



**CENTRO UNIVERSITÁRIO UNIFAMETRO
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO**

MIRELE PAULO DE FREITAS

**PERCEPÇÃO DOS GESTORES DO SEGMENTO MODA PRAIA EM FORTALEZA
SOBRE A SAÚDE MENTAL NO TRABALHO**

**FORTALEZA
2021**

MIRELE PAULO DE FREITAS

PERCEPÇÃO DOS GESTORES DO SEGMENTO MODA PRAIA EM FORTALEZA
SOBRE A SAÚDE MENTAL NO TRABALHO

Artigo TCC apresentado ao Curso de Bacharel em Administração do Centro Universitário FAMETRO – UNIFAMETRO – como requisito para qualificação do Grau de Bacharel, sob a orientação da Prof.^a Olivia Lima Guerreiro de Alencar.

FORTALEZA

2021

PERCEPÇÃO DOS GESTORES DO SEGMENTO MODA PRAIA EM FORTALEZA
SOBRE A SAÚDE MENTAL NO TRABALHO

Artigo TCC apresentado no dia 08 de dezembro de 2021, como requisito para a obtenção do Grau de Bacharel em Administração do Centro Universitário FAMETRO– UNIFAMETRO – tendo sido aprovado pela banca examinadora composta pelos professores abaixo:

BANCA EXAMINADORA

Prof.^a Olívia Lima Guerreiro de Alencar
Orientador – Centro Universitário UNIFAMETRO

Prof.^a Thaís Vieira Nogueira Feitosa
Membro - Centro Universitário UNIFAMETRO

Prof.^a Regina Raquel Figueiras da Silva
Membro - Centro Universitário UNIFAMETRO

PERCEPÇÃO DOS GESTORES DO SEGMENTO MODA PRAIA EM FORTALEZA SOBRE A SAÚDE MENTAL NO TRABALHO

Aluna: Mirele Paulo de Freitas

Professora: Olivia Lima Guerreiro de Alencar

RESUMO

Ao se falar em transtornos mentais, é fundamental reconhecer que há vários sintomas que repercutem no ambiente de trabalho, sendo que os impactos podem ser positivos e/ou negativos. Positivo, porque eles trazem uma produção de conhecimento sobre assuntos psíquicos que muitas vezes eram ignorados no ambiente empresarial. Já os aspectos negativos estão relacionados ao desencadeamento de mudanças de comportamento do gestor, como: sentimento de desinteresse, estresse ocupacional, desgaste dos relacionamentos interpessoais. O presente estudo teve como objetivo geral: analisar a percepção dos gestores do segmento moda praia sobre saúde mental no trabalho. Metodologicamente, foi realizada uma pesquisa de caráter descritivo, com resultados tratados de maneira quantitativa, a partir da coleta de dados realizados, através de um questionário elaborado pelo *Google Forms* e aplicado através de um link enviado aos participantes pelo WhatsApp. Com o levantamento e análises das informações ao longo da pesquisa, foi possível concluir que apesar de os gestores do segmento moda praia do município de Fortaleza/CE usufruírem de um contexto de trabalho positivo, se faz necessário dar atenção aos aspectos psicossociais inerentes a este segmento a fim de evitar o desencadeamento de transtornos mentais.

Palavras-chave: Gestores. Moda Praia. Saúde Mental.

ABSTRACT

When talking about mental disorders, it is essential to recognize that there are several symptoms that affect the work environment, and the impacts can be positive and/or negative. Positive, because they bring a production of knowledge about psychic matters that were often ignored in the business environment. The negative aspects, on the other hand, are related to triggering changes in the manager's behavior, such as: feeling of disinterest, occupational stress, wear, and tear on interpersonal relationships. The present study had as general objective: to analyze the perception of managers in the beachwear segment about mental health at work. Methodologically, descriptive research was carried out, with results treated in a quantitative way, from the data collection carried out, through a questionnaire prepared by Google Forms and applied through a link sent to the participants by WhatsApp. With the survey and analysis of the information throughout the research, it was possible to conclude that although the managers of the beachwear segment in the city of Fortaleza/CE enjoy a positive work context, it is necessary to pay attention to the psychosocial aspects inherent to this segment to avoid the onset of mental disorders

Keywords: Managers. Beachwear. Mental Health.

1 INTRODUÇÃO

A partir da 1ª. Revolução industrial as organizações passaram a enfrentar desafios maiores no que se refere a gestão de pessoas. As características de alta mutabilidade do mercado, instabilidade e precariedade dos empregos, além das necessidades das novas gerações tem tornado a condução das pessoas cada vez mais complexa. Diante disso, a gestão das pessoas a partir dos anos 90, tem sido intensamente transformada através de novos modelos e práticas (SANTOS *et al.*, 2018).

Portanto, a gestão empresarial também tem sido extremamente impactada, pois os níveis estratégicos de gestão ganharam novos modelos e concepções. Senge *et al.* (2007) dentre outros, trouxeram a proposta da gestão empresarial mais estratégica, focada em aprendizagem e desenvolvimento de competências. Diante disso, considera-se que a tarefa de exercer a gestão empresarial vem se tornando cada vez mais complexa, inclusive no Brasil.

De acordo com o Art. 966, do Código Civil brasileiro, instituído no ano de 2002, empresário é aquele responsável por gerenciar e organizar economicamente a produção de bens e/ou serviços. Portanto, o empresário é alguém responsável pelo pleno funcionamento de todas as dimensões de seu negócio: estratégias, processos, produtos ou serviços e pessoas. Chiavenato (2021 p. 195) define o termo empresa como “organizações sociais que utilizam uma cadeia de recursos a fim de atingir determinados objetivos.”

A empresa é o local de trabalho, mas também representa o sonho de vida de muitas pessoas que decidiram abrir seu próprio negócio. Quando embarcam neste propósito, se deparam com sua complexidade e com as pressões que o mercado exerce sobre as empresas: qualidade, competência, resultados, eficiência, etc. (ALVES, 2011). Os empresários, ou mesmo os demais níveis de gestão, são expostos a um contexto de responsabilidades e desafios profissionais que muitas vezes influenciam na sua saúde mental. O estresse ocupacional tem sido crescente nas estatísticas das pesquisas realizadas no Brasil (NOAL; PASSOS; FREITAS, 2020).

Nos últimos anos, tem sido crescente o interesse do mundo corporativo sobre a Saúde mental. Saúde mental é o termo utilizado para nomear um nível de condição de vida, bem como, os níveis de assertividade em relação aos aspectos de saúde emocional ou a ausência de doença mental. Em uma percepção abrangente, saúde

mental inclui a aplicabilidade do indivíduo em apreciar a vida e buscar equilíbrio entre as atividades e os esforços para alcançar a força psicológica. A Organização Mundial da Saúde afirma que não existe uma definição clara e eficiente sobre saúde mental (SÁ, 2010).

A respeito da saúde mental no mundo contemporâneo nos séculos XX e XXI, algumas abordagens são feitas quanto ao contexto em que ela se insere, como por exemplo, os métodos de terapia eletroconvulsiva, a psicocirurgia e alguns tipos de psicofármacos que foram muito utilizados no começo dos tratamentos voltados para a saúde mental (VALLENTE, 2021).

O presente estudo irá tratar sobre a questão da saúde mental no segmento moda praia na cidade de Fortaleza/CE. Deste modo, o segmento moda praia pode ser definido como aquele que é voltado para produção de vestuários (biquínis, sungas, maiôs, etc.) e acessórios (óculos de sol, cangas, protetor solar, adereços, entre outros) que tem como público-alvo pessoas que costumam frequentar praias, piscinas e locais similares.

O Brasil tem principal referência mundial no âmbito de moda praia, devido a possuir 10.959 km de faixa litorânea, movimentando, em grande parte, a economia nacional. O Ceará ganha no ranking de maior produtor de peças de moda praia, pelo fato de possuir 600 km composto de praia, bem como, pelo grande investimento em indústrias têxteis (IPECE, 2021).

A cidade de Fortaleza é a capital do estado do Ceará e possui uma faixa litorânea de 25 km, configurando-se como uma das principais produtoras de moda praia do estado, sendo considerada referência empresarial e econômica para este setor (IPECE, 2021).

Este segmento respalda grande visibilidade no cenário internacional de moda, movimentando assim, a economia nacional. As praias cariocas, do Norte e Nordeste do país, são constantemente frequentadas por turistas, olheiros e estilistas de moda.

