
Figura 14 -	Fatores de Riscos Psicossociais na Observação.....	54
Figura 15 -	Faixa etária dos trabalhadores.....	55
Figura 16 -	Estado civil dos trabalhadores.....	55
Figura 17 -	Experiência na área de construção civil em anos.....	51
Figura 18 -	Nível de Exposição a Fatores de Risco (%) .....	60
Figura 19 -	Níveis de exposição a fatores psicossociais protetores (%) .....	62
Figura 20 -	Níveis de exposição a fatores psicossociais de saúde (%) .....	64
Figura 21 -	Fluxograma gerenciamento de risco psicossocial .....	66

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Resultados do Indicador Bipolar de Fadiga Laboral Percebida.....	57
Tabela 2 - Classificação de exposição de risco.....	58
Tabela 3 - Classificação de exposição aos Fatores de risco e suas dimensões.....	59
Tabela 4 - Classificação de exposição aos Fatores Protetores.....	61
Tabela 5 - Classificação de exposição aos Fatores de Saúde.....	63

## LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Domínios, Dimensões e Perguntas COPSOQ.....	28
Quadro 2 - Definição das Dimensões COPSOQ III versão média.....	30
Quadro 3 - Artigos incluídos .....	43
Quadro 4 - Adaptação COPSOQ.....	48
Quadro 5 - Indicador Bipolar de Fadiga Laboral Percebida.....	57

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO</b> .....	13
<b>1.1</b>	<b>Justificativa e Contextualização</b> .....	13
<b>1.2</b>	<b>Objetivos</b> .....	14
<i>1.2.1</i>	<i>Objetivo geral</i> .....	14
<i>1.2.2</i>	<i>Objetivos específicos</i> .....	14
<b>1.3</b>	<b>Enquadramento do estudo e estruturação do documento</b> .....	15
<b>2</b>	<b>REFERENCIAL TEÓRICO</b> .....	17
<b>2.1</b>	<b>Panorama dos acidentes de trabalho no mundo e no Brasil</b> .....	17
<b>2.2</b>	<b>Riscos ocupacionais</b> .....	18
<b>2.3</b>	<b>Fatores de Risco Psicossocial</b> .....	21
<b>2.4</b>	<b>A precariedade no trabalho e os riscos psicossociais</b> .....	24
<b>2.5</b>	<b>Métodos de estudo dos fatores de risco psicossocial no trabalho</b> .....	25
<i>2.5.1</i>	<i>Observação</i> .....	25
<i>2.5.2</i>	<i>Questionário</i> .....	27
<b>2.6</b>	<b>Contribuições da Revisão Sistemática da Literatura</b> .....	31
<b>3</b>	<b>METODOLOGIA</b> .....	36
<b>3.1</b>	<b>Caracterização da pesquisa e suas fases</b> .....	36
<b>3.2</b>	<b>Métodos de Investigação para Risco Psicossocial</b> .....	37
<b>3.3</b>	<b>Objeto de estudo</b> .....	45
<i>3.3.1</i>	<i>Empresas</i> .....	45
<i>3.3.2</i>	<i>Trabalhadores</i> .....	45
<b>3.4</b>	<b>Instrumentos</b> .....	46
<i>3.4.1</i>	<i>Observação dos locais de estudo</i> .....	46
<i>3.4.2</i>	<i>Questionário de dados socioprofissionais e COPSQ</i> .....	47
<b>4</b>	<b>RESULTADOS E DISCUSSÕES</b> .....	50
<b>4.1</b>	<b>Resultado e discussão da etapa de observação dos locais de estudo</b> .....	50
<b>4.2</b>	<b>Resultado e discussão da aplicação do questionário socioprofissional</b> .....	54
<b>4.3</b>	<b>Resultado e discussão da aplicação do questionário COPSQ</b> .....	58
<b>5</b>	<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	68
	<b>REFERÊNCIAS</b> .....	70

<b>APÊNDICE A – Questionário Socioprofissional e COPSQ.....</b>	<b>78</b>
<b>ANEXO A - Versão Média Portuguesa do COPSQ III .....</b>	<b>84</b>
<b>ANEXO B - Email autorização COPSQ.....</b>	<b>89</b>
<b>ANEXO C - Termo de Consentimento Livre Esclarecido.....</b>	<b>92</b>

## 1 INTRODUÇÃO

O capítulo a seguir tem como finalidade justificar os motivos da pesquisa, os objetivos e os meios para contribuir com a redução dos acidentes de trabalho. Colaborar com estudos sobre a saúde mental dos trabalhadores da construção civil que exercem uma atividade que os expõe ao risco de queda de altura.

### 1.1 Justificativa e Contextualização

A queda em altura é um dos principais riscos nos canteiros de obra. Nos EUA representa um dano à saúde do trabalhador com 310 mortes e mais de 10.350 lesões graves ocorrendo a cada ano, conforme dados do Instituto Nacional de Segurança e Saúde Ocupacional (Khan *et al*, 2023). Ainda, no período de 2018 a 2019, as lesões fatais representaram um aumento de 25% relacionadas a quedas em altura (Khan *et al*, 2023). Neste contexto, no Brasil, identificou-se aproximadamente 3,5 milhões de acidentes de trabalho entre 2012 e 2017, em todos os segmentos econômicos (Anjoletto Filho; Serra, 2020). Em sua totalidade, a construção de edifícios registrou 96.985 acidentes (2,74%), as ocupações que sofreram maior impacto foram o servente geral (2,94%), o pedreiro (1,24%), o lojista (1,05%) e o carpinteiro (0,59%), no que diz respeito ao agente causador, a queda de altura representa 6,22% (Anjoletto Filho; Serra, 2020).

A proteção dos trabalhadores em altura não depende tão somente dos meios técnicos, uma parte deles depende dos métodos e procedimentos, incluindo treinamento teórico com profissionais qualificados (Kissiková; Dluhoš, 2018). As características individuais dos trabalhadores, o canteiro de obra, a cultura organizacional, as condições climáticas e barreiras na comunicação, também podem ser considerados como riscos (Anjoletto Filho; Serra, 2020). Alguns riscos afetam o comportamento e a produtividade do trabalhador, os riscos psicossociais existem em todo local de trabalho, efeito da relação entre ambiente organizacional e relação laboral (Velo Neto; Areosa; Arezes, 2014).

A literatura traz a necessidade de investigar diante da relação saúde e trabalho as variáveis que interferem nessa relação e alteram o seu modo. A análise de problemas nessa área tem refletido na legislação, na forma e na investigação, surgindo a problemática dos riscos psicossociais (Costa; Santos, 2013). Os principais riscos encontrados são estresse ocupacional, a interferência

do trabalho com vida pessoal (e vice-versa), o *burnout*, a violência no trabalho (na forma de agressões físicas, assédio moral e/ou assédio sexual), a precariedade no ambiente de trabalho, a discriminação, a ausência de valorização e reconhecimento profissional, são algumas das mais citadas (Vivian; Veloso Neto, 2020).

Alguns métodos podem ser utilizados para investigar a percepção dos trabalhadores e identificar fatores psicossociais, entre eles a observação, a entrevista e a aplicação de questionários. Um instrumento de investigação reconhecido mundialmente é o *Copenhagen Psychosocial Questionnaire* (COPSOQ). Foi desenvolvido em 1997 pelo Centro Nacional Dinamarquês de Pesquisa para investigar fatores psicossociais no ambiente de trabalho (Roussos, 2023). Conforme Roussos (2023), o COPSOQ possui três versões com diferentes tamanhos, uma versão longa e média para pesquisas, e uma versão curta para fins de avaliação de riscos no local de trabalho. Trata-se de um questionário padronizado que contém uma ampla gama de fatores psicossociais e que possui tradução e validação para vários idiomas, está na terceira atualização (Roussos, 2023). Por isso, assume-se com um instrumento útil para compreender a presença de fatores psicossociais em diferentes atividades profissionais, inclusive na construção civil.

Também é importante conhecer-se que fatores de riscos psicossociais afetam os trabalhadores da construção civil, no sentido de melhorar a condição de trabalho, as condições de vida do trabalhador, reduzir custos com acidentes, gerar satisfação diante do ambiente e confiabilidade no setor da construção civil.

## **1.2 Objetivos**

### ***1.2.1 Objetivo geral***

Caracterizar e contextualizar os fatores de risco psicossocial em trabalhadores da construção civil que realizam atividade em altura.

### ***1.2.2 Objetivos específicos***

a) Identificar os fatores e riscos psicossociais relacionados ao exercício da atividade em altura através da observação do local de trabalho;

- b) Conhecer sob a perspectiva dos trabalhadores sobre a presença de fatores de risco psicossocial no ambiente de trabalho da construção civil;
- c) Testar a aplicabilidade do questionário COPSOQ em trabalhadores da construção civil no Brasil;
- d) Identificar fatores e indicadores que possam ser úteis para o desenvolvimento da prevenção de acidentes no setor da construção civil, em particular nas atividades de trabalho em altura.

### **1.3 Enquadramento do estudo e estruturação do documento**

Os trabalhadores em altura na construção civil, estão entre os trabalhadores com os maiores riscos de acidentes, e estão mais suscetíveis aos riscos psicossociais. Tendo em vista esta realidade, foi realizado o convite a empresas cuja atividade é a construção civil, através do Sindicato da Indústria da Construção Civil no Estado de Pernambuco - Sinduscon-PE, duas empresas aceitaram o convite de participação da pesquisa, totalizando sete obras na região metropolitana do Recife. Foram realizadas visitas as obras para observação das condições existentes e a dinâmica do trabalho. Após a etapa de observação das obras, foi aplicado o questionário socioprofissional e o COPSOQ seguindo as condições do Comitê de Ética de Pernambuco – CEP. Foi preservada a confidencialidade dos entrevistados, e colhido numa amostra aleatória de 10% dos trabalhadores por obra dentro do perfil da amostra desta pesquisa, tendo em vista a condição de afastamento no horário das atividades e a quantidade de trabalhadores nas obras, a percepção deles acerca dos riscos psicossociais. Em termos de estruturação, a dissertação foi organizada em cinco capítulos.

O Capítulo 1 introduz a pesquisa no meio acadêmico na busca pelo conhecimento a respeito do tema fatores de risco psicossocial e demais temas relacionados.

O Capítulo 2 contempla uma revisão bibliográfica referente aos temas relevantes, sua legislação, os métodos de investigação e as análises que podem contribuir para contextualizar a problematização e justificar os objetivos propostos.

O Capítulo 3 traz a metodologia da pesquisa, enquadrando-se a Revisão Sistemática da Literatura (RSL) realizada e como ela contribuiu para a escolha do tema e a forma como foi

realizada, bem como a explicação da escolha dos instrumentos aplicados e como foi o procedimento de análise dos dados.

O Capítulo 4 diz respeito aos resultados encontrados na pesquisa, nomeadamente, os achados da observação do local de aplicação, das obras participantes, da análise descritiva e estatística da aplicação do questionário socioprofissional e do COPSQ, bem como a discussão desses dados.

O Capítulo 5 faz referência ao fechamento do trabalho com as considerações finais, estudos futuros e suas contribuições.

## 2 REFERENCIAL TEÓRICO

### 2.1 Panorama dos acidentes de trabalho no mundo e no Brasil

Foi no período da Revolução Industrial que a preocupação com a segurança do trabalho começou a receber uma maior atenção, os equipamentos e os ambientes de trabalho não possuíam medidas de segurança e proteção para os colaboradores (Saliba, 2015). A deficiência na segurança e longas horas de trabalho podem ocasionar taxas de acidentes elevadas. Assim, no Brasil, no ano de 1919, começaram a surgir às leis trabalhistas e em paralelo, a criação dos sindicatos para classes de trabalho (Saliba, 2015). Em 1967 foram incorporados os acidentes ocorridos no trajeto como acidentes de trabalho, assim como, as doenças de trabalho (Miranda *et al.*, 2012). Tornou-se obrigatório às empresas emitirem a Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT) para os segurados pelo Instituto Nacional de Previdência Social (INSS) (Miranda *et al.*, 2012). No entanto, a subnotificação de casos de acidentes de trabalho é um indicativo de invisibilidade tanto do tipo de doença quanto da classe de trabalhadores acometidos (Santos *et al.*, 2020).

Na construção civil, a queda em altura ocupa o primeiro lugar no quadro de acidentes mortais no Brasil (Damasceno *et al.*, 2019). Ocorre por diversos motivos, entre eles: o não cumprimento das normas vigentes, o próprio ambiente de trabalho com pouca iluminação, piso escorregadio, falta de sinalização de aberturas, falta de proteção coletiva e excesso de autoconfiança do trabalhador (Damasceno *et al.*, 2019). No Brasil, a Norma Regulamentadora nº 35 (NR 35), define atividade em altura como sendo toda atividade acima de dois metros do nível inferior no qual haja risco de queda (Brasil, 2012). Sendo assim, devem ser implementadas medidas de prevenção no ambiente a qual será realizada a atividade e assegurar que o trabalhador tenha seu estado de saúde avaliado (Brasil, 2012). Com o intuito de prevenir acidentes e doenças do trabalho, a Norma Regulamentadora nº 5 (NR 5), institui a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) (Brasil, 1978b). Uma das suas atribuições é acompanhar o processo de identificação de perigos e avaliação de riscos inerentes às atividades (Brasil, 1978b). A Norma Internacional ISO 45001 define perigo como a fonte com potencial para causar lesões e problemas de saúde, define risco como o efeito da incerteza, consequência de um evento inesperado, e a definição de incidente como a ocorrência decorrente, ou no decorrer, que podem vir a resultar em lesões e problemas de saúde (International Organization for Standardization, 2018).

Os acidentes e as doenças de trabalho causam sérios riscos à saúde e a economia de um país, como afastamentos, perda da capacidade de volta ao trabalho, sofrimento emocional, interferências na vida familiar e produtiva, até o agravamento e óbito (Menegon, L.; Menegon, F.; Kupek, 2021). Diante desta realidade, o Brasil ocupa o quarto lugar no *ranking* mundial de acidentes de trabalho fatais, ficando atrás apenas da China, Estados Unidos e Rússia (Menegon, L.; Menegon, F.; Kupek, 2021). De acordo com o Anuário Estatístico de Acidentes de Trabalho em 2021, a ocorrência de acidentes de trabalho entre as mulheres foi inferior à ocorrência entre os homens, o setor da construção de edifícios apareceu em sexto lugar no *ranking* com aumento para acidentes com óbito no Brasil (Brasil, 2021). De acordo com dados da Organização Internacional do Trabalho (OIT), o número de pessoas feridas em acidentes de trabalho ultrapassa a marca de 317 milhões anualmente em todo o mundo (OIT, 2012). A Norma Internacional ISO 45001 especifica requisitos para um sistema de gestão e segurança ocupacional permitindo que as organizações proporcionem locais de trabalho saudáveis, e adotem um sistema de gerenciamento de risco permitindo eliminar ou minimizá-los (*Internacional Organization for Standardization*, 2018). Surge de forma complementar à ISO 45001 a Norma Internacional ISO 45003 fornecendo orientações sobre o gerenciamento de riscos psicossociais, pois estes riscos, se relacionam com a forma como o trabalho é organizado, com os fatores sociais no trabalho, os aspectos do ambiente de trabalho, equipamentos e tarefas perigosas (*Internacional Organization for Standardization*, 2021).

A gestão de riscos é fundamental para as empresas, não apenas para atender aos requisitos legais, mas também para melhorar a produtividade, reduzir os custos e planejar ações de prevenção (Ferraz, 2018). Ao garantir a segurança dos trabalhadores, é possível cumprir o cronograma e o orçamento das obras, além de minimizar os gastos com transferências, indenizações e processo judicial (CBIC, 2020). A Norma Regulamentadora de nº 18 (NR 18) estabelece requisitos obrigatórios para a gestão da segurança e a identificação de perigos e avaliação de riscos na construção civil (Sousa *et al.*, 2020). Os trabalhadores estão expostos a vários tipos de riscos na execução das atividades laborais, dentre eles os riscos físicos, biológicos, químicos, de falta de ergonomia, psicossociais (Dybrowski, 2015).

## **2.2 Riscos ocupacionais**

O conceito de risco ocupacional, a nível nacional, segundo a Norma Regulamentadora de nº 1 (NR 1), refere-se à combinação de acontecer uma lesão ou agravo à saúde do trabalhador

proveniente de um evento perigoso (Brasil, 1978a). Trata sobre o gerenciamento de riscos ocupacionais, e sua alteração entrará em vigor em 26 de maio de 2025, passando a incluir os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho. Assim, na sua nova vigência, na Norma Regulamentadora de nº 1 (NR 1), o gerenciamento de riscos ocupacionais deve abranger os riscos que decorrem dos agentes físicos, químicos, biológicos, riscos de acidentes e riscos relacionados aos fatores ergonômicos, incluindo os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho (Brasil, 2024a). Portanto, o perigo ou fator de risco ocupacional/ fonte de risco ocupacional, no Brasil, é definido como a fonte com potencial de causar lesões ou agravos à saúde, com potencial intrínseco de dar origem (Brasil, 1978a). Considerando os tipos de risco, os trabalhadores da construção civil manuseiam vários materiais nocivos à saúde. O risco ocupacional biológico é decorrente da exposição do trabalhador a agentes biológicos tais como: microrganismos, toxinas, parasitas entre outros (Brasil, 2005). No que representa o risco químico, um deles, o cimento, apresenta além de exposição à geração de poeira, a interação com outros materiais como a sílica e metais (Ribeiro *et al.*, 2002). A toxicidade se deve a sua composição e ao nível de exposição ao material particulado, podendo ocasionar doenças respiratórias e de pele nos trabalhadores provenientes dos riscos desse agente (Ribeiro *et al.*, 2002).

Os riscos físicos podem advir das atividades exercidas que requerem um esforço físico repetitivo no manuseio dos materiais (Pereira *et al.*, 2015). Algumas vezes o próprio corpo serve de alavanca, podendo haver posições corporais desfavoráveis gerando elevados riscos de acidentes típicos, assim, uma das principais causas de afastamento do trabalho é a dor lombar (Pereira *et al.*, 2015). A NR -1 descreve os agentes físicos como energias que em função da sua natureza, intensidade e exposição podem prejudicar a saúde do trabalhador, como: ruídos, vibrações, pressões anormais, temperaturas extremas, radiações ionizantes e radiações não ionizantes (Brasil, 1978a). O número de equipamentos existentes nos canteiros de obra tem causado uma preocupação alarmante sobre a quantidade de tempo de exposição de ruídos ao trabalhador (Dias; Xavier; Dode, 2016). O ruído é usado para descrever um som indesejado, os operários da construção civil, como também em outros setores, podem adquirir algum nível de perda auditiva pela exposição excessiva ao ruído constante, impactando na sua saúde (Dias; Xavier; Dode, 2016).

Assim, a qualificação profissional deficiente, os altos índices de desemprego, o mercado de trabalho mais competitivo, pode tornar o ambiente de trabalho ainda mais negligente (Silva *et*

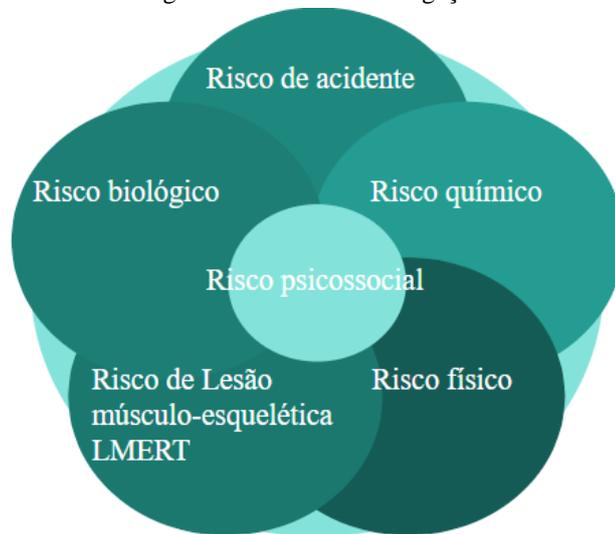
*al.*, 2019). No exposto, segundo Silva *et al.*, (2019), o risco de falta de ergonomia é o mais encontrado entre os trabalhadores da construção civil, está presente desde o planejamento à execução do projeto até o canteiro de obra. A ergonomia está dividida em física, quando concentra seus estudos para as características da anatomia humana, fisiológica em sua relação com a atividade física (Silva *et al.*, 2019). A ergonomia cognitiva que concentra seus estudos acerca dos processos mental, associada ao trabalho na tomada de decisão, memória e desempenho especializado na interação com o ser humano (Silva *et al.*, 2019). A ergonomia organizacional concentra seus estudos no aprimoramento dos sistemas sociotécnicos, organizacionais, incluindo as comunicações, o trabalho em grupo e a gestão da qualidade (Silva *et al.*, 2019). Assim, os riscos de falta de ergonomia estão presentes em toda cadeia de trabalho.

Os estudos para a investigação dos riscos ocupacionais estão voltados para a ação dos agentes causadores comuns sobre o corpo do trabalhador, causando danos físicos e provavelmente observáveis, ou pela integração de grupos de agentes causadores (Ribeiro *et al.*, 2002). Uma abordagem ainda limitada de investigação envolve os conflitos das relações sociais existentes nos processos de trabalho, assim, a compreensão do aspecto psicossocial das relações é fundamental para o enfoque global dos processos de trabalho (Ribeiro *et al.*, 2002). Indagar sobre a saúde dos trabalhadores é uma condição para um novo entendimento a respeito da análise saúde-doença enquanto processo social (Ribeiro *et al.*, 2002). Apesar de muitas investigações acerca da saúde e segurança no trabalho, ainda existe a necessidade de aumentar a compreensão sobre os comportamentos inseguros dos trabalhadores, a causa dos acidentes, bem como os fatores ambientais, estados emocionais, e ambientes críticos de trabalho (Derdowski; Mathisen, 2023).

A avaliação de fatores de saúde mental relacionados ao trabalho tem se tornado cada vez mais frequente a nível mundial, conforme legislações nas áreas ocupacionais. As convenções para as dimensões desses fatores de risco foram chamadas pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) de fatores de risco psicossocial no trabalho, considerando sua avaliação e eliminação para melhores condições (Vasconcelos; Trentini, 2021). Os riscos psicossociais são decorrentes das deficiências nas relações de trabalho, na gestão, bem como de um contexto social de trabalho problemático, podendo afetar negativamente o indivíduo a nível psicológico, físico e social (EU-OSHA, 2024). Assim, Patlán Pérez (2023), também define risco psicossocial como qualquer fato, evento, situação ou estado que advinda da organização do trabalho ou da falta dela, com probabilidade de afetar a saúde física, social ou mental do trabalhador. Assim,

ilustrado na figura 1, os riscos psicossociais podem ocorrer em combinação com os outros riscos, e podem influenciar e serem influenciados um pelo outro (*Internacional Organization for Standardization, 2021*).

Figura 1 – Riscos e suas ligações



Fonte: Autora

### 2.3 Fatores de Risco Psicossocial

Os fatores psicossociais podem ser compreendidos como a interação dinâmica entre indivíduo, trabalho e organização, de um lado o ambiente laboral, com seu conteúdo e suas condições ocupacionais, e do outro, as habilidades do trabalhador, suas necessidades, cultura e vida pessoal (Rodrigues, 2020). O intercâmbio estabelecido por estas duas partes podem ser compreendido teoricamente como fatores psicossociais no trabalho (Rodrigues, 2020). Alguns desses fatores podem ser potenciais de saúde e bem-estar do trabalhador, outros podem ser fontes de risco. Desta forma, uma relação psicossocial pode ter efeitos positivos desenvolvendo o potencial de uma equipe, como pode estabelecer fontes estressoras, com potencial para causar comprometimento psicológico, físico ou social no indivíduo (Rodrigues, 2020).

