

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ

PATRÍCIA WENGLAREK BURDZINSKI

**SINTOMAS FÍSICOS E PSICOEMOCIONAIS EM TRABALHADORES DA
CONSTRUÇÃO PESADA: UM ESTUDO COM USO DO SRQ-20**

CURITIBA

2016

PATRÍCIA WENGLAREK BURDZINSKI

**SINTOMAS FÍSICOS E PSICOEMOCIONAIS EM TRABALHADORES DA
CONSTRUÇÃO PESADA: UM ESTUDO COM USO DO SRQ-20**

Artigo apresentado como requisito à conclusão do Curso de MBA em Gestão de Talentos e Comportamento Humano, Setor de Ciências Sociais Aplicadas, Universidade Federal do Paraná.

Orientador: Profª Drª Lis Andréa Pereira Soboll

CURITIBA

2016

Sintomas físicos e psicoemocionais em trabalhadores da construção pesada: um estudo com uso do SRQ-20

Patrícia Wenglarek Burdzinski

RESUMO

A cada dia, mais presentes e despercebidos, os transtornos mentais comuns interferem direta e indiretamente no funcionamento do indivíduo e conseqüentemente em seu trabalho. Este estudo visa rastrear por intermédio do SRQ-20 (instrumento de suspeição de transtornos mentais menores) associado a variáveis como: idade, função, estado civil, quantidade de filhos, escolaridade e tempo de exercício na função, a existência de transtornos mentais comuns em funcionários da construção pesada em uma construtora de Curitiba, Estado do Paraná. Participaram do estudo 71 funcionários, dos níveis: operacional, de manutenção e suporte e administrativo, que não apresentaram indicativos de suspeição de transtornos mentais menores. Resultado um tanto quanto inesperado, levando em consideração as condições adversas que os trabalhadores estão submetidos e a alta incidência mundial de problemas de saúde mental. Mas, que pode ser considerado confiável, levando em conta que a amostra demonstrou, por intermédio de pesquisa, boas relações interpessoais, tanto no trabalho como com seus familiares, isso se deve a inexistência de condições de trabalho que gerem tensão. Ou duvidoso, considerando a negação do sofrimento, como estratégia defensiva de virilidade, já que a maior parte da amostra do sexo masculino. Somente estudos mais aprofundados poderão confirmar qual é a realidade da amostra.

Palavras-chave: transtornos mentais menores, SRQ-20, saúde do trabalhador, construção pesada.

1 INTRODUÇÃO

Sintomas como insônia, fadiga, irritabilidade, esquecimento, dificuldade de concentração e queixas somáticas, características de transtornos mentais comuns (TMC)^{1,2}, afetam direta e indiretamente o funcionamento do indivíduo, da família e da sociedade na qual está inserido³, e, estão cada dia mais presentes e despercebidos.

São considerados transtornos mentais comuns os transtornos somatoformes (doenças mentais que causam sintomas corporais, inclusive a dor), os de ansiedade e a depressão³.

Estudos apontam índices significativos de prevalência dos também chamados transtornos mentais leves ou distúrbios psiquiátricos menores (DPM) em diversas populações (comunidade, professores, trabalhadores, estudantes, mulheres, entre outras). Em 2009, estudo realizado em habitantes da Região Metropolitana de São Paulo, sinalizou que 29,6% apresentam algum tipo de transtorno mental⁴. Estudos de 1998 a 2008 com trabalhadores brasileiros de diversas categorias apresentam indicador variando entre 20,3% a 43,3%⁵ de prevalência de TM.

Segundo dados da Previdência Social relativo às principais causas de afastamento do trabalho dos empregados da iniciativa privada, o grupamento CID F (transtornos mentais e comportamentais) apresenta uma evolução de 28% de 2004 a 2013, e está entre os dez benefícios mais concedidos nesse período.

Estudos psiquiátricos têm associado os transtornos menores a variáveis relativas a condições de vida (escolaridade, idade, posse de bens duráveis e condições de moradia) e de trabalho (renda, ocupação e posição no mercado de trabalho)¹. Com relação às condições de trabalho fatores como: instabilidade, insatisfação, cobrança, remuneração, ambiente, pares entre outros podem comprometer a saúde mental dos trabalhadores².

Para estudo dos transtornos mentais a OMS (Organização Mundial de Saúde) aprovou a utilização do *Self-Reporting Questionnaire* (SRQ), desenvolvido por Harding et al. (1980)⁶, instrumento para triagem da população validado em diversos países inclusive no Brasil².

O *Self-Reporting Questionnaire* (SRQ), derivado de instrumentos de avaliação psíquica, detecta por intermédio de alguns sintomas psicossomáticos a presença ou ausência de algum transtorno mental, não sendo um diagnóstico

preciso que especifica o tipo de transtorno, mas sim uma forma de avaliar se há ou não um possível caso⁷.

O SRQ em sua forma original é composto por trinta (30) questões de auto resposta das quais vinte (20) são para os sintomas psicossomáticos (transtornos não psicóticos), quatro (4) para transtornos psicóticos, cinco (5) para os transtornos causados por álcool e uma (1) para convulsões. Como para determinar os transtornos psicóticos, os causados pelo uso de álcool e as convulsões é necessário um diagnóstico mais detalhado que vai além de questões de autoavaliação acabou entrando em desuso essas dez (10) questões⁸.

No denominado SRQ-20, das 20 (vinte) questões, seis (6) são de ordem somática (sentir dor de cabeça, dormir mal, sentir sensações desagradáveis no estômago, ter má digestão, ter falta de apetite e sentir tremores nas mãos), quatro (4) ligados a pensamentos depressivos (se sentir incapaz de desempenhar um papel útil na vida, perder interesse pelas coisas, ter ideia de acabar com a vida e se sentir inútil), quatro (4) ligadas ao humor depressivo-ansioso (sentir-se nervoso, tenso ou preocupado, assustar-se com facilidade, sentir-se triste e chorar mais que de costume) e seis (6) referentes ao decréscimo da energia vital (cansar-se com facilidade, ter dificuldades de tomar decisões, ter dificuldades de realizar com satisfação tarefas diárias, sofrer na realização do trabalho, sentir-se cansado e ter dificuldades de pensar claramente)^{2,9}.