A pesquisa abordará o seguinte problema: De que maneira os gestores do segmento moda praia em Fortaleza percebem a saúde mental no trabalho? Para isso, definiu-se o seguinte objetivo geral: Analisar a percepção dos gestores do segmento moda praia sobre saúde mental no trabalho. Os objetivos específicos teóricos são: descrever os fatores que influenciam na saúde mental no trabalho e descrever as causas do estresse ocupacional. Como objetivo específico em empírico: identificar a percepção dos gestores do segmento moda praia sobre a saúde mental no trabalho.

O presente trabalho está estruturado em cinco seções. A primeira seção refere-se à introdução, onde foi realizada uma contextualização a respeito da relação entre trabalho e a saúde mental, bem como, foram apresentados a questão de estudo e os objetivos da pesquisa. A segunda seção está relacionada ao referencial teórico, sendo este dividido em três subtópicos sendo eles: saúde mental, bem-estar e trabalho; estresse ocupacional; desafios da gestão e saúde mental no trabalho.

Na terceira seção é apresentada a metodologia utilizada para a realização deste estudo de natureza quantitativa, do tipo analítica, que terá como fonte de produção de dados a pesquisa bibliográfica e a pesquisa de campo, sendo os dados obtidos submetidos à uma análise estatística. Na quarta seção serão apresentados os resultados da pesquisa o seu diálogo com a literatura. Por fim, a quinta seção possui a conclusão do estudo, seguido das referências e o anexo.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Esta seção tem como proposta descrever a relação entre a saúde mental e o trabalho. Para tanto, ele é constituído de 3 subtópicos sendo eles: Saúde mental, bem-estar e trabalho; estresse ocupacional; desafios da gestão e saúde mental no trabalho.

2.1. Saúde mental, e bem-estar no trabalho

De acordo com a Organização Mundial da Saúde (OMS), a saúde é um estado de bem-estar físico, mental e social, não agrega somente na ausência ou limitação da doença ou enfermidade (OMS, 1946). Diante do exposto, duas vertentes ganham respaldo. A primeira como objeto de discussão de saúde e saúde mental ou seja do parâmetro Biomédico e o da produção social da doença; e o segundo, um pouco mais complexo em relação a manifestação das doenças e seus aspectos sociais, econômicos, culturais e ambientais (GAINO *et al.*, 2018).

Segundo Gomide Júnior, Silvestre e Oliveira (2015), para se ter um parâmetro de relações saudáveis e crescimento pessoal, é necessário se ter um propósito de vida, a fim de que os indivíduos possam se sentir confiantes e instigados a se aventurar no mundo e atender a todas as necessidades, tendo a sensação de dirigir suas ações de acordo com seus padrões internos. Dessa forma, os autores afirmam

que indivíduos psicologicamente saudáveis tendem a gostar, na maioria das vezes, mais de si mesmos.

Sobrinho e Porto (2012) ao definirem bem-estar no trabalho, colocam que este pode ser considerado como a satisfação, o envolvimento e o comprometimento organizacional afetivo, que os indivíduos desenvolvem no ambiente de trabalho. Siqueira, Orengo e Peiró (2014, p.41) compreendem o envolvimento com o trabalho como um “estado de fluxo”, ou seja, para eles:

Qualquer atividade pode levar o indivíduo a um estado de fluxo se ela (a atividade) atender a três condições: Existir uma meta a ser alcançada por meio das atividades; os desafios impostos pelas atividades serem vencidos pelas habilidades do indivíduo; haver feedback oferecido pelas próprias atividades realizadas.

De acordo com Valente (2021) atualmente com a prevalência dos altos índices de prescrição de medicações psicofarmacológicas, nota-se um novo processo de renovação nos tratamentos da saúde mental acontecendo, ou seja, cada vez mais tem-se procurado métodos alternativos para o tratamento de doenças provenientes de transtornos mentais, como, por exemplo, a yoga, a meditação e outras formas de terapias como a música e a arte que procuram focar no bem-estar dos indivíduos.

No que diz respeito à saúde mental relacionada ao trabalho, de acordo com Seligmann-Silva *et al.* (2010), a precariedade do trabalho contemporâneo pode ser vista como uma das causas dos transtornos mentais.

2.2. Estresse ocupacional

Para Sadir, Bignotto e Lipp (2010) o *stress* é uma reação do organismo que ocorre frente a diversas situações que exijam dele algum esforço mental, sendo alguma delas adaptações além do seu limite. Modernamente alguns estudos sobre o *stress* revelam que ele não está ligado somente a fatores no corpo e na mente humana, mas também suas implicações para a qualidade de vida da sociedade. O *stress* pode afetar a saúde, a qualidade de vida e a sensação de bem-estar como um todo.

O *stress* ocupacional tem recebido muita atenção de pesquisadores e também de instituições governamentais. As empresas podem tentar

combater o stress por meio de metas realistas, melhoria do ambiente do trabalho e da comunicação, aumento do envolvimento dos funcionários nas decisões, implantação de programas de bem-estar, diminuição de ruídos no local de trabalho, reconhecimento e recompensa aos colaboradores e redução de conflitos pessoais (SADIR; BIGNOTTO; LIPP, 2010, p. 74).

De acordo com Tanure *et al.* (2015), é comum que pessoas que se encontram com uma grande carga de estresse desencadeiam alterações comportamentais, sendo que, o uso de drogas, de álcool ou até mesmo comportamentos contraproducentes podem provocar tais alterações.

Os autores ainda colocam que o estresse pode ser classificado como agudo ou crônico, dependendo das respostas que as pessoas dão diante de determinados incidentes. Assim, o estresse agudo é aquele que ocorre ao se deparar diante de uma situação crítica específica como um acidente de carro. Já o estresse crônico é aquele em que devido a ocorrência de pequenos fatores estressantes cotidianos vão se acumulando, causando um processo contínuo de estresse. Quando esse estresse crônico ocorre no ambiente de trabalho pode vir a ocasionar, com o passar do tempo, o processo de *Burnout*.

2.3. Desafios da gestão e saúde mental no trabalho

No campo do trabalho, transcorrem enfermidades advindas do estresse, pressões profissionais e financeiras, além do assédio moral, todas essas situações constrangedoras presentes ou estimuladas dentro do ambiente de trabalho. No Brasil, pesquisas recentes têm mostrado que os transtornos mentais associados ao trabalho têm sido apontados como um dos principais fatores para o afastamento dos empregados.

No ano de 2017, a Coordenação Geral de Monitoramento dos Benefícios por Incapacidade publicou o 1º Boletim Quadrimestral sobre Benefícios por Incapacidade, intitulado Adoecimento Mental e Trabalho entre os anos de 2012 e 2016. A partir deste Boletim constatou-se que os transtornos mentais e comportamentais foram apontados como o terceiro maior motivo para afastamento do trabalho, sendo que os principais transtornos mentais e comportamentais apresentados foram depressão (41,15%), transtornos ansiosos (17,90%), transtorno afetivo bipolar (7,97%) e transtornos relacionados ao uso de substâncias psicoativas (15,01%) (BRASIL, 2017).

Pereira (2018) coloca que o ambiente de trabalho seguro e sadio é configurado como direito humano de qualquer trabalhador, elemento de importância para realização do estado de bem-estar, devendo ser instituído para produzir efeitos positivos no ambiente organizacional. Analisar esse parâmetro é crucial para o direito da saúde mental e bem-estar do trabalhador. É no âmbito do ambiente de trabalho que se analisam, por sua vez, fatores imprescindíveis que acometem trabalhadores aos riscos psicossociais.

Martins e Mendes (2012), ao falarem do comportamento do corpo dos trabalhadores que se encontram em sofrimento no ambiente de trabalho, colocam que os acontecimentos vivenciados dessa forma, durante o período do expediente, afetam diretamente o emocional deste trabalhador, fazendo com que o fato ocorrido se concretize na mente deste como uma memória negativa. Para tanto, a fim de erradicar esses desconfortos causados no ambiente de trabalho, as autoras sugerem que, por meio de um profissional da saúde (psiquiatra ou psicólogo), estas memórias negativas sejam trabalhadas a partir de uma narrativa histórica que os façam testemunhar novamente os fatos ocorridos por uma outra perspectiva em que sejam geradas memórias positivas naqueles que sofreram.

Contudo, grande parte dos estudos apontam a questão da saúde mental no trabalho relacionada aos funcionários, sendo poucos os estudos que tratam desta questão em relação aos empresários ou gestores. Um estudo realizado por Tanure *et al.* (2015) constata que os executivos têm passado por momentos de transição dentro do mundo dos negócios, visto que com grande aumento do estresse questões como a previsibilidade e o controle da empresa, variáveis básicas para uma boa gestão, têm se tornado cada vez mais inalcançáveis. Dessa forma, devido a esse contexto de estresse, quase permanente, os gestores têm sido vítimas de transtornos mentais tanto quanto seus subordinados.