Os fatores de risco psicossocial do trabalho representam a exposição dos trabalhadores aos perigos psicossociais que podem acontecer na interação entre as características do trabalhador e o conteúdo do trabalho, sua organização, gestão e condições ambientais (Veloso Neto; Areosa; Arezes, 2014). Podem gerar efeitos negativos no trabalhador, na organização, nos níveis emocionais, cognitivos, laboral e ou fisiológico (Veloso Neto; Areosa; Arezes, 2014). Alguns fatores de risco podem ser observados como, carga horária de trabalho excessiva,

comunicação ineficaz, práticas de assédio moral e sexual, falta de apoio das chefias ou colegas, falta de clareza nas definições das funções, são exemplos citados pela Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (EU-OSHA, 2024). Os principais riscos psicossociais do trabalho na atualidade são o estresse profissional (vertente negativa – distresse), *burnout*, conflito trabalho-família (duplo sentido), violência no trabalho (incluída as vertentes da agressão física e do assédio moral e/ou sexual), a precariedade laboral e a discriminação no trabalho (Veloso Neto; Areosa; Arezes, 2014). O estresse no trabalho, enquanto fonte de risco profissional na construção civil, está relacionado às altas cargas de trabalho e prazos apertados de execução, a ambiguidade de papéis e a dificuldade de relacionamento e engajamento na equipe (Tong *et al.*, 2021).

Ainda relacionado ao estresse pode estar o *burnout*, também designado como esgotamento devido ao trabalho. O Ministério da Saúde define como um distúrbio emocional com sintomas de exaustão extrema, estresse e esgotamento físico e mental resultante de situações de trabalho muito exigentes (Brasil, 2024b). A Síndrome de *Burnout* pode culminar em estado de presenteísmo, ou até mesmo depressão profunda. Alguns sintomas mais comuns são: cansaço físico e mental, alterações no apetite, insônia, dificuldades de concentração, despersonalização profissional, alterações repentinas de humor, isolamento e fadiga crônica (Brasil, 2024b). O fator conflito trabalho-família acontece quando existe uma interferência entre esferas de vida e papéis, por sua vez, as expectativas do papel profissional são incompatíveis com as do papel familiar (Tong *et al.*, 2021). Na perspectiva de Monteiro (2014, p. 143 *apud* Veloso Neto; Areosa; Arezes, 2014), o fator trabalho-família e vice-versa pode ser visto sob três tipos: 1) conflito de tempo, quando um papel torna difícil a dedicação do outro; 2) conflito de tensão/pressão, quando a tensão sentida por um papel pode interferir no desempenho do outro; 3) conflito de comportamento, certos comportamentos desenvolvidos num papel não correspondem ao outro. Desta forma, numa era de crescentes conflitos psicossociais, as dificuldades de conciliação geram constrangimentos (Monteiro, 2014, p. 148 *apud* Veloso Neto; Areosa; Arezes, 2014).

A Organização Mundial do Trabalho (OIT) passou a considerar o *Bullying* um fator de risco psicossocial. Para Araújo (2014, p. 216-217 *apud* Veloso Neto; Areosa; Arezes, 2014), o *Bullying* está relacionado ao comportamento ofensor de um indivíduo em relação a uma pessoa em particular, enquanto o *mobbing*, está relacionado ao comportamento ofensor de um grupo de pessoas a um indivíduo. Passaram a ser estudados inicialmente no contexto escolar, e só

depois foram consideradas também no ambiente de trabalho, suas designações levam em conta os aspectos históricos e culturais. (Araújo, 2014, p. 218 *apud* Veloso Neto; Areosa; Arezes, 2014). Ainda considerado um desafio, o *Bullying*, como assédio moral, enfrenta no Brasil, diferentemente de outros países como França, Chile, Itália, a ausência de legislação federal específica para prover uma regulação punitiva (Occiuzzi; Tassigny; Silva Neto, 2016).

O impacto negativo das relações pode ser observado tanto no indivíduo quanto na organização. No nível individual é visto na saúde física, mental, comportamental e social, no nível organizacional é verificado na diminuição da produtividade, qualidade e quantidade dos produtos e serviços, falta de trabalho em equipe, aumento do absenteísmo, acidentes, entre outros (Patlán Pérez, 2023). O trabalhador pode apresentar exaustão, cansaço, depressão, ansiedade, irritabilidade, além dos distúrbios cardiovasculares psicossomáticos, gastrointestinal, musculoesquelético, dor, ansiedade e depressão (Patlán Pérez, 2023). A figura 2 resume alguns tipos de fatores de risco psicossocial que podem ser encontrados na relação trabalhador – trabalho baseada nos achados bibliográficos citados anteriormente.

Figura 2 – Fatores de Risco Psicossocial



Fonte: Autora

A desestabilização das condições salariais, das relações trabalhistas e das condições de trabalho foram objetos de estudo desde o final do século XIX, e trouxeram respostas como a importância das ligações entre as formas de trabalho e suas inserções com a vida fora do trabalho, e analisou o envolvimento dos trabalhadores na vida coletiva da empresa, na vida familiar e na vida política (Faure-Guichard, 2001). Portanto, o empenho em pesquisas voltadas para melhorar a

condição de saúde no trabalho, seja na construção civil ou em demais setores, se faz necessária no intuito de contribuir para melhorar as condições de vida do trabalhador, reduzir custos com acidentes, gerar satisfação diante do ambiente e confiabilidade no setor da construção civil.

#### **2.4 A precariedade no trabalho e os riscos psicossociais**

O exercício do trabalho pode ser visto de forma objetiva e subjetiva, de forma objetiva identifica-se o trabalho como um conjunto de atividades realizadas no local e ambiente de trabalho, seus meios, instrumentos e organização (Vargas, 2016). No âmbito da subjetividade, as atividades do trabalho, são mobilizadas pelas experiências daqueles que as realizam, assim, a precariedade no trabalho pode ser ainda definida tanto pelo exercício laboral inscrito na vida social de forma insatisfatória, pela falta de reconhecimento na retribuição financeira, como pela relação da atividade, seu significado em si mesmo (Vargas, 2016). As relações sociais interferem nas relações de trabalho como um dos fatores que podem definir a precariedade do trabalho. O ser humano para existir, precisa garantir sua sobrevivência individual e coletiva, necessita de comer, beber, se proteger, habitar, se relacionar, uma relação com o mundo e com objetos que identificam uma relação social (Vargas, 2016). Assim, os significados do trabalho assumem contornos, laços entre a vida social e familiar, o trabalho pode ser considerado um meio de alcançar um lugar no mundo (Vargas, 2016).

As crises econômicas, o modo de produção capitalista evidencia a precarização do trabalho, enquanto o aumento do desemprego e a perda de direitos trabalhistas fomenta o sentimento de insegurança e adoecimento mental dos trabalhadores (Pereira *et al.*, 2020). No Brasil, segundo dados da Previdência Social, os transtornos mentais são a terceira causa de afastamentos entre os trabalhadores (Pereira *et al.*, 2020). Das dez causas principais citadas nos afastamentos do trabalho, conforme dados da Previdência Social, cinco são transtornos psiquiátricos, a depressão (13%), o alcoolismo (7,1%), a esquizofrenia (4%), o transtorno bipolar (3,3%) e o transtorno obsessivo-compulsivo (2,8%) foram os mais citados (Pereira *et al.*, 2020). A Organização Internacional do Trabalho alerta para as mudanças ocorridas no contexto trabalhista que têm contribuído para o estresse relacionado ao trabalho, como a globalização e fenômenos a ela associados (Pereira *et al.*, 2020). Neste contexto são encontradas as demandas por contratos flexíveis, fragmentação do mercado de trabalho, terceirização, contratos temporários e insegurança no trabalho, conseqüentemente uma carga maior de trabalho e aumento da pressão, além de baixo equilíbrio entre a vida pessoal (Pereira *et al.*, 2020).

Um conjunto de mudanças na sociedade pós-industrial e sua precariedade, surge como responsáveis pelo surgimento de novos riscos, em especial os riscos psicossociais, sejam novas tecnologias, técnicas de produção e gestão, o novo conteúdo do trabalho, a flexibilidade do trabalho e a flexibilidade organizacional, a alteração das características dos espaços de trabalho, entre outros (Sequeira, 2019). Por outro lado, quando as condições de trabalho e os fatores humanos estão em equilíbrio, a satisfação no trabalho cria sentimentos de superioridade e confiança em si próprio, a motivação é aumentada, assim como, a capacidade de trabalho, sua satisfação, e conseqüentemente, melhora a saúde (Sequeira, 2019). Se houver desequilíbrio, surge a insatisfação no trabalho, podem surgir efeitos psicológicos, reações no comportamento, conseqüências psicofisiológicas e, até mesmo, incidentes e acidentes de trabalho (Sequeira, 2019).

Desta forma, um modelo teórico com estratégias sustentáveis, intervenções e ações realizadas tanto para prevenir os efeitos negativos causados pelos fatores e riscos psicossociais, bem como para atender trabalhadores, surge como medida de prevenção de acidentes de trabalho (Patlán Pérez, 2023). Os instrumentos mais comuns utilizados para mensurar as variáveis de riscos são as observações diretas e a utilização de questionários que permitem às empresas tomarem medidas para o domínio da gestão dos fatores de riscos (Rodrigues, 2020).

## **2.5 Métodos de estudo dos fatores de risco psicossocial no trabalho**

Por sua vez, a gestão de riscos psicossociais tem refletido em melhorar as práticas empresariais essencialmente em termos de gestão organizacional, liderança, responsabilidade social e promoção da qualidade de vida profissional e do bom trabalho (Roussos, 2023). Os riscos psicossociais podem e devem ser considerados na avaliação de riscos realizados pelos empregadores (Roussos, 2023). Como tal, duas técnicas de pesquisa sugeridas e utilizadas para investigar esses riscos, no sentido de ajudar a identificar fatores de risco, a observação e a aplicação de questionário podem ser discutidas.

### ***2.5.1 Observação***

A análise do trabalho real e a observação dos contextos de trabalho são uma das formas utilizadas para investigar esse tipo de risco, é um procedimento que permite acesso aos

fenômenos estudados através do pesquisador (Gil, 2017). A técnica de observação assemelha-se a adotada pelos primeiros ergonomistas, ou seja, explora os dados e os fatos relativos ao contexto laboral, baseando-se, ao mesmo tempo, na escuta dos interlocutores (Brandão; Lima; Antipoff, 2018). Assim, a observação é um método importante na análise da atividade em situações reais, considerando a dimensão temporal, os imprevistos e conhecendo a dinâmica das suas ações (Brandão; Lima; Antipoff, 2018). A pesquisa do tipo etnográfico, o estudo de caso, o roteiro de entrevista, roteiro para participante e roteiro para discussão de grupos focais, a observação direta, entrevistas, análise de textos ou documentos e de discursos de comportamento são exemplos de formatos de pesquisa qualitativa (Soares, 2019).

A observação pode usar o método de pesquisa qualitativa, pois se expressa pelo desenvolvimento de conceitos a partir de fatos, ideias ou opiniões, e do entendimento indutivo e interpretativo que se dá aos dados descobertos, associados ao problema de pesquisa (Soares, 2019). Para Soares (2019), a pesquisa qualitativa apresenta características como: o ambiente natural como fonte direta de dados e o pesquisador como seu principal instrumento. A característica dos dados é predominantemente descritiva, a atenção no processo é muito maior do que o produto e a análise dos dados, tende a seguir um processo indutivo (Soares, 2019). A indução ou o raciocínio indutivo é uma forma de raciocínio, nos quais os dados e fatos particulares são considerados como uma afirmação mais universal que faz intervir também a experiência sensível e concreta eliminando a simplicidade lógica (Severino, 2013).

No método indutivo a análise tem a possibilidade de categorizar as informações textuais, unidades de significado, baseado em semelhanças empíricas que o leva à generalização e ao estabelecimento de uma categoria (Sousa; Galiuzzi, 2017). Para a análise do processo a Análise Textual Discursiva (ATD) leva em consideração a categorização, que representa a reunião de unidades base, essas unidades são reunidas por semelhança em função de seus aspectos importantes e resultam na elaboração das categorias (Sousa; Galiuzzi, 2017). O processo de descrever pode ser iniciado desde a unitarização, com a escolha de palavras-chave da unidade de significado que são carregadas na elaboração de títulos, sintetizando em forma de palavra ou sentença (Sousa; Galiuzzi, 2017). As categorias são construídas a partir do mesmo princípio, do mesmo conteúdo conceitual de forma homogênea, assim, formando análise do conteúdo textual (Sousa; Galiuzzi, 2017). Ainda, conforme Cardoso; Oliveira; Ghelli (2021), a análise se organiza em três pontos: pré-análise, a exploração do material, o tratamento dos resultados, a inferência e a interpretação.

Por fim, os resultados da observação, podem seguir uma análise qualitativa no qual o processo da pré-análise ocorre a sistematização das ideias iniciais, conduzindo ao esquema de operações sucessivas de separação dos dados (Cardoso; Oliveira; Ghelli, 2021). Na exploração do material ocorre a codificação textual a partir de regras pré-formuladas, e por último, com os resultados obtidos, são propostas inferências e adiantadas interpretações a propósito do objetivo previsto (Cardoso; Oliveira; Ghelli, 2021). Os resultados podem ser confrontados com outras técnicas e podem servir de base para inferir novas buscas.

### 2.5.2 *Questionário*

A aplicação de questionário consiste num conjunto de questões, articuladas, que é direcionada a levantar informações por parte dos sujeitos pesquisados, com objetivo de investigar a opinião dos mesmos sobre os assuntos em estudo (Gil, 2017). Na literatura podem-se observar alguns questionários direcionados para a investigação psicossocial. O Mini Fator Psicossocial (MPF), método que investiga ritmo, *mobbing*, relacionamentos, saúde, reconhecimento, autonomia, emocional, apoio, compensação, controle, exigências e carga mental (Pérez-Alonso *et al.*, 2021). Outro modelo de avaliação identificado foi o *Questionnaire on the Experience and Evaluation of Work* – QEEW, composto pelas seguintes partes: características pessoais (idade) e profissionais (anos de trabalho na construção, na ocupação atual, na empresa atual e jornada de trabalho semanal de acordo com o contrato e horas extras incluídas) e características psicossociais do trabalho, efeitos na saúde mental e questões de segurança e acidentes (Boschman *et al.*, 2013). O questionário *Factores Psicosociales* – FPSICO, desenvolvido pelo governo da Espanha estuda sete variáveis, são elas: carga cognitiva, autonomia temporal, descrição do trabalho, supervisão/participação, definição de papéis, interesse do trabalhador e relações pessoais (Callejón-Ferre *et al.*, 2015).

Estudos realizados por Cotrim *et al.* (2022) visaram à adaptação transcultural do COPSOQ III para Portugal, seu objetivo foi à validação aparente e de conteúdo (qualitativamente). Foram considerados 93 itens com seus domínios para a versão média, que podem ser observados no Anexo A. Algumas objeções foram registradas durante o processo oriundo da extensão do questionário, o que tornou o preenchimento muito moroso, ou mesmo originou em desistências (Cotrim *et al.*, 2022). Os resultados das validações mostram que podem existir versões ligeiramente diferentes do COPSOQ III dependendo do processo de adaptação e validação a nível nacional, ou para populações específicas (Cotrim *et al.*, 2022). No entanto, as condições

de aplicação devem ser respeitadas conforme preconizado em seu manual (Llorens-Serrano *et al.*, 2020). Deve ter como diretriz a prevenção e promoção da saúde, as partes do local de trabalho devem estar envolvidas, deve-se garantir o anonimato e a confidencialidade, não ser modificado, aplicar a versão validada e caso não exista versão validada, cooperar para que ela exista (Llorens-Serrano *et al.*, 2020).

O questionário *Copenhagen Psychosocial Questionnaire* (COPSOQ) é um instrumento de investigação, de avaliação das condições psicossociais, de promoção da saúde nos locais de trabalho e possui três atualizações: COPSOQ I em 2005, COPSOQ II em 2007 e COPSOQ III em 2013-2019 (Llorens-Serrano *et al.*, 2020). A atualização do COPSOQ III internacional, a mais atual, é composta por itens rotulados como *core*, *middle* e *long*, a versão *long* é direcionada a fins de investigação e adaptações nacionais, dependendo do que for necessário no contexto (Llorens-Serrano *et al.*, 2020). Tem como objetivo mensurar as variáveis que mais se aproximam da definição de fatores psicossociais no trabalho conforme a Organização Internacional do Trabalho (OIT), é um instrumento acessível, gratuito e validado em vários idiomas (Rodrigues, 2020). O questionário COPSOQ possui uma cobertura ampla que é denominada de domínios que inclui: Exigências laborais; Organização do Trabalho e conteúdo; Relações Interpessoais e Liderança, Interface Trabalho e Indivíduo; Capital Social; Saúde e Bem-estar (Rodrigues, 2020). Os domínios são divididos em dimensões que representam as áreas exploradas nas perguntas distribuídas de acordo com o quadro 1.

Quadro 1 - Domínios, Dimensões e Perguntas COPSOQ (Continua)

Domínios	Dimensões	Perguntas por dimensões
Exigências Laborais	Exigências Quantitativas	1;2;3
	Ritmo de Trabalho	4;5
	Exigências Cognitivas	6;7;8;9
	Exigências Emocionais	10;11;12
Organização do Trabalho e Conteúdo	Influência no Trabalho	13;14;15;16
	Possibilidades de Desenvolvimento	17;18;19;20
	Controle sobre o tempo de Trabalho	21;22;23;24;25
	Significado do Trabalho	26;27;28
Interface Trabalho—Indivíduo	Compromisso face ao Local de Trabalho	29;30;31

(Conclusão)

Domínios	Dimensões	Perguntas por dimensões
Relações Sociais e Liderança	Previsibilidade	23;33
	Reconhecimento	34;35;36
	Transparência do Papel Laboral	37;38;39
	Conflito de Papéis Laborais	40;41;42
	Qualidade da Liderança	43;44;45;46
	Suporte Social de Colegas	47;48;49
	Suporte Social de Superiores	50;51;52
	Sentido de Pertença à Comunidade	53;54;55
Interface Trabalho—Indivíduo	Insegurança Laboral	56;57
	Insegurança com as Condições de Trabalho	58;59;60
	Qualidade do trabalho	61
Capital Social	Confiança horizontal	62;63;64
	Confiança Vertical	65;66;67;68
	Justiça Organizacional	69;70;71;72
Interface Trabalho—Indivíduo	Conflito Trabalho-Família	73;74;75;76;77
	Satisfação com o Trabalho	78;79;80;81;82
Saúde e Bem-Estar	Auto-Avaliação da Saúde Geral	83
Personalidade	Auto-eficácia	84;85
Saúde e Bem-Estar	Problemas de sono	86;87
	Esgotamento/ <i>Burnout</i>	88;89
	Estresse	90;91
	Sintomas depressivos	92;93

Fonte: Autora adaptado de Cotrim *et al.*, (2022)

A análise é realizada sob o aspecto da definição das dimensões, e sob a perspectiva dos trabalhadores quando as perguntas são respondidas. As dimensões correspondem aos fatores de exposição, seja ao ambiente de trabalho, à saúde, aos fatores individuais e demais, conforme Burr *et al.*, (2019), a definição das dimensões pode ser visualizada no quadro 2.

Quadro 2 - Definição das Dimensões COPSOQ III versão média

(Continua)

<b>Dimensões</b>	<b>Descrição</b>
Exigências Quantitativas	As Demandas Quantitativas podem ser avaliadas como uma incongruência entre a quantidade de tarefas e o tempo disponível para executar essas tarefas de maneira satisfatória.
Ritmo de Trabalho	O ritmo de trabalho é uma medida da intensidade do trabalho.
Exigências Cognitivas	As Demandas Cognitivas lidam com demandas que envolvem as habilidades cognitivas do trabalhador
Exigências Emocionais	As Demandas Emocionais ocorrem quando o trabalhador tem que lidar ou é confrontado com os sentimentos de outras pessoas no trabalho.
Influência no Trabalho	A influência no trabalho lida com o grau em que o funcionário pode influenciar aspectos do próprio trabalho, que vão desde, por exemplo, o planejamento do trabalho até, por exemplo, a ordem das tarefas.
Possibilidades de Desenvolvimento	As Possibilidades de Desenvolvimento lidam com se as tarefas são desafiadoras para o funcionário e se as tarefas oferecem oportunidades de aprendizado e, portanto, oferecem oportunidades de desenvolvimento não apenas no trabalho, mas também no nível pessoal. A falta de desenvolvimento pode criar apatia, desamparo e passividade.
Controle sobre o tempo de Trabalho	O controle sobre o tempo de trabalho lida com o grau em que o funcionário pode influenciar as condições em torno do trabalho, por exemplo, pausas, duração da jornada de trabalho ou horários de trabalho.
Significado do Trabalho	O significado do trabalho diz respeito tanto ao significado do objetivo das tarefas de trabalho quanto ao significado do contexto das tarefas de trabalho.
Compromisso face ao Local de Trabalho	O compromisso com o local de trabalho lida com o grau em que se experimenta estar comprometido com o local de trabalho.
Previsibilidade	A previsibilidade lida com os meios para evitar a incerteza e a insegurança. Isso é alcançado se os funcionários receberem as informações relevantes no momento certo.
Reconhecimento	O reconhecimento lida com o reconhecimento pela gestão do seu esforço no trabalho.
Transparência do Papel Clareza Laboral	A clareza de funções lida com a compreensão do funcionário sobre sua função no trabalho, ou seja, o conteúdo das tarefas, as expectativas a serem atendidas e suas responsabilidades.
Conflito de Papéis Laborais	Os conflitos de função decorrem de duas fontes. A primeira fonte é sobre possíveis demandas conflitantes inerentes a uma tarefa específica. A segunda fonte é sobre possíveis conflitos ao priorizar diferentes tarefas.
Qualidade da Liderança	A Qualidade de Liderança lida com a liderança dos próximos gerentes superiores em diferentes contextos e domínios.
Suporte Social de Colegas	O Apoio Social dos Colegas lida com a impressão dos funcionários sobre a possibilidade de obter apoio dos colegas, caso seja necessário.
Suporte Social de Superiores	O Apoio Social dos Supervisores lida com a impressão dos funcionários sobre a possibilidade de obter apoio do superior imediato, caso seja necessário.

Dimensões	Descrição
Sentido de Pertença à Comunidade	O Senso de Comunidade no Trabalho diz respeito a se há um sentimento de fazer parte do grupo de funcionários no local de trabalho, por exemplo, se as relações dos funcionários são boas e se eles trabalham bem juntos.

Fonte: Autora adaptado de Burr *et al.*, (2019)

Por fim, os resultados da aplicação do COPSOQ, devem ser compartilhados e discutidos com todos que contribuíram no processo, a avaliação de risco deve ser vista como uma ferramenta para o diálogo, como parte do desenvolvimento da organização (Llorens-Serrano *et al.*, 2020). A estatística pode ser utilizada na análise dos dados de estudos com aplicação de metodologias diversas. É a ciência que apresenta processos próprios para coletar, apresentar e interpretar conjuntos de dados sejam eles numéricos ou não, subdivide-se em três áreas: descritiva, probabilística e inferencial (Guedes *et al.*, 2005). A estatística descritiva se preocupa em descrever os dados, a inferencial, fundamentada na teoria das probabilidades, e se preocupa com a análise destes dados e sua interpretação (Guedes *et al.*, 2005).

## 2.6 Contribuições da Revisão Sistemática da Literatura

A Revisão Sistemática da Literatura, ao seu final, contribuiu com 13 estudos que serão descritos a seguir e na metodologia a forma como ela foi realizada. O objetivo da revisão foi trazer estudos que estivessem relacionados ao método como os riscos psicossociais foram investigados e seus resultados. Desta forma, o estudo desenvolvido por Montoya-Garcia *et al.*, (2013), em 310 trabalhadores agrícolas em estufas em Almería na Espanha, no qual aplicou o método Mini Fator Psicossocial (MPF), identificou que existia um alto risco de assédio moral principalmente nos trabalhadores africanos juntamente com baixa autoestima. Outro fator de risco encontrado foi a falta de reconhecimento dos trabalhadores, o que impacta na produtividade destes funcionários (Montoya-Garcia *et al.*, 2013). Entretanto, em outro estudo, mais de 80% dos trabalhadores, num grupo de 548 trabalhadores agrícolas em estufas no sudeste da Espanha (particularmente Almería), não apresentavam risco elevado de nenhuma variável psicossocial estudada pelo método do *programa de evaluación de factores psicossociales* (FPSICO), considerando a situação aceitável, e apenas 20% necessitaram de ações corretivas no estudo realizado por Callejón-Ferre *et al.*, (2015).

