



A SAÚDE NO TRABALHO E AS CONDIÇÕES ORGANIZACIONAIS: Análises fatoriais exploratórias e confirmatórias

Paulo Cesar Porto-Martins¹
Pedro Guilherme Basso Machado²

RESUMO

A atividade laboral possui grande importância na vida humana e é um fator contínuo e dinâmico. O presente estudo avalia indicadores positivos e negativos referentes à saúde no contexto profissional e discute as repercussões de aspectos organizacionais na vida do trabalhador e, de forma geral, da sociedade. Foi utilizado o Inventário de Síndrome de Burnout-*ISB* de Benevides-Pereira (2007) em uma amostra de 701 profissionais de distintas ocupações. Os métodos de análises foram descritivos, exploratórios e confirmatórios. As escalas utilizadas, Condições Organizacionais Positivas e Negativas, apresentaram resultados psicométricos adequados e coerentes com o pressuposto teórico. Evidencia-se a necessidade de maiores investigações utilizando o *ISB* assim como estudos que priorizem a saúde do trabalhador, pois é um núcleo temático que envolve distintas contingências sociais, individuais e históricas.

Palavras-Chaves: Saúde; Condições Organizacionais; Análise Fatorial Confirmatória.

ABSTRACT

The labor activity has great importance in human life, it is a dynamic and continuous factor. This study evaluates positive and negative health related indicators in a professional context and discusses the organizational conditions impact on the worker lives, and society in general. It was used the Burnout Syndrome Inventory-*ISB*, Benevides-Pereira (2007) in a sample of 701 multi occupational professionals. The analysis methods were descriptive, exploratory and confirmatory. The scales, Positive and Negative Organizational Conditions, showed adequate psychometric results and consistent with the theoretical assumption. There is a need for further investigation using the *ISB* as well as studies that prioritizes the health of workers. It is a core theme that involves different social, individual and historical contingencies.

Key-words: Work; Health; Organizational Conditions; Confirmatory Factorial Analysis.

¹ Doutorando em Psicologia pela Universidad Autónoma de Madrid, Professor PUCPR. paulocpmar@gmail.com

² Doutor em Psicologia pela Universidad Autónoma de Madrid, Professor UniBrasil. pgbmachado@hotmail.com

1. INTRODUÇÃO

A atividade laboral possui grande importância na vida humana e é um fator contínuo e dinâmico independente de qual seja a época, cultura ou local analisado. Atualmente, as condições laborais são distintas de outras épocas e se caracterizam pelo crescimento do setor de serviços e o desenvolvimento da tecnologia no trabalho (GIL-MONTE; MORENO-JIMÉNEZ, 2007; SALANOVA; SCHAUFELI, 2009).

O próprio sentido da palavra trabalho passou por modificações no curso da história, existindo diferentes conotações, tanto positivas como negativas, mesmo porque a atividade profissional pode ser tanto uma fonte de satisfação como de angústia (BENEVIDES-PEREIRA, 2010; YAEGASHI et al., 2007). Importante, mais que estudar apenas aspectos negativos, é contemplar os fatores positivos e negativos inerentes às condições laborais (GIL-MONTE, 2005).

As condições e as relações laborais afetam tanto o estado físico como o psíquico e social das pessoas, que são as mesmas dentro e fora do trabalho (DEJOURS, 1992, 2004). Pode-se afirmar que o trabalho envolve processos sócio-históricos e não pode ser dissociado da saúde, pois também se compreende a saúde como um reflexo das condições de trabalho assim como da vida em geral (NERI; SOARES; SOARES, 2005; GIL-MONTE, 2005).

Desde o século passado, se compreende a saúde não somente como a ausência de enfermidades, mas como o “estado de bem estar total que inclui o bem estar físico, mental e social, e não como a mera ausência de enfermidade ou transtornos” (ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE, 1946, p.1). Todavia esta definição é mais uma direção que propriamente uma realidade (NUNES, 2003).