3 MÉTODO

Este é um estudo de natureza quantitativa, do tipo descritivo, que teve como fonte de produção de dados a pesquisa bibliográfica e a pesquisa de campo, sendo os dados obtidos submetidos à uma análise estatística simples.

Por pesquisa de natureza quantitativa se entende aquela que busca gerar dados que sejam mais precisos e confiáveis, permitindo que estes sejam analisados

estaticamente e analiticamente. Por pesquisa do tipo descritiva, pode-se defini-la como sendo aquela que tenta explicar de maneira aprofundada as informações contidas no contexto de um fenômeno (MARCONI; LAKATOS, 2018).

Como técnicas de coleta de dados, esta pesquisa se utilizou de dois tipos: a pesquisa bibliográfica, que consiste em um levantamento teórico a partir de livros e artigos acadêmicos que tratam a respeito da saúde mental no trabalho, visando fundamentar a pesquisa de campo (MARCONI; LAKATOS, 2018); o segundo tipo se trata, especificamente, da pesquisa de campo que utilizou uma escala reduzida composta por 15 itens, que foi adaptada do “Inventário sobre Trabalho e Risco de Adoecimento” (ITRA), criado pela Dra. Magnólia Mendes. A referida escala se encontra disponível no documento intitulado “Protocolo de atenção à saúde mental e trabalho” disponibilizado gratuitamente pela Secretaria de Saúde do Estado da Bahia (BAHIA, 2014). Tal escala foi enviada aos participantes do estudo por meio do *Google Forms*.

Este estudo tem como população os gestores do segmento de moda praia. Para tanto, a fim de compor a amostra deste estudo, foram convidados a participar 10 gestores deste segmento atuantes no município de Fortaleza-CE. Estes foram convidados via *WhatsApp*. Após os participantes confirmarem o aceite para participar do estudo, receberam um link para acesso ao questionário no *Google Forms*, que foi aplicado entre os dias 01 e 05 de novembro de 2021.

Os dados obtidos por meio do formulário foram trabalhados através de gráficos estatísticos elaborados automaticamente pela plataforma *Google Forms* e analisados pela própria autora. A escolha pela utilização destes gráficos se deu pelo baixo número de participantes no estudo, não sendo necessária a realização de uma análise estatística mais complexa.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

A partir dos dados obtidos foi possível identificar o perfil dos participantes do estudo (Quadro 1), bem como, questões relacionadas à percepção que os gestores do segmento moda praia de Fortaleza-CE tem sobre a saúde mental no trabalho.

Vale ressaltar, que a fim de preservar a identidade real dos participantes, estes serão denominados por meio de pseudônimos, de modo que cada participante possuísse a sigla GMP (Gestor Moda Praia) seguida de seu respectivo número de

entrega do formulário, por exemplo: GMP 1, correspondente ao primeiro gestor que entregou o formulário preenchido; GMP 2, correspondente ao segundo gestor que entregou o formulário preenchido; e assim por diante.

Quadro 1 – Perfil dos gestores do segmento moda praia de Fortaleza-CE

Participante	Gênero	Idade
GMP 1	Feminino	31-40 anos
GMP 2	Feminino	18-30 anos
GMP 3	Masculino	31-40 anos
GMP 4	Masculino	31-40 anos
GMP 5	Feminino	31-40 anos
GMP 6	Feminino	18-30 anos
GMP 7	Feminino	18-30 anos
GMP 8	Feminino	18-30 anos
GMP 9	Masculino	18-30 anos
GMP 10	Feminino	31-40 anos

Fonte: Elaborado pela autora (2021)

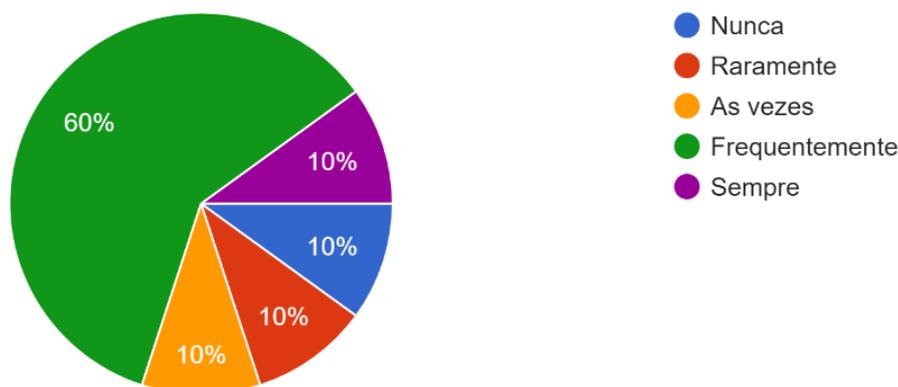
A partir do exposto no Quadro 1, no que diz respeito ao gênero dos participantes do estudo sete são do gênero feminino e três do gênero masculino. Em relação a idade destes participantes têm-se que: cinco tem entre 18-30 anos e os demais cinco tem entre 31-40 anos. Deste modo, é possível considerar que o perfil dos gestores do segmento moda praia no município de fortaleza é composto, em sua maioria, pelo gênero feminino e jovial, visto que todos os gestores possuem, no máximo, 40 anos.

Os resultados que serão apresentados a seguir dizem respeito, especificamente, à avaliação que os participantes do estudo têm acerca do contexto de trabalho a que estão inseridos, sendo possível relaciona-la a saúde mental destes gestores.

Vale ressaltar que os dados apresentados possuem cinco níveis de classificação: nunca, raramente, às vezes, frequentemente e sempre, sendo que para os itens que tenham uma conotação negativa (por exemplo: “o ritmo de trabalho excessivo”) os três primeiros níveis são considerados positivos e os dois últimos níveis são considerados negativos quando assinalados.

Assim, o Gráfico 1 versa a respeito do ritmo de trabalho excessivo.

Gráfico 1 – Ritmo de trabalho excessivo

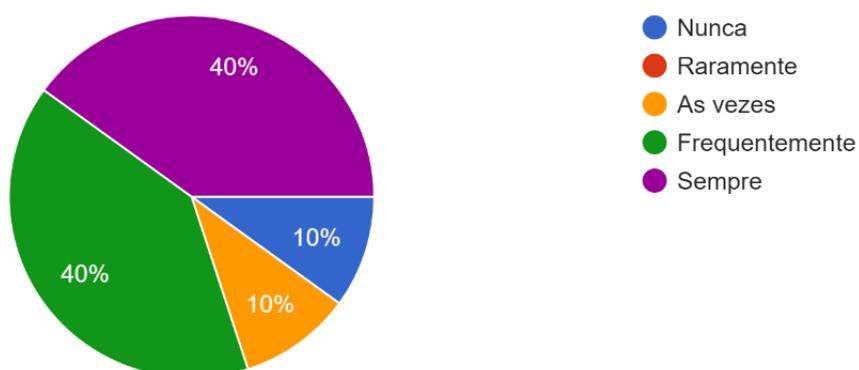


Fonte: Elaborado pela autora (2021)

A partir do Gráfico 1 é possível afirmar que os participantes, em sua maioria, consideram o ritmo de trabalho excessivo, visto que 60% (n = 6) deles apontaram que frequentemente o ritmo de trabalho é excessivo e 10% (n = 1) deles apontou que este ritmo de trabalho é sempre excessivo. Dessa forma, Moretto e Padilha (2020) colocam que esta sensação de ritmo excessivo de trabalho pode ser proveniente da carga de trabalho intensa que o cargo de gestor implica como: ter que lidar com conflitos e contradições, além de cargas de trabalho inesperada, fazendo com que se tenha a sensação de que sempre existe um trabalho a ser realizado e de que sempre se tem que tomar decisões urgentes o que pode afetar o equilíbrio de vida tanto profissional quanto pessoal.

No Gráfico 2 são apresentados os dados referentes à pressão para o cumprimento de tarefas dentro dos prazos.