No Brasil existem diversos estudos nas mais variadas populações utilizando o SRQ-20, para verificar a prevalência dos transtornos menores, devido sua fácil e rápida aplicação e compreensão e o baixo custo. O instrumento contempla questões simples com afirmativa positiva e negativa para cada uma, e deve ser respondido levando em conta fatos ocorridos nos últimos trinta (30) dias.

A interpretação dos resultados obtidos leva em consideração a pontuação alcançada. Cada alternativa com resposta positiva equivale a um (1) ponto, sendo somada uma a uma totalizando o escore final. Esses escores podem ser interpretados de forma qualitativa, para determinação positiva ou negativa e quantitativa para presença de transtornos mentais comuns e somáticos, que varia de 0 (nenhuma probabilidade) a 20 (extrema probabilidade).

Existe em alguns estudos a utilização de um ponto de corte realizado levando em consideração a análise estatística da sensibilidade e especificidade da amostra, que pode variar entre 3/4 e 11/12. No Brasil o ponto de corte de alguns

estudos pode varia entre 5/6 ou 7/8 para população geral⁷. Por exemplo, para o ponto de corte 7/8 escore abaixo ou igual a sete (7) não há suspeita de transtorno mental, de oito (8) em diante é considerado suspeição de caso¹⁰.

Sendo assim, o presente estudo que tem por objetivo avaliar a suspeição de transtornos mentais comuns (desgaste mental) em trabalhadores operacionais da construção de obras pesadas (mão de obra de desgaste físico, com elevados riscos e de baixa escolaridade), de uma construtora da região de Curitiba, Estado do Paraná, utilizará o SRQ-20 como instrumento.

Serão ainda utilizadas variáveis como idade, função, estado civil, quantidade de filhos, escolaridade e tempo de exercício na função para avaliar as alterações psicossomáticas da população estudada, que será em sua maioria do sexo masculino, que correspondem a mais de 97% dos funcionários da empresa.

Sendo uma questão tão relevante que interfere diretamente na qualidade de vida e no desempenho dos funcionários tal mapeamento ajudará a entender se há a necessidade de incluir no Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional (PCMSO) exames inerentes à análise do desgaste psíquico além dos físicos já existentes, bem como a criação de políticas que ajudem a minimizar tais transtornos, contribuindo assim para um melhor resultado dos funcionários.

2 METODOLOGIA

Trata-se de um estudo de caso, transversal, de abordagem quantitativa aplicado em funcionários de uma construtora de obras pesadas da região de Curitiba Estado do Paraná. Empresa de base familiar, fundada há mais de 30 anos, no ramo da construção pesada com a execução obras viárias de infraestrutura (viadutos, pontes, trincheiras, rodovias, entre outras) em sua maioria licitadas por órgãos públicos. Sua base estrutural é de quatro sócios, sendo três irmãos, todos com formação em engenharia civil. Dois se responsabilizam pela parte de execução das obras, um pela parte administrativa e o outro sócio que não possui grau de parentesco com os demais se dedica ao maquinário e compra de materiais.

Atualmente a empresa conta com 136 funcionários distribuídos entre a administração (09), o pátio de máquinas (15) e o canteiro de obras (102). E o restante onze (10) funcionários estão afastados por motivo de doença, dos quais dois (2) são por acidente de trabalho.

A coleta de dados realizou-se primeiramente com a aplicação de um formulário básico com dados inerentes a idade, estado civil, quantidade de filhos, escolaridade, função, tempo de exercício da função, juntamente com o instrumento *Self-Reporting Questionnaire (SRQ-20)*.

Os dados foram coletados pela pesquisadora, que faz parte da área de recursos humanos da empresa, apenas no canteiro de obras, onde se encontra a maior concentração dos funcionários operacionais, durante o período de assinatura dos recibos inerentes ao pagamento e adiantamento de salário os funcionários foram convidados a participar do estudo e preencheram sozinhos os formulários, salvo os analfabetos, sanando suas dúvidas na interpretação de questões com a mesma quando necessário.

Após as primeiras coletas se fez necessária à inclusão de questões inerentes a relações no ambiente de trabalho e familiar. Três novas perguntas com escala que variou de péssima a ótima avaliaram a relação com chefe, colegas de trabalho e família, foram inseridas no formulário básico. Os funcionários que já haviam respondido o questionário, responderam a um complemento com as novas questões. A aplicação se deu também nos funcionários do pátio de máquinas e nos administrativos, da mesma forma que aconteceu no canteiro de obras.

Para a análise dos dados utilizou-se o *software Microsoft Excel 2010* disponível no sistema operacional *Windows 7 Ultimate*, desenvolvido pela *Microsoft*. O sistema foi alimentado com os dados coletados e intermediou o cruzamento do SRQ-20, das informações básicas e das de relacionamento, calculou-se a frequência absoluta e a frequência relativa traçando assim suas correlações.

3 RESULTADOS

Participaram da pesquisa 71 funcionários voluntários, 56% dos funcionários ativos, a princípio a pesquisa se concentraria nos funcionários operacionais do canteiro de obras, mas devido a resultados inesperados se estendeu por toda a empresa.

A apresentação dos resultados será separada por função e agrupada por área de trabalho da seguinte maneira: operacional (servente, meio-oficial, auxiliar de serviços gerais, pedreiro, carpinteiro, armador, motorista, operador de máquinas, técnico de segurança, encarregado e mestre de obras), os que trabalham

diretamente na execução das obras; manutenção e suporte (mecânico, soldador, lavador, latoeiro e eletricista) e administração (analista, assistente e auxiliar administrativo, financeiro, de compras e de recursos humanos).

Antes de apresentar os resultados vale ressaltar que todos os funcionários são contratados pelo regime CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), com benefícios (vale transporte, vale refeição, vale café, cesta básica, PPR – Programa de Participação dos Resultados e seguro de vida) e carga horária de 44 horas semanais.