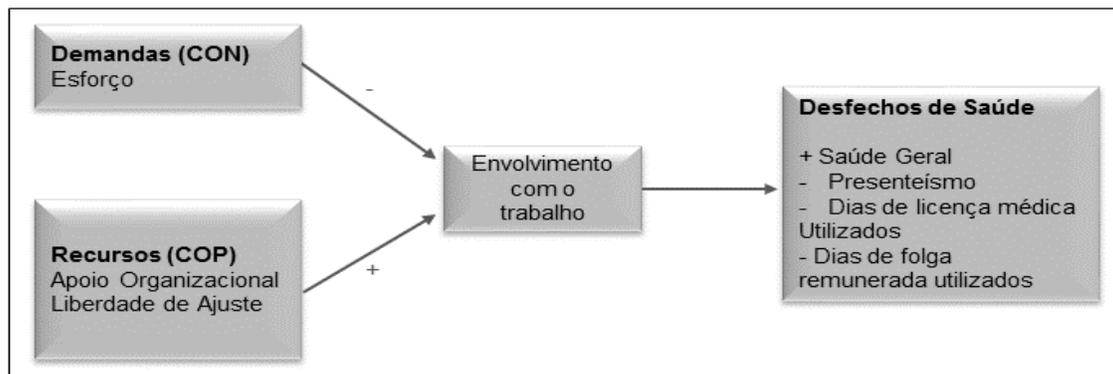
Relacionando trabalho, saúde e aspectos organizacionais, Demerouti et al. (2001) propuseram um modelo heurístico de Recursos e Demandas Laborais (RDL) que são características gerais do trabalho, as quais se relacionam com indicadores de saúde e enfermidade laboral, como a síndrome de *burnout* e o *engagement* no trabalho (LEITER et al., 2011; MACHADO; PORTO-MARTINS, 2013).

De forma objetiva, os autores Bakker et al. (2003); Hakanen et al. (2008); Leiter et al. (2011) consideram que os recursos fomentam a motivação, condições e resultados organizacionais positivos e as demandas, os negativos. Este modelo propõe que as demandas (condições organizacionais negativas — CON) são compreendidas como aspectos físicos, sociais, organizacionais e psicológicos do trabalho que requerem esforços físicos ou mentais associados com custos fisiológicos e psicológicos, exemplos: sobrecarga laboral, pressão e controle do tempo, presença de estímulos estressores. Cabe destacar que as demandas estão associadas a fatores negativos à saúde dos trabalhadores como a síndrome de *burnout* e a depressão (BAKKER et al, 2003; BAKKER et al, 2007; DEMEROUTI et al, 2001; LEITER et al, 2011; PRIETO et al, 2008; SCHAUFELI; BAKKER, 2004).

Em contra partida, os recursos laborais (condições organizacionais positivas — COP) se referem a aspectos físicos, sociais, organizacionais e psicológicos do trabalho que podem ser funcionais na realização de objetivos, redução das demandas e estímulo do bem estar, motivação e desenvolvimento pessoal, exemplo: autonomia, apoio social no trabalho, *feedback* de desempenho, desenvolvimento e crescimento profissional (BAKKER et al., 2003; BAKKER et al., 2007; BAKKER; LEITER, 2010; DEMEROUTI et al., 2001; MORENO-JIMÉNEZ et al., 2010; PRIETO et al., 2008; SCHAUFELI; TARIS, 2013; SCHAUFELI; BAKKER, 2004; TETRICK; HAIMANN, 2013), inclusive diminuindo as demandas, riscos laborais e psicossociais (BAKKER et al., 2003; LEITER et al., 2011).

Em síntese, tem-se que a redução das CON e incremento das COP aumentam o envolvimento laboral e o *engagement* no trabalho assim como consequências positivas tanto para o indivíduo como para a organização (MACHADO; PORTO-MARTINS, 2013), assim como descrito na Figura 1:

Figura 1: Recursos e Demandas Organizacionais.



Fonte: Tetrick e Haimann (2013, p.29).

2. METODOLOGIA

O método utilizado foi empírico, transversal, exploratório, descritivo e *ex post facto*. O instrumento utilizado para elaboração do presente estudo foi o Inventário de Síndrome de Burnout-ISB (BENEVIDES-PEREIRA, 2007).

O ISB, ainda que com carência de publicações, indica possuir qualidades psicométricas adequadas como por exemplo alfa de Cronbach superior a 0,70 (BENEVIDES-PEREIRA, 2010; MACHADO; BENEVIDES-PEREIRA, 2012; MACHADO; PORTO-MARTINS, 2013; PORTO-MARTINS; BENEVIDES-PEREIRA,2009).