Gráfico 2 – Tarefas cumpridas com pressão de prazos

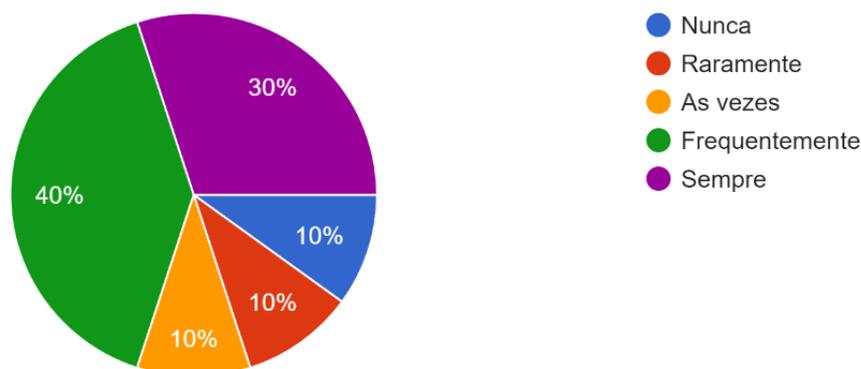


Fonte: Elaborado pela autora (2021)

Em relação ao cumprimento de tarefas dentro dos prazos a maioria dos participantes relata que frequentemente, 40% (n = 4) e sempre, 40% (n = 4) as realizam sob pressão, sendo que somente 10% (n = 1) deles, às vezes, se sente pressionado e 10% (n = 1) nunca se sente pressionado. Isso se deve, provavelmente, à ausência de uma margem de negociação entre a tarefa que foi prescrita e a tarefa real, fazendo com que o tempo que o gestor leva para realizar a tarefa real seja, na maioria das vezes, maior do que o tempo previsto para a realização da tarefa prescrita, gerando assim uma pressão excessiva para o cumprimento desta dentro do prazo (SCHIMIDT; ROTOLI, 2021). Vale considerar que os pesquisados são gestores do segmento varejista, extremamente dinâmico em sua relação com clientes e nível de competitividade com concorrentes, o que deve influenciar como pressão sobre a realização de tarefas e decisões em tempo ágil.

No Gráfico 3 são apresentados os dados referentes a forte cobrança por resultados a que os gestores do segmento moda praia são submetidos.

Gráfico 3 – Forte cobrança por resultados

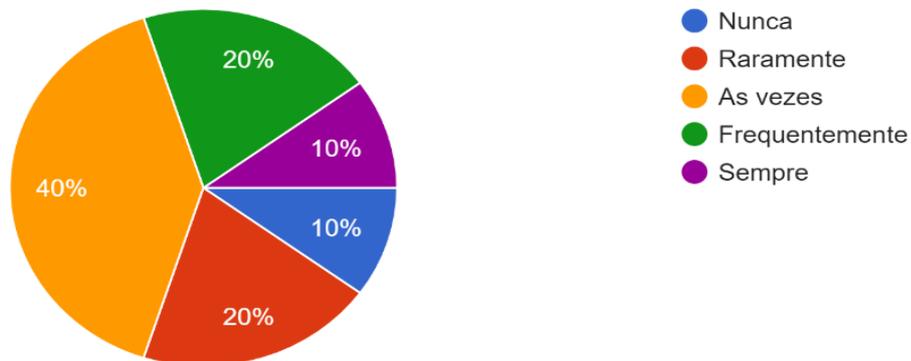


Fonte: Elaborado pela autora (2021)

Em relação a cobrança por resultados dentro do ambiente de trabalho, 40% (n = 4) frequentemente se sentem fortemente cobrados e 30% (n = 3) afirmam que sempre sentem essa forte cobrança. Na visão de Lima *et al.* (2020) tal cobrança pode se dar pela forte pressão exercida nos gestores para que estes, além de darem conta do trabalho em si, zelem pelo cargo que ocupam. Além disso, sobre a gestão pesa também a responsabilidade sobre os resultados obtidos pelas equipes e a sobrevivência do negócio.

O Gráfico 4 apresenta a existência de fiscalização do desempenho do trabalho realizado pelos gestores.

Gráfico 4 – Existe fiscalização do desempenho



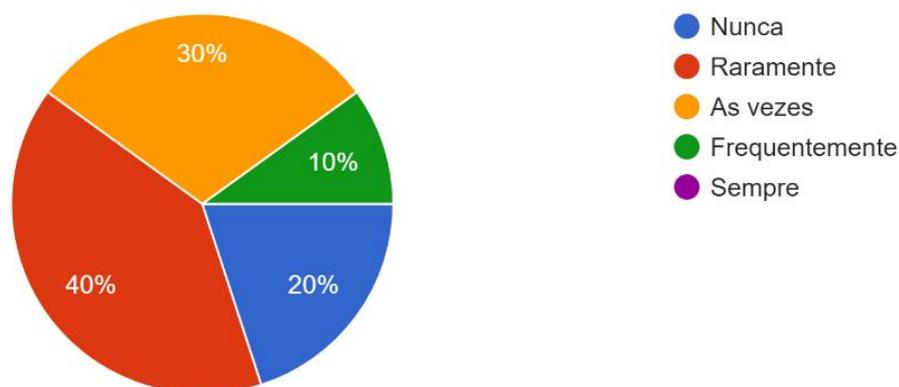
Fonte: Elaborado pela autora (2021)

No que diz respeito à existência de fiscalização do desempenho a maioria diz que as vezes esta fiscalização ocorre, 40% (n = 4) porém 20% 2 dos participantes relatam que frequentemente são fiscalizados e 10% 1 são sempre fiscalizados por desempenho. A fiscalização do desempenho, no âmbito empresarial, é necessária para que possa medir os resultados alcançados dentro da organização. O quadro identificado é de baixa fiscalização ou acompanhamento sobre o desempenho destes gestores. Este fator demonstra aspectos relevantes sobre a governança destes negócios, cuja gestão muitas vezes, é de perfil familiar.

Porém, tal fiscalização quando ocorre de maneira excessiva, como relatado pelos gestores do estudo, pode ocasionar desequilíbrio na estrutura profissional e pessoal (SENA, 2021).

No Gráfico 5 são apresentados os dados referentes a se os resultados esperados no trabalho pelos gestores estão fora da realidade.

Gráfico 5 – Os resultados esperados estão fora da realidade

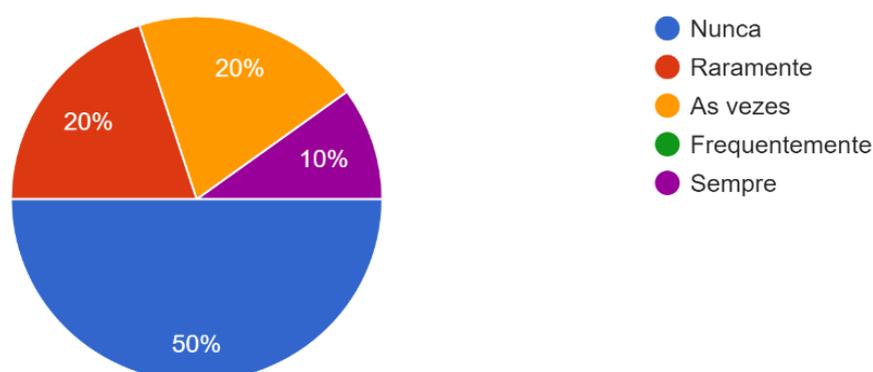


Fonte: Elaborado pela autora (2021)

Acerca de se os resultados esperados estão fora da realidade, a maioria dos participantes pontuou que raramente isso acontece, 40% (n = 4), 30% (n = 3) consideram que as vezes isso pode acontecer e 20% (n = 2) que isso nunca ocorreu, sendo que somente 10% (n = 1) considera que os resultados esperados estão fora da realidade frequentemente. Desse modo, o estudo realizado com os gestores do segmento moda praia se diferem de outros estudos, como o de Jardim (2014) e Cerutti (2010) que apontam que, respectivamente, a distinção do setor varejista e os modelos de gerência, são fatores que implicam na condução dos resultados esperados estarem sempre sofrendo alterações.

O Gráfico 6 traz os dados referentes ao aspecto físico do ambiente de trabalho.