Um estudo realizado na Holanda com 258 pedreiros e 305 supervisores de construção, com a aplicação do *Questionnaire on the Experience and Evaluation of Work* (QEEW), identificou que ambos os trabalhadores relataram ter sofrido ou visto acidentes de trabalho no canteiro de obra, porém, os supervisores excederam mais em número de horas trabalhadas do que os pedreiros (Boschman, *et al.*, 2013). Ainda neste estudo, o ambiente psicossocial dos trabalhadores estudados, em comparação com a população trabalhadora em geral, os pedreiros sofreram piores condições de controle de trabalho, oportunidades de aprendizagem e perspectiva futura (Boschman, *et al.*, 2013). Entre os supervisores da construção civil, as demandas mentais são maiores em comparação com a população trabalhadora em geral, e em ambas as profissões, as elevadas exigências laborais estão associadas a sintomas de depressão (Boschman, *et al.*, 2013). A baixa participação na tomada de decisões e apoio social da chefia direta foram vistos como fatores de risco psicossociais adicionais para sintomas de depressão entre os supervisores neste estudo (Boschman, *et al.*, 2013). O método da observação também foi utilizado para investigar os riscos psicossociais, nesta pesquisa, foram separados dois grupos de trabalhadores, um com 167 e outro com 125 trabalhadores que incluíam: servidores públicos, eletricitista, encanador, carpinteiro, operador de equipamento pesado e reparador de calçadas no qual apenas o grupo com 167 trabalhadores sofreu intervenção, recebeu treinamento, supervisão da chefia e apoio da equipe (Hammer, *et al.*, 2015). Inicialmente não foram observadas diferenças significativas nos dois grupos, no entanto, após 60 dias do estudo 100% das equipes relataram alguma, ou grande melhoria, no aumento do foco nas práticas de segurança dentro da equipe e grande melhoria na comunicação dentro da equipe, assim, este tipo de apoio oferecido repercutiu a longo prazo. (Hammer, *et al.*, 2015).

A pesquisa realizada por Undaa *et al.*, (2016), em 500 professores universitários da cidade do México, no qual foi desenvolvido um questionário com 66 itens para validar escalas de fatores de risco psicossocial relevante com a profissão investigada, identificou e incluiu os fatores como: percepção de desigualdade, alunos difíceis, percepção de insegurança, sobrecarga acadêmica, percepção de falta de recursos, como fatores importantes para avaliar a situação dos professores e os possíveis risco psicossociais envolvidos na atividade desta população. Um grupo 2.505 funcionários da população geral da Letônia que incluía o setor da educação e administração pública, trabalho na construção, silvicultura e agricultura foram contatados em suas casas e foram entrevistados por meio de um Entrevista Pessoal Assistida por Computador (CAPI) que resultou na coleta dos fatores de risco psicossocial como: insatisfação no trabalho, competição interpessoal, conflitos entre empregadores e empregados, violência,

tanto física quanto psicológica e ocorrência de horas extras (Kozlova; Lakiša, 2016). Um fato relevante nesta pesquisa foi a prevalência de fatores de risco psicossociais em diferentes gêneros, as mulheres experimentam mais sintomas se estiverem expostas a conflitos no trabalho, se as demandas de trabalho aumentam, e recebem na maioria das vezes, menor salários em comparação com os homens conforme este estudo (Kozlova; Lakiša, 2016).

Em 1.014 operadores de máquinas da indústria da construção, química, mineração, energia, metal e alimentos foi aplicada a Escala de Risco Psicossocial (PRS) do Instituto Nofer de Medicina Ocupacional da Polônia, e encontrou como resultados, fatores estressantes ocasionados pela necessidade de manusear equipamentos mais modernos no exercício da atividade sem o treinamento adequado (Mościcka-Teske *et al.*, 2017). Observou também, como fatores estressantes, ameaça de demissão, falta de valorização das iniciativas, poucas possibilidades de promoção, excesso de exigências e dificuldades de relacionamentos com os colegas impactando negativamente na vida privada, com exceção dos trabalhadores da mineração no qual devido ao risco da atividade e a especificidade de trabalharem sozinhos, não foi relatada dificuldades de relacionamentos com os colegas (Mościcka-Teske *et al.*, 2017). Em outro momento de suas pesquisas, Mościcka-Teske *et al.*, (2019), investigou a frequência de exposição dos mineiros à ocorrência de fatores estressantes no ambiente de trabalho aplicando a Escala de Risco Psicossocial (PRS) em 483 adultos empregados em minas na Polónia. Constatou-se que um menor nível de estresse está associado a uma maior satisfação com os relacionamentos interpessoais e que os relacionamentos interpessoais ruins podem causar maior pressão no trabalho, enquanto um relacionamento equilibrado apoia um ambiente agradável (Mościcka-Teske *et al.*, (2019). No intuito de identificar como os trabalhadores do canteiro de obras percebem e julgam os riscos de segurança em seus comportamentos de risco, foram investigados 96 trabalhadores, sendo quatro grupos de 24 pessoas entre pedreiros, pintores, carpinteiros e eletricitas, através da fotografia exercendo suas atividades para posterior análise entre eles (Danso *et al.*, 2023). Neste estudo, quarenta e quatro fotos de 12 canteiros de obras de três empresas foram analisadas com os trabalhadores, foi identificado que os valores culturais e crenças religiosas, podem ter relações com a percepção de risco de segurança dos trabalhadores que perceberam que são expostos e vulneráveis aos dois problemas altamente prevalentes em canteiros de obra, que são as doenças de pele e quedas de altura (Danso *et al.*, 2023).

O método do programa de *evaluación de factores psicosociales* (FPSICO) foi utilizado para analisar os fatores de risco psicossociais num grupo de 37 trabalhadores de uma construtora espanhola, foram encontrados fatores de risco como: falta de definição clara dos cargos e das suas competências, carga de trabalho excessiva, falta de definição de papéis, relacionamentos e suporte social, sinalizando para melhoria e implementação de canais de comunicação, gestão de conflitos e humanização da organização, com a liderança orientada para a gestão de pessoas (Del Rio-Merino *et al.*, 2023). Outro estudo envolvendo um número maior de trabalhadores, realizado por Dogbla, *et al.*, (2023), no período de janeiro a dezembro de 2021, em 19.891 trabalhadores da indústria, comércio e reparação de veículos, atividades administrativas e de serviços de apoio, saúde humana e serviço social, administração pública, construção, transporte e armazenagem, que passaram pelo serviço médico trabalhista da França foram avaliados por meio de questionários de autorrelato sobre os fatores de risco ocupacionais, e observou que todos os setores apresentaram alta prevalência de exposição ao risco psicossocial, no entanto não foram relatados quais fatores foram observados.

Utilizando o método de observação participante, entrevista semiestruturada, análise documental e diário de campo, Ovando (2023), realizou sua pesquisa em 13 participantes: ex-mineiros, artesãos, funcionários de órgãos culturais e consumidores de joias confeccionadas com âmbar com a intenção de investigar efeitos do risco psicossocial da mineração artesanal de âmbar. Os fatores de risco psicossocial encontrados estão relacionados às condições de trabalho, como movimentos repetitivos, fraca iluminação no interior das minas, altas temperaturas, que a longo prazo podem gerar alterações cardiovasculares, no sistema autoimune, respiratório, gastrointestinal, musculoesqueléticas, dermatológicas e podem causar problemas de saúde mental (Ovando, 2023). Os fatores de risco também estão associados à informalidade da mineração artesanal, à pluriatividade, à origem étnica, ao gênero e grupo populacional como mulheres idosas e crianças trabalhadoras (Ovando, 2023). Os estudos também avançam na criação de novas metodologias e instrumentos para a investigação dos riscos psicossociais, os questionários *Psychosocial Risks and Impacts in the Workplace Assessment (PRIWA)*, *Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ II)*, *Utrecht Work Engagement Scale (UWE)*, *Stanford Presenteeism Scale (SPS-6)* foram aplicados em 3.174 trabalhadores de diversas empresas da Grécia para avaliar e validar as características psicométricas do instrumento PRIWA (Roussos, 2023). Em comparação com os citados, o instrumento PRIWA confirmou ser válido e confiável (Roussos, 2023). Por fim, a Revisão Sistemática da Literatura

contribuiu avançando nos métodos utilizados para investigar os fatores de risco psicossocial e quais eram eles, seguindo para a escolha da metodologia a ser utilizada.

### **3 METODOLOGIA**

Este capítulo traz o procedimento utilizado para investigar o tema risco psicossocial, os meios de investigação e a forma como foi realizada a pesquisa.

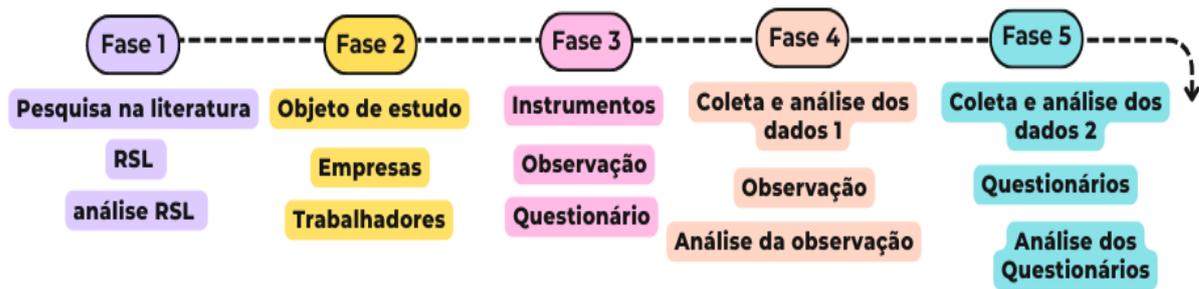
#### **3.1 Caracterização da pesquisa e suas fases**

No que diz respeito ao tipo de pesquisa, segundo a sua finalidade, define-se como pesquisa aplicada, deriva da pesquisa com aplicação em situações específicas para a aquisição do conhecimento (Gil, 2017). No aspecto de seu propósito, pode ser dividida em descritiva, pois busca aspectos do perfil dos trabalhadores com risco de queda em altura e exploratória para os riscos psicossociais. Com referência aos métodos empregados, a pesquisa se enquadra como bibliográfica e de levantamento, pois se baseia em estudos já publicados e busca-se conhecer o comportamento de pessoas realizando a aplicação de questionários, e, por fim, segundo a natureza dos dados confere o aspecto qualitativo para o aspecto descritivo da observação e quantitativo para o aspecto estatísticos dos dados (Gil, 2017).

Como a pesquisa envolvia o recolhimento de dados reais, foi submetida ao Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) da Universidade de Pernambuco sob o formato de projeto de pesquisa, aprovado com Certificado de Apresentação de Apreciação Ética (CAAE): 77689223.0.0000.5207.

A metodologia foi dividida de acordo com as fases de execução da pesquisa. Na primeira fase, buscou-se encontrar métodos de investigação para risco psicossocial através da Revisão Sistemática da Literatura (RSL). Na segunda fase, foi definido o objeto de estudo e na terceira fase os instrumentos. Na quarta fase, foi realizada a observação dos locais do estudo para posterior definição dos parâmetros para a aplicação do questionário. E na quinta fase, foi realizada a aplicação do questionário psicossocial, incluindo duas vertentes: questionário socioprofissional e questionário COPSQ. Por fim, para entender o funcionamento das evidências encontradas no andamento da investigação foi realizada uma análise estatística descritiva dos dados coletados pelo COPSQ e uma análise qualitativa e comparativa de todos os dados. A metodologia seguiu um fluxograma que pode ser observado na figura 3.

Figura 3 - Fluxograma metodologia.



Fonte: Autora

### 3.2 Métodos de Investigação para Risco Psicossocial

Consistiu em investigar os métodos de avaliação dos fatores de risco psicossociais através da Revisão Sistemática da Literatura (RSL) utilizando a orientação da estrutura *Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses* (PRISMA). A declaração PRISMA orienta estudos no intuito de identificar, selecionar, avaliar e sintetizar estudos identificados em base de dados, embora tenha sido criada para delinear estudos que avaliem efeitos de intervenção em saúde é comumente usada para intervenções sociais, educacionais entre outras (Page, 2022). Foram sugeridos alguns itens de checagem para a construção da Revisão Sistemática dentro do PRISMA, entre elas está a identificação da publicação como uma Revisão Sistemática da Literatura, a especificação dos critérios de inclusão e exclusão dos artigos, as bases de dados utilizadas, a estratégia de busca, os critérios de busca como ano e língua, assim como os resultados encontrados e a discussão dos mesmos (Page, 2022).

Para o desenvolvimento desta pesquisa, algumas etapas foram seguidas: Na primeira etapa foi desenvolvido um protocolo de pesquisa no qual foram definidos os objetivos e os critérios conforme a metodologia adotada. Na segunda etapa foram estabelecidas as palavras-chave, o critério das bases de dados, as limitações, a *string* de busca e o método de agrupamento dos dados. Na terceira etapa foram definidos os critérios de inclusão e exclusão. Após essa análise foi realizada a leitura dos artigos incluídos na pesquisa para identificar os métodos utilizados na investigação dos fatores de risco psicossocial. Bem como, os riscos encontrados e uma análise descritiva dos artigos no intuito de averiguar se o objetivo da pesquisa foi atendido.

Etapa 1: o objetivo foi investigar sobre métodos que visam identificar os fatores de riscos psicossociais em trabalhadores da construção civil através da RSL. A investigação foi formulada através do critério população, interesse e contexto (PICO), para população foi

descrito como trabalhadores de setores públicos ou privados, da construção civil, mineração, saúde, agrícola, que representam setores com algum tipo de risco a saúde física e mental. Para o critério de interesse, foi observado o método utilizado para avaliar, observar os fatores de risco psicossocial e o contexto do ambiente de trabalho. Foram formuladas duas perguntas de investigação, P1: Quais os métodos para análise dos fatores de risco psicossocial? e P2: Quais os fatores de risco psicossocial encontrados nos trabalhadores da construção civil? Para serem resolvidas com a leitura dos artigos encontrados.

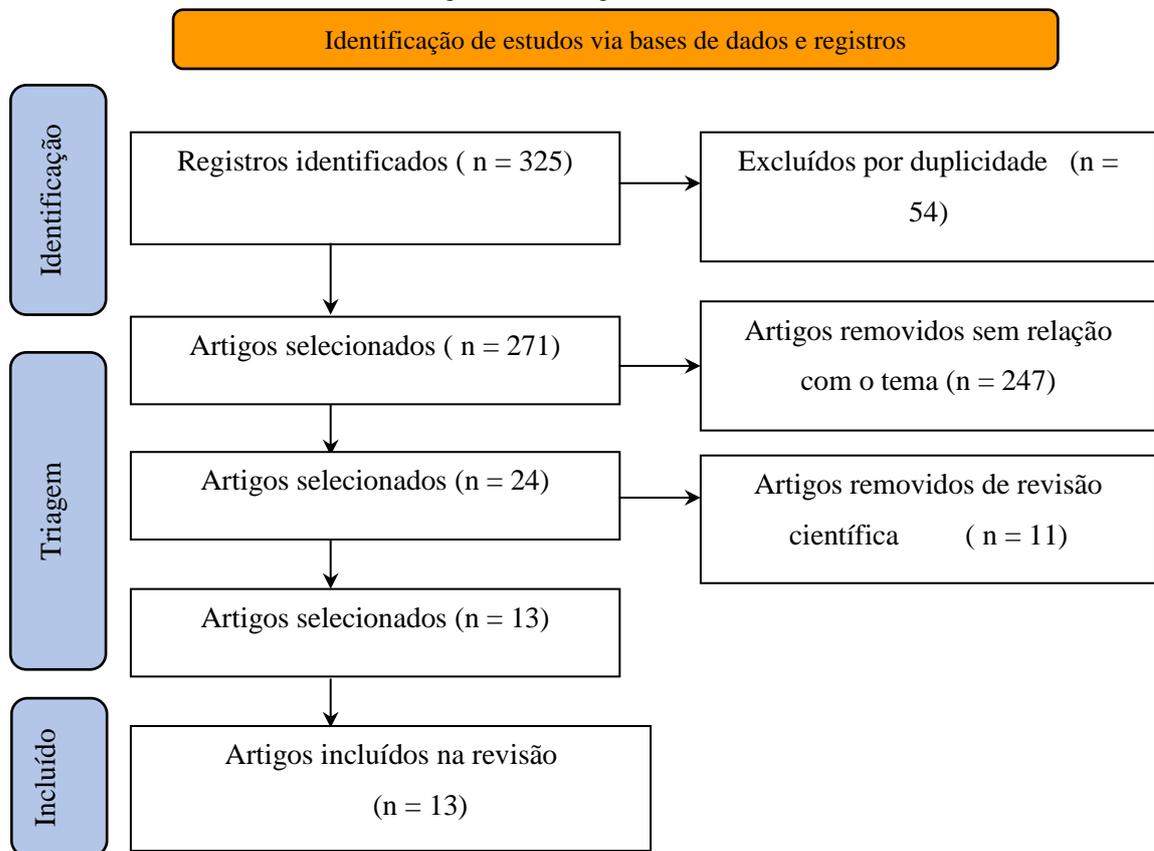
Etapa 2: A definição das palavras-chave foi baseada no objetivo da pesquisa e nas suas perguntas construindo a *string* de busca. As palavras-chave foram: “*fall from height*”, “*construction*” e “*psychosocial risks*” com sua tradução para a língua portuguesa: “queda em altura”, “construção civil” e “riscos psicossociais” respectivamente. A palavra “queda em altura” foi inserida na categoria por representar os trabalhadores com maior risco de acidentes de trabalho e estar presente em áreas distintas de trabalho. As bases de dados foram escolhidas pela representatividade de publicações em diversas áreas de pesquisa considerando que o tema faz interface com outras áreas acadêmicas. Desta forma, foram escolhidas as bases *Science Direct*, *Scopus* e *Web of Science*. Foi utilizada a *string* de busca, (“*psychosocial risks*” AND *construction*) OR (“*psychosocial risks*” AND “*fall from height*”) OR (*construction* AND “*fall from height*”), com as limitações de artigos em inglês, português e espanhol publicados no período entre 2013 e 2023.

Etapa 3: Para a exclusão foram utilizados os seguintes critérios: (a) Serão excluídos artigos duplicados; (b) Serão excluídos artigos que não apresentem relação com o tema no título; (c) Serão excluídos artigos que não apresentem relação com o tema no resumo; (d) Serão excluídos artigos de revisão científica. Para a inclusão dos artigos foram estabelecidos os seguintes critérios: (a) Artigos que apresentaram modelos de avaliação dos riscos psicossociais no trabalho; (b) Artigos que relacionaram os riscos psicossociais com trabalhadores na construção civil; (c) Artigos que apresentaram modelos de mitigação para os riscos psicossociais; (d) Ter acesso ao artigo completo.

Os artigos foram encontrados nas bases de dados e organizados com a ajuda do *software Excel* conforme autores, título, ano de publicação, base de dados, país. Após a extração de todos os artigos encontrados foram excluídos os artigos em duplicidade, e iniciada a leitura para a adoção dos demais critérios de inclusão e exclusão. Ao final, foi iniciada a leitura completa dos artigos

incluídos para extração dos dados relevantes quanto às perguntas da investigação. Foram identificados 325, foram excluídos por duplicidade 54 artigos, restaram 271. Foram excluídos 247 artigos por não apresentarem conformidade com os critérios de inclusão e exclusão, restando 24 artigos. Após a leitura dos resumos, 11 artigos foram excluídos por não apresentarem relação com o tema ou não apresentarem métodos de investigação sobre os fatores de risco psicossocial. Desta forma, 13 artigos foram incluídos na revisão iniciando a investigação sobre as perguntas do estudo. O fluxograma PRISMA pode ser observado na figura 4, resumo dos achados da Revisão Sistemática da Literatura que resultou em 13 artigos para a inclusão.

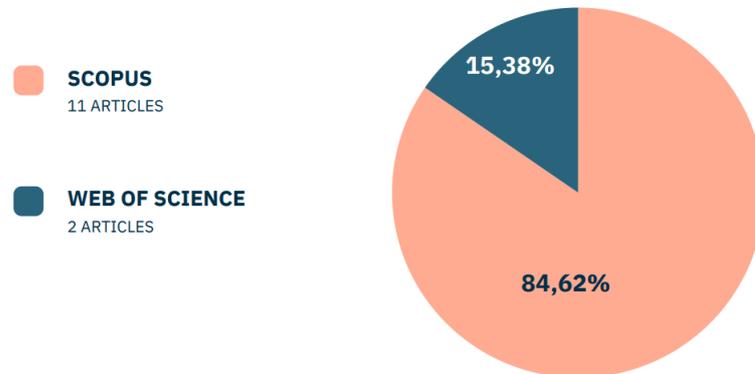
Figura 4 - Fluxograma Prisma



Fonte: Autora

Nos artigos incluídos para a revisão sistemática, de acordo com as bases de dados, conforme figura 5, foram encontrados 2 artigos na base de dados *Web of Science* e 11 artigos na base de dados *Scopus*. A base *Scopus* representou o maior percentual com 84,62% dos artigos incluídos.

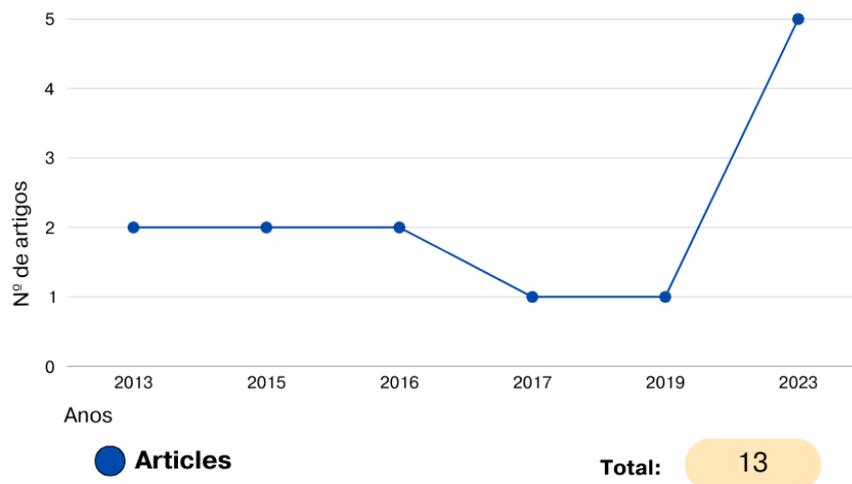
Figura 5 - Bases de dados Prisma



Fonte: Autora

Na linha do tempo, observou-se uma crescente no interesse por publicações de artigos referentes ao assunto, como demonstrado na figura 6. Nos anos de 2013 a 2016 percebeu-se um patamar de estudo, passando por um período decrescente que culmina em 2023 com 5 publicações no tema da investigação. Considerando que a busca foi realizada no início dos meses do segundo semestre de 2023 restando ainda às produções até o final do ano.

Figura 6 - Linha do tempo RSL



Fonte: Autora

A leitura dos artigos incluídos indicou que a maioria realizou a aplicação de questionário para a investigação dos fatores de risco psicossocial, porém, citaram a metodologia sem apresentar as perguntas envolvidas no inquérito. A população envolvida na amostra, na sua maioria, teve delimitação específica, com objetivos claros, tendo em vista que sua escolha se dava por

apresentar algum tipo de risco ou subentender que ele já existisse. Outro ponto a ser identificado foi à metodologia aplicada nos inquéritos, que atendiam as normas estabelecidas pelo país de origem da pesquisa, ou de sua língua, na aplicação de questionário ou entrevista.

Os países com mais investimento em estudos na área de saúde mental para os trabalhadores, conforme evidências nas pesquisas estão situadas na Europa e América Central. Existem incentivos para promover instrumentos de mitigação desses acidentes, como manuais, testes e métodos de investigação que podem ser replicados. A figura 7 situa os artigos e o local de sua produção de acordo com os estudos incluídos na revisão sistemática.