Por intermédio do acordo de compensação de horas essa carga horária é cumprida de segunda-feira a sexta-feira, com o descanso semanal ocorrendo nos fins de semana (sábado e domingo). Portanto, o trabalho ocorre de segunda-feira a quinta-feira das 07:30 às 12:00 e das 13:00 às 17:30 horas (carga de nove horas diárias) e nas sextas-feiras até às 16:30 horas (carga de oito horas), completando assim a jornada semanal. Qualquer horário além desse é computado como hora extra. Os funcionários devem fazer sua marcação de horário por meio de sua digital em relógio ponto eletrônico.

Não há metas a serem cumpridas. Apenas, em raros casos excepcionais em que a execução do serviço é inadiável, é cobrada a conclusão do mesmo, nesse caso é efetuado o pagamento das horas extraordinárias.

De um total de 88 operacionais participaram da pesquisa 58 funcionários, 66% da amostra, sendo apenas uma do sexo feminino o restante do sexo masculino. A Figura 1 demonstra a distribuição dos respondentes de acordo com a função. Nela é possível observar que a maior adesão à pesquisa foi a dos serventes, meio-oficiais e auxiliares de serviços gerais (19), seguida pelos operadores de máquinas que são: os operadores de escavadeira, retroescavadeira, motoniveladora, pá carregadeira, espargidor, vibro acabadora, compactadora de solo, entre outras (18); motoristas (8); pedreiros, carpinteiros e armadores (7); encarregados de obras e mestres de obras (5) e por fim a técnica em segurança do trabalho (1).

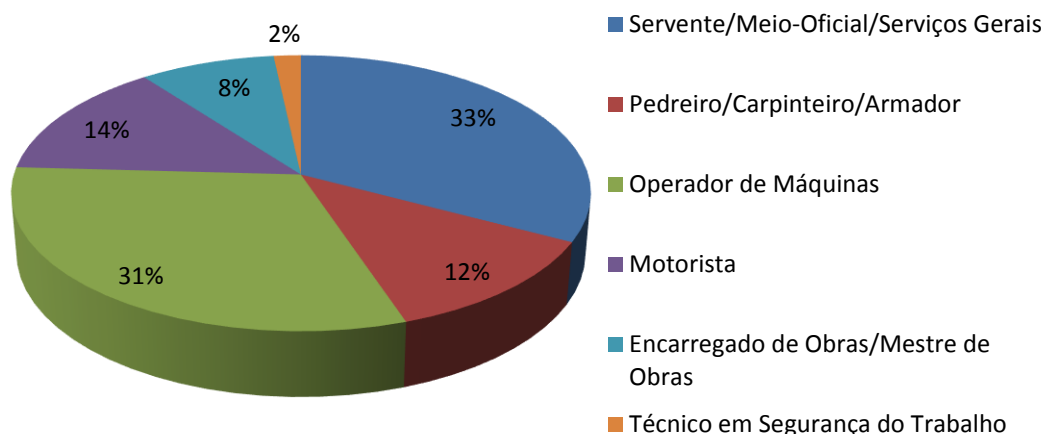


Figura 1. Distribuição dos respondentes operacionais por função exercida

Na Tabela 1 é possível observar o perfil dos respondentes de acordo com sua idade, estado civil, filhos, escolaridade e tempo de exercício na função. Nela é possível verificar que a maioria dos operacionais está com idade entre 41 e 50 anos (40%), são casados ou vivem maritalmente (71%), possuem filhos (81%), média de aproximadamente dois filhos por participantes (1,91), cursaram apenas o ensino fundamental ou parte dele (60%) e desempenham a função a mais de cinco anos (62%).

Com relação à manutenção e suporte participaram seis (6) funcionários de um total de 15, 40% dos representantes dessa categoria na empresa, conforme dados observados na Tabela 1 todos são do sexo masculino, com mais de 50 anos de idade, são casados ou estão em união estável e possuem filhos, média de quase três filhos por respondente (2,67). Todos não chegaram a completar o ensino fundamental e estão a mais de cinco anos na empresa exercendo a mesma função.

Já da administração participaram sete (7) funcionários, 78% dos existentes. Na Tabela 1, nota-se um equilíbrio com relação ao sexo dos participantes sendo, três (3) do sexo feminino e quatro (4) do masculino, 86% da amostra tem entre 20 e 40 anos, 57% são casados e 71% possuem filhos. A grande maioria 86% concluiu o ensino médio e 71% exerce a mesma função a mais de três anos.

Tabela 1. Perfil dos respondentes de acordo com sexo, idade, estado civil, filhos, escolaridade e tempo de exercício da função, distribuídos por área de trabalho

Variável	Operacional		Manutenção e Suporte		Administração	
	N=58	%	N=6	%	N=7	%
Sexo						
Masculino	57	98%	6	100%	4	57%
Feminino	1	2%	0	-	3	43%
Idade						
menos de 20 anos	2	3%	0	-	0	-
de 20 a 30 anos	9	16%	0	-	3	43%
de 31 a 40 anos	14	24%	0	-	3	43%
de 41 a 50 anos	23	40%	0	-	1	14%
mais de 50 anos	10	17%	6	100%	0	-
Estado Civil						
Solteiro	13	22%	0	-	3	43%
Casado	27	47%	4	67%	4	57%
União Estável	14	24%	1	17%	0	-
Separado	3	5%	0	-	0	-
Viúvo	1	2%	1	17%	0	-
Filhos						
Sim	47	81%	6	100%	5	71%
Não	11	19%	0	-	2	29%
Escolaridade						
Analfabeto	6	10%	0	-	0	-
Ensino Fundamental	35	60%	6	100%	1	14%
Ensino Médio	17	29%	0	-	4	57%
Ensino Superior	0	-	0	-	2	29%
Tempo de exercício da função						
menos de 1 ano	5	9%	0	-	1	14%
de 1 a 2 anos	5	9%	0	-	1	14%
de 2 a 3 anos	5	9%	0	-	0	-
de 3 a 5 anos	7	12%	0	-	3	43%
acima de 5 anos	36	62%	6	100%	2	29%

Com relação ao questionário SRQ-20, 65% (46) da amostra não fez nenhum apontamento positivo a nenhum dos quesitos. A Figura 2 demonstra as respostas ao SRQ-20 de acordo com o sexo e área de trabalho, nela nota-se que apenas algumas questões de forma aleatória tiveram marcação positiva. Agrupando as questões observa-se que as inerentes ao decréscimo de energia vital foram as mais apontadas com 18 marcações, seguida pelos sintomas somáticos (17), humor depressivo-ansioso (16) e por fim pelos pensamentos depressivos com seis apontamentos. Já olhando individualmente a questão “sente-se nervoso, tenso ou

preocupado” foi a mais apontada com 10 marcações, seguida da “tem dificuldades para tomar decisões” com oito apontamentos.