Gráfico 6 – O ambiente físico é desconfortável



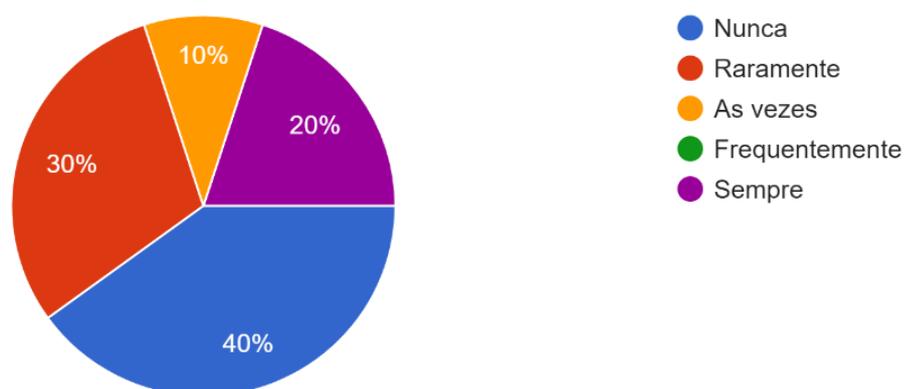
Fonte: Elaborado pela autora (2021)

Acerca do conforto do ambiente físico mais de 50% (n = 5) o consideram confortável, 20% (n = 2) consideram que raramente e, às vezes, este ambiente é desconfortável. Sendo que somente 10% (n = 1) consideram o ambiente físico de trabalho desconfortável. Dessa forma, a maior parte dos gestores considera que o ambiente físico de trabalho é confortável. Este fator demonstra a realidade do trabalho feito em ambiente de escritório, onde os respectivos pesquisados possuem autonomia de prover o que é necessário para a execução do seu próprio trabalho. Diverge da realidade de outros segmentos como o industrial, ou mesmo outros níveis hierárquicos, como o nível operacional, o qual depende diretamente da empatia de seus gestores para fornecimento das condições físicas mínimas necessárias.

Isto se dá, provavelmente, por um conjunto de fatores como motivação e qualidade de vida no trabalho, pois, às vezes, por mais que o ambiente físico seja confortável, se o clima organizacional não for bom o ambiente físico se torna irrelevante (CAZELATO; BRITO, 2017).

No Gráfico 7 são apresentados os dados referentes aos instrumentos de trabalho que os gestores tem em mãos para realizarem as tarefas laborais.

Gráfico 7 – Os instrumentos de trabalho são insuficientes para realizar as tarefas



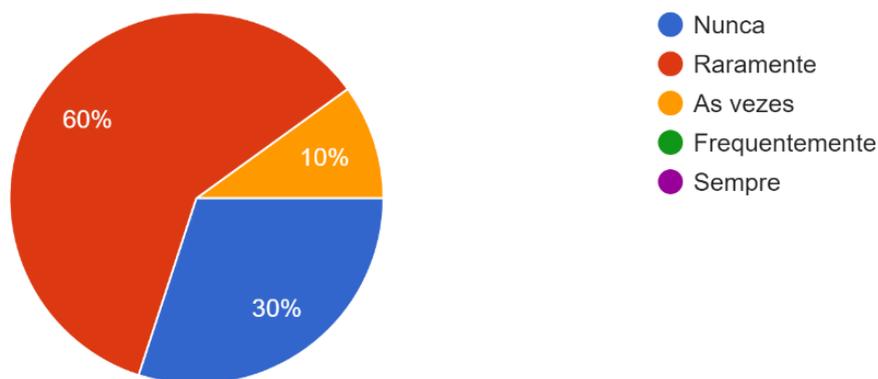
Fonte: Elaborado pela autora (2021)

Em relação aos instrumentos de trabalho serem suficientes para uma realização das tarefas 40% (n = 4) consideram que os instrumentos são suficientes, 30% (n = 3) consideram que raramente estes são insuficientes, 20% (n = 2) consideram que sempre são insuficientes e 10% (n = 1) que, às vezes, estes instrumentos de trabalho são insuficientes, sendo possível ponderar que a maioria dos

gestores participantes do estudo consideram que os instrumentos oferecidos para a realização do trabalho são suficientes. A respeito dessa temática, apesar de alguns estudos (WYSE *et al.*, 2019; OLIVEIRA; PEDRASA, 2019) abordarem essa questão em suas coletas de dados, esta não é desenvolvida no desenrolar destes.

No Gráfico 8 são apresentados os dados referentes à adequação do espaço físico para realização do trabalho.

Gráfico 8 – O espaço físico para realizar o trabalho é inadequado.

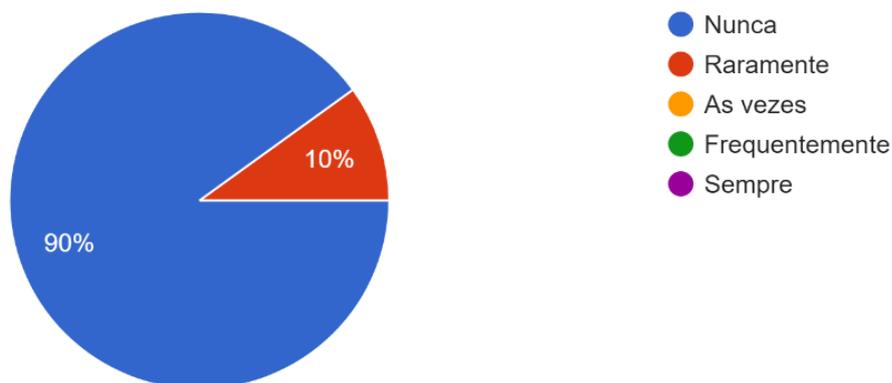


Fonte: Elaborado pela autora (2021)

Acerca de se o espaço físico é inadequado para realizar as tarefas 60% (n = 6) dos participantes consideram que raramente este espaço é inadequado, 30% (n = 3) consideram que o espaço para realização do trabalho nunca é inadequado e 10% (n = 1) consideram que o local de trabalho, às vezes, pode ser considerado inadequado. Tal resultado é positivo, visto que considerar que o espaço físico é adequado para realizar as tarefas deixa subentendido de que este está organizado de tal modo que auxilia os gestores no sucesso das atividades (CETNAROVSKI, 2013)

O Gráfico 9 traz informações a respeito de se as condições de trabalho oferecem risco à segurança dos gestores.

Gráfico 9 – As condições de trabalho oferecem risco à segurança dos gestores.

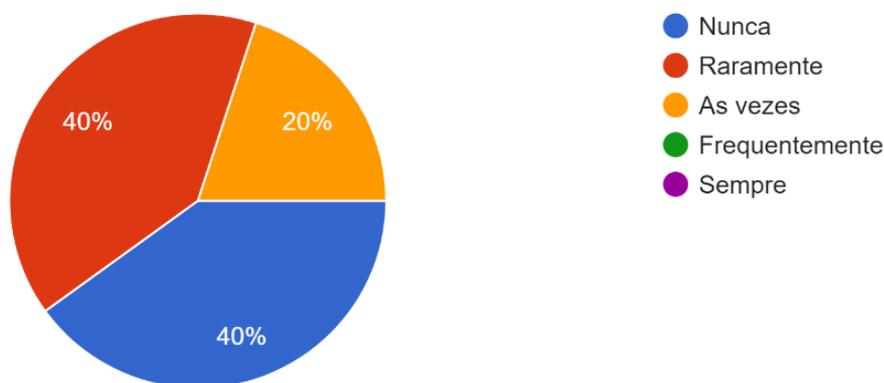


Fonte: Elaborado pela autora (2021)

No que diz respeito à existência de risco a segurança dos gestores no ambiente de trabalho 90% (n = 9) diz que isso nunca ocorreu e 10% (n = 1) relatam que raramente isso pode ocorrer. Isso se deve, provavelmente, ao fato de que o ambiente de trabalho ao qual estes gestores estão inseridos proporciona boas condições para realização do trabalho, como, por exemplo, boa remuneração e carga de trabalho estável, gerando qualidade de vida profissional e a sensação de segurança no ambiente de trabalho (COSTA, 2017).

Os dados referentes à insuficiência do material de consumo utilizado pelos gestores do segmento moda praia é apresentado no Gráfico 10.

Gráfico 10 – Material de consumo é insuficiente.



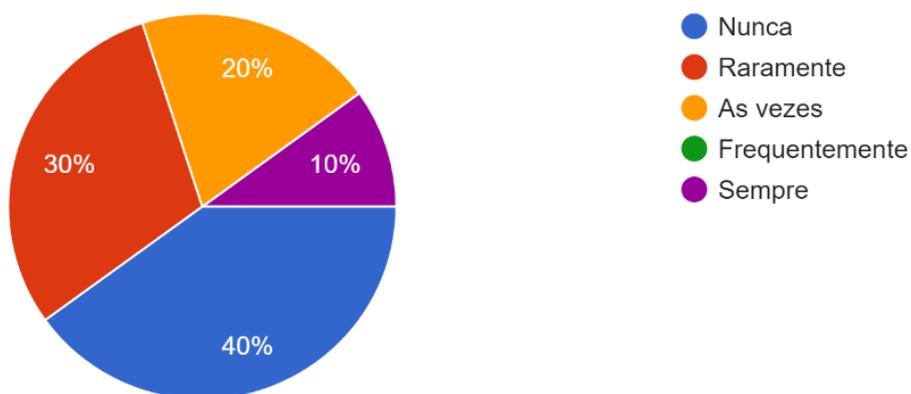
Fonte: Elaborado pela autora (2021)

Em relação ao material de consumo ser insuficiente, a maioria dos participantes relatam que estes são suficientes, sendo que: 40% (n = 4) afirmam que o material de consumo nunca é insuficiente, 40% (n = 4) que raramente é insuficiente e 20% (n = 2)

que, às vezes, é insuficiente. Estes dados revelam que as empresas dos gestores participantes possuem um nível de estoque médio (50% da quantidade máxima) ou estoque máximo (quantidade suficiente de produto até o próximo lote de reposição), sendo que tais materiais tem sua utilização limitada à dois anos (ANJOS, 2021; CEFET-MG, 2021).