Figura 7 - Distribuição dos países



Fonte: Autora

As palavras chaves dos artigos enfatizavam temas relacionados a “riscos psicossociais”, “saúde ocupacional”, “fatores de risco psicossocial”. Assim como, “trabalhadores da agricultura”, como também a “indústria da construção” que representou a maioria das amostras, podendo ser observado na figura 8.

Figura 8 - Nuvem de palavras



Fonte: Autora

Duas perguntas foram formuladas para orientar a busca nas bases de dados sobre o conteúdo dos artigos. A primeira pergunta foi (P1): Quais os métodos para análise dos fatores de risco psicossocial? E a segunda pergunta (P2): Quais os fatores de risco psicossocial encontrados em trabalhadores na construção civil? Foram respondidas nos artigos incluídos seguindo características próprias de países e da amostra. Dos artigos incluídos, dez apresentaram métodos de investigação através de questionário, dois através de análise de observação e um através de registro dos comportamentos de risco e discussão sobre eles. Os fatores de risco mais citados foram, estresse, carga horária de trabalho excessiva, falta de clareza das atividades, insegurança no trabalho, relações entre os trabalhadores conflituosas e falta de ações sociais que foram detalhados no capítulo anterior.

Constata-se através dos artigos encontrados que a aplicação de métodos para a investigação de riscos psicossociais abrange trabalhadores com níveis de conhecimento diversos. Desde professores universitários, trabalhadores de construção civil que estão envolvidos com esforço físico como também na execução de tarefas de nível de projeto. Foram encontrados também mineradoras, indústria metalúrgica, operadores de máquinas e trabalhadores da agricultura. De fato, existe uma sensibilidade para identificar estes riscos independente da condição social, idade ou sexo. Alguns países já desenvolveram políticas públicas e metodologias de acordo

com a realidade encontrada ou adequaram para encontrar. O quadro 3 resume os achados desta revisão com seus respectivos métodos abordados.

Quadro 3 - Artigos incluídos

(Continua)

<b>Autor</b>	<b>Título</b>	<b>Ano</b>	<b>Método</b>	<b>Amostra</b>
Montoya-García, M.E. <i>et al.</i>	Assessment of psychosocial risks faced by workers in Almeria-type greenhouses, using the Mini Psychosocial Factor method	2013	Mini Fator Psicossocial (MPF).	310 Trabalhadores agrícolas em estufas.
Boschman, J.S., <i>et al.</i>	Psychosocial work environment and mental health among construction workers	2013	Questionário Holandês sobre Experiência e Avaliação do Trabalho (QEEW).	258 pedreiros e 305 supervisores de construção.
Hammer, L. B. <i>et al.</i>	Effects of a workplace intervention targeting psychosocial risk factors on safety and health outcomes	2015	Pesquisa de observação.	167 trabalhadores que incluíam: de serviços públicos, electricista, encanador, carpinteiro, operador de equipamento pesado e reparador de calçadas.
Callejón-Ferre, Á. J <i>et al.</i>	The psychosocial risks of farm workers in south-east Spain	2015	FPSICO	548 Trabalhadores agrícolas em estufas
Unda, S. <i>et al.</i>	Construction of a scale for assessing at work psychosocial risk factors in professors   Elaboración de una escala para valorar los factores de riesgo psicosocial en el trabajo de profesores universitarios	2016	Criação de instrumento para testagem.	500 professores universitários.
Kozlova, L; Lakiša, S.	Prevalence of Psychosocial Risk Factors in Selected Industries in Latvia	2016	Inquérito Europeu às Empresas sobre Riscos Novos e Emergentes.	2.505 trabalhadores do serviço público da educação e administração, da silvicultura, agricultura e construção.
Mościcka-Teske, A. <i>et al.</i>	Stressful work characteristics, health indicators and work behavior: the case of machine operators	2017	Escala de Risco Psicossocial (PRS).	1014 operadores de máquinas da indústria da construção, química, mineração, energia, metal e alimentos.

<b>Autor</b>	<b>Título</b>	<b>Ano</b>	<b>Método</b>	<b>Amostra</b>
Mościcka-Teske, A. <i>et al.</i>	The relationship between psychosocial risks and occupational functioning among miners	2019	Escala de Risco Psicossocial (PRS).	483 adultos empregados em minas na Polónia.
Danso, F. O. <i>et al.</i>	Examining the perception of site workers of their risk-taking behaviours on construction sites in Ghana	2023	Registro de comportamento através de imagem fotográfica e discussão.	96 trabalhadores, sendo quatro grupos de 24 pessoas entre pedreiros, pintores, carpinteiros e eletricitistas.
Del Rio-Merino, M. <i>et al.</i>	Good practices to reduce psychosocial risks in site teams of building construction companies	2023	FPSICO.	37 trabalhadores da construção.
Dogbla, L. <i>et al.</i>	Occupational Risk Factors by Sectors: An Observational Study of 20,000 Workers	2023	Questionário auto aplicável, SUMER 2017.	19.891 Construção civil, saúde humana e social.
Ovando P. S. Del P.	Factores psicosociales de riesgo de la minería artesanal del ámbar de Simojovel, Chiapas	2023	Pesquisa de observação.	13 participantes: ex-mineiros, artesãos, artesãs, funcionários de órgãos culturais e consumidores de joias confeccionadas com âmbar.
Roussos, P.L.	The Psychosocial Risks and Impacts in the Workplace Assessment Tool: Construction and Psychometric Evaluation	2023	PRIWA, COPSOQ II, UWES, SPS-6.	3.174 trabalhadores de diversas empresas.

Fonte: Autora

Os estudos evidenciaram uma preocupação com a saúde mental dos trabalhadores e a diversidade de formas de investigação com o desenvolvimento de métodos e áreas de atuação. A metodologia mais utilizada foi a observação do comportamento e a aplicação de questionários em trabalhadores de diversos setores. Alguns questionários como o QEEW fazem referência ao país ou países de mesma língua levando em consideração a cultura e realidade local. Tomando como referência os estudos encontrados, foi realizada uma investigação dos questionários aplicados. Entre eles o COPSOQ se enquadrou dentro desta realidade, embora seja um material desenvolvido em Copenhague foi traduzido para várias línguas, inclusive o português de Portugal, assim como, a observação dos locais de estudo como método de investigação.

### **3.3 Objeto de estudo**

#### ***3.3.1 Empresas***

Os locais de estudo foram selecionados através do Sindicato da Indústria da Construção Civil no Estado de Pernambuco - Sinduscon-PE, que possui mais de cem associados, entre construtoras, incorporadoras e empresas que oferecem serviços e produtos de engenharia. Foram enviados cem convites às empresas para participarem da pesquisa, no prazo de quinze dias, tempo estimado para submissão do projeto ao Comitê de Ética de Pernambuco, duas empresas enviaram o aceite através da carta de anuência. Empresas de grande porte com empreendimentos que englobam obras do projeto “Minha casa - Minha vida” até alto padrão aceitaram a proposta. As obras executadas com atividade em altura, pelas empresas se diversificam de acordo com a localização do empreendimento e critérios de venda. No total, foi possível abranger sete obras em curso das duas empresas, com atividade de construção de empreendimentos de unidade habitacional multifamiliar, edificação vertical, que aceitaram participar da pesquisa.

#### ***3.3.2 Trabalhadores***

Em cada obra estudada, o foco trabalhador estava nos profissionais habilitados para atividade em altura. Obteve-se dados das duas empresas sobre o quantitativo de trabalhadores elegíveis, na última semana do mês de agosto do ano de 2024. Com base no informado pelas empresas, apurou-se que existiam 380 funcionários com este perfil no cumulativo das sete obras. Dado a dimensão da população e há impossibilidade de inquirir todos no horizonte temporal do projeto de mestrado, decidiu-se definir um campo amostral, em que foram selecionados, aleatoriamente, uma amostra de 10% dos trabalhadores com risco de queda em altura destas obras para a aplicação dos questionários na primeira semana de setembro de 2024.

Desta forma, participaram da pesquisa 38 trabalhadores das duas empresas. Em cada obra, foram selecionados aleatoriamente 10% dos trabalhadores elegíveis e que se encontravam a trabalhar no dia da visita à obra para aplicação do questionário, somando-se tudo, obteve-se os 38 participantes referidos. Não foi considerada a participação de menores de 18 (dezoito) anos, uma vez que não fazem parte do grupo de trabalhadores deste setor nesta área em específico. Foram incluídos como participantes da pesquisa, profissionais que possuíam treinamento para a NR

35 e registrados legalmente na empresa participante do estudo. Trabalhadores ausentes, que estavam de férias, ou afastados por qualquer circunstância no momento da aplicação do questionário, não foram incluídos.

### **3.4 Instrumentos**

Após a realização da Revisão Sistemática da Literatura foram escolhidos dois métodos de investigação para a identificação e caracterização de fatores psicossociais, a observação e a aplicação de questionário.

#### ***3.4.1 Observação dos locais de estudo***

Diferentemente do estudo experimental, no qual ocorre o controle das variáveis, no estudo por observação apenas observa-se algo que acontece ou já aconteceu sem interferir nas ocorrências (Gil, 1987). Esta é a intencionalidade do estudo, tomar conhecimento do objeto e entender o seu funcionamento. Por se tratar de uma técnica muito utilizada em estudos nas ciências sociais, este método permite a junção com outras técnicas, como entrevistas e questionários a fim de avaliar as relações entre pessoas e o ambiente. Foi a etapa inicial para a coleta dos dados e fez correlação com a seguinte.

Inicialmente foram listadas as sete obras e seus respectivos responsáveis pelo setor de segurança do trabalho, depois fez-se o contacto com cada um dos responsáveis para agendar uma visita à obra, no sentido de conhecer os locais e observar as condições existentes e as dinâmicas presentes, independente do quantitativo de funcionários. Cada visita foi guiada pelo responsável do setor de segurança do trabalho da empresa, e foram abordados itens em conversas com esse profissional e observados aspetos relacionados com o objetivo da pesquisa.

Os itens abordados durante a observação das obras foram:

- Análise de informação e documentação sobre a empresa, localização da obra, responsável, etapa da obra, número de funcionários que exerciam a atividade com risco de queda em altura e horário de trabalho;

- Verificação dos ambientes da obra, tais como: refeitório, vestiário, espaços comuns, salas de segurança do trabalho, almoxarifado, para se entender as condições de usufruto e o acesso e circulação dos trabalhadores;
- Observação das atividades executadas, dinâmicas do trabalho, pausas e equipamentos utilizados.

A análise foi organizada em três pilares: a pré-análise; a exploração do material e o tratamento dos resultados. A primeira fase teve como objetivo sistematizar as ideias iniciais, separar o material. Posteriormente, a exploração do conteúdo por categorias teve por objetivo fornecer uma representação simplificada dos dados brutos. A análise consistiu em administrar as decisões encontradas (Cardoso; Oliveira; Ghelli, 2021). Desta forma, as observações foram agrupadas por obra e categorizadas conforme quadro para análise e discussão. Como balizador das observações foi utilizado um *check list* apresentado na figura 9.

Figura 9 - *Check list* etapa observação das obras

Itens / categorias	Anotações						
	Obra 1	Obra 2	Obra 3	Obra 4	Obra 5	Obra 6	Obra 7
Horário de trabalho							
Pausas							
Segurança do trabalho - treinamento							
Segurança do trabalho - materiais							
Segurança do trabalho - uso							
Segurança do trabalho - acidentes							
Áreas de descanso - refeitório							
Áreas de descanso - vestiário							
Áreas de descanso - descanso							
Acesso as informações - férias							
Acesso as informações - obra							
Acesso as chefias							
Quadro de hierarquia							
Relações entre trabalhadores							
Sobre risco psicossocial							
Exames de saúde mental							
Caixa de sugestões							

Fonte: Autora

### 3.4.2. *Questionário de dados socioprofissionais e COPSQ*

Após a etapa da observação, foi realizada outra visita as obras, para a aplicação do questionário. O questionário foi dividido em duas partes, no bloco A, um questionário socioprofissional

desenvolvido pelo coorientador da pesquisa Prof. Dr. Hernâni Veloso Neto, e no bloco B, o questionário COPSOQ III, versão média, composto por 93 itens de resposta tipo Likert (escala de 5 pontos: 1. Nunca/Quase nunca, 2. Raramente, 3. Às vezes, 4. Frequentemente e 5. Sempre) que encontra-se no Apêndice A. A escolha pelo COPSOQ deu-se pela facilidade de acesso, gratuidade, pela tradução na língua portuguesa de Portugal, que mais se assemelhou a do objeto. O aceite da aplicação do questionário segue em conformidade pela tradução da língua portuguesa como pode ser identificada no Anexo B. A versão utilizada foi a terceira versão média validada para a língua portuguesa de Portugal (Cotrim, 2022). Algumas adaptações foram realizadas como, palavras em português de Portugal para o português do Brasil que pode ser visualizado no quadro 4, sem alteração de seu significado. O questionário original pode ser observado no Anexo A, e no Apêndice A o questionário socioprofissional e o questionário COPSOQ com algumas adaptações para a língua portuguesa do Brasil. As adaptações realizadas podem ser observadas no quadro 4.

Quadro 4 – Adaptação COPSOQ

Questão/tópico do COPSOQ (Cotrim, 2022).	Palavra do questionário em português (Portugal)	Palavra do questionário em português (Brasil)
Dimensão	Controlo	Controle
34	Gestão de topo	Gerência
35	Gestão de topo	Gerência
37	Objectivos	Objetivos
49	Laboral	No trabalho
52	Laboral	No trabalho
64	Gestão de topo	Gerência
65	Gestão de topo	Gerência
66	Gestão de topo	Gerência
67	Gestão de topo	Gerência
68	Gestão de topo	Gerência

Fonte: Autora

O questionário foi aplicado nas sete obras localizadas na região metropolitana do Recife, no refeitório, ambiente disponibilizado pela empresa, espaço no qual acontecem também, as reuniões de segurança do trabalho. Foi iniciada a aplicação após a liberação da chefia responsável, no quantitativo disponível por obra sem prejuízo laboral para ambas as partes. A seleção dos 38 trabalhadores foi aleatória e teve apenas em consideração a disponibilidade do

trabalhador para poder ser liberado pela chefia e a aceitação do mesmo para responder ao questionário.

No primeiro momento, foi esclarecida a importância do preenchimento do Termo de Livre e Esclarecido (TCLE) e só após o seu consentimento foi iniciado o preenchimento do questionário, conforme procedimento do CEP. O material entregue de forma física/impresso consistiu em duas vias do TCLE, uma do pesquisador e outra do participante, e uma via do questionário. O participante teve informações a respeito da pesquisa, seus objetivos, limitações, riscos e sua confidencialidade através deste documento encontrado no anexo C. O participante pode optar por responder ou não ao questionário após a sua abertura, ou interromper a qualquer momento durante sua execução sem prejuízo ou penalidade. A aplicação do TCLE foi em grupo, sendo realizada a leitura pelo pesquisador e indicado o local para sua assinatura, após seu recolhimento iniciou-se a leitura do questionário socioprofissional. Os participantes foram respondendo individualmente às questões de acordo com a leitura em grupo, sem identificação do entrevistado, iniciando pelas perguntas de dados pessoais, em seguida a respeito da experiência profissional, e as duas últimas perguntas, diziam sobre a fadiga laboral. Para essas perguntas foi utilizado para a sua análise, o Indicador Bipolar de Fadiga Laboral no qual avalia através do número de respostas dadas ao quadro de respostas um indicador de 0 a 10, para antes e depois da jornada de trabalho. O quadro 5 que diz respeito ao Indicador Bipolar de Fadiga Laboral, pode ser visualizado no tópico 4.2 ao longo deste trabalho, na discussão sobre os resultados da aplicação do questionário socioprofissional.

Finalizada a etapa de aplicação do questionário socioprofissional, foi dada continuidade com a aplicação do questionário COPSQ, seguiu-se a mesma metodologia de leitura das questões, com esclarecimento de marcação da escala *likert*, e os participantes foram realizando as marcações no andamento da leitura. Ao término, o pesquisador recolheu todo material da pesquisa seguindo o padrão recomendado pelo Comitê de Ética de Pernambuco. As informações foram tratadas de forma qualitativa e quantitativa. O perfil dos trabalhadores da construção civil que exercem atividade com risco de queda em altura foi analisado através do questionário socioprofissional, sendo que a análise quantitativa foi realizada por estatística descritiva, através das respostas agrupadas nos módulos das perguntas do questionário COPSQ. Foram gerados resultados através da escala *Likert*, e analisados de acordo com os critérios do instrumento. Os dados foram analisados e discutidos de forma gráfica e descritiva para a elaboração do documento da dissertação e artigos relevantes ao tema.

## **4 RESULTADOS E DISCUSSÕES**

Neste capítulo serão exibidos os resultados e discussões referentes a observações dos locais de estudo e da aplicação do questionário.

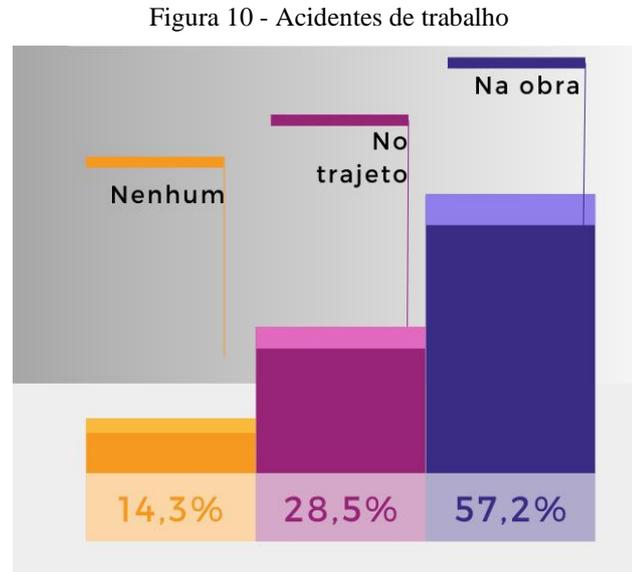
### **4.1 Resultado e discussão da etapa de observação dos locais de estudo**

A observação das sete obras antes da aplicação dos questionários aconteceu em maio de 2024 e possibilitou visualizar a rotina no exercício das atividades diárias. As observações foram agrupadas por categorias. Na categoria horário de trabalho, todas as obras visitadas obedeciam a um horário que inicia às 7h da manhã no dia de segunda-feira a sexta-feira, com intervalo para almoço das 12h às 13h e encerra seu expediente às 17h da tarde, nos dias da semana de segunda-feira a quinta-feira, e às 16h nas sexta-feira. Podendo haver pausas para algumas necessidades dos trabalhadores como uso do banheiro, descanso em área de sombra e para ingestão de líquidos.

Em 14,3% das obras foram implantadas áreas de sombreamento para descanso em virtude da localização do empreendimento e da incidência solar. Extrapolar o horário, acontecia em virtude do recebimento de material ou limpeza dos pavimentos com redução do número de funcionários. Nesse sentido, o risco de sobrecarga por tempo de trabalho foi mitigado, quando necessário existia temporalidade para execução. Não existia banco de horas nas obras, a falta ou atraso, assim como a hora extra era acordada e computada com a chefia direta ou com o gestor da obra.

Embora a visitação tenha percorrido toda a obra, a visão específica foi nos trabalhadores com risco de queda em altura. Na categoria segurança do trabalho, por ser uma atividade realizada com treinamento e especificidade, não foi identificada troca de postura ou posto de trabalho durante o período de observação. Essas atividades requerem treinamento específico, logo, o rodízio é mais restrito, o que pode ser considerado um risco físico, cognitivo e organizacional (Silva *et al.*, 2019). Os trabalhadores recebem obrigatoriamente o treinamento da NR 35 e são alocados em atividades de acordo com a necessidade do empreendimento, com seus equipamentos de proteção. De acordo com a equipe de supervisão da obra, atualmente é considerada uma atividade mais segura em decorrência dos treinamentos e da conscientização dos trabalhadores. No entanto, foi observado que existe uma resistência aos cuidados com os

equipamentos de segurança pelos trabalhadores. Em 57,2% dos locais visitados ocorreram acidentes de trabalho no espaço da obra (Figura 10). Em 28,5% das obras aconteceram acidentes de trabalho no trajeto e apenas em 14,3% das obras não houve acidentes de trabalho até o momento da visita (Figura 10).

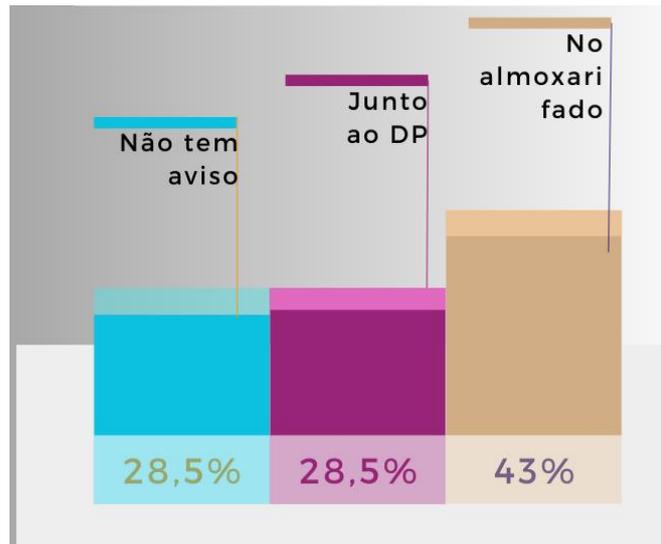


Fonte: Autora

Na categoria áreas de descanso, o refeitório e os vestiários seguem a Norma Regulamentadora de nº 24, que preconiza as condições mínimas de higiene e de conforto (Brasil, 1978b). Os ambientes regulados pelas normas trabalhistas estão presentes nas obras visitadas, atendendo as necessidades dos trabalhadores, no entanto, as obras não dispõem de espaço para descanso. Os funcionários escolhem lugares como os pavimentos vazados, apartamentos em finalização, calçadas para deitar e esperar o término do horário de descanso. Na categoria acesso às informações, os trabalhadores obtêm poucas informações de uma forma geral.

No que diz respeito às informações sobre férias, em 28,5% das obras não está disponível a programação de férias num quadro geral de funcionários, em 28,5% repassam a informação através do departamento pessoal presente na obra, ou seja 57% dos trabalhadores tem acesso restrito a esse tipo de informação, e 43% das obras possuem um quadro de férias no almoxarifado. Esse tipo de restrição pode implicar na impossibilidade de planejamento futuro do trabalhador com relação aos seus dias de descanso, a figura 11 traz essa explanação.

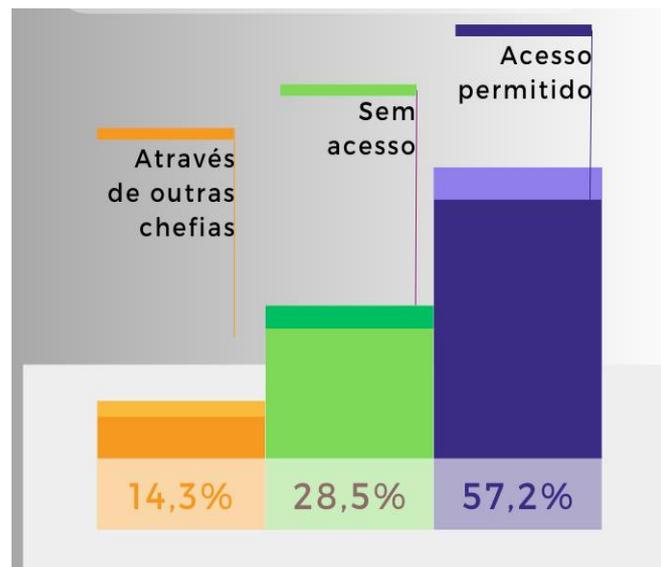
Figura 11 - Aviso de férias



Fonte: Autora

Ainda na categoria acesso às informações, no que diz respeito às informações sobre a obra, são pontuais a respeito da atividade diária e semanal. Porém, o andamento e progresso do empreendimento é disponibilizado com acesso permitido às salas de chefia em 57,2% das obras, em 14,3% das obras os trabalhadores obtêm as informações através de outras chefias e em 28,5% das obras os trabalhadores não possuem acesso, ou seja, 42,8% têm restrição de acesso às informações sobre o planejamento das atividades da obra (Figura 12).