O ISB é formado por duas partes, a primeira é dedicada às Condições Organizacionais — CO (Positivas — COP, e Negativas — CON) e a segunda parte contendo as dimensões diretamente ligadas ao *burnout* (Exaustão Emocional, Distanciamento Emocional, Desumanização e Realização Profissional). Neste estudo será avaliada a primeira parte do ISB referente exclusivamente às condições organizacionais, descritas a seguir.

Condições Organizacionais Positivas (COP) — 8 itens — esta escala estima as condições da organização que são consideradas saudáveis, que proporcionam recursos aos trabalhadores, ou seja, fatores associados a indicadores de enfermidade laboral. Como exemplo de item: *Sinto que efetivamente pertenço a uma equipe de trabalho / Tenho pleno apoio por parte de meus superiores.*

Condições Organizacionais Negativas (CON) — 8 itens — nesta escala se valora os fatores organizacionais insalubres, as demandas que propiciam o desenvolvimento de aspectos negativos da saúde no trabalho, propiciando o estresse e a síndrome de *burnout*. Como exemplo: *Não há pausa para refletir no trabalho, pois não há tempo para isso. / A burocracia toma grande parte do meu tempo no trabalho.*

Os itens são respondidos em uma escala tipo Likert que varia entre “0” que significa “nunca” e “4” que significa “muito frequentemente”.

2.1 Aspectos éticos

Este projeto foi submetido e aprovado pelo comitê de ética e pesquisa de uma instituição de nível superior. Todos os participantes assinaram o termo livre e esclarecido, bem como foram realizadas as devidas devolutivas para os membros envolvidos.

A pesquisa também respeitou os 35 princípios éticos da Declaração de Helsinki da *World Medical Association* (2008), assim como as Resoluções 196/96 e 251/97 do Conselho Nacional de Saúde — Ministério da Saúde.

2.2 Procedimentos e Análises

Foram aferidas as propriedades psicométricas das escalas CON e COP, índices de médias, desvios padrão, correlação e covariância, Alpha de Cronbach, análises fatoriais exploratórias (teste Kaiser Meyer Olkin e Bartlett), confirmatórias (AGFI: índice de ajuste do modelo; CFI: índice de ajuste comparativo; RMSEA: erro quadrático médio de aproximação; CMIN/DF: qui-quadrado/graus de liberdade) e regressões. Para tanto, foram utilizados os aplicativos SPSS versão 21 e AMOS versão 21.

3. RESULTADOS

A amostra contemplou mais de 12 categorias profissionais tendo N total de 701 trabalhadores. Ao que se refere às características sociodemográficas da amostra, os participantes apresentaram um tempo médio na organização superior

a 2 anos (68,9% / N= 483). Ainda 56,92% (N=399) tinham nível de pós-graduação e eram oriundos de todas as regiões demográficas do estado do Paraná.

Referente aos resultados descritivos e exploratórios do ISB, estes são descritos na Tabela 1.

Tabela 1: Resultados descritivos e exploratórios do ISB-Parte I.

Dimensão	Média	Desvio Padrão	Kaiser Meyer Olkin	Bartlett	α	Alto %	Moderado %	Reduzido %
COP	22,61	12,61	,898	,000	0,93	33,2 (N=233)	33,7 (N=236)	33,1 (N=232)
CON	7,30	4,51	,862	,000	0,75	34,8 (N=244)	42,9 (N=301)	22,3 (N=156)

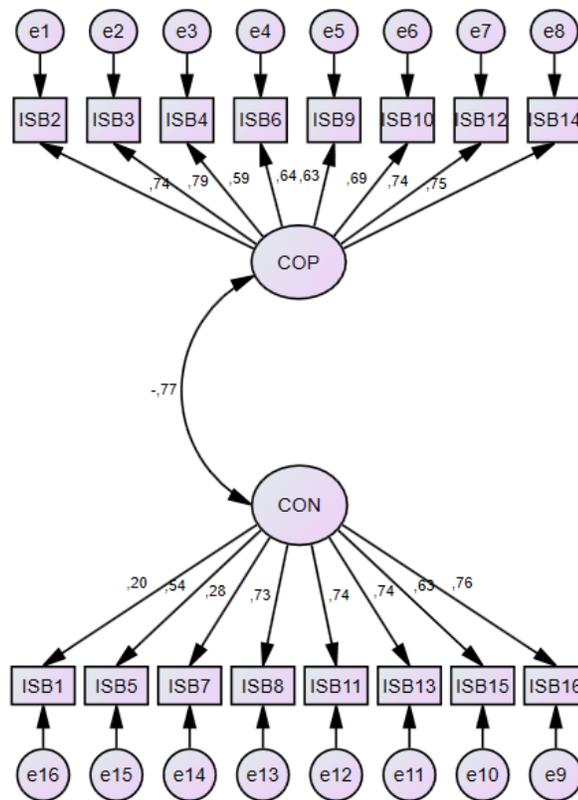
Nota: COP = Condições organizacionais positivas / CON = Condições organizacionais negativas / -- = não contém dados.