No Gráfico 11 são apresentados dados sobre as tarefas não serem estabelecidas de maneira clara no ambiente de trabalho.

Gráfico 11 – As tarefas não estão claramente definidas.

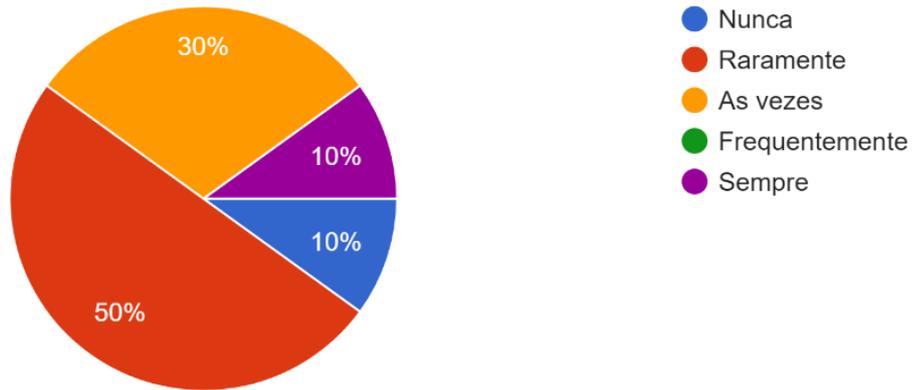


Fonte: Elaborado pela autora (2021)

Acerca do estabelecimento claro e definido das tarefas realizadas do ambiente de trabalho 40% (n = 4) dos participantes consideram que essas tarefas estão sempre bem estabelecidas, 30% (n = 3) colocam que raramente elas não estão claramente definidas, 20% (n = 2) colocam que as vezes essas tarefas não estão claramente definidas e 10% 1 relatam que sempre as tarefas não estão claramente definidas. Dessa forma, pode-se inferir que no ambiente de trabalho dos gestores do segmento moda praia participantes deste estudo, as tarefas, sejam elas individuais e/ou em equipe possuem um estabelecimento claro e definido, conforme aponta o estudo de Silva; Gomes e Alves (2017).

O gráfico 12 traz os dados referentes à autonomia que os gestores do segmento moda praia possuem para a realização do trabalho.

Gráfico 12 – A autonomia é inexistente.

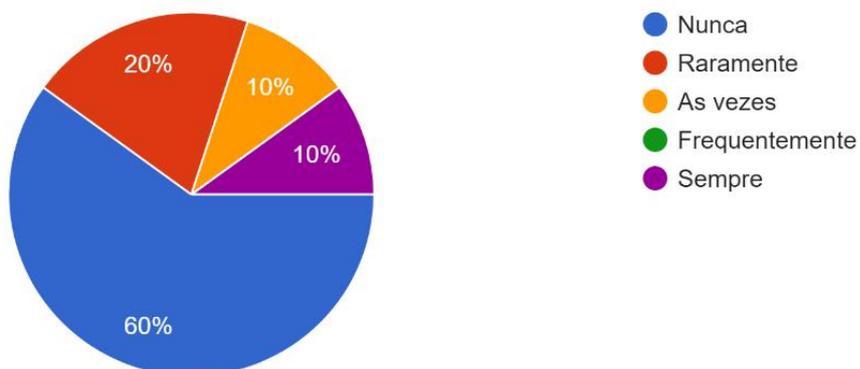


Fonte: Elaborado pela autora (2021)

Em relação a autonomia ser inexistente a maioria dos participantes discorda dessa afirmação, sendo 50% (n = 5) raramente, 30% (n = 3) às vezes e 10% (n = 1) nunca). Porém, 10% (n = 1) ainda consideram que esta autonomia é inexistente. Apesar de a grande maioria dos gestores participantes afirmar que possuem autonomia na realização do seu trabalho, é preocupante pensar neste participante que afirma não a possuir, pois segundo Moretto e Padilha (2020, p. 167) “a falta de autonomia pode gerar sensação de impotência diante do trabalho, provocando vivências de sofrimento”.

No Gráfico 13 são apresentados os dados a respeito de se a distribuição das tarefas dentro da empresa ocorre de maneira injusta.

Gráfico 13 – A distribuição das tarefas é injusta.

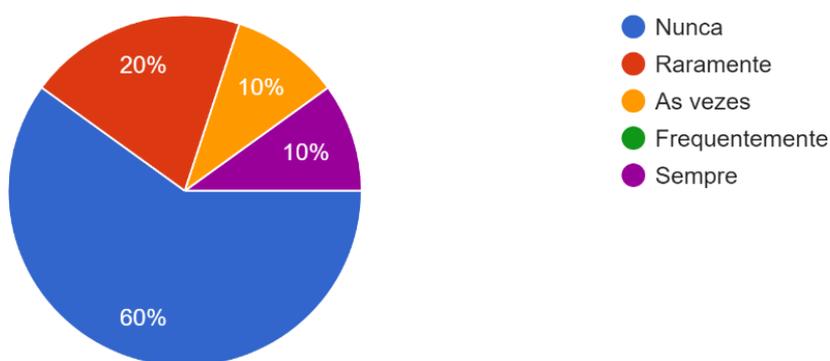


Fonte: Elaborado pela autora (2021)

Em relação a distribuição das tarefas ser injusta, 60% (n = 6) revelam que isso nunca aconteceu, 20% (n = 2) consideram que raramente isso ocorre e 10% (n = 1) consideram que isso às vezes pode ocorrer. Contudo, 10% (n = 1) consideram que sempre a distribuição das tarefas ocorre de maneira injusta. Assim, provavelmente, devido ao fato de as tarefas serem bem claras e definidas (como apontado pelo gráfico 11) a distribuição das tarefas tende a ocorrer de maneira mais justa. Contudo, este pode não ser o único fator que influencia na distribuição de tarefas, visto que, apesar de bem claras e definidas, podem ocorrer de maneira injusta. Assim, um outro fator que pode influenciar na justa distribuição de tarefas é a equidade em relação a esta distribuição, evitando assim que uns se sintam mais sobrecarregados do que outros (KLEIN, 2016).

No Gráfico 14 são apresentados os dados a respeito de se existem disputas profissionais no local de trabalho.

Gráfico 14 – Existem disputas profissionais no local de trabalho.

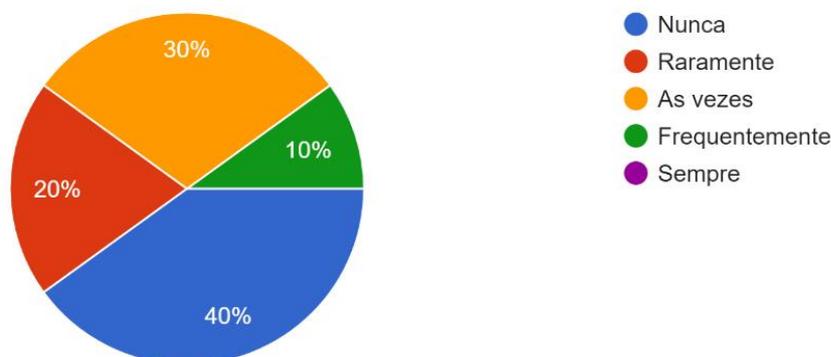


Fonte: Elaborado pela autora (2021)

Acerca da existência de disputas profissionais no ambiente de trabalho, 60% (n = 6) revelam que isso nunca aconteceu, 20% (n = 2) consideram que raramente isso ocorre e 10% (n = 1) consideram que isso às vezes pode ocorrer. Contudo, 10% (n = 1) consideram que sempre ocorrerá uma disputa no local de trabalho. Assim, a maioria dos gestores afirma ter uma boa relação profissional dentro do ambiente de trabalho. Tal afirmação é positiva, uma vez que uma das funções do gestor é a de mediar conflitos de interesses entre os trabalhadores, evitando assim, uma sobrecarga de estresse emocional desnecessária (MORETTO; PADILHA, 2020).