A Figura 3 traz os percentuais de pontos alcançados pela amostra, nela é possível observar que a pontuação mais expressiva foi de dois pontos (13%), seguida de um ponto (10%) e três pontos (8%). Dos 25 respondentes o máximo de pontuação alcançada foi de cinco (5) pontos acumulados para duas (2) participantes da administração do sexo feminino, com quatro (4) pontos apenas um (1) participante masculino do operacional, com três (3) pontos dois (2) participantes da administração do sexo masculino e quatro (4) do operacional também do sexo masculino, isso é claramente observado na Figura 4.

Por fim, foi feito o rastreamento das relações entre os participantes e seus familiares, chefe/encarregado e colegas de trabalho, a escala de avaliação ia de péssima a ótima, passando por ruim, razoável e boa, não teve nenhum respondente que considerou qualquer das relações péssima ou ruim. A Figura 5 traz um apanhado geral de todos os participantes e suas relações, nela é possível observar que 62% acham “boa” sua relação com chefe/encarregado, 59% também consideram “boa” sua relação com os colegas de trabalho e 65% acham “ótima” sua relação com seus familiares. Já a Figura 6 apresenta a avaliação das relações dos respondentes separadas por sexo e área de atuação, nela observa-se que apenas funcionários operacionais e do sexo masculino avaliaram alguma de suas relações como “razoável” o restante as consideram entre “boa” e “ótima”.

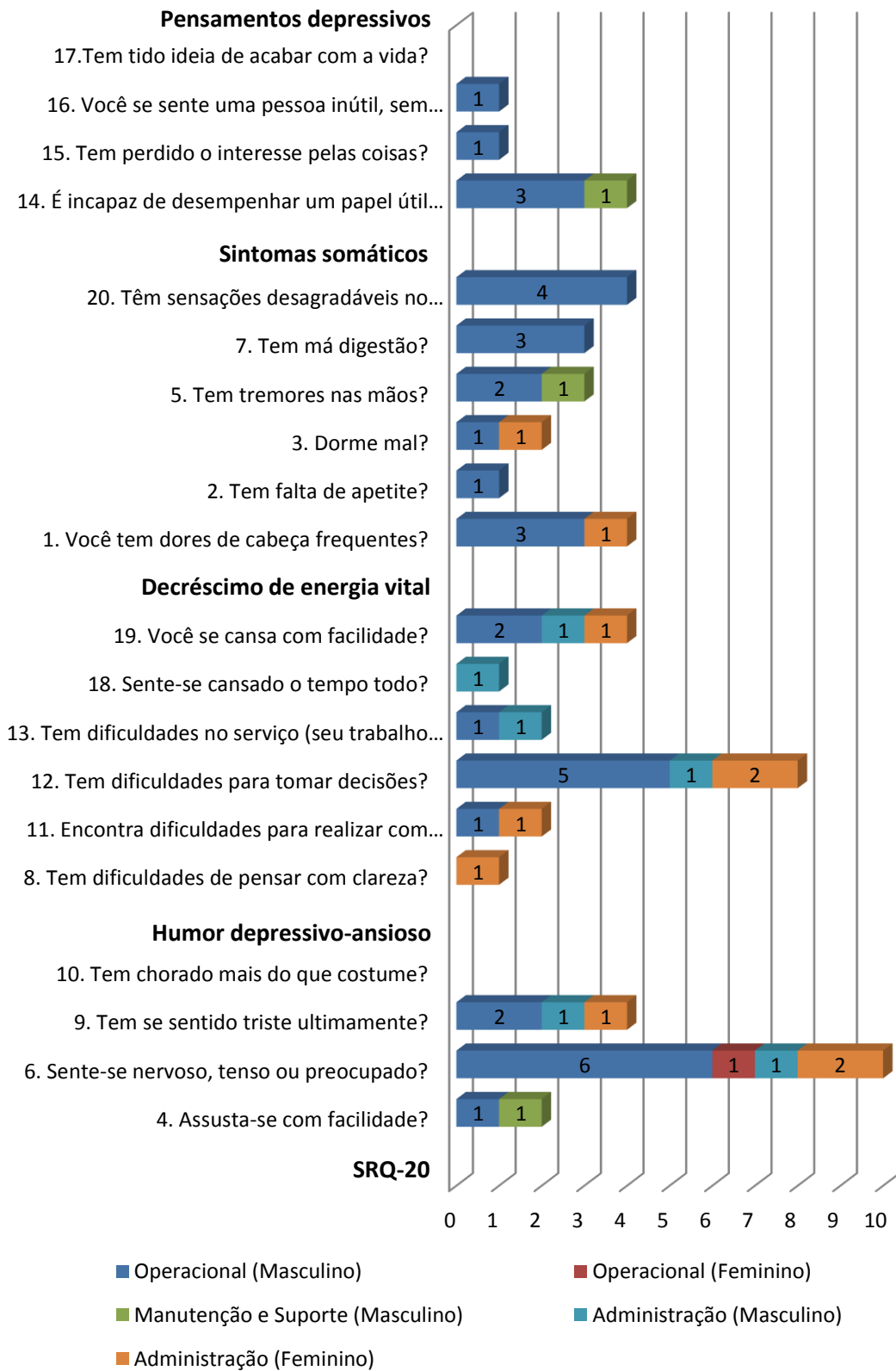


Figura 2. Respostas com apontamento positivo ao SRQ-20, agrupadas por sexo e área de trabalho