De acordo com os resultados da Tabela 1, evidencia-se que os índices mostraram boa qualidade psicométrica: alpha de Cronbach e KMO maior que ,70, índice de Bartlett significativo (MAROCO e GARCIA-MARQUES, 2006; TABACHNICK e FIDELL, 2001). Ainda, a Tabela 1 aponta os resultados de prevalência para COP, que estão distribuídos entre os níveis reduzido, moderado e alto (aproximadamente 33% para cada grau). Já para as CON, percebe-se maior prevalência de trabalhadores no nível moderado (42,9% / N= 301). Ou seja, há uma distribuição heterogênea sobre as condições organizacionais positivas e maior percepção de nível moderado de aspectos negativos associados ao trabalho.

Com relação às análises fatoriais confirmatórias, para o modelo recursivo das Condições Organizacionais COP ↔ CON, os índices de ajustamento foram considerados adequados por Hair et al. (2010), Byrne (2010) e Pimentel et al. (2005), mesmo sem a utilização de índices de ajustes e correções de modelos (covariância entre os erros residuais), sendo os índices: AGFI= ,860 / CFI= ,897 /

RMSEA= ,083 / CMIN/GL= 5,777. Referente às regressões (índices betas) dos itens frente as suas respectivas dimensões, os valores foram todos positivos e em sua maioria superiores ao parâmetro de ,40 (GOMES et al., 2012). Oscilaram entre ,59 e ,79 para COP e ,20 e ,76 para CON, conforme ilustra a figura 2, denotando que os itens são partes constitutivas de suas escalas.

Figura 2: Modelo Recursivo de CON e COP.



Fonte: Elaborado pelos autores.

Mantendo o padrão da correlação de Pearson, a correlação estandardizada foi de -,767 conforme exposto na figura e com covariância estimada de -,492 evidenciando a relação negativa e significativa entre COP e CON.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os resultados apresentados denotam qualidade psicométrica das escalas e coerência com o pressuposto teórico, em que no trabalho existem tanto

demandas como recursos laborais, ambos concomitantes e negativamente associados.

Cabe destacar que ainda é muito recente o foco na saúde laboral como um objetivo quando se compara com os séculos de negligência com que se tratou a saúde do trabalhador. É possível afirmar que predominou na saúde do trabalho o modelo médico tradicional em que o foco era a enfermidade e a nosologia e não a saúde e bem estar (PENA et al., 2011; PRIETO-URSÚA, 2006; SELIGMAN; CSIKSZENTMIHALYI, 2000; VERA, 2006)

Na presente pesquisa, contemplaram-se aspectos que interferem na saúde do trabalhador independentemente da atividade, empresa e/ou organização do trabalho. As Condições Organizacionais, aferidas pelo ISB, são um recorte de um processo maior que abrange as demandas e os recursos. Estes indicadores, mesmo com índices adequados, são fatores que devem ser vistos como ferramentas auxiliares na compreensão da complexidade das Condições Organizacionais (Demandas e Recursos), uma vez que estes fenômenos abarcam uma realidade maior, pois envolvem questões educacionais, salutaras, culturais, sociais, comunitárias, organizacionais, entre outras variáveis presentes no contexto em que os trabalhadores estão inseridos.

A ferramenta analisada vem a contribuir com a melhora das condições laborais uma vez que, apesar das leis e normas que procuram garantir a saúde laboral (BRASIL, 2010), ainda há muito que se fazer para a promoção da qualidade de vida laboral, uma vez que as relações de trabalho são dinâmicas. Cabe destacar que muitos movimentos sociais se produzem no sentido de promover a saúde laboral frente às mudanças das relações econômicas, sociais, culturais, físicas e psicológicas relacionadas ao labor.