No Gráfico 15 são apresentados os dados referentes às dificuldades de comunicação entre chefia e subordinados.

Gráfico 15- Existem dificuldades na comunicação entre chefia e subordinados.



Fonte: Elaborado pela autora (2021)

Em relação à dificuldade de comunicação entre chefia e subordinados 40% (n = 4) consideram que isso nunca aconteceu, 30% (n = 3) relatam que, às vezes, isso ocorre, 20% (n = 2) consideram que raramente essa dificuldade de comunicação ocorre e 10% (n = 1) afirmam que frequentemente isso ocorre no ambiente de trabalho. Neste sentido, é possível afirmar que a maioria dos gestores participantes deste estudo não encontram dificuldades de comunicação entre a chefia e os subordinados o que é salutar, pois, de acordo com Shimizu e Carvalho Junior (2012), quando há falta de comunicação entre trabalhadores de mesmo nível hierárquico, ou não, pode ocorrer um problema grave dentro do ambiente empresarial, impedindo a integração e cooperação entre eles.

A partir do exposto, e retomando os valores dos cinco níveis de classificação citados anteriormente: nunca, raramente, às vezes, frequentemente e sempre (sendo que para os itens que tenham uma conotação negativa – por exemplo: “Existe forte cobrança por resultados” – os três primeiros níveis são considerados positivos e os dois últimos níveis são considerados negativos, quando assinalados) foi possível elaborar o seguinte quadro referente a como os gestores do segmento moda praia avaliam o contexto de trabalho em que estão inseridos, sendo este:

Quadro 1 – Avaliação do contexto de trabalho pelos gestores do segmento moda praia do município de Fortaleza/CE.

ITEM	1 (n)	2 (n)	3 (n)	4 (n)	5 (n)	P / N (%)
O ritmo de trabalho é excessivo	1	1	1	6	1	N 70
As tarefas são cumpridas com pressão de prazos	1	0	1	4	4	N 80
Existe forte cobrança por resultados	1	1	1	4	3	N 70
Existe fiscalização do desempenho	1	2	4	2	1	P 70
Os resultados esperados estão fora da realidade	2	4	3	1	0	P 90
O ambiente físico é desconfortável	5	2	2	0	1	P 90
Os instrumentos de trabalho são insuficientes para realizar as tarefas	4	3	1	0	2	P 80
O espaço físico para realizar o trabalho é inadequado	3	6	1	0	0	P 100
As condições de trabalho oferecem risco à segurança das pessoas	9	1	0	0	0	P 100
O material de consumo é insuficiente	4	4	2	0	0	P 100
As tarefas não estão claramente definidas	4	3	2	0	1	P 90
A autonomia é inexistente	1	5	3	0	1	P 90
A distribuição das tarefas é injusta	6	2	1	0	1	P 90
Existem dificuldades na comunicação entre chefia e subordinados	6	2	1	0	1	P 90
Existem disputas profissionais no local de trabalho	4	2	3	1	0	P 90

Legenda: 1 – Nunca; 2 – Raramente; 3 – Às Vezes; 4 – Frequentemente; 5 – Sempre; P – Positivo; N – Negativo; (%) – Porcentagem; n – número de respondentes.

Fonte: Elaborado pela autora (2021)

A partir do quadro acima foi possível considerar que grande parte dos gestores avaliaram o contexto de trabalho de maneira positiva, levando em consideração que estes não são fiscalizados quanto ao desempenho, os resultados esperados estão dentro da realidade, o ambiente físico é confortável, os instrumentos de trabalho são considerados suficientes para a realização de tarefas, o espaço físico para realizar o trabalho é adequado, as condições de trabalho não oferecem risco à segurança dos gestores, o material de consumo é suficiente, as tarefas estão claramente definidas, existe autonomia para realização do trabalho, a distribuição das tarefas ocorre de forma justa, não existe dificuldade na comunicação entre chefia e subordinados, bem como, não existe disputa profissional no local de trabalho. Contudo, três aspectos foram avaliados de maneira negativa pelos gestores participantes, sendo eles: o ritmo de trabalho foi considerado excessivo, as tarefas frequentemente são cumpridas com pressão de prazos e existe uma forte cobrança por resultados.

Dessa forma, apesar de os aspectos avaliativos serem em sua maioria positivos, os poucos aspectos negativos geram preocupação, visto que, estes dizem respeito especificamente a rotina estressante de trabalho a que os gestores estão submetidos, podendo vir a acarretar em futuro próximo uma piora na saúde mental relacionada ao trabalho.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A temática trabalhada ao longo da presente pesquisa demonstra a importância da atuação do gestor em relação à saúde mental no segmento moda praia. Expor conceitos, avaliar a opinião dos respondentes e que causas levam ao adoecimento mental no ambiente de trabalho são tarefas que devem ser esclarecidas à luz da ciência.

Dessa forma, os principais resultados deste estudo apontaram que, apesar de o contexto de trabalho ser avaliado, de modo geral, positivamente pelos gestores, a pouca parcela que foi avaliada negativamente merece atenção devido ao fato de estas serem relacionadas à aspectos psicossociais como rotina de trabalho excessiva, pressão para cumprimento de tarefas no prazo e forte cobrança por resultados, aspectos que, se continuarem sendo avaliados negativamente a longo prazo, podem vir a desencadear transtornos mentais relacionados ao trabalho.

Assim, é possível considerar que apesar de os gestores do segmento moda praia do município de Fortaleza/CE usufruírem de um contexto de trabalho positivo, se faz necessário dar atenção aos aspectos psicossociais inerentes a este segmento. Entretanto, devido ao curto espaço de tempo destinado para realização deste estudo, as pesquisadoras reconhecem a necessidade de se realizarem estudos mais aprofundados acerca dessa temática para a obtenção de dados mais significativos.

Aponta-se como limitação da pesquisa a pequena quantidade da amostra do estudo, visto que os gestores deste segmento são mais restritos. Sugere-se estudos mais aprofundados para obtenção de dados significativos e ampla atenção para questões sobre saúde mental no trabalho e bem-estar dos seus colaboradores.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, S. M. **Estratégias defensivas empregadas por chefias intermediárias de um Hospital Público Federal de Ensino**. 2020. 177 f. Dissertação (Mestrado Profissional em Gestão de Serviços de Saúde) – Escola de Enfermagem, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2020.

ALVES, A. R. **Empreendedorismo e inserção no Mundo do Trabalho**. Santa Maria: Colégio Técnico Industrial de Santa Maria, 2011.

ANJOS, M. **Gestão de Materiais**. Universidade Federal do Paraná. Disponível em: https://docs.ufpr.br/~monica.anjos/apostila/01_materiais.pdf. Acesso em: 03 dez. 2021.

BAHIA. Secretaria da Saúde do Estado da Bahia. **Protocolo de atenção à saúde mental e trabalho**. Salvador: DIVAST, 2014.

BRASIL. Ministério da Fazenda. **1º Boletim Quadrimestral sobre Benefícios por Incapacidade, 2017**. Adoecimento Mental e Trabalho – A concessão de benefício por incapacidade relacionados a transtornos mentais e comportamentais entre 2012 e 2016. Brasília, DF: Secretaria de Previdência, 2017.

BRASIL. Presidência da República. **Lei n ° 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. Brasília, DF: Presidência da República, 2002.

BRUN, L. G. **O adoecimento mental dos professores do ensino privado do Rio Grande do Sul**. 2018. 152 f. Tese (Doutorado em Psicologia Clínica) – Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Universidade do Vale do Rio dos Sinos, São Leopoldo, 2018.

CAZELATO, E.; BRITO, L. **Motivação no ambiente de trabalho: a importância da motivação profissional na busca de metas e resultados organizacionais**. 2017. 30 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração) – Curso de Administração, Instituto de Educação e Ensino Superior de Campinas, Campinas, 2017.

CENTRO FEDERAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA DE MINAS GERAIS. **1.Qual a diferença entre MATERIAL PERMANENTE e MATERIAL DE CONSUMO?** CEFET-MG. 12 nov. 2019. Disponível em: <https://www.slog.cefetmg.br/divisao-de-patrimonio-dipat/perguntas-frequentes/1-qual-a-diferenca-entre-material-permanente-e-material-de-consumo/>. Acesso em: 03 dez. 2021.

CERUTTI, S. L. **Composto Mercadológico Varejista: análise e proposição estratégica para a Patipé Calçados**. 2010. 105 f. Monografia (Graduação em Administração - Marketing) – Universidade do Vale do Itajaí, Balneário Camboriú, 2010.