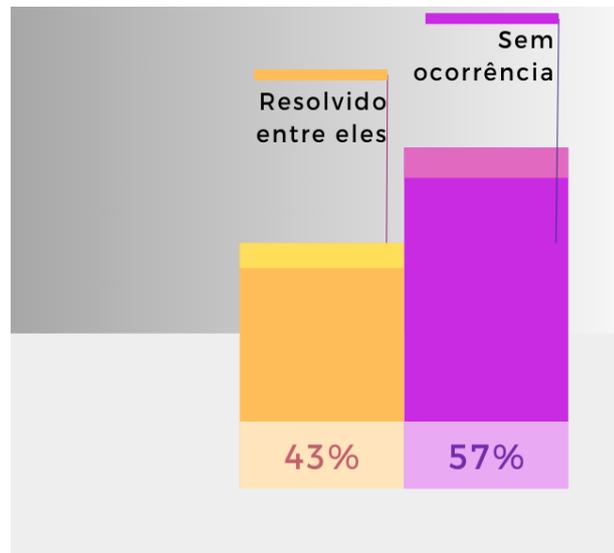
Figura 12 - Acesso às informações sobre a obra



Fonte: Autora

Foi observado que, em 71,5% das obras, existia fácil acesso a chefia geral e apenas em 28,5% das obras o acesso a chefia geral era realizado através de outra chefia. Quando se diz respeito às informações sobre a política da empresa, qualidade, treinamentos, aniversariantes do mês, localização dos espaços, entre outras, todas as obras possuíam quadro de avisos de fácil acesso. O conhecimento acerca do quadro de hierarquia de funcionários da obra era disponibilizado na sala da engenharia em 14,3% das obras, e, em 85,7%, não possuía quadro de hierarquia para orientação dos funcionários. Na categoria relação entre os funcionários, foi observado que em 57% das obras não foi relatado nenhum tipo de atrito entre eles e em 43% das obras foi relatado atrito no expediente, em particular por motivos de uso de equipamentos, e, no momento, resolvido entre eles conforme relatado pelo profissional que estava guiando a visita (Figura 13).

Figura 13 - Atrito entre colaboradores

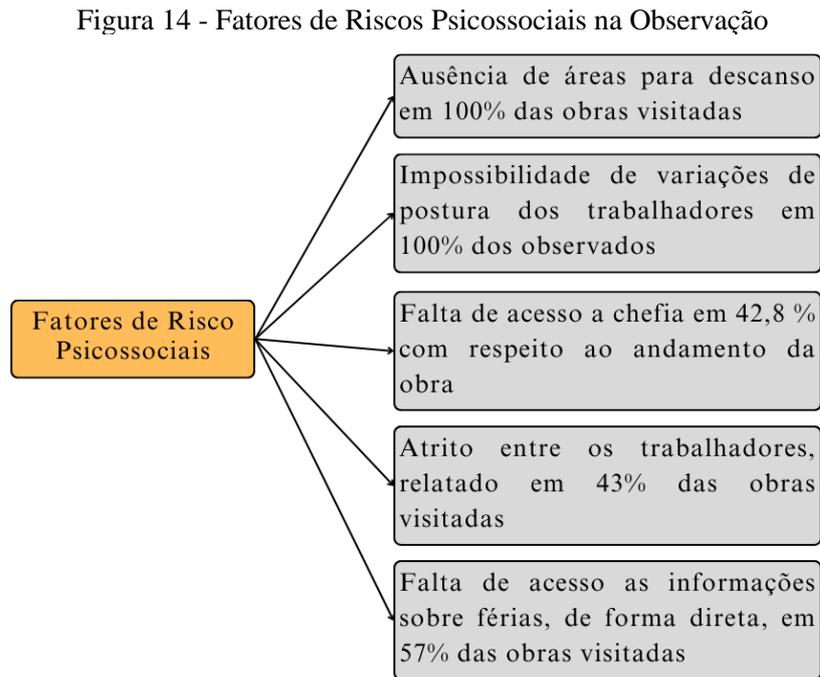


Fonte: Autora

Já houve palestras sobre o tema de risco psicossocial e sobre saúde mental, em semanas comemorativas sobre o assunto. Embora ainda que possam ser consideradas em número incipiente, também estão a ser previstas algumas ações em busca de melhores condições de saúde mental. Em todas as obras visitadas já existe a inserção do exame de saúde mental na rotina dos periódicos.

Em 28,5% das obras foi inserida caixa de sugestão por meio eletrônico para ouvir seus trabalhadores. A Câmara Brasileira da Indústria da Construção (CBIC) ressalta que, quando os direitos e a segurança dos trabalhadores da construção civil são garantidos, é possível a manutenção do cronograma de obra e o cumprimento da previsão de seus custos (CBIC, 2020).

Desta forma, cabe ressaltar, conforme Damasceno *et al.* (2019), que os acidentes de trabalho ainda ocorrem pelo descumprimento das normas e excesso de confiança. No que confere ao objetivo do estudo, identificar os fatores e riscos psicossociais relacionados ao exercício da atividade em altura, através da observação do local de trabalho foi possível sinalizar alguns fatores nas obras em estudo, os quais se destacam na Figura 14.



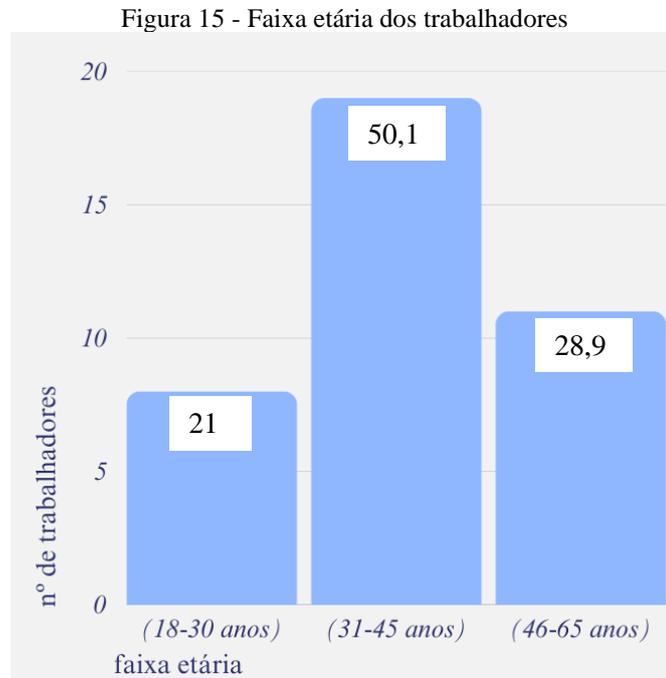
Fonte: Autora

Embora a inexistência ou a má gestão desses fatores ainda tenham aparecido de forma comum, a importância deles serem observados é fundamental. Pois, de acordo com a NR 18 a gestão da segurança é um dos requisitos obrigatórios para a implementação do Programa de Gerenciamento de Riscos - PGR, e se faz necessário independentemente de quais sejam (Sousa *et al.*, 2020).

#### 4.2 Resultado e discussão da aplicação do questionário socioprofissional

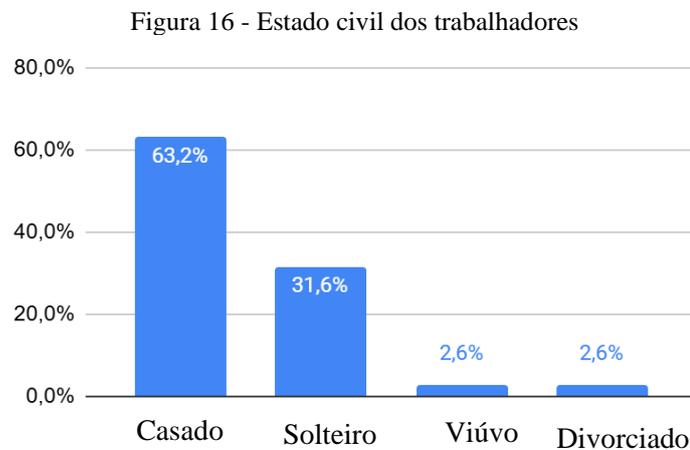
Nesta etapa da pesquisa foi aplicado um questionário aos trabalhadores. Agora apresenta-se os dados obtidos do bloco relativo à componente socioprofissional. Como se referiu, constitui-se numa amostra de 38 trabalhadores que possuíam o treinamento para a NR 35. A maioria dos participantes eram do sexo masculino, destes trabalhadores, oito estavam na faixa etária entre 18 e 30 anos representando 21% da amostra, dezenove estavam na faixa etária que compreendia

31 a 45 anos perfazendo 50,1% da amostra e onze pertenciam a faixa etária entre 46 e 65 anos totalizando 28,9% da amostra como pode ser observado na figura 15.



Fonte: Autora

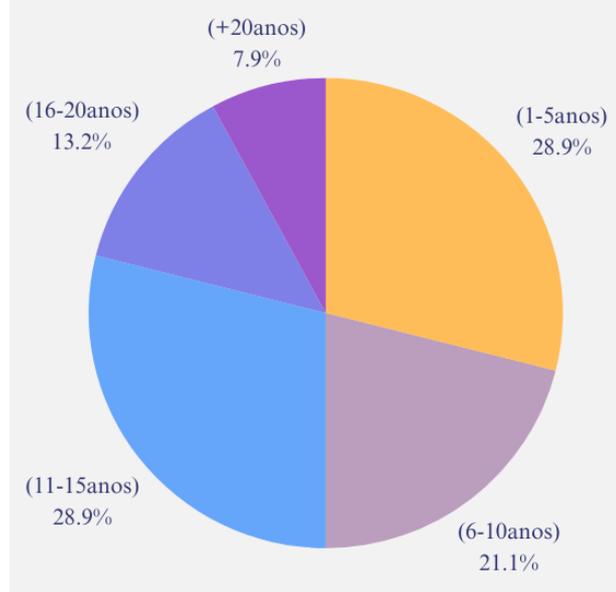
A respeito do estado civil, o maior grupo foi de trabalhadores casados, correspondendo a 63,2% da amostra indicado na figura 16, seguido por solteiro, viúvo e divorciado, respectivamente. Quanto ao número de filhos, houve uma variação de 50,1% dos trabalhadores que citaram não ter nenhum ou apenas ter um filho, 39,4% dos trabalhadores citaram ter dois ou três filhos e 10,5% citaram ter mais de três filhos.



Fonte: Autora

O ensino fundamental incompleto ou completo foi apontado por 55,3% da amostra, enquanto o ensino médio completo ou incompleto foi apontado por 44,7% da amostra representando a escolaridade dos trabalhadores. As atividades realizadas no exercício da função eram de servente, pedreiro, ajudante de pedreiro, eletricista, carpinteiro, segurança, ferreiro, guincheiro e pintor. Independente da função exercida no momento da execução da pesquisa, os trabalhadores relataram que possuíam experiência na área da construção civil, com maior percentual entre 1 a 5 anos de atuação na área e 11 a 15 anos de atuação como indicado na figura 17.

Figura 17 - Experiência na área de construção civil em anos



Fonte: Autora

Os treinamentos anuais para o desempenho das funções eram realizados de forma expressiva, 78,9% dos trabalhadores relataram ter feito apenas o treinamento para NR 35, enquanto 13,2% relataram ter feito os treinamentos das normas NR 35 e NR10, e 7,9% indicaram a realização dos treinamentos das normas NR 35 e NR 18, demonstrando o entendimento da necessidade de tais procedimentos. A carga horária de trabalho foi definida como 44 horas semanais com algumas citações de trabalhos após o horário para a execução de limpeza da obra por escala em 5,2% dos trabalhadores entrevistados. Outros 5,2% relataram fazer serviços extras, caso aparecesse, após o horário de trabalho e 5,2% relataram fazer serviços domésticos em seus lares. O acidente de trabalho apareceu com pouca frequência, assim como o relato de dificuldade para dormir.

Para investigar o nível de cansaço antes de iniciar as atividades e depois das atividades finalizadas, foi aplicado o Indicador Bipolar de Fadiga Laboral Percebida (Velooso Neto, 2013), o objetivo foi avaliar, através de níveis de cansaço reportado pelo trabalhador, no qual o indicador zero era o nível mais baixo e o indicador dez era o nível mais alto. O quadro 5 representa o Indicador Bipolar de Fadiga Laboral Percebida.

Quadro 5 – Indicador Bipolar de Fadiga Laboral Percebida

Indicador Bipolar de Fadiga Laboral Percebida	Antes da Jornada do Trabalho	
	0-3	Nível baixo de desgaste - Aceitável
	4-5	Nível moderado de desgaste - A alterar logo que possível
	6-7	Nível elevado de desgaste - A alterar rapidamente
	8-10	Nível intolerável desgaste
	Depois da Jornada do Trabalho	
	0-5	Nível baixo de desgaste - Aceitável
	6-7	Nível moderado de desgaste - A alterar logo que possível
	8-9	Nível elevado de desgaste - A alterar rapidamente
	10	Nível intolerável desgaste

Fonte: Velooso Neto (2013)

O nível de fadiga antes da jornada de trabalho atingiu um percentual aceitável com 71,1%, no entanto, o nível de fadiga depois da jornada de trabalho foi apontado como desgastante por 47,4% dos trabalhadores observado na tabela 1. Estes níveis indicam que mudanças na rotina de trabalho precisam ser realizadas.

Tabela 1 – Resultados do Indicador Bipolar de Fadiga Laboral Percebida

Níveis	Resultado	
	nº de trabalhadores	Percentual
<b>Nível de fadiga antes da jornada de trabalho</b>		
Nível baixo de desgaste (0-3) aceitável	27	71,1%
Nível moderado de desgaste (4-5) alterar logo que possível	8	21,1%
Nível elevado de desgaste (6-7) alterar rapidamente	0	0%
Nível intolerável de desgaste (8-10)	3	7,8%
Total	38	100
<b>Nível de fadiga depois da jornada de trabalho</b>		
Nível baixo de desgaste (0-5) aceitável	14	36,8%
Nível moderado de desgaste (6-7) alterar logo que possível	3	7,9%
Nível elevado de desgaste (8-9) alterar rapidamente	3	7,9%
Nível intolerável de desgaste (10)	18	47,7%
Total	38	100

Fonte: Autora

### 4.3 Resultado e discussão da aplicação do questionário COPSOQ

A análise a seguir se baseia nos resultados obtidos com a aplicação das escalas do COPSOQ, favorecendo dados sobre a exposição a fatores psicossociais dos profissionais na área da construção civil, especificamente em trabalhadores com risco de queda em altura. Esta classificação se baseia no sistema de cores, sendo a incidência baixa para o risco na cor verde, moderada na cor amarela e elevada na cor vermelha. O esquema tripartido de cores pode ser interpretado conforme o potencial de impacto para a saúde, assemelha-se a tipologia de “semáforo”; verde (situação favorável para a saúde), amarelo (situação intermédia) e vermelho (risco para a saúde) (Gonçalves; Veloso Neto, 2022). A classificação de exposição de risco segue conforme padrão estabelecido para análise do COPSOQ no qual os valores para média dos resultados são indicados na tabela 2, que representa o intervalo 1 a 2,33 para situação favorável para a saúde, o intervalo 2,34 a 3,66 é representado pela cor amarela e identifica uma situação de risco moderado para a saúde e o intervalo 3,67 a 5 é representado pela cor vermelha e significa uma situação de risco elevado para a saúde acompanhando o esquema tripartido de cores (Mazzer; Veloso Neto, 2021). Salientando que, para os fatores protetores, os valores seguem invertidos, desta forma o intervalo de 1 a 2,33 representa elevada exposição de risco, o intervalo 2,34 a 3,66 representa moderada exposição de risco e o intervalo de 3,67 a 5, representa baixa exposição de risco, conforme observado na tabela 4.

Tabela 2 – Classificação de exposição de risco

Níveis	Fatores de risco e Fatores de saúde	Fatores Protetores
Elevada Exposição de Risco	3,67 a 5	1 a 2,33
Moderada Exposição de Risco	2,34 a 3,66	2,34 a 3,66
Baixa Exposição de Risco	1 a 2,33	3,67 a 5

Fonte: Mazzer; Veloso Neto (2021)

Os valores médios e o desvio padrão por dimensão psicossocial podem ser observados nas tabelas 3, 4 e 5. E as figuras 17, 18 e 19 apresentadas, revelam a distribuição das respostas, em percentagem, por nível potencial de risco para a saúde da exposição obtida, tendo em conta a incidência nos três tipos de fatores avaliados no instrumento: fatores de risco; fatores protetores e fatores de saúde.

Tabela 3 – Classificação de exposição aos Fatores de risco e suas dimensões

Dimensões	Média	DP
Exigências quantitativas	● 2,12	0,15
Ritmo de trabalho	● 2,57	0,20
Exigências cognitivas	● 3,76	0,80
Exigências emocionais	● 2,38	0,53
Conflito de papéis laborais	● 2,71	0,32
Insegurança Laboral	● 3,11	0,34
Insegurança com as Condições de Trabalho	● 2,78	1,01
(Des)Confiança Horizontal	● 3,10	0,10
Conflito Trabalho-Família	● 2,31	0,28
<b>Classificação exposição de risco</b>		
Baixa Exposição de Risco	1 a 2,33	
Moderada Exposição de Risco	2,34 a 3,66	
Elevada Exposição de Risco	3,67 a 5	

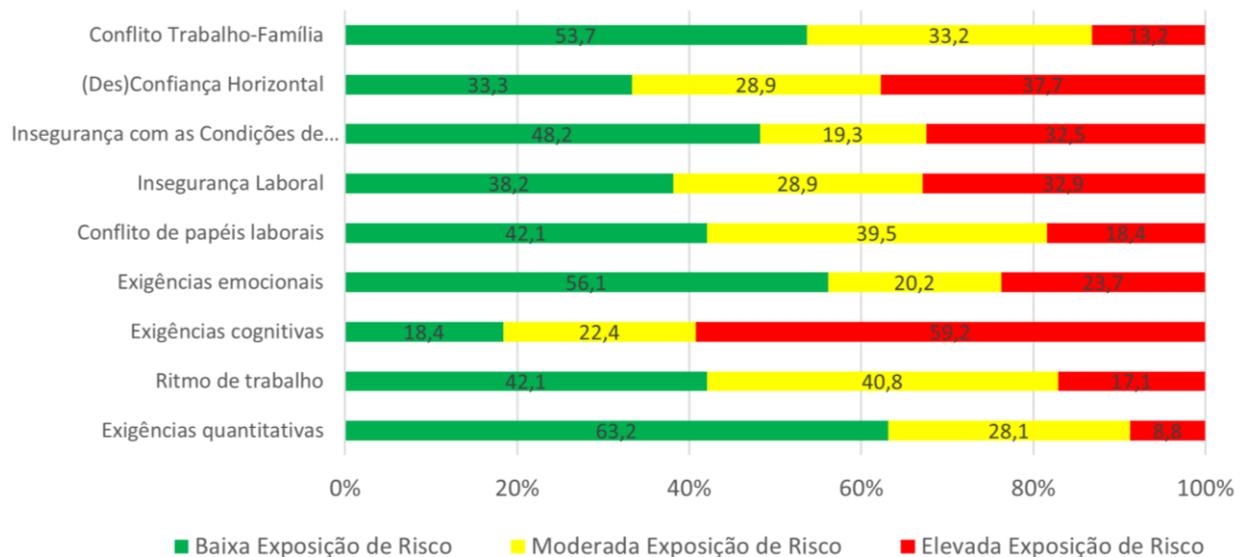
Fonte: Autora

Iniciando a análise pela dimensão das exigências quantitativas, no qual, pode ser interpretado pela incongruência entre a quantidade de tarefas e o tempo disponível para executá-las (Burr *et al.*, 2019). Esta dimensão atingiu a média com baixa exposição ao risco contrária a ideia da precariedade do trabalho, quando longas horas ou horas de trabalho mal distribuídas podem ocasionar taxas de acidentes elevadas (Saliba, 2015). A figura 18 traz o percentual de trabalhadores de aproximadamente 63% que corroboram esse comprometimento. A dimensão ritmo de trabalho vem ao lado desse comprometimento, apresentando um nível moderado de risco para atender a demanda de trabalho. No que se refere às exigências cognitivas, que envolvem as habilidades de pensar do trabalhador, apresentou alto risco à saúde deles, e foi citada como difícil por 59% dos trabalhadores. A dimensão exigência emocional foi retratada com nível de risco moderado, um pouco no limiar entre risco baixo, seguindo do conflito de papéis laborais e insegurança laboral. Alguns trabalhadores podem não identificar as deficiências nas relações de trabalho. Uma vez que, tanto as relações de trabalho, como a gestão, bem como, um contexto social de trabalho problemático, pode afetar negativamente a saúde do indivíduo (EU-OSHA, 2024).

A realidade da construção civil de contratos por obra, terceirização de serviços e a instabilidade do mercado reflete na dimensão insegurança com as condições de trabalho, que trata de aspectos

como as condições de trabalho, conteúdo, realocações, mudança de horário ou deterioração da remuneração (Burr *et al.*, 2019). Esta dimensão apresentou moderada exposição de risco, e pouco percebida pelos trabalhadores. A confiança entre os próprios trabalhadores, a confiança horizontal, apresentou moderada exposição de risco, percebida de forma elevada, essa representatividade apoia o sentido de estresse no trabalho, enquanto fonte de risco profissional na construção civil. Estas dimensões fazem relação com as altas cargas de trabalho e prazos apertados de execução, também com a ambiguidade de papéis e a dificuldade de relacionamento tanto com os colegas como com seus superiores (Tong *et al.*, 2021). A dimensão conflito trabalho - família apresentou baixa exposição de risco em mais de 53% dos trabalhadores, o que é positivo. Embora no indicador de fadiga, os trabalhadores retrataram nível intolerável de desgaste após um dia de trabalho, talvez, não reflita na relação familiar. A figura 18 traz o nível de exposição das dimensões acima citadas de acordo com a percepção dos trabalhadores através da aplicação do COPSOQ.

Figura 18 – Nível de Exposição a Fatores de Risco (%)



Fonte: Autora

A dimensão influência no trabalho traz o nível de influência que o trabalhador tem sobre as atividades desenvolvidas, apresentando moderada exposição de risco e sendo questionada e percebida por 50% dos entrevistados. Quando trazemos junto a dimensão controle sobre o tempo de trabalho, também com moderada exposição de risco e com elevado risco percebido, reflete na falta de autonomia desse tipo de trabalhador. As tarefas exercidas pelos trabalhadores entrevistados não são percebidas como desafiadoras e oferecem oportunidades de aprendizado

de acordo com o baixo risco na dimensão possibilidade de desenvolvimento vista por aproximadamente 82% dos trabalhadores. Assim como, as dimensões: significado do trabalho, compromisso face ao local de trabalho, previsibilidade, reconhecimento, transparência do papel laboral e qualidade da liderança que também apresentaram baixa exposição de risco aos trabalhadores. Entendendo assim, que a relação de compromisso dos trabalhadores frente ao trabalho e de seus superiores, atende as relações psicossociais de forma saudável. De acordo com Rodrigues (2020), a interação dinâmica entre indivíduo, trabalho e organização, no qual de um lado o ambiente laboral, com seu conteúdo e suas condições ocupacionais, e do outro, as habilidades do trabalhador, suas necessidades, cultura e vida pessoal, representam os fatores psicossociais, e conforme a análise dos dados, possuem baixo risco de exposição. Observou-se também, que os papéis laborais estão bem definidos. A dimensão suporte social dos colegas representou um risco moderado na análise, uma vez que a dimensão suporte social dos superiores representou baixo risco. A análise reflete um nível de confiança maior na relação trabalhador-chefia do que na relação trabalhador-trabalhador. Sentido de pertencer à comunidade, indica o sentimento de fazer parte da equipe como um todo, esse sentimento foi percebido por 85% dos trabalhadores e não representou risco de exposição. Ao mesmo tempo que sentem que são necessários, realizam o trabalho com qualidade, confiam e são confiados pelos seus superiores, sentem-se gratificados e justos, refletindo na satisfação pelo trabalho, no qual, tais dimensões não representaram risco de exposição, estas descrições podem ser observadas na tabela 4.