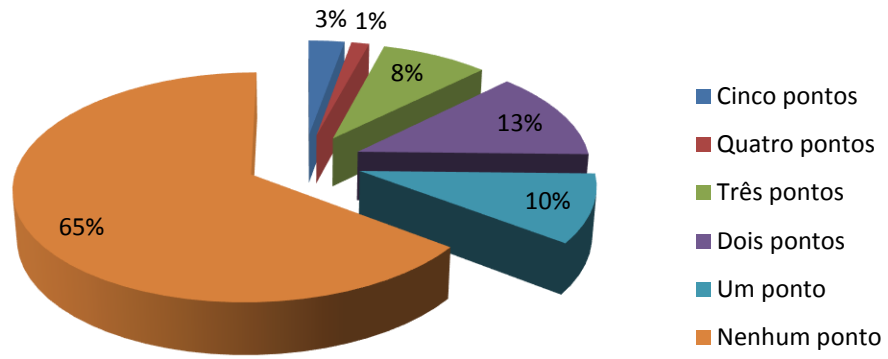


Figura 3. Percentual de representatividade dos respondentes por pontuação

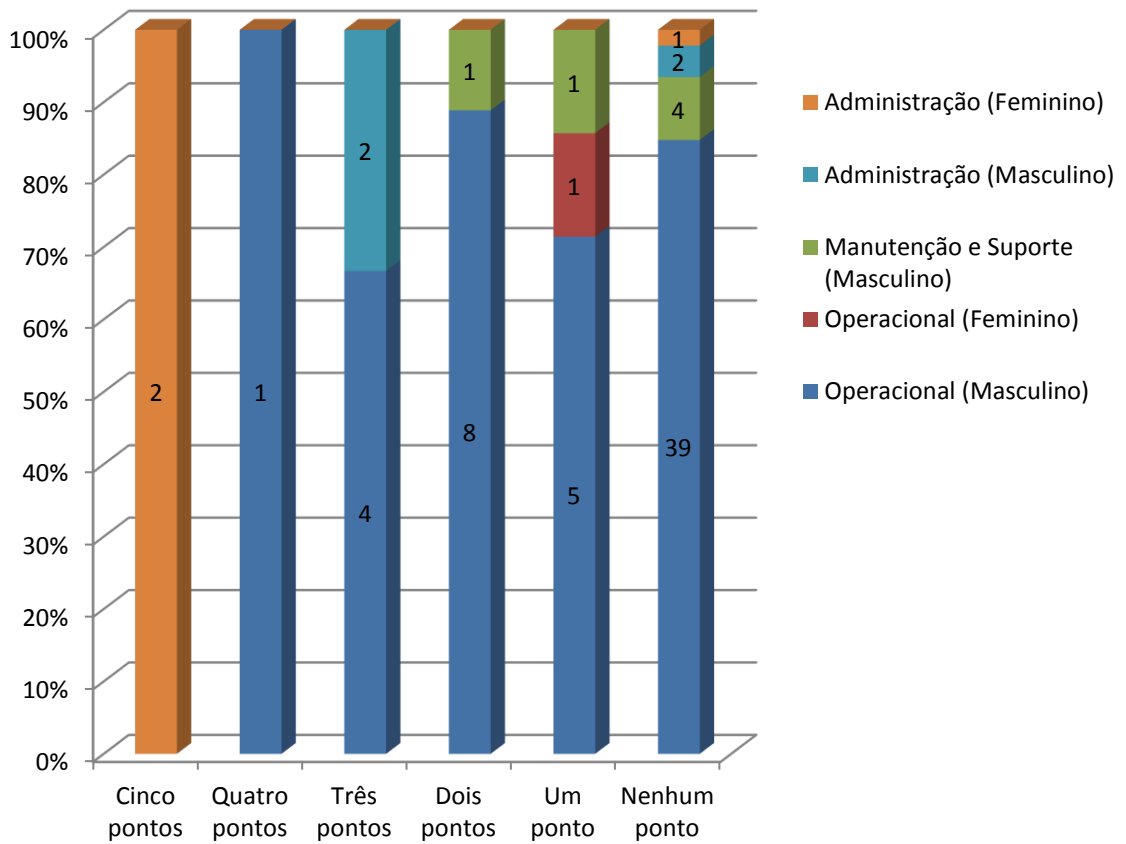


Figura 4. Divisão da pontuação alcançada pelos participantes por sexo e área de trabalho