CETNAROVSKI, F. G. **A influência do ambiente físico empresarial sobre a produtividade**. 2013. 65 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Tecnólogo em Comunicação Institucional) – Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2013.

CHIAVENATO, I. **Empreendedorismo: dando asas ao espírito** São Paulo: Atlas, 2021.

COSTA, I. L. S. S. **As condições de trabalho, os riscos gerais e os riscos psicossociais nos profissionais de saúde: um estudo no Polo de Valongo, do Centro Hospitalar São João do Porto.** 2017. 288 f. Dissertação (Mestre em Psicologia do Trabalho e das Organizações) – Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Universidade Fernando Pessoa, Porto-PT, 2017.

GAINO, L. V. et al. O conceito de saúde mental para profissionais de saúde: um estudo transversal e qualitativo. **Revista Eletrônica Saúde Mental Álcool e Drogas**, São Paulo, v. 14, n. 2, p. 108-116, jun./abr. 2018.

GOMIDE JÚNIOR, S.; SILVESTRIN, L. H. B.; OLIVEIRA, A. F. Bem-Estar no Trabalho: o Impacto das Satisfações com os Suportes Organizacionais e o Papel Mediador da Resiliência no Trabalho. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, Florianópolis, v. 15, n. 1, p. 19-29, jan. Mar 2015.

INSTITUTO DE PESQUISA E ESTRATÉGIA ECONÔMICA DO CEARÁ. **Fisiografia.** IPECE. Disponível em:
http://www2.ipece.ce.gov.br/publicacoes/ceara_em_numeros/2005/PDFs/1%20Fisiografia/1%20fisiografia.pdf. Acesso em: 03 dez. 2021.

JARDIM, C. R. **A importância da gestão de estoque no setor de varejo utilizada como ferramenta para tomada de decisão no suprimento.** 2014. 70 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Engenharia de Produção) – Curso de Engenharia de Produção, Universidade Federal do Pampa, Bagé, 2014.

KLEIN, J. R. **Qualidade de vida no trabalho em uma empresa localizada no Vale do Taquari.** 2016. 66 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração) – Curso de Administração, Universidade de Santa Cruz do Sul, Santa Cruz do Sul, 2016.

LIMA, A. K. C.; et al. A percepção dos gestores de uma Instituição de Ensino Superior sobre as competências necessárias ao exercício da gestão. In: CATAPAN, E. A. (Org.). **Gestão e negócios em perspectiva.** São José dos Pinhais, Brazilian Journals Editora, 2020.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Técnicas de Pesquisa.** 8 ed. São Paulo: Atlas, 2018.

MARTINS, S. R.; MENDES, A. M. Espaço coletivo de discussão: a clínica psicodinâmica do trabalho como ação de resistência. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, Florianópolis, v. 12, n. 2, p. 171-184, ago. 2012.

MORETTO, M. R. G.; PADILHA, V. Quem manda também sofre: um estudo sobre o sofrimento de gestores no trabalho. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, São Paulo, v. 23, n. 2, p. 157-174, 2020.

NOAL, D. S.; PASSOS, M. F. D.; FREITAS, C. M. (Org.). **Recomendações e orientações em saúde mental e atenção psicossocial na COVID-19**. Rio de Janeiro: FIOCRUZ, 2020

OLIVEIRA, M. M.; PEDRASA, D. F. Contexto de trabalho e satisfação profissional de enfermeiros que atuam na Estratégia Saúde da Família. **Saúde em Debate**, Rio de Janeiro, v. 43, n. 122, p. 765-779, jul./set. 2019.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. **Constituição da Organização Mundial da Saúde (OMS/WHO) – 1946**. Disponível em: <http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/OMS-Organiza%C3%A7%C3%A3o-Mundial-da-Sa%C3%BAde/constituicao-da-organizacao-mundial-da-saude-omswho.html> Acesso em: 05 out. 2021.

PEREIRA, A. S. **Meio ambiente do trabalho e o direito à saúde mental do trabalhador**: uma abordagem construtiva do meio ambiente do trabalho psicologicamente hígido a partir da relação entre os riscos psicossociais laborais e os transtornos mentais ocupacionais. São Paulo: DLTR, 2019.

SÁ, L. O. Saúde mental versus doença mental. In: SÁ, L. O. (Coord.). **Do Diagnóstico à Intervenção em Saúde Mental**: II Congresso Internacional da SPESM. Atravesses: SPESM, 2010.

SADIR, M. A.; BIGNOTTO, M. M.; LIPP, M. E. N. Stress e qualidade de vida: influência de algumas variáveis pessoais. **Paideia**, Ribeirão Preto, v. 20, n. 45, p. 73-81, jan.-abr. 2010.

SANTOS, B. P.; et al. Indústria 4.0: desafios e oportunidades. **Revista Produção e Desenvolvimento**, Rio de Janeiro, v.4, n.1, p.111-124, 2018.

SCHIMIDT, M. L. G.; ROTOLI, L. U. M. Percepções de trabalhadores readaptados sobre o contexto de trabalho e riscos psicossociais organizacionais. **Psicologia Revista**, São Paulo, volume 30, n. 1, 168-192, 2021.

SELIGMANN-SILVA, E. et al. O mundo contemporâneo do trabalho e a saúde mental do trabalhador. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 35, n. 122, p. 187-191, 2010.

SENGE, P.; et al. **Escolas que aprendem**: um guia da Quinta Disciplina para educadores, pais e todos que se interessam por educação. Porto Alegre: Artmed Editora, 2007.

SHIMIZU, H. E.; CARVALHO JUNIOR, D. A. O processo de trabalho na Estratégia Saúde da Família e suas repercussões no processo saúde-doença. **Ciência & Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 17, n. 9, p. 2405-2414, 2012.

SILVA, R. S.; GOMES, A. C. C.; ALVES, B. L. A percepção dos servidores acerca do contexto de trabalho no âmbito do Instituto Federal de Educação Ciência e Tecnologia da Paraíba. In: Encontro Brasileiro de Administração Pública, 4, 2017,

João Pessoa. **Anais** [...]. João Pessoa: Encontro Brasileiro de Administração Pública, p. 775-785, 2017.

SIQUEIRA, M. M. M.; ORENGO, V.; PEIRÓ, J. M. Bem-estar no trabalho. In: SIQUEIRA, M. M. M. (Org). **Novas medidas do comportamento organizacional**. Porto Alegre: Artmed, 2014. pp. 39-51.

SOBRINHO, F. R.; PORTO, J. B. Bem-Estar no Trabalho: um Estudo sobre suas Relações com Clima Social, Doping e Variáveis Demográficas. **RAC**, Rio de Janeiro, v. 16, n. 2, art. 5, p. 253-270, mar./abr. 2012.

TANURE, B. et al. O tipo psicológico dos altos executivos brasileiros e a percepção de estresse: onde os “fracos” não têm vez. **BASE - Revista de Administração e Contabilidade da UNISINOS**, São Leopoldo v. 12, n. 1, p. 40-51, 2015.

VALLENTE, P. **8 Terapias Alternativas do SUS com o poder de mudar sua saúde mental**. Disponível em: <https://blog.cenatcursos.com.br/8-terapias-alternativas-do-sus-com-o-poder-de-mudar-sua-saude-mental/>. Acesso em: 27 set. 2021.

WYSE, E. C.; et al. Relação entre Contexto Organizacional e Satisfação no Trabalho: um estudo realizado com os Colaboradores de um Hospital Universitário. In: Encontro da ANPAD, 43, 2019, São Paulo. **Anais** [...]. São Paulo: Encontro da ANPAD, 2019.

ANEXO A – Escala Reduzida de Avaliação do Contexto do Trabalho (ERACT)

Leia os itens abaixo e escolha a alternativa que melhor corresponde à avaliação que você faz do seu contexto de trabalho

1 Nunca	2 Raramente	3 Às vezes	4 Frequentemente	5 Sempre
O ritmo de trabalho é excessivo				
As tarefas são cumpridas com pressão de prazos				
Existe forte cobrança por resultados				
Existe fiscalização do desempenho				
Os resultados esperados estão fora da realidade				
O ambiente físico é desconfortável				
Os instrumentos de trabalho são insuficientes para realizar as tarefas				
O espaço físico para realizar o trabalho é inadequado				
As condições de trabalho oferecem risco à segurança das pessoas				
O material de consumo é insuficiente				
As tarefas não estão claramente definidas				
A autonomia é inexistente				
A distribuição das tarefas é injusta				
Existem dificuldades na comunicação entre chefia e subordinados				
Existem disputas profissionais no local de trabalho				