Ainda, as organizações deveriam entender a saúde também como um valor estratégico, porque ao incrementar os recursos laborais se previne riscos psicossociais e estimula a melhora da qualidade do trabalho (SALANOVA; SCHAUFELI, 2009). Os autores Tetrick e Haimann (2013); Xanthopoulou et al. (2007) afirmam que os efeitos das demandas no trabalho sobre aspectos de enfermidade laboral são amenizados pelos recursos laborais. Ainda, à medida que

as demandas laborais aumentam e os recursos diminuem, fatores que propiciam o desenvolvimento de índices de enfermidade laboral assim como quando os recursos se incrementam e as demandas diminuem, se promovem resultados organizacionais positivos, assim como indicadores de saúde laboral (TETRICK; HAIMANN, 2013; SCHAUFELI et al., 2009).

Por fim, evidencia-se a necessidade de maiores investigações utilizando o ISB assim como estudos que priorizem a saúde do trabalhador, pois é um núcleo temático que envolve distintas contingências sociais, individuais e históricas.

REFERÊNCIAS

BAKKER, A. B.; DEMEROUTI, E.; TARIS, T. W.; SCHAUFELI, W. B.; SCHEURS, P. J. G. A multigroup analysis of the job demands-resources model in four home care organizations. **International Journal of Stress Management**, v.10, n.1, p.16-38, 2003.

BAKKER, A. B.; DEMEROUTI, E.; HAKANEN, J. J.; XANTHOPOULU, D. Job resources boost work engagement, particularly when job demands are high. **Journal of Educational Psychology**, v.99, n.2, p.274-284, 2007.

BAKKER, A. B.; LEITER, M. P. **Work engagement: a handbook of essential theory and research**. New York: Psychology Press, 2010.

BENEVIDES-PEREIRA, A. M. T. (2007). **Inventário da síndrome de burnout**. Disponível em: <<https://gepeb.wordpress.com/isb/>>. Acesso em 22 de Dezembro de 2013.

BENEVIDES-PEREIRA, A. M. T. Burnout: uma tão conhecida desconhecida síndrome. Em: G. C. T. M. Levy; F. P. N. Sobrinho (orgs.). **A síndrome de burnout em professores do ensino regular: pesquisa, reflexões e enfrentamento** (pp.9-28). Rio de Janeiro: Cognitiva, 2010.

BRASIL. **Ministério do Trabalho e do Emprego**. 2010. Disponível em <http://www.mte.gov.br/sal_min/default.asp>. Acesso em 30 de Julho de 2012.

BYRNE, B. M. **Structural equation modeling with Amos: basic concepts, applications, and programming**. New York: Routledge Taylor & Francis, 2010.

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho**. São Paulo: Oboré, 1992.

DEJOURS, C. Subjetividade, trabalho e ação. **Revista Produção**, v.14, n.3, p. 27-34, 2004.

DEMEROUTI, E.; BAKKER, A. B.; NACHREINER, F.; SCHAUFELI, W. B. The job demands-resources model of burnout. **Journal of Applied Psychology**, v.3, p. 499-512, 2001.

GIL-MONTE, P.; MORENO-JIMÉNEZ, B. **El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout) grupos profesionales de riesgo**. Madrid: Pirámide, 2007.

GIL-MONTE, P. R. **El síndrome de quemarse por el trabajo: Una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar**. Madrid: Pirámide, 2005.

GOMES, G.; DAGOSTINI, L.; SILVA, J. C.; CUNHA, P. R. Equações estruturais aplicadas ao grau de satisfação dos estudantes do Curso de Ciências Contábeis: estudo em uma faculdade do sudoeste do Paraná. **VII Seminário de Ciências Contábeis** — FURB, Blumenau, 2012.

HAKANEN J. J., SCHAUFELI, W. B. Y AHOLA K. The job demands-resources model: A three-year cross-lagged study of *burnout*, depression, commitment, and work engagement. **Work Stress**, v.22, p.224-241, 2008.

HAIR, J. F.; BLACK, W. C.; BABIN, B. J.; ANDERSON, R. E. **Multivariate data analysis**. Englewood: Prentice Hall, 2010.