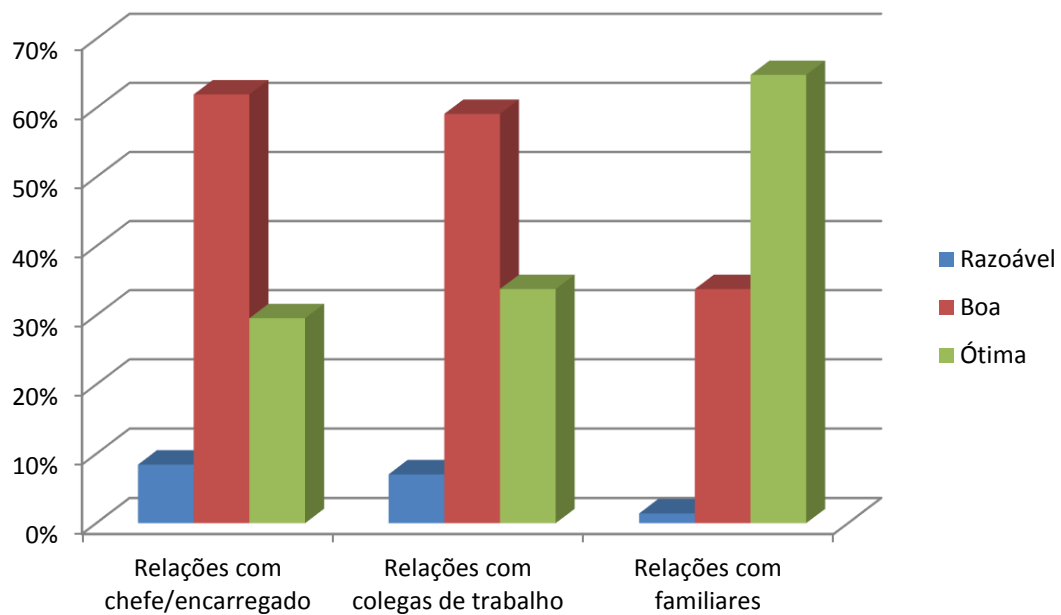


Figura 5. Resumo geral da avaliação dos participantes quanto sua relações

Cabe ainda ressaltar que a taxa de rotatividade da empresa tem média anual de 26%, considerada baixa, devido ao ramo de atividade. Os desligamentos normalmente acontecem durante o período de 60 dias de experiência, em sua maioria pela empresa, por não adaptação do funcionário ao serviço e a empresa.

A taxa de absenteísmo (faltas justificadas e injustificadas) dos funcionários operacionais tem média anual de 19,8%, dessa apenas 2,67% são de faltas injustificadas isso se deve ao fato do fornecimento de cesta básica e o pagamento do PPR (Programa de Participação dos Resultados), regulamentos por meio de convenção coletiva de trabalho do sindicato da categoria, estarem atrelados à inexistência de faltas durante os períodos de apuração. O restante (17,13%) refere-se além de atestados médicos; declarações de acompanhamento e comparecimento; licenças paternidade, nojo, gala e dispensas por motivos de chuva; entre outras faltas consideradas justificadas pela empresa.

Os atestados médicos em sua maioria são de Unidades de Pronto Atendimento (UPA) e de Unidades de Saúde (UMS) ambas vinculadas ao Sistema Único de Saúde (SUS), a empresa não possui convênio médico, e são raros os funcionários que o possuem. Esses atestados são de enxaqueca, lombalgia, doenças do trato respiratório, gastrointestinais, traumatismos, dependência química, conjuntivite, diabetes, hipertensão, fraturas entre outras. Há muitos atestados sem a

identificação da doença o que impossibilita saber qual sua causa, independente disso todos são aceitos pela empresa como justificativa de faltas ao trabalho.

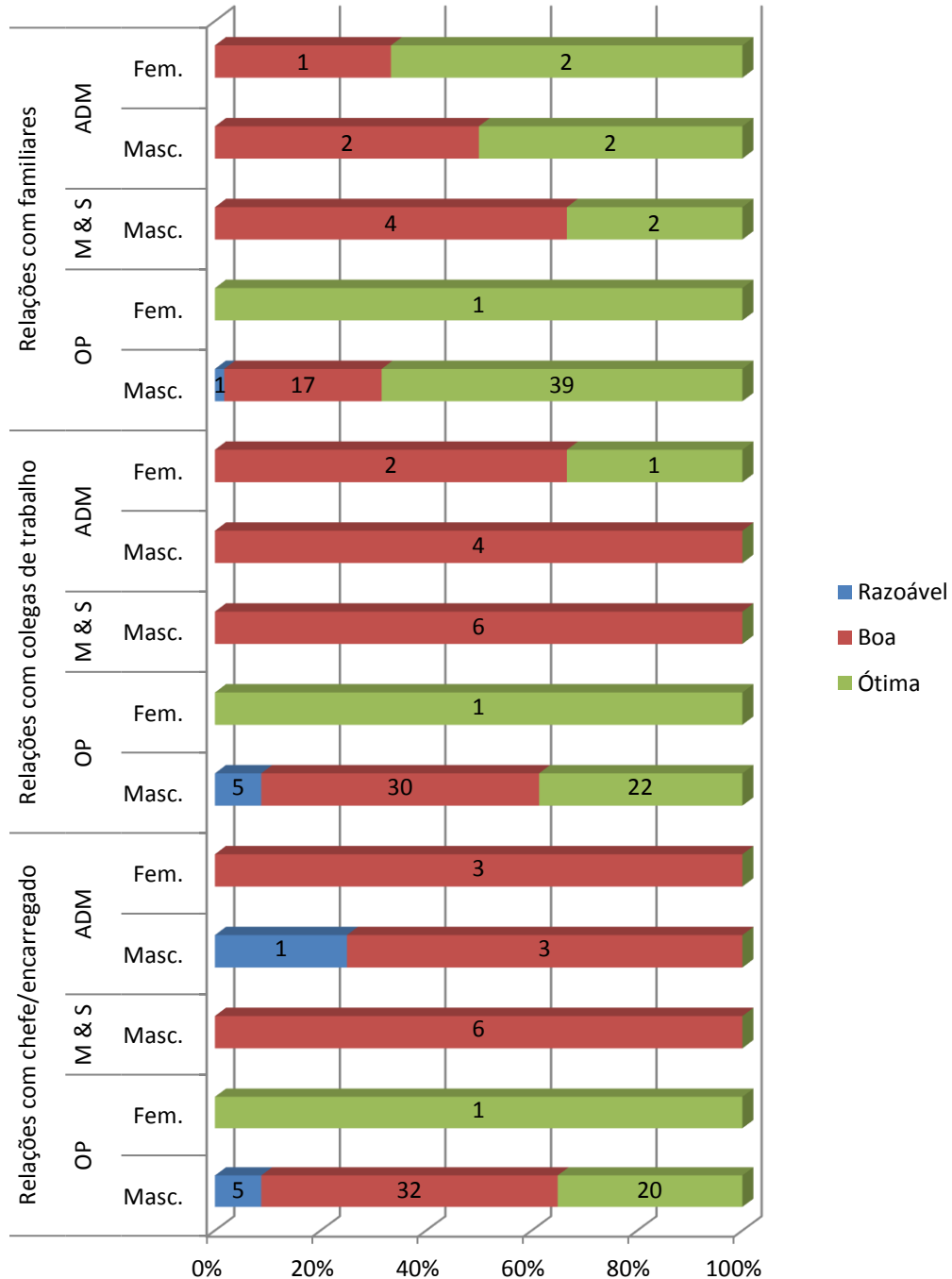


Figura 6. Avaliação das relações dos respondentes por sexo e área de atuação

Os funcionários operacionais trabalham em canteiro de obras provisórios, em vias e/ou rodovias. Nestes espaços possuem uma estrutura básica, com banheiros químicos, armários, refeitório e vestiários. São diretamente afetados pelas

alterações climáticas (exercem atividades a céu aberto) e submetidos a riscos físicos, químicos, ergonômicos e de acidentes, de alto a moderado.