Tabela 4 – Classificação de exposição aos Fatores Protetores (Continua)

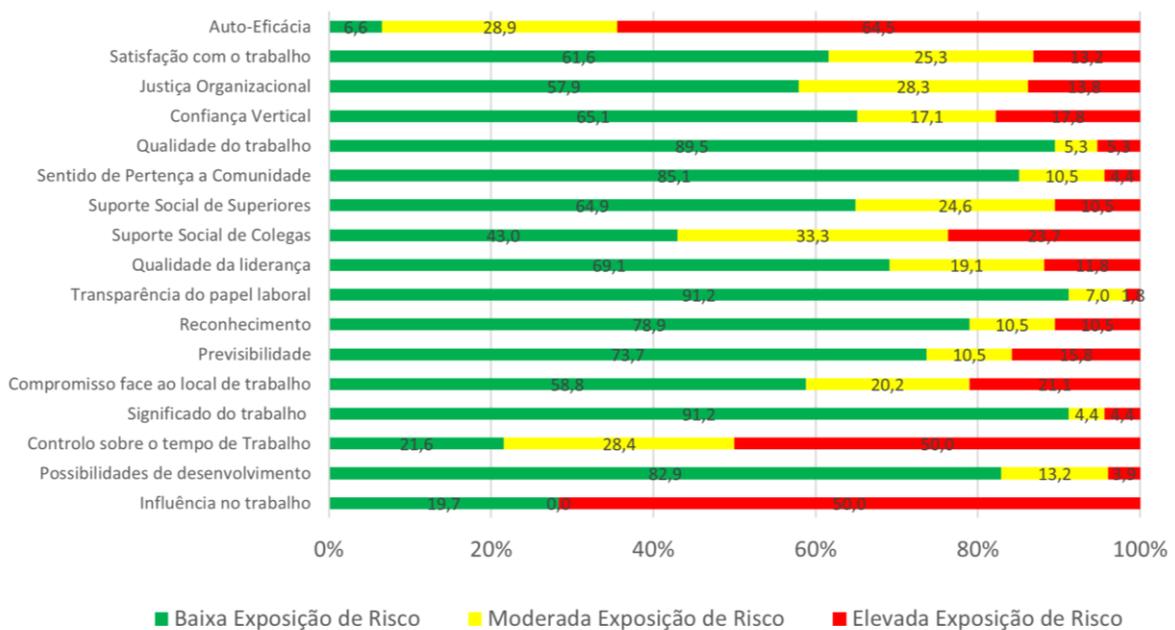
Dimensões	Média	DP
Influência no trabalho	 2,57	0,24
Possibilidades de desenvolvimento	 4,47	0,23
Controle sobre o tempo de Trabalho	 2,52	0,62
Significado do trabalho	 4,72	0,09
Compromisso face ao local de trabalho	 3,71	0,70
Previsibilidade	 4,04	0,64
Reconhecimento	 4,32	0,38
Transparência do papel laboral	 4,75	0,12
Qualidade da liderança	 4,05	0,24
Suporte Social de Colegas	 3,39	0,40
Suporte Social de Superiores	 4,00	0,11
Sentido de Pertença a Comunidade	 4,53	0,14

Dimensões	Média	DP
Qualidade do trabalho	● 4,50	0,00
Confiança Vertical	● 3,85	0,74
Justiça Organizacional	● 3,79	0,07
Satisfação com o trabalho	● 3,87	0,11
Auto-Eficácia	● 1,97	0,16
<b>Classificação exposição de risco</b>		
Elevada Exposição de Risco	1 a 2,33	
Moderada Exposição de Risco	2,34 a 3,66	
Baixa Exposição de Risco	3,67 a 5	

Fonte: Autora

Segundo Burr *et al.* (2019), a dimensão da autoeficácia corresponde a extensão da crença na própria capacidade de concluir tarefas e atingir metas, que na análise dos dados foi descrita com risco elevado de exposição. Fazendo o cruzamento com a dimensão de exigências cognitivas, que também representou um risco elevado, supomos que envolvem as habilidades de pensar do trabalhador, elevando a sensação de falta de capacidade, ou qualificação, dos trabalhadores de cumprirem metas. A figura 19 traz continuidade dos níveis de exposição.

Figura 19 - Níveis de exposição a fatores psicossociais protetores (%)



Fonte: Autora

O reflexo maior é observado no quesito saúde geral do trabalhador, percebida de forma precária, a saúde com risco moderado de exposição, conforme tabela 5. Reflete também na qualidade do sono, embora apenas 9% relataram problemas para dormir, e 47,7% relataram nível intolerável de desgaste após a jornada de trabalho. O cansaço e esgotamento extremo, *burnout*, síndrome que pode culminar em estado de presenteísmo, ou até mesmo depressão profunda, representou risco moderado. Os sintomas apresentados podem variar de cansaço físico e mental, alterações no apetite, insônia, dificuldades no poder de concentração, despersonalização profissional, alterações repentinas de humor, isolamento e fadiga crônica (Brasil, 2024b).

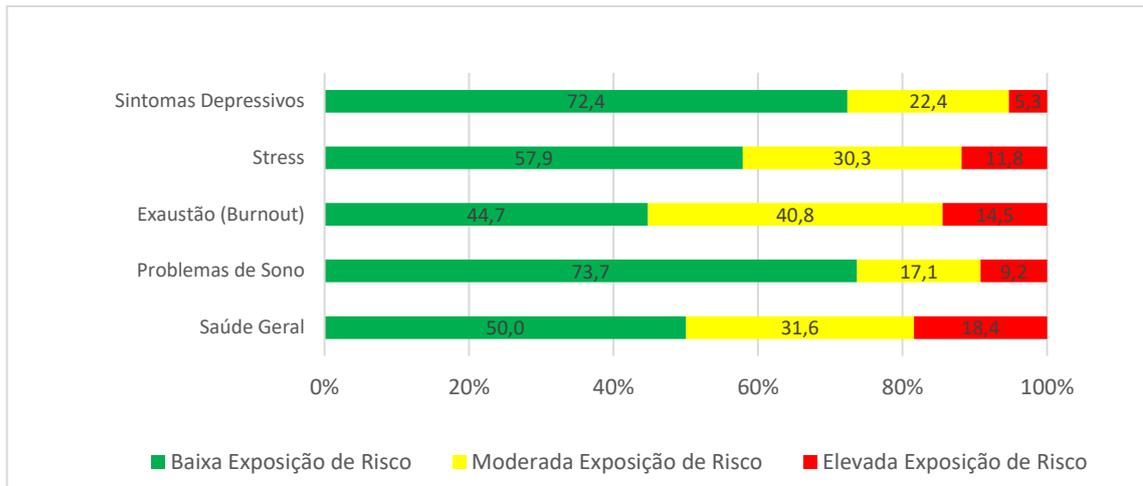
Tabela 5 – Classificação de exposição aos Fatores de Saúde

Dimensões	Média	DP
Saúde Geral	● 2,53	0,00
Problemas de Sono	● 1,76	0,21
Exaustão (Burnout)	● 2,53	0,29
Stress	● 2,22	0,09
Sintomas Depressivos	● 1,83	0,01
<b>Classificação exposição de risco</b>		
Baixa Exposição de Risco	1 a 2,33	
Moderada Exposição de Risco	2,34 a 3,66	
Elevada Exposição de Risco	3,67 a 5	

Fonte: Autora

Junto a esta dimensão, segue com baixo risco de exposição, à dimensão estresse e os sintomas depressivos. Para Moÿcicka-Teske *et al.* (2017), os riscos psicossociais podem ter impacto direto através de mecanismos físico-químicos, os estressores físicos que estão presentes no ambiente externo, como o ruído, temperatura desfavorável; como também impacto indireto, através de mecanismos psicofisiológicos de estresse. Os trabalhadores da construção civil interagem com vários tipos de fonte de risco a partir do momento que estão em contato com máquinas e equipamentos, exposição às intempéries, materiais que desprendem partículas nocivas à saúde, e em particular com os trabalhadores entrevistados, o risco de queda em altura. A figura 20 conclui os níveis de exposição observados através da aplicação do COPSOQ com os fatores psicossociais de saúde.

Figura 20 - Níveis de exposição a fatores psicossociais de saúde (%)



Fonte: Autora

A amostra da pesquisa compreendeu 38 trabalhadores com treinamento para trabalho em altura, 97,4% do sexo masculino, casados, com instrução escolar no ensino fundamental completo ou incompleto, a maioria na faixa etária de 31 a 45 anos, que exerciam as atividades de servente, pedreiro, ajudante de pedreiro, eletricista, carpinteiro, segurança, ferreiro, guincheiro e pintor. Foram traçados objetivos para nortear o caminho da investigação, um deles, identificar os riscos psicossociais relacionados ao exercício da atividade em altura através da observação do local de trabalho, foi atingido através da observação das obras. Foram encontrados fatores de risco como a ausência de locais de descanso ou de interação entre os funcionários, o que não favorece o fortalecimento dos vínculos entre os colaboradores. Outro fator de risco identificado foi a impossibilidade de variação de postura durante a execução das atividades, por serem muito específicas e por serem desenvolvidas por trabalhadores especializados, podendo gerar riscos físicos e os relacionados ao risco psicossocial, uma vez que os riscos estão interligados. A falta de acesso à chefia foi outro fator identificado, uma barreira de comunicação entre o trabalhador e seus superiores. A falta de acesso às informações sobre o andamento da obra, pois esses dados ficam restritos aos cargos administrativos e superiores não sendo compartilhados aos trabalhadores da linha final de produção. Por sua vez, a falta de informação e de acesso a elas, pode gerar desconfiança e desentendimentos entre os trabalhadores. Corroborando com os achados da pesquisa de Del Rio-Merino *et al.*, (2023) com a aplicação do FPSICO, a amostra foi semelhante, um grupo de 37 trabalhadores de uma construtora, com achados que apontaram para a melhoria e implementação de canais de comunicação, gestão de conflitos e humanização da organização.

Outro objetivo foi conhecer sob a perspectiva dos trabalhadores os fatores de risco psicossocial no ambiente de trabalho da construção civil. Foi percebido que o risco psicossocial é pouco conhecido pelos trabalhadores, tanto através da observação das obras quanto na aplicação do questionário COPSQ, apesar de já existir a aplicação do exame de saúde mental nos exames periódicos dos trabalhadores.

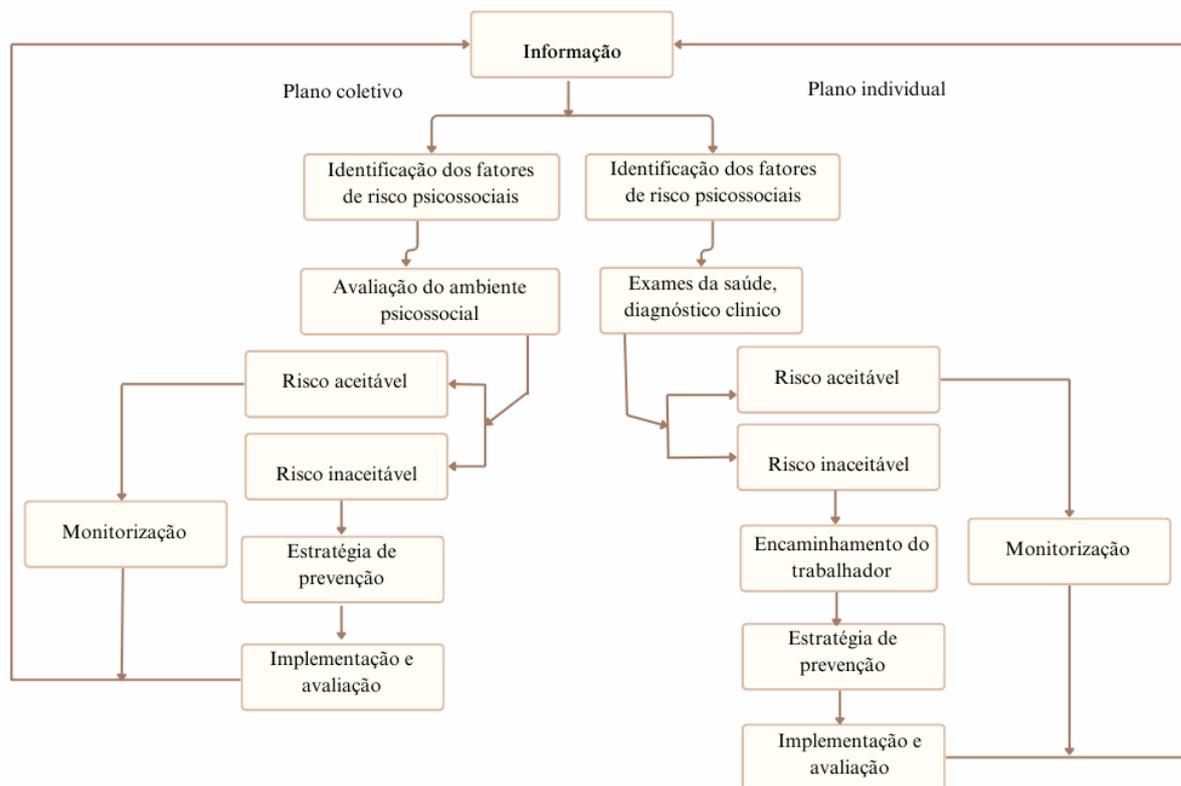
Atrelado a este objetivo foi testado o questionário COPSQ nestes trabalhadores, esta aplicação foi significativa junto com os demais processos. Os resultados da aplicação do COPSQ evidenciaram as dimensões exigências quantitativas, com baixa exposição ao risco e insegurança com as condições de trabalho com moderada exposição ao risco, embora, correlacionando com os dados da observação, a falta de comunicação e acesso às pessoas que podem gerir essas informações pode acarretar ou influenciar na elevação destes riscos. O conflito trabalho- família como reflexo também dessa instabilidade nas relações de trabalho e das altas demandas para o cumprimento das etapas de obra, também apresentou baixo risco. O fator conflito trabalho-família segundo Tong *et al.* (2021), pode ser gerado pela instabilidade entre esferas de vida e do trabalho. Por fim, sentir que o exercício das atividades desenvolvidas não é suficiente, a incapacidade no cumprimento das metas, estão descritos na dimensão da auto-eficácia, um dado apresentado como elevado risco. E, conseqüentemente, refletindo na qualidade de vida. O ser humano, além das necessidades básicas de subsistência, se identifica com as relações e significa as mesmas, sejam elas as relações familiares, assim como, as relações no trabalho (Vargas, 2016).

A identificação de fatores e indicadores que possam ser úteis para o desenvolvimento da prevenção de acidentes no setor da construção civil, em particular nas atividades de trabalho em altura, como um dos objetivos, é essencial para a qualidade da gestão da obra. É uma das atribuições da CIPA acompanhar o processo de identificação dos perigos e avaliar os riscos inerentes às atividades (Brasil, 1978b). Foi identificado através da aplicação das fases de investigação um risco elevado de adoecimento dos trabalhadores, tanto de riscos físicos pela falta de mudança de postura ou rotatividade nas tarefas, como pela falta de comunicação, ocasionando incertezas e riscos psicossociais. Desta forma, o objetivo geral da pesquisa corrobora com os achados da bibliografia estudada no qual trouxe como fatores de risco psicossocial a comunicação ineficaz, as condições ambientais de trabalho ineficiente, a falta de apoio dos colegas e, conseqüentemente, a instabilidade na execução de suas atividades com alto risco para auto-eficácia. A revisão sistemática da literatura aponta o estudo de Boschman, *et*

al., (2013) no qual as demandas metas foram elevadas na população dos supervisores da construção civil em comparação com a população trabalhadora em geral. Por sua vez o estudo se mostrou eficaz atingindo objetivo de introduzir no ambiente de trabalho da construção civil a necessidade de abordar o tema dos riscos psicossociais.

Como medidas de prevenção e mitigação dos riscos psicossociais, o guia técnico número 3 da vigilância da saúde dos trabalhadores expostos a fatores de risco psicossocial no local de trabalho do serviço nacional de saúde (Portugal, 2021), da República Portuguesa, reconhece que não existe uma metodologia única. A intervenção do serviço de segurança do trabalho deve seguir em dois caminhos, tanto na prevenção individual como coletiva. O plano individual com foco no trabalhador visa a realização de exames de saúde para comprovar e avaliar a aptidão física e psíquica do trabalhador, nos exames admissionais e periódicos. No plano organizacional/coletivo com foco no trabalhador na empresa/estabelecimento nas vertentes da avaliação dos fatores de risco, das ocorrências críticas e da percepção dos trabalhadores quanto aos efeitos de saúde adversos que pode ser através da aplicação de questionários A figura 21 sugere um modelo para o gerenciamento de risco psicossocial.

Figura 21 – Fluxograma gerenciamento de risco psicossocial



Fonte: Autora adaptado de Portugal (2021)

O gerenciamento do risco visa analisar e avaliar como um processo dinâmico para a adoção de medidas preventivas e de proteção que eliminem ou minimizem o risco psicossocial. No plano individual a identificação do trabalhador virá também através dos exames de rotina que muitas empresas já realizam, inclusive todas as empresas do estudo relataram realizar, se o risco for aceitável, segue o monitoramento, se o risco for inaceitável, o trabalhador seguirá com indicação para acompanhamento de saúde com estratégias de mitigação ou eliminação dos sintomas, prevenção e avaliação para o monitoramento e realização das suas atividades. No plano coletivo, a identificação do risco poderá vir através da aplicação de questionários e da observação, como sugerido pelo estudo na avaliação do ambiente psicossocial, se o risco for aceitável, realiza-se o monitoramento, se o risco for inaceitável, é importante criar uma estratégia de prevenção e avaliação para seguir com o monitoramento. No estudo presente, a criação de canais de comunicação no qual o trabalhador possa planejar seu tempo de trabalho como férias, horas trabalhadas, identificar as etapas e andamento da obra, assim como, a hierarquia das chefias são algumas das sugestões para melhorias no gerenciamento dos riscos psicossociais das obras visitadas.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ainda há muito que se tratar a respeito dos riscos psicossociais e da interação dele com os outros riscos. Muitos países têm implementado políticas de prevenção e incentivo a fiscalização, de acordo com as suas necessidades, e realidades locais entendendo que estes riscos estão relacionados a dados culturais. A atualização e alteração da NR 1, que entrará em vigor em 26 de maio de 2025, incluirá os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho, desta forma o gerenciamento de riscos ocupacionais irá incluir, também, os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho (Brasil, 2024a). A definição da metodologia de investigação também seguiu o mesmo alinhamento das medidas de prevenção para nortear um plano de mitigação ou eliminação dos riscos. A dificuldade encontrada foi a escassez de métodos com acesso gratuito e disponível, o que torna evidente a promoção de novas normas, metodologias e medidas de prevenção urgentes no Brasil.

Algumas dificuldades foram encontradas, como o conhecimento do próprio conceito de risco psicossocial pelos trabalhadores e gestores das obras, sendo necessária, no primeiro contato, uma desmistificação da pesquisa. De forma geral, o acesso às obras foi bem aceito sendo possível o transcorrer da investigação e ficou evidente que alguns fatores estavam presentes na dinâmica das atividades. Na fase da observação, foi identificada a ausência de um espaço de descanso e descontração, no momento de pausa regulamentada, que pode proporcionar maior interação e relaxamento dos profissionais, mitigando o risco psicossocial da não interação profissional. Na aplicação do questionário socioprofissional e no COPSOQ, a maior dificuldade encontrada foi o entendimento das perguntas através da leitura. Assim, aplicação seguiu com a leitura coletiva das perguntas pela pesquisadora, e em alguns momentos uma ajuda direcionada para a marcação das alternativas. O número de questões do COPSOQ também foi uma dificuldade, não pelo cansaço, mas pelo tempo de afastamento dos trabalhadores para responder às questões, visto que, muitos não tinham autonomia e esperavam pelas orientações a cada leitura.

No entanto, os achados da pesquisa superaram as dificuldades. Através do Diálogo Diário de Segurança – DDS vários riscos podem ser mitigados, como a falta de acesso às informações sobre a obra e acesso direto à chefia, a criação de um quadro de avisos e avisos gerais permitindo a troca de informações entre as chefias, normas da empresa e trabalhadores. Facilitando assim, o desenvolvimento de conceitos de autonomia, capacidade de decisão e conseqüentemente a

informação a respeito das relações profissionais. Embora ainda não seja tão frequente a discussão sobre riscos psicossociais nas empresas, já existe a inserção durante o exame periódico do exame de saúde mental e psicossocial representando um passo aos cuidados da saúde dos trabalhadores.

Considerando um início na investigação dos riscos psicossociais em trabalhadores da construção civil, apesar das dificuldades encontradas, o estudo atingiu seu objetivo principal de identificar estes riscos. Estudos futuros devem seguir em busca de uma metodologia e o desenvolvimento de um material voltado para o público em específico visando o entendimento e adesão aos objetivos. A criação de instrumentos que atendam a cultura, a escolaridade e as especificidades dos trabalhadores na mesma instância dos trabalhadores do estudo em questão, contribuirá para a prevenção de acidentes nesta área.

## REFERÊNCIAS

ANJOLETTO FILHO, M.C.; SERRA, S.M.B. Comparison between collective protective systems in Brazil: safety platforms and safety net type . **V. SN Appl.** V. 2, article number 2153, 2020. <https://doi.org/10.1007/s42452-020-03838-0>.

Disponível em: Comparison between collective protective systems in Brazil: safety platforms and safety net type V | SN Applied Sciences (springer.com).

Acesso em: 05 set 2023.

ARAÚJO, M. S.G. Bullying no local de trabalho: Avaliação e intervenção. *In: VELOSO NETO, H.; AREOSA, J.; AREZES, P. Manual sobre riscos psicossociais no trabalho.* Porto: Coleção Ricot, 2014. P. 213 - 238 ISBN: 978-989-97762-9-6.

BOSCHMAN, J.S.; MOLEN VAN DER, H.F.; SLUITER, J.K.; FRINGS-DRESEN, M.H.W. Psychosocial work environment and mental health among construction workers. **Applied Ergonomics**, Volume 44, Issue 5, Pages 748-755, 2013. ISSN 0003-6870, [doi.org/10.1016/j.apergo.2013.01.004](https://doi.org/10.1016/j.apergo.2013.01.004). Disponível em:

<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0003687013000173>. Acesso em: 20 set 2023.

BRANDÃO, G. R.; LIMA, M. E. A.; ANTIPOFF, R. B. F. A observação como método de análise do trabalho – diferentes modos de apropriação. **Revista Horizontes**, v. 36, n. 2, 2018. [doi.org/10.24933/horizontes.v36i2](https://doi.org/10.24933/horizontes.v36i2). Disponível em:

<https://revistahorizontes.usf.edu.br/horizontes/article/view/1264>. Acesso em: 18 jan 2024.

BRASIL. Anuário Estatístico de Acidentes de Trabalho. - **AEAT**. Brasília, 2021. Disponível em: [https://www.gov.br/previdencia/pt-br/assuntos/previdencia-social/saude-e-seguranca-do-trabalhador/acidente\\_trabalho\\_incapacidade/arquivos/copy\\_of\\_AEAT\\_2021/aeat-2021](https://www.gov.br/previdencia/pt-br/assuntos/previdencia-social/saude-e-seguranca-do-trabalhador/acidente_trabalho_incapacidade/arquivos/copy_of_AEAT_2021/aeat-2021).

Acesso em: 2 jan 2024

BRASIL. Portaria MTb n.º 3.214, de 08 de junho de 1978a e suas atualizações. **NR 01 -**

Disposições gerais e gerenciamento de riscos ocupacionais. Brasília, 2022. Disponível em:

<https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/nr-01-atualizada-2024.pdf>. Acesso em: 23 mar 2024.

BRASIL. Portaria MTb n.º 3.214, de 08 de junho de 1978b e suas atualizações. **NR 05 -**

Comissão interna de prevenção de acidentes e de assédio – CIPA. Brasília, 2022. Disponível em:

<https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/arquivos/normas-regulamentadoras/nr-05-atualizada-2022.pdf>. Acesso em: 23 mar 2024.