De acordo com o PPRA (Programa de Prevenção de Riscos Ambientais) e o PCMSO (Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional) da empresa, os riscos físicos são inerentes ao ruído das máquinas e equipamentos e ao clima (carga solar, chuva e frio). Os riscos químicos ligados aos materiais utilizados (asfalto, cimento, concreto), ao monóxido de carbono (combustão dos motores das máquinas) e as poeiras respiráveis. Já os riscos ergonômicos são o esforço físico com o levantamento manual de peso ou muito tempo sentado na mesma posição. Por fim, o risco de acidentes, que são os ferimentos (cortes, perfurações e escoriações), quedas e os acidentes de trânsito. No PPRA e no PCMSO não há menção de riscos psíquicos.

Todos os funcionários operacionais e da manutenção e suporte trabalham com os Equipamentos de Proteção Individual (EPI's), tais como, uniforme, calçado de segurança fechado, protetor auditivo, capacete e óculos de segurança, luvas, capa de chuva, bota de borracha e protetor solar. São supervisionados pelos técnicos em segurança do trabalho, fiscais de obras e engenheiros.

Os funcionários são submetidos a exames de saúde ocupacional de acordo com sua função, são realizados anualmente exames específicos de acordo com os riscos aos quais estão submetidos. Em geral todos realizam exame clínico. Os funcionários operacionais como os serventes, auxiliares de serviços gerais, pedreiros, carpinteiros, armadores, os encarregados e mestres de obras e técnicos em segurança do trabalho fazem ainda audiometria, espirometria e dinamometria *crow-dorsal*. Os operadores de máquinas, mecânicos, motoristas e demais atividades de manutenção, realizam exames de acuidade visual, eletroencefalograma, eletrocardiograma, glicemia, gama GT, carboxihemoglobina. Esses exames são feitos anualmente ou em alguns casos semestralmente pra avaliar apenas os desgastes físicos ao longo do tempo, desconsiderando qualquer relação de desgaste mental com o trabalho exercido.

4 DISCUSSÃO

Sendo o trabalho na construção pesada de alto desgaste físico e submetido as mais diversas condições adversas e os transtornos mentais menores algo preocupante na saúde pública atual tentou-se atrelá-los e avaliar se desgaste físico e desgaste mental estão caminhando juntos ao longo do tempo, bem como sua relação com as condições socioeconômicas dos trabalhadores.

Para tanto, foi utilizado o SRQ-20, para avaliação da suspeição de transtornos mentais menores, e traçado o perfil dos funcionários operacionais (o principal objeto de estudo), de manutenção e suporte e administrativos (adicionados secundariamente ao estudo), para análise socioeconômica e de trabalho.

Os resultados apresentados pelo SRQ-20 apontaram que a amostra não indica sintomas significativos de transtornos mentais menores. Portanto, não há qualquer relação entre desgaste físico e condições socioeconômicas com desgaste mental para a amostra. Algo inesperado levando em consideração que diversos estudos fazem essa relação, principalmente entre transtornos mentais menores e condições socioeconômicas, e apresentam resultados concretos de sua existência.

Confiando na veracidade desse resultado, de inexistência de transtornos mentais menores, pode-se afirmar que a amostra está em satisfação plena na vida. Por intermédio de conversas informais com alguns participantes da amostra foi possível compreender porque há uma espécie de conformismo com a vida e o trabalho. O fato de ter passado dificuldades na infância e até meia parte da juventude e chegar ao patamar de poder se alimentar bem, ter uma moradia, dar melhores condições de estudo aos filhos e ter até um veículo, faz com que novas buscas sejam desnecessárias ou passadas para seus filhos e netos e assim sucessivamente, uma espécie de dever cumprido para essa geração, que já teve uma melhora significativa de vida em relação à passada e que a próxima terá uma melhor que a atual e assim sucessivamente. Algo totalmente contrário à teoria do consumismo, na qual o ser social está reduzido a mero consumidor, não estando nunca satisfeito consigo mesmo nem com o outro¹¹. Vale ressaltar, que fatores psicossociais interferem na saúde do trabalhador, por meio da interação de aspectos do ambiente de trabalho e variáveis como experiências passadas, fatores genéticos e condições de vida, influenciando no modo em que experimentam e interpretam suas vivências¹².

Ainda considerando a veracidade do resultado negativo para existência de transtornos mentais comuns na amostra e por serem as situações de tensão e conflito vivenciadas coletivamente responsáveis pelos adoecimentos individualizados que repercutem no desempenho, em conflitos interpessoais e em queixas psicossomáticas¹³, aplicou-se um questionário para avaliar as relações interpessoais dos participantes a fim de relacioná-las com o resultado. A grande maioria mais de 90% considera suas relações com chefe/encarregado ou com os colegas de trabalho de “boa” a “ótima”. O principal motivo que pode ter elencado esse resultado é a inexistência de condições de trabalho que geram situações incomodas, de descontentamento e pressão, existe certa flexibilidade por parte da empresa com relação a horários, metas, compromissos externos entre outros, essas condições de trabalho favorecem e possibilitam controle do trabalho, oferecem apoio social e geram saúde e bem-estar¹².