BRASIL. Portaria MTb n.º 485, de 11 de novembro de 2005 e suas atualizações. **NR 32 -**

Segurança e saúde no trabalho em serviços de saúde. Brasília, 2022. Disponível em: NR-32

(atualizada 2022).pdf — Ministério do Trabalho e Emprego ([www.gov.br](http://www.gov.br)). Acesso em: 23 mar 2024.

BRASIL. Portaria SIT n° 313, de 23 de março de 2012 e suas atualizações. **NR 35** – Trabalho em Altura. Brasília, 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/arquivos/normas-regulamentadoras/NR35atualizada2023.pdf>. Acesso em: 23 mar 2024.

BRASIL. Portaria MTb n.º 3.214, de 08 de junho de 1978 e suas atualizações. **NR 01** - Disposições gerais e gerenciamento de riscos ocupacionais. Brasília, 2024a. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/NR01atualizada2024II.pdf>. Acesso em: 21 fev 2025.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Síndrome de Bournout**. Brasília, DF: Ministério da Saúde, 2024b. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-de-a-a-z/s/sindrome-de-burnout>. Acesso em: 4 abril 2024.

BURR, H. *et al.* The Third Version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire. **Safety and Health at Work**, Volume 10, Issue 4, Pages 482-503, 2019. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2019.10.002>. Acesso em: 10 dez 2024.

CALLEJÓN-FERRE, Á. J.; MONTOYA-GARCÍA, M. E.; PÉREZ-ALONSO, J.; ROJAS-SOLA, J. I. The psychosocial risks of farm workers in south-east Spain, **Safety Science**, Volume 78, Pages 77-90, 2015. ISSN 0925-7535, [doi.org/10.1016/j.ssci.2015.04.015](https://doi.org/10.1016/j.ssci.2015.04.015). Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0925753515001071>. Acesso em: 23 set 2023.

Câmara Brasileira da Indústria da Construção - **CBIC**. Publicada nova redação da NR 18 que trata do trabalho na construção. 11 fev. 2020. Disponível em: <https://cbic.org.br/publicada-nova-redacao-da-nr-18-que-trata-do-trabalho-na-construcao/>. Acesso em: 23 maio. 2023.

CARDOSO, M. R. G.; OLIVEIRA, G. S. de O.; GHELLI, K. G. M. Análise de conteúdo: Uma metodologia de pesquisa qualitativa. **Cadernos da Fucamp**, v.20, n.43, p.98-111, 2021. Disponível em: <https://revistas.fucamp.edu.br/index.php/cadernos/article/view/2347>. Acesso em: 10 dez 2024.

COSTA, L. S.; SANTOS, M. Fatores Psicossociais de Risco no Trabalho: Lições Aprendidas e Novos Caminhos. **International Journal on Working Conditions**, No. 5, June 2013. ISSN 2182-9535. Disponível em: [https://ricot.com.pt/artigos/1/IJWC.5\\_LSCosta.MSantos\\_39.58.pdf](https://ricot.com.pt/artigos/1/IJWC.5_LSCosta.MSantos_39.58.pdf). Acesso em: 23 ago. 2023.

COTRIM, T.P.; BEM-HAJA, P.; PEREIRA, A.; FERNANDES, C.; AZEVEDO, R.; ANTUNES, S.; PINTO, J.S.; KANAZAWA, F.; SOUTO, I.; BRITO, E. The Portuguese Third Version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire: Preliminary Validation Studies of the Middle Version among Municipal and Healthcare Workers. **Int. J. Environ Res. Public Health**, v.19, ed.1167, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.3390/ijerph19031167>. Acesso em: 23 ago. 2023.

DAMASCENO, D. S.; MARTINS, J. O.; FONTINELES, F. H. S.; SANTARÉM, S. S.; ALENCAR, D. B. A.; SANCHES, A.E. Analyzing Accidents in Civil Construction for Safety

Work at Height. **International Journal for Innovation Education and Research**, 2019. ISSN: 2411-3123. Disponível em: <https://scholarsjournal.net/index.php/ijer/article/view/1875>. Acesso em: 23 ago. 2023.

DANSO, F. O.; AGYEKUM, K.; MANU, P.; ADINYIRA, E.; AHADZIE, D. K.; BADU, E. Examining the Perception of Site Workers of Their Risk-Taking Behaviours on Construction Sites in Ghana. **Engineering Construction and Architectural Management**, 2023. <https://doi.org/10.1108/ECAM-02-2022-0113>

DEL RIO MERINO, M.; ZAMORA CALLEJA, M.; CALDERON GALLO, C.; MARTIN BREZMES, L.; ROS SERRANO, A. Good practices to reduce psychosocial risks in site teams of building construction companies. **DYNA**, 2023. DOI:10.6036/10613

DERDOWSKI L. A.; MATHISEN, G. E. Psychosocial factors and safety in high-risk industries: A systematic literature review. **Safety Science**, Volume 157, January 2023. doi.org/10.1016/j.ssci.2022.105948 Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0925753522002879>. Acesso em: 23 ago. 2023.

DIAS, A. K. G.; XAVIER, M. S.; DODE, A. C. O ruído na indústria da construção civil. **Revista Petra**, v. 2, n. 1, 2016. Disponível em: <https://www.metodista.br/revistas-izabela/index.php/ptr/article/view/926/768>. Acesso em: 23 ago. 2023.

DOGBLA, L.; GOUVENELLE, C.; THORIN, F.; LESAGE, F. X.; ZAK, M.; UGBOLUE, U.C.; CHARBOTEL, B.; BAKER, J.S.; PEREIRA, B.; DUTHEIL, F. Occupational Risk Factors by Sectors: An Observational Study of 20,000 Workers. **Int. J. Environ. Res. Public Health**, v. 20, ed. 363, 2023. <https://doi.org/10.3390/ijerph20043632>

DYBROWSKI, A. An investigation and analysis of safety issues in Polish small construction plants. **International Journal of Occupational Safety and Ergonomics**, 21:4, p. 498-511, 2015. Disponível em: DOI: 10.1080/10803548.2015.1085206. Acesso em: 18 ago. 2023.

FAURE-GUICHARD, C. Serge Paugam, Le salarié de la précarité. Les nouvelles formes de l'intégration professionnelle. **Sociologie du travail**, vol. 43, n° 2, p. 278-280, 2001.

FERRAZ, C. Técnicas para aplicação do gerenciamento de riscos e os benefícios na construção civil. **Revista Científica da Faculdade de Educação e Meio Ambiente**, [S. l.], v. 9, n. 2, p. 767-773, 2018. DOI: 10.31072/rcf.v9i2.662. Disponível em: <https://revista.unifaema.edu.br/index.php/Revista-FAEMA/article/view/662>. Acesso em: 12 abr. 2024.

GIL, A. C. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. São Paulo: Atlas, 1987.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 6. ed. – São Paulo: Atlas, 2017.

GONÇALVES, P. A. A.; VELOSO NETO, H. Condições psicossociais de trabalho em enfermeiros, médicos e assistentes operacionais de um serviço de internamento cirúrgico. **CESQUA**, n.º 5, pp. 1-24 11, 2022. DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.7537479>

GUEDES, T. A.; MARTINS, A. B. T.; ACORSI, C. R. L.; JANEIRO, V. **Estatística descritiva**. Projeto de ensino aprender fazendo estatística. p. 1-49, IME – USP, 2005.

HAMMER, L. B.; TRUXILLO, D. M.; BODNER, T.; RINEER, J.; PYTLOVANY, A. C.; RICHMAN, A. Effects of a Workplace Intervention Targeting Psychosocial Risk Factors on Safety and Health Outcomes. **BioMed research international**, 836967, 2015.  
<https://doi.org/10.1155/2015/836967>

INTERNATIONAL ORGANIZATION FOR STANDARDIZATION. ISO 450001: Occupational health and safety management systems - Requirements with guidance for use. Suíça, 2018.

INTERNATIONAL ORGANIZATION FOR STANDARDIZATION. ISO 450003: Occupational health and safety management — Psychological health and safety at work - Guidelines for managing psychosocial risks. Suíça, 2021.

KHAN, M.; NNAJI, C.; KHAN, M. S.; IBRAHIM, A.; LEE, D.; PARK, C. Risk factors and emerging technologies for preventing falls from heights at construction sites. **Automation in Construction**, Volume 153, 2023. ISSN 0926-5805.  
<https://doi.org/10.1016/j.autcon.2023.104955>.  
Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0926580523002157>.  
Acesso em: 05 set 2023.

KISSIKOVÁ, L.; DLUGOŠ, I. Comprehensive evaluation of the work at height. **Acta Metallurgica Slovaca**. 2018. 24(1), p. 100–106. DOI 10.12776/ams.v24i1.1006  
Disponível em: <https://journals.scicell.org/index.php/AMS/article/view/253>. Acesso em: 20 out 2023.

KOZLOVA, L.; LAKIŠA, S. Prevalence of Psychosocial Risk Factors in Selected Industries in Latvia. **Proceedings of the Latvian Academy of Sciences**, Section B. Natural, Exact, and Applied Sciences, Sciendo, vol. 70 no. 5, pp. 278-285, 2016. <https://doi.org/10.1515/prolas-2016-0043>

LLORENS-SERRANO, C.; J. PÉREZ-FRANCO, J.; OUDYK, H.; BERTHELSEN, E.; DUPRET, M.; NÜBLING, H.; BURR; Moncada, S. **COPSOQ III. Diretrizes e questionário**. 2020. Recuperado em 20 de fevereiro de 2020, Disponível em: [https://www.copsoq-network.org/guidelines and questionario/](https://www.copsoq-network.org/guidelines%20and%20questionario/). Acesso em: 3 set 2023.

MAZZER, L.; VELOSO NETO, H. Diagnóstico de fatores de risco psicossocial em trabalhadores de uma cantina de restauração coletiva numa indústria. **CESQUA**, N.º 4, pp. 83-98 88, 2021. DOI: 10.5281/zenodo.6985273

MENEGON, L. da S.; MENEGON, F. A.; KUPEK, E. Mortalidade por acidentes de trabalho no Brasil: Análise de tendência temporal, 2006-2015. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, 46, e8. 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/2317-6369000025219>. Acesso em: 20 out 2023.

MIRANDA, F. M. D.; SCUSSIATO, L. A.; KIRCHHOFL, A. L. C.; CRUZ, E. D. de A.; Sarquis, L. M. M. Caracterização das vítimas e dos acidentes de trabalho fatais. **Revista**

**Gaúcha De Enfermagem**, 33(2), 45–51. 2012. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1983-14472012000200008>. Acesso em: 20 out 2023.

MONTEIRO, R. A conciliação trabalho-família e os riscos psicossociais. *In*: VELOSO NETO, Hernani; AREOSA, João; AREZES, Pedro. **Manual sobre riscos psicossociais no trabalho**. Porto: Coleção Ricot, P. 131-151, 2014. ISBN: 978-989-97762-9-6.

MONTOYA-GARCÍA, M.E.; CALLEJÓN-FERRE, A.J.; PÉREZ-ALONSO, J.; SÁNCHEZ-HERMOSILLA, J. Assessment of psychosocial risks faced by workers in Almería-type greenhouses, using the Mini Psychosocial Factor method. **Applied Ergonomics**, Volume 44, Issue 2, Pages 303-311, 2013. ISSN 0003-6870, <https://doi.org/10.1016/j.apergo.2012.08.005>.

MOŚCICKA-TESKE, A.; SADŁOWSKA-WRZESIŃSKA, J.; BUTLEWSKI, M.; MISZTAL, A.; JACUKOWICZ, A. Stressful work characteristics, health indicators and work behavior: the case of machine operators. **International journal of occupational safety and ergonomics**, p. 510–518, 2017. <https://doi.org/10.1080/10803548.2016.1197577>

MOŚCICKA-TESKE, A.; SADŁOWSKA-WRZESIŃSKA, J.; NAJDER, A.; BUTLEWSKI, M. The relationship between psychosocial risks and occupational functioning among miners. **International journal of occupational medicine and environmental health**, 32(1), p. 87–98, 2019. <https://doi.org/10.13075/ijomeh.1896.01162>

OCCIUZZI, R. de C. M. de S.; TASSIGNY, M. M.; SILVA NETO, B. A. da. Limites do poder diretivo do empregador e o assédio moral no trabalho: implicações do assédio moral organizacional. **Argumenta Journal Law**, Jacarezinho – PR, Brasil, n. 23, p.183-206, 2016. Disponível em: <https://seer.uenp.edu.br/index.php/argumenta/article/view/500>. Acesso em: 3 jul. 2024.

Occupational Safety and Health Administration - EU-OSHA. **Psychosocial risks and mental health at work**. Disponível em: <https://osha.europa.eu/pt/themes/psychosocial-risks-and-mental-health>, (2024). Acesso em: 10 jun 2024.

Organização Internacional do Trabalho - OIT. OIT: Mais de 313 milhões de trabalhadores sofrem acidentes de trabalho todos os anos. 2012. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/>. Acesso em: 23 maio 2023.

OVANDO, P. S. del C. Factores psicossociales de riesgo de la minería artesanal del ámbar de Simojovel, Chiapas. **Culturales**, v. 11, pg. 1–37, 2023. <https://doi.org/10.22234/recu.20231101.e702>

PAGE, M. J. *et al.* A declaração PRISMA 2020: Diretriz atualizada para relatar revisões sistemáticas. **Epidemiol. Serv. Saúde**, Brasília, v. 31, n. 2, e2022107, 2022 . [doi.org/10.1590/s1679-49742022000200033](https://doi.org/10.1590/s1679-49742022000200033). Disponível em: [http://scielo.iec.gov.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1679-49742022000201700](http://scielo.iec.gov.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-49742022000201700). Acesso em: 12 ago 2023.

PATLÁN PÉREZ, J. Modelo de impacto de tipo psicossocial de las organizaciones en la salud ocupacional de los trabajadores. **Contaduría y Administración**, [S.l.], v. 68, n. 3, p. e402, abr. 2023. ISSN 2448-8410. [doi:http://dx.doi.org/10.22201/fca.24488410e.2023.2971](http://dx.doi.org/10.22201/fca.24488410e.2023.2971).



SEQUEIRA, J. **Riscos Psicossociais - Estudo de Caso no Setor da Construção**. 2019. 109p. Dissertação (Mestrado em Gestão de Segurança e Saúde no Trabalho) - Instituto Superior de Educação e Ciências - ISEC, Lisboa, PT. 2019. Disponível em: <http://hdl.handle.net/10400.26/31299>. Acesso em: 26 dez 2024.

SEVERINO, A. J. **Metodologia do trabalho científico**. São Paulo: Cortez, 1 ed. 2013. e-PUB. ISBN 978-85-249-2081-3

SILVA, F. A. da. *et al.* Análise ergonômica na construção civil: Uma Revisão de Literatura. **Revista Multidisciplinar do Nordeste Mineiro**, v. 1, n. 1, 2019. Disponível em: <https://revista.unipacto.com.br/index.php/multidisciplinar/article/view/679/655>. Acesso em: 12 ago 2023.

SOARES, S. de J. Pesquisa científica: uma abordagem sobre o método qualitativo. **Revista Ciranda**, Montes Claros, v. 1, n.3, pp. 168-180, jan/dez- 2019. ISSN: 2594-9810. Disponível em: <https://www.periodicos.unimontes.br/index.php/ciranda/article/view/314>. Acesso em: 2 jul 2024.

SOUSA, R. Z. P. de. *et al.* Gestão de projetos aplicada à construção civil. **Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento**, v. 1, n. 1, p. 14-30. 2020. Disponível em: <https://www.nucleodoconhecimento.com.br/engenharia-civil/gestao-de-projetos>. Acesso em: 23 maio. 2023.

SOUSA, R. S. de; GALIAZZI, M. do C. A categoria na análise textual discursiva: Sobre método e sistema em direção à abertura interpretativa. **Revista Pesquisa Qualitativa**, São Paulo (SP), v.5, n.9, p. 514-538, dez. 2017. ISSN 2525-8222. Disponível em: <https://editora.sepq.org.br/index.php/rpq/article/view/130>. Acesso em: 6 jul 2024.

TONG, R.; WANG, L.; CAO, L.; ZHANG, B.; YANG, X. Psychosocial factors for safety performance of construction workers: Taking stock and looking forward. 2021. **Engineering, Construction and Architectural Management**. ISSN: 0969-9988. Disponível em: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/ECAM-09-2021-0786/full/html>. Acesso em: 6 jul 2024.

UNDA, Sara *et al.* Elaboración de una escala para valorar los factores de riesgo psicosocial en el trabajo de profesores universitarios. **Rev. psicol. trab. organ**, Madrid, v. 32, n. 2, p. 67-74, Aug. 2016. <https://dx.doi.org/10.1016/j.rpto.2016.04.004>.

VARGAS, F. E. B. Trabalho, Emprego, Precariedade: Dimensões conceituais em debate. **Caderno CRH**. 2016. DOI:10.1590/S0103-49792016000200008. Disponível em: <https://www.semanticscholar.org/paper/TRABALHO%2C-EMPREGO%2C-PRECARIEDADE%3A-dimens%C3%B5es-em-Vargas/4162d7446787f132e8a6c7df43a07e3ea6c4bda4>. Acesso em: 26 dez 2024.

VASCONCELOS, V. D.; TRENTINI, C. M. Avaliações psicossociais no trabalho no Brasil: Estudo de levantamento sobre variáveis, modelos teóricos, instrumentos e critérios adotados. **Rev. Psicol., Organ. Trab.**, Brasília, v. 21, n. 1, p. 1355-1366, mar. 2021. Disponível em: [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1984-66572021000100007](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572021000100007). Acesso em: 8 jul 2024.

VELOSO NETO, H. **Questionário sobre fadiga laboral e sintomatologia músculo esquelética**. Documento Pedagógico, 2013. V. N. Gaia: ISLA- IPGT.

VELOSO NETO, H.; AREOSA, J.; AREZES, P. **Manual sobre riscos psicossociais no trabalho**. Porto: Coleção Ricot, 2014. ISBN: 978-989-97762-9-6.

VIVIAN, J. C.; VELOSO NETO, H. A relação entre condições psicossociais de trabalho e rotatividade voluntária de trabalhadores. **Revista Internacional sobre Condições de Trabalho**, No.20, dezembro de 2020. ISSN 2182-9535. Disponível em: [https://ricot.com.pt/artigos/1/IJWC.20\\_Vivian&Neto\\_p.51-70.pdf](https://ricot.com.pt/artigos/1/IJWC.20_Vivian&Neto_p.51-70.pdf). Acesso em: 10 out. 2023.

## **APÊNDICE A – Questionário Socioprofissional e COPSQ**

*Este questionário será utilizado no âmbito de um estudo sobre condições psicossociais de trabalho e base de estudo para dissertação de mestrado. Não existem respostas corretas ou erradas, o anonimato e a confidencialidade das respostas serão preservados.*

### **Bloco A - Dados socioprofissionais**

1. Sexo: \_\_\_\_\_ 2. Idade: \_\_\_\_\_
3. Estado civil: \_\_\_\_\_ 4. Número de filhas/os: \_\_\_\_\_
5. Você estudou até qual série? \_\_\_\_\_
6. Qual tipo de atividade você realiza no seu trabalho? \_\_\_\_\_
7. Quantos anos faz que você trabalha com esta atividade? \_\_\_\_\_
8. Você já fez algum curso/ treinamento que trata sobre as prevenções de risco na sua atividade? \_\_\_\_\_ qual? \_\_\_\_\_
9. Você acha que este curso/ treinamento contribuiu para sua vida profissional? \_\_\_\_\_
10. Você já ouviu falar sobre atividade em altura? \_\_\_\_\_ Para você quais seriam essas atividades? \_\_\_\_\_
11. Número médio de horas diárias de trabalho (referência últimos 3 meses): \_\_\_\_\_
12. Você realiza alguma atividade fora do horário de trabalho, remunerada ou não? \_\_\_\_\_ Qual(ais)? \_\_\_\_\_ por quanto tempo? \_\_\_\_\_
13. Faz turnos?

1. Não Faço	2. Faço e estou satisfeito com sistema de turnos	3. Faço e estou insatisfeito com sistema de turnos	4. Faço e estou muito insatisfeito com sistema de turnos

13.1. Sistema de rotação dos turnos praticado: \_\_\_\_\_

13.2. Faz turnos noturnos? Sim  Não

14. Sofre ou sofreu alguma doença ou lesão nos últimos 3 meses?

Não  Sim  Qual(is)? \_\_\_\_\_

15. Tem problemas para dormir? Não  Sim  Por quê? \_\_\_\_\_

16. Nível geral de cansaço que sente antes de uma jornada/dia de trabalho:

Sinalize a sua resposta com uma cruz na escala apresentada. Tenha presente que 0 representa nada cansado e 10 extremamente cansado:

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

17. Nível geral de cansaço que sente depois de uma jornada/dia de trabalho:

Sinalize a sua resposta com uma cruz na escala apresentada. Tenha presente que 0 representa nada cansado e 10 extremamente cansado:

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Versão média do *Copenhagen Psychosocial Questionnaire – COPSOQ III***Bloco B<sup>1</sup>**

Das seguintes afirmações indique (X) a que mais se adequa à sua resposta de acordo com as seguintes alternativas:

Escala: 1- Nunca/ quase nunca; 2- Raramente; 3- Às vezes; 4- Frequentemente; 5- Sempre

<b>Exigências quantitativas</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1. A sua carga de trabalho acumula-se por ser mal distribuída?					
2. Com que frequência fica com trabalho atrasado?					
3. Com que frequência não tem tempo para completar todas as tarefas do seu trabalho?					
<b>Ritmo de trabalho</b>					
4. Precisa trabalhar muito rapidamente?					
5. Trabalha a um ritmo elevado ao longo de toda a jornada de trabalho?					
<b>Exigências cognitivas</b>					
6. O seu trabalho exige a sua atenção constante?					
7. O seu trabalho requer que memorize muitas informações?					
8. O seu trabalho requer que seja bom a propor novas ideias?					
9. O seu trabalho exige que tome decisões difíceis?					
<b>Exigências emocionais</b>					
10. O seu trabalho coloca-o/a em situações emocionalmente perturbadoras?					
11. No seu trabalho tem de lidar com os problemas pessoais de outras pessoas?					
12. O seu trabalho exige emocionalmente de si?					
<b>Influência no trabalho</b>					
13. Tem um elevado grau de influência nas decisões sobre o seu trabalho?					
14. Pode influenciar a quantidade de trabalho que lhe compete a si?					
15. Tem alguma influência sobre o tipo de tarefas que faz?					
16. Tem alguma influência sobre o modo como faz o seu trabalho?					
<b>Possibilidades de desenvolvimento</b>					
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
17. O seu trabalho permite-lhe aprender coisas novas?					
18. O seu trabalho permite-lhe usar as suas competências ou capacidades?					
19. O seu trabalho permite-lhe desenvolver as suas competências?					
20. O seu trabalho requer que tenha iniciativa?					
<b>Controle sobre o tempo de trabalho</b>					
21. Pode decidir quando faz as suas pausas?					
22. Pode tirar férias mais ou menos quando deseja?					
23. Pode fazer uma pausa no trabalho para falar com um/a colega?					
24. Se tiver um assunto pessoal para tratar, consegue deixar a sua tarefa por meia hora sem precisar de autorização?					
25. Precisa fazer horas extra?					
<b>Significado do trabalho</b>					
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
26. O seu trabalho tem algum significado para si?					
27. Sente que o seu trabalho é importante?					
28. Sente-se motivado e envolvido com o seu trabalho?					

<sup>1</sup> Este bloco do questionário tem por base a versão média do *Copenhagen Psychosocial Questionnaire – COPSOQ III*, validada para Portugal por Cotrim et al. (2022), adaptado para o Brasil por Farias, Veloso Neto e Cruz (2023).

Das seguintes afirmações indique (X) a que mais se adequa à sua resposta de acordo com as seguintes alternativas:

Escala: 1- Nunca/ quase nunca; 2- Raramente; 3- Às vezes; 4- Frequentemente; 5- Sempre

**Compromisso face ao local de trabalho**

	1	2	3	4	5
29. Gosta de falar com os outros sobre o seu local de trabalho?					
30. Sente que os problemas do seu local de trabalho são seus também?					
31. Sente orgulho em pertencer a esta organização/empresa?					