Há ainda de se considerar que a amostra está se utilizando de estratégias defensivas, que são mecanismos nos quais o trabalhador modifica, transforma e minimiza sua percepção de realidade do que lhe causa sofrimento, e podem ser individual, estando interiorizada no indivíduo, ou coletiva, presente em condições externas e sustentada pelo consenso do grupo¹³. E assim, negando a existência de transtornos mentais menores, limitando o estudo. Talvez pelo fato da realização do estudo dentro da empresa na qual a pesquisadora faz parte, atuando na gestão de pessoas, o que pode ter deixado os participantes inibidos e receosos com o que seria feito com o resultado da pesquisa. Por serem em sua grande maioria de baixa escolaridade, não devem ter entendido claramente o intuito do estudo, uma pesquisa acadêmica, que poderia auxiliá-los em conjunto com a empresa caso fosse necessário.

Ou ainda, se utilizando de mecanismos psicológicos de defesa, a amostra está negando o sofrimento como uma estratégia defensiva de virilidade e negação do real. Estudiosos da psicologia do trabalho, Dejours, defende que a população com baixa expectativa e qualidade de vida, o “subproletariado”, cria certa ideologia defensiva negando a doença na medida em que ela lhe traz ameaças de sobrevivência e inserção social, sendo assim apenas o que os impossibilite de levantar da cama e trabalhar é considerado doença. Há ainda a vergonha por estar doente e não poder trabalhar, como se a doença fosse sinônimo de vagabundagem, frescura e desculpas para não trabalhar¹⁴. Sendo a amostra em sua grande parte do

sexo masculino e desgaste psíquico não considerado doença pela classe, seria difícil admitir sua existência, e muito menos tratá-lo. Isso é facilmente observado pelos dados coletados no SRQ-20, onde a maior pontuação da amostra (cinco pontos) foi obtida pelo sexo feminino.

Por estas razões, somente novas pesquisas podem aprofundar as análises e chegar de forma mais ampla e precisa a realidade da amostra, se há ou não indicativo de transtornos mentais menores e suas causas.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Apesar dos transtornos mentais comuns estarem presentes em diversas populações e ter grande incidência de afastamento no trabalho, os trabalhadores da construção pesada, mão de obra de alto risco e desgaste físico, amostra deste estudo não apresentaram indicativo de transtornos mentais menores, conforme dados coletados por intermédio do SRQ-20 (formulário utilizado para identificação de suspeição de transtornos mentais comuns).

Tal resultado inesperado pode ser considerado confiável, ou seja, a amostra não apresenta incidência de transtornos menores, plausível pela hipótese de satisfação na vida e no trabalho e pelos bons relacionamentos no trabalho e com familiares. Ou pode ser considerado duvidoso, levando em consideração que a amostra está negando seu sofrimento e com medo das consequências dos resultados da pesquisa.

Por fim, só será possível identificar se realmente a amostra possui indicativo de transtornos mentais menores com estudos mais aprofundados inclusive com psicólogos do trabalho. Porém, como não está interferindo de fato na organização do trabalho, ou seja, não há muitos afastamentos por tais transtornos na empresa, pode ser de fato que os participantes não apresentem sinais de desgaste psíquico, mesmo com todas as características de desgaste físico e riscos de seu trabalho.

REFERÊNCIAS

1. Ludermir AB, Melo Filho DA. Condições de vida e estrutura ocupacional associadas a transtornos mentais comuns. *Rev Saúde Pública*. 2002;36(2):213-221.
2. Guirado GMP, Pereira NMP. Uso do Self-Reporting Questionnaire (SRQ-20) para determinação dos sintomas físicos e psicoemocionais em funcionários de uma indústria metalúrgica do Vale do Paraíba/SP. *Cad. Saúde Colet*. 2016;24(1):92-98.
3. Costa AG, Ludermir AB. Transtornos mentais comuns e apoio social: estudo em comunidade rural da Zona da Mata de Pernambuco, Brasil. *Cad. Saúde Pública*. 2005;21(1):73-79.
4. Andrade LH, et al. Mental Disorders in Megacities: Findings from the São Paulo Megacity Mental Health Survey, Brazil. *Plos One*. 2012,v.7.
5. Santos EG, Siqueira MM. Prevalência dos transtornos mentais na população adulta brasileira: uma revisão sistemática de 1997 a 2009. *J Bras Psiquiatr*. 2010;59(3):238-246.
6. Harding TW, Arango MV, Baltazar J, Climent CE, Ibrahim HHA, Ladrado-Ignacio L, et al. Mental disorders in primary health care: a study of the frequency and diagnosis in four developing countries. *Psychol Med* 1980;10:231-42.
7. Santos KOB, Araújo TM, Pinho PS, Silva ACC. Avaliação de um instrumento de mensuração de morbidade psíquica: estudo de validação do Self-Reporting Questionnaire (SRQ-20). *Rev Baiana de Saúde Pública*. 2010;34(3):544-560.
8. Gonçalves DM, Stein AT, Kapczinski F. Avaliação de desempenho do Self-Reporting Questionnaire como instrumento de rastreamento psiquiátrico: um estudo comparativo com o Structured Clinical Interview for DSM-IV-TR. *Cad. Saúde Pública*. 2008;24(2):380-390.
9. Santos KOB, Araújo TM, Oliveira, NF. Estrutura fatorial e consistência interna do *Self-Reporting Questionnaire* (SRQ-20) em população urbana. *Cad. Saúde Pública*. 2009;25(1):214-222.
10. Gorenstein C, Wang YP, Hungerbühler I. Instrumentos de avaliação em saúde mental. Porto Alegre: Artmed, 2016.
11. Bauman, Z; tradução Medeiros, CA. *Vida líquida*. 2.ed. Rio de Janeiro: Zahar, 2009.
12. Reis ALPP, Fernandes SRP, Gomes AF. Estresse e Fatores Psicossociais. *Psicologia Ciência e Profissão*. 2010;30(4):712-725.
13. Mendes, AMB. Aspectos psicodinâmicos da relação homem-trabalho: as contribuições de C. Dejours. *Psicologia Ciência e Profissão*. 1995;15(1):34-38.

14. Dejours, C. A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho. 5 ed. São Paulo: Cortez-Oboré, 1992.