**Previsibilidade**

32. No seu local de trabalho é informado/a com antecedência sobre decisões importantes, mudanças ou planos para o futuro?					
33. Recebe toda a informação de que necessita para fazer bem o seu trabalho?					

**Reconhecimento**

34. O seu trabalho é reconhecido e apreciado pela gerência?					
35. A gerência do seu local de trabalho respeita-o?					
36. É tratado de forma justa no seu local de trabalho?					

**Transparência no trabalho**

37. O seu trabalho tem objetivos claros?					
38. Sabe exatamente quais as suas responsabilidades?					
39. Sabe exatamente o que é esperado de si?					

**Conflitos laborais**

	1	2	3	4	5
40. Faz coisas no seu trabalho que uns concordam, mas outros não?					
41. Por vezes tem que fazer coisas que deveriam ser feitas de outra maneira?					
42. Por vezes tem que fazer coisas que considera desnecessárias?					

**Qualidade da liderança**

Em relação à sua chefia direta até que ponto considera que...	1	2	3	4	5
43. Oferece aos indivíduos e ao grupo boas oportunidades de desenvolvimento?					
44. Faz um bom planeamento do trabalho?					
45. É eficaz a resolver conflitos?					
46. Dá prioridade à satisfação no trabalho?					

**Apoio social de colegas**

47. Com que frequência tem ajuda e apoio dos seus colegas de trabalho?					
48. Com que frequência os seus colegas estão dispostos a ouvi-lo(a) sobre os seus problemas de trabalho?					
49. Com que frequência os seus colegas falam consigo acerca do seu desempenho no trabalho?					

**Apoio social de superiores**

50. Com que frequência a sua chefia direta fala consigo sobre como está a decorrer o seu trabalho?					
51. Com que frequência tem ajuda e apoio da sua chefia direta, se necessário?					
52. Com que frequência a sua chefia direta fala consigo em relação ao seu desempenho no trabalho?					

**Comunidade social no trabalho**

	1	2	3	4	5
53. Existe um bom ambiente de trabalho entre si e os seus colegas?					
54. No seu local de trabalho sente-se parte de uma comunidade?					
55. Existe uma boa cooperação entre os colegas de trabalho?					

**As questões seguintes referem-se ao seu local de trabalho no seu todo.**

*Escala: 1- Nunca/ quase nunca; 2- Raramente; 3- Às vezes; 4- Frequentemente; 5- Sempre*

<b>Insegurança</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
56. Sente-se preocupado/a em ficar desempregado/a?					
57. Sente-se preocupado/a com a dificuldade em encontrar outro trabalho se ficar desempregado/a?					
<b>Insegurança com as Condições de Trabalho</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
58. Sente-se preocupado/a em ser transferido/a para outro posto de trabalho contra a sua vontade?					
59. Preocupa-o/a que o seu horário de trabalho (turno, dias úteis, hora de entrada e saída . . .) seja mudado contra sua vontade?					
60. Sente-se preocupado/a com uma diminuição no seu salário (redução, introdução de remuneração variável . . .)?					
<b>Qualidade do trabalho</b>					
61. Está satisfeito (a) com a qualidade do trabalho realizado?					
<b>Confiança horizontal</b>					
62. Os funcionários confiam uns nos outros de um modo geral?					
63. Os funcionários ocultam informações uns dos outros?					
64. Os funcionários ocultam informação à gerência?					
<b>Confiança vertical</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
65. A gerência confia nos seus trabalhadores para fazerem o seu trabalho bem?					
66. Os trabalhadores confiam na informação que lhes é transmitida pela gerência?					
67. Os trabalhadores podem expressar as suas opiniões à gerência?					
68. A gerência oculta informação aos seus trabalhadores?					
<b>Justiça organizacional</b>					
69. Os conflitos são resolvidos de uma forma justa?					
70. O trabalho é distribuído de forma justa?					
71. As sugestões dos funcionários são tratadas de forma séria pela gerência?					
72. Quando os trabalhadores fazem um bom trabalho são reconhecidos?					
<b>Conflito trabalho/ família</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
73. Há momentos em que precisa estar a trabalhar e gerir a vida privada/familiar ao mesmo tempo?					
74. Sente que o seu trabalho lhe exige muita energia que acaba por afetar a sua vida privada negativamente?					
75. Sente que o seu trabalho lhe exige muito tempo que acaba por afetar a sua vida privada negativamente?					
76. As exigências do seu trabalho interferem com a sua vida privada e familiar?					
77. Devido ao seu trabalho tem que alterar os seus planos familiares e pessoais?					

Das seguintes afirmações indique (X) a que mais se adequa à sua resposta de acordo com as seguintes alternativas:

*Escala: 1- Nunca/ quase nunca; 2- Raramente; 3- Às vezes; 4- Frequentemente; 5- Sempre*

**Satisfação com o trabalho**

Em relação ao seu trabalho em geral, quão satisfeito está com...	1	2	3	4	5
78. As suas perspectivas de trabalho?					
79. O seu trabalho de uma forma global?					
80. O seu salário/retribuição?					
81. As condições físicas do seu local de trabalho?					
82. A forma como as suas capacidades e competências são usadas?					

**Saúde Geral**

	Excelente	Muito boa	Boa	Razoável	Deficitária
83. Em geral, sente que a sua saúde é:					

**Autoeficácia**

	1	2	3	4	5
84. Sou sempre capaz de resolver problemas, se tentar o suficiente.					
85. É fácil seguir os meus planos e atingir os meus objetivos.					

As próximas três questões referem-se ao modo como o seu trabalho afeta a sua vida privada:

Com que frequência durante as últimas 4 semanas sentiu...

Escala: 1- Nunca/ quase nunca; 2- Raramente; 3- Às vezes; 4- Frequentemente; 5- Sempre

**Problemas em dormir**

	1	2	3	4	5
86. Sentiu dificuldade em adormecer?					
87. Acordou várias vezes durante a noite e depois não conseguia adormecer novamente?					

**Burnout**

88. Tem se sentido fisicamente exausto?					
89. Tem se sentido emocionalmente exausto?					

**Stress**

90. Tem se sentido irritado?					
91. Tem se sentido ansioso?					

**Sintomas depressivos**

92. Tem se sentido triste?					
93. Tem sentido falta de interesse por coisas do quotidiano?					

**Obrigado pela sua colaboração.**

**ANEXO A - Versão Média Portuguesa do COPSOQ III**

## Anexo A - Versão Média Portuguesa do COPSOQ III

(continua)

<b>Domínios</b>	<b>Dimensões</b>	<b>Unidades</b>
Exigências Laborais	Exigências Quantitativas	Q1. A sua carga de trabalho acumula-se por ser mal distribuída? Q2. Com que frequência fica com trabalho atrasado? Q3. Com que frequência não tem tempo para completar todas as tarefas do seu trabalho?
	Ritmo de Trabalho	Q4. Precisa de trabalhar muito rapidamente? Q5. Trabalha a um ritmo elevado ao longo de toda a jornada de trabalho?
	Exigências Cognitivas	Q6. O seu trabalho exige a sua atenção constante? Q7. O seu trabalho exige que você memorize muitas informações? Q8. O seu trabalho exige que seja bom a propor novas ideias? Q9. O seu trabalho exige que tome decisões difíceis?
	Exigências Emocionais/	Q10. O seu trabalho coloca-o/a em situações emocionais perturbadoras? Q11. No seu trabalho tem de lidar com os problemas pessoais de outras pessoas? Q12. O seu trabalho exige emocionalmente de si?
Organização do Trabalho e Conteúdo	Influência no Trabalho	Q13. Tem um elevado grau de influência nas decisões sobre o seu trabalho? Q14. Você pode influenciar a quantidade de trabalho que lhe é atribuída? Q15. Tem alguma influência sobre o tipo de tarefas que faz? Q16. Tem alguma influência sobre o modo como faz o seu trabalho?
	Possibilidades de Desenvolvimento	Q17. O seu trabalho permite-lhe aprender coisas novas? Q18. O seu trabalho permite-lhe usar as suas competências ou capacidades? Q19. O seu trabalho permite-lhe desenvolver as suas competências? Q20. O seu trabalho exige que iniciativa tenha?
	Controle sobre o tempo de Trabalho	Q21. Pode decidir quando faz as suas pausas? Q22. Pode tirar férias mais ou menos quando desejar? Q23. Pode fazer uma pausa no trabalho para falar com um/a colega? Q24. Se você tiver um assunto pessoal para tratar, consegue deixar sua tarefa por meia hora sem necessidade de autorização? Q25. Precisa de fazer horas extras?
	Significado do Trabalho	Q26. O seu trabalho tem algum significado para si? Q27. Sente que o seu trabalho é importante? Q28. Sente-se motivado e envolvido com o seu trabalho?
Interface Trabalho— Indivíduo	Compromisso face ao Local de Trabalho	Q29. Gosta de falar com os outros sobre o seu local de trabalho? Q30. Sente que os problemas do seu local de trabalho também são seus? Q31. Sente orgulho em pertencer a esta organização/empresa?

(continuação)

## Anexo A - Versão Média Portuguesa do COPSOQ III

<b>Domínios</b>	<b>Dimensões</b>	<b>Unidades</b>
Relações Sociais e Liderança	Previsibilidade	Q32. No seu local de trabalho é informado/a com antecedência sobre decisões importantes, mudanças ou planos para o futuro? Q33. Você recebe todas as informações que precisa para fazer bem o seu trabalho?
	Reconhecimento	Q34. O seu trabalho é reconhecido e apreciado pela gestão de topo? Q35. A gestão de topo do seu local de trabalho respeita-o/a? Q36. É tratado/a de forma justa no seu local de trabalho?
	Transparência do Papel Clareza Laboral	Q37. O seu trabalho tem objectivos claros? Q38. Sabe exatamente quais as suas responsabilidades? Q39. Sabe exatamente o que é esperado de si?
	Conflito de Papéis Laborais	Q40. Faz coisas no seu trabalho com que uns concordam, mas outros não? Q41. Por vezes tem que fazer coisas que deveriam ser feitas de outra maneira? Q42. Por vezes tem que fazer coisas que consideram desnecessárias?
	Qualidade da Liderança	Em relação à sua chefia direta, até que ponto considere que . . . /Até que ponto você diria que seu superior imediato . . . Q43. Oferece aos indivíduos e ao grupo boas oportunidades de desenvolvimento/formação? Q44. Faz um bom planeamento do trabalho? Q45. É eficaz na resolução de conflitos? Q46. Dá prioridade à satisfação no trabalho?
	Suporte Social de Colegas	Q47. Com que frequência tem ajuda e apoio dos seus colegas de trabalho, se necessário? Q48. Com que frequência os seus colegas estão receptivos a ouvi-lo/a sobre os seus problemas de trabalho, se necessário? Q49. Com que frequência os seus colegas falam consigo sobre o seu próprio desempenho laboral?
	Suporte Social de Superiores	Q50. Com que frequência a sua chefia direta fala consigo sobre como está a decorrer o seu trabalho? Q51. Com que frequência tem ajuda e apoio da sua chefia direta, se necessário? Q52. Com que frequência a sua chefia direta fala consigo sobre o seu desempenho laboral?
	Sentido de Pertença a Comunidade	Q53. Existe um bom ambiente de trabalho entre si e os seus colegas? Q54. No seu local de trabalho sente-se parte de uma comunidade? Q55. Existe uma boa cooperação entre os colegas de trabalho?

(continuação)

## Anexo A - Versão Média Portuguesa do COPSOQ III

<b>Domínios</b>	<b>Dimensões</b>	<b>Unidades</b>
Interface Trabalho— Indivíduo	Insegurança Laboral	Q56. Sente-se preocupado/a em ficar desempregado/a? Q57. Sente-se preocupado/a com a dificuldade em encontrar outro trabalho se ficar desempregado/a?
	Insegurança com as Condições de Trabalho	Q58. Sente-se preocupado/a em ser transferido/a para outro posto de trabalho contra a sua vontade? Q59. Preocupa-o/a que o seu horário de trabalho (turno, dias úteis, hora de entrada e saída . . .) seja alterado contra sua vontade? Q60. Sente-se preocupado/a com uma diminuição na sua retribuição (redução, introdução de remunerações variáveis . . .)?
	Qualidade do trabalho	Q61. Está satisfeito (a) com a qualidade do trabalho realizado?
Capital Sociais	Confiança horizontal	Q62. Os trabalhadores investem uns nos outros de um modo geral? Q63. Os trabalhadores ocultam informações uns dos outros? Q64. Os trabalhadores ocultam informação à gestão de topo?
	Confiança Vertical	Q65. A gestão de topo de confiança nos seus trabalhadores para fazerem o seu trabalho bem? Q66. Os trabalhadores investem na informação que lhes é transmitida pela gestão de topo? Q67. Os trabalhadores podem expressar as suas opiniões à gestão de topo? Q68. A gestão de topo oculta informação aos seus trabalhadores?
	Justiça Organizacional	Q69. Os conflitos são resolvidos de uma forma justa? Q70. O trabalho é distribuído de forma justa? Q71. As sugestões dos trabalhadores são tratadas de forma séria pela gestão de topo? Q72. Quando os trabalhadores fazem um bom trabalho são reconhecidos?
Interface Trabalho— Indivíduo	Conflito Trabalho-Família	Q73. Há momentos em que precisa de estar a trabalhar e gerir uma vida privada/familiar ao mesmo tempo? Q74. Você sente que seu trabalho exige tanta energia, que acaba por afetar sua vida privada/familiar? Q75. Você sente que seu trabalho exige tanto tempo, que acaba por afetar sua vida privada/famílias familiares? Q76. As exigências do seu trabalho interferem com a sua vida privada e familiar? Q77. Devido ao seu trabalho tem que alterar os seus planos familiares e pessoais?
	Satisfação com o Trabalho	Em relação ao seu trabalho em geral, quão satisfeito está com . . . Q78. As suas perspectivas de trabalho? Q79. O seu trabalho de uma forma global?

## Anexo A - Versão Média Portuguesa do COPSOQ III

(conclusão)

<b>Domínios</b>	<b>Dimensões</b>	<b>Unidades</b>
Interface Trabalho— Indivíduo	Satisfação com o Trabalho	Q80. O seu salário/retribuição? Q81. As condições físicas do seu local de trabalho? Q82. A forma como as suas capacidades e competências são usadas?
Saúde e Bem-Estar	Auto-Avaliação da Saúde	Q83. Em geral, sente que a sua saúde é:
Personalidade	Autoeficácia	Q84. Sou sempre capaz de resolver problemas se tentar o suficiente. Q85. É fácil seguir os meus planos e atingir os meus objectivos.
Saúde e Bem-Estar	Problemas de sono	Q86. Sentiu dificuldade em adormecer? Q87. Acordou várias vezes durante a noite e depois não conseguiu adormecer novamente?
	Esgotamento	Q88. Tem-se sentido fisicamente exausto/a? Q89. Tem-se sentido emocionalmente exausto/a?
	Estresse	Q90. Tem-se sentido irritado/a?/ Q91. Tem-se sentido ansioso/a?
	Sintomas depressivos	Q92. Tem-se sentido triste? Q93. Tem sentido falta de interesse por coisas do quotidiano?

Fonte: Cotrim *et al.*, 2022

**ANEXO B – Email autorização de aplicação do COPSOQ**



---

## Questionário COPSOP

3 mensagens

**ANA MARIA BATISTA FARIAS** <ambf@poli.br>

---

**ANA MARIA BATISTA FARIAS** <ambf@poli.br>  
outubro de 2023 às 21:40 Para: info@copsoq-network.org

9 de

Prezados,

Sou Ana Farias, aluna do Mestrado em Engenharia Civil na Universidade de Pernambuco - Brasil, orientada pelo prof Dr. Felipe Mendes da Cruz na linha de pesquisa de Segurança e Higiene do Trabalho. Tenho interesse em aplicar o questionário COPSOP para investigar os fatores de risco psicossocial em trabalhadores da construção civil.

Venho por meio deste procurar informações sobre autorização para aplicar o questionário COPSOP, qual versão posso utilizar e se já existe validação para o mesmo no Brasil. Caso não haja validação, posso utilizar a versão COPSOP II versão portuguesa de Portugal?

Aguardo retorno,

Ana Farias

Mestranda do Curso de Engenharia Civil - UPE.

---

**Marius Quernes** <quernes@ffaw.de>

10 de

outubro de 2023 às 02:02 Para: ANA MARIA BATISTA FARIAS <ambf@poli.br>

Dear Ana Farias,

thank you for your message and your interest in COPSOP.

The COPSOP questionnaire is free to use under the creative commons CC BY-NC-ND 4.0 on the following conditions: can be found under <https://www.copsoq-network.org/licence-guidelines-and-questionnaire/>

Please, pay attention to the guidelines for use, which can be downloaded from the homepage for the international group of researchers and practitioners using the instrument:

<https://www.copsoq-network.org/assets/Uploads/COPSOP-network-guidelines-and-questionnaire-COPSOP-III-131119-signed.pdf>

There you can also find a List of all items of COPSOP 3.

Regarding more knowledge of the scales and the instrument I suggest you check up on the special issue of Scandinavian Journal of Public Health from 2010:

[https://journals.sagepub.com/toc/sjpc/38/3\\_suppl](https://journals.sagepub.com/toc/sjpc/38/3_suppl)

And also our international validation study: The Third Version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire. (<https://doi.org/10.1016/j.shaw.2019.10.002>)

An overview on some publications where COPSOQ was used can be found here: <https://www.copsoq-network.org/publications-on-copsoq/>

Depending on from which country you are contacting us, please consider that each country has its own version on COPSOQ in use and that the versions differ more or less slightly from each other. But all version do include the core items without which it wouldn't be COPSOQ. Further validation studies can be found at the international homepage: <https://www.copsoq-network.org/validation-studies/>

Before starting your own COPSOQ activity (translation, adaption, etc.) please have a look at the network's website, if there is already a COPSOQ-network-member from your country or a validated version of the questionnaire for your country or language. If yes, please contact this person(s) before you start in order to avoid different versions for one country / language.

Good luck for your project and feel free to contact us

with any further questions. Best wishes,

Marius Quernes, on behalf of the COPSOQ international network

[Texto das mensagens anteriores oculto]

--

Marius Quernes, M.A.  
Wissenschaftlicher Mitarbeiter

Freiburger Forschungsstelle für  
Arbeitswissenschaften GmbH (FFAW) Freiburg  
research centre for occupational sciences

Bertoldstr. 63  
D-79098 Freiburg  
Mobil: +49 1573 5200281  
Tel: +49 761 319 642 29  
E-Mail: [quernes@ffaw.de](mailto:quernes@ffaw.de)

Amtsgericht Freiburg HRB 712823  
Geschäftsführer: Dr. Matthias Nübling & Dr. Hans-Joachim Lincke

---

**ANA MARIA BATISTA FARIAS** <[ambf@poli.br](mailto:ambf@poli.br)>  
outubro de 2023 às 16:01 Para: Felipe Mendes <[felipemendeslsht@poli.br](mailto:felipemendeslsht@poli.br)>

10 de

[Texto das mensagens anteriores oculto]

**ANEXO C – Termo de Consentimento Livre Esclarecido**

**TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO**  
(Elaborado de acordo com a Resolução 466/2012-CNS/MS)  
**PARA MAIORES DE 18 ANOS OU EMANCIPADOS**

Convidamos o (a) Sr. (a) para participar como voluntário (a) da pesquisa Análise de fatores de risco psicossocial em trabalhadores da construção civil, que está sob a responsabilidade do pesquisador Prof. Dr. Felipe Mendes da Cruz e a discente Ana Maria Batista Farias.

**INFORMAÇÕES SOBRE A PESQUISA:** • Esta pesquisa tem como objetivo identificar os fatores de riscos psicossociais em trabalhadores da construção civil, especificamente em trabalhadores com risco de queda em altura. Será utilizado um questionário com duas partes, a primeira para coleta de dados socioprofissionais e a segunda parte diz respeito ao questionário COPSQ III versão média que aborda sobre o cotidiano de trabalho e seu relacionamento no ambiente, com seus colegas e chefia da empresa. Sua aplicação se dará no ambiente de trabalho sem prejuízo às suas atividades nem prejuízo salarial acordado com a empresa, caso venha escolher a participar desta pesquisa ou não, com duração média de 1 (uma) hora em uma única participação. O resultado final será fornecido aos participantes e empresas para que possam desenvolver medidas de prevenção e treinamento relacionados ao tema.

- **RISCOS:** por se tratar de uma aplicação de questionário, poderá haver incompreensão de algumas palavras ou do contexto da pergunta. O participante poderá sentir um desconforto de cunho moral ou intelectual. Caso o participante não sinta vontade em continuar com o processo, o mesmo pode abandonar em qualquer momento, sendo desta forma, descartado o questionário e suas informações não serão utilizadas ou divulgadas.

- **BENEFÍCIOS** o presente instrumento pode auxiliar junto ao Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional na prevenção e acompanhamento dos acidentes de trabalho independente do campo, gerar diretrizes e modelos de prevenção e treinamento. Todas as informações desta pesquisa serão confidenciais e serão divulgadas apenas em eventos ou publicações científicas, não havendo identificação dos voluntários, a não ser entre os responsáveis pelo estudo, sendo assegurado o sigilo sobre a sua participação. Os dados coletados nesta pesquisa ficarão armazenados em drive, sob a responsabilidade do pesquisador principal, pelo período de 5 anos. Nada lhe será pago ou cobrado para participar desta pesquisa, pois a aceitação é voluntária. Fica também garantida a indenização em casos de danos, comprovadamente decorrentes da participação na pesquisa, conforme decisão judicial ou extrajudicial. Em caso de dúvidas, você pode procurar o pesquisador responsável por esta pesquisa, por meio dos seguintes contatos: Rua Benfica, 455, Madalena, Recife/PE, e-mail: felipemendeslsh@poli.br, telefone: (81) 3184-7528; ou de sua equipe de pesquisa: Rua Benfica, 455, Madalena, Recife/PE, e-mail: ambf@poli.br, telefone: (81) 3184-7528. Apenas quando todos os esclarecimentos forem dados e você concorde com a realização do estudo, pedimos que rubriche e assine as páginas ao final deste documento que está em duas vias. Uma via lhe será entregue e a outra ficará com o pesquisador. Você estará livre para decidir participar ou recusar-se. Caso não aceite participar, não haverá nenhum problema, desistir é um direito seu, bem como será possível retirar o consentimento em qualquer fase da pesquisa, também sem nenhuma penalidade. Em caso de dúvidas relacionadas aos aspectos éticos deste estudo, você poderá consultar o Comitê de Ética em Pesquisa Envolvendo Seres Humanos da Universidade de Pernambuco CEP– REITORIA, localizado na Av. Agamenon Magalhães, s/n, Santo Amaro,

Recife/PE (Térreo do prédio do Gabinete do Reitor), telefone (81) 3183.3775 ou através do e-mail comite.etica@upe.br.

---

Assinatura do pesquisador

#### CONSENTIMENTO DA PARTICIPAÇÃO DA PESSOA COMO VOLUNTÁRIA

Eu, \_\_\_\_\_, abaixo assinado, após a leitura (ou a escuta da leitura) deste documento e de ter tido a oportunidade de esclarecer minhas dúvidas com o pesquisador, concordo em participar da pesquisa Análise de fatores de risco psicossocial em trabalhadores da construção civil, como voluntário(a) que se dará no ambiente de trabalho sem prejuízo às suas atividades nem prejuízo salarial acordado com a empresa bem como, autorizo o acesso ao questionário, a divulgação e a publicação de toda informação por mim transmitida, exceto dados pessoais, em publicações e eventos de caráter científico. Foi-me garantido que posso retirar o meu consentimento a qualquer momento, sem que isto leve a qualquer penalidade. Desta forma, assino este termo, juntamente com o pesquisador, em duas vias de igual teor, ficando uma via sob meu poder e outra em poder do(s) pesquisador(es).

Recife, \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_

---

Assinatura do participante