LEITER, M. P.; NICHOLSON, R.; PATTERSON, A.; LASCHINGER, H. K. S. Las relaciones interpersonales en el lugar de trabajo como demandas y recursos laborales: un modelo de burnout y engagement. **Ciencia y Trabajo**, v.13, n.41, p. 143-151, 2011.

MACHADO, P. G. B.; BENEVIDES-PEREIRA, A. M. T. **Engagement y burnout en profesionales de transporte público urbano**. Trabajo de Investigación para la Obtención del Diploma de Estudios Avanzados. Departamento de Psicología Biológica y de la Salud, Universidad Autónoma de Madrid, 2012.

MACHADO, P. G. B.; PORTO-MARTINS, P. C. Condições organizacionais enquanto terceiras variáveis entre burnout e engagement. **Diaphora**, v.13, n.1, p. 35-44, 2013.

MAROCO, J.; GARCIA-MARQUES, T. Qual a fiabilidade do alfa de Cronbach? Questões antigas e soluções modernas? **Laboratório Psicologia**, 4, 65-90, 2006.

MORENO-JIMÉNEZ, B.; ZUÑIGA, S. C.; SANZ-VERGEL, A. I.; MUÑOZ, A. R.; PÉREZ, M. B. El burnout y el engagement en profesores de Perú: aplicación del modelo de demandas-recursos laborales. **Ansiedad y Estrés**, v.16, n.2-3, p. 293-307, 2010.

NERI, M.; SOARES, W. L.; SOARES, C. Condições de saúde no setor de transporte rodoviário de cargas e de passageiros: um estudo baseado na

Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios. **Cadernos de Saúde Pública**, v.21, n.4, p. 1107-1123, 2005.

NUNES, M. Trabalho docente: proletarização e sofrimento psíquico. Em: M. R. L. MORATTI (org.). **Formação de professores: proposta para ação reflexiva no ensino fundamental e médio** (pp. 67-95). Araraquara: JM, 2003.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. (1946). **Constitution of the World Health Organization**. Disponível em <http://apps.who.int/gb/bd/PDF/bd47/EN/constitution-en.pdf>. Acesso em 19 de Julho de 2012

PENA, P. G. L., CARDIM A. Y ARAUJO, M. P. N. Taylorismo cibernético e lesões por esforços repetitivos em operadores de telemarketing em Salvador-Bahia. **Caderno CRH**, v.24, n.1, p. 133-53, 2011.

PIMENTEL, C. E.; MAYNART, V. A. P., VIEIRA, I. S., MENDONÇA, T. S.; SANTOS, A. M. V. Escala de crenças no mundo injusto (UWS): evidências de validade fatorial, convergente e precisão. **Avaliação Psicológica**, v.11, n.1, p.13-22, 2012.

PORTO-MARTINS, P. C.; BENEVIDES-PEREIRA, A. M. T. **Estrés y burnout en profesionales de tele atendimento**. Trabajo de Investigación para la Obtención del Diploma de Estudios Avanzados. Departamento de Psicología Biológica y de la Salud, Universidad Autónoma de Madrid, 2009.

PRIETO, L. L.; SALANOVA, M. S.; MARTÍNEZ, I. M.; SCHAUFELI, W. B. Extension of the job demands-resources model in the prediction of burnout and engagement among teachers over time. **Psicothema**, v.20, n.3, p. 354-360, 2008.

PRIETO-URSÚA, M. Psicología Positiva: una moda polémica. **Clínica y Salud**, v.17, n.3, p.319-338, 2006.

SALANOVA, M.; SCHAUFELI, W. B. **El engagement en el trabajo**. Madrid: Alianza Editorial, 2009.

SCHAUFELI, W. B.; BAKKER, A. B. Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. **Journal of Organizational Behavior**, 25, p. 293-315, 2004.

SCHAUFELI, W. B., BAKKER, A. B.; Van RHENEN, W. How changes in job demands and resources predict burnout, work engagement and sickness absenteeism. **Journal of Organizational Behavior**, v.30, p. 893-917, 2009.

SCHAUFELI, W. B.; TARIS, T. W. The Job Demands-Resources model: A critical review. **Gedrag & Organisatie**, v.26, p.182-204, 2013.

SELIGMAN, M. E. P.; CSIKSZENTMIHALYI, M. Positive psychology an introduction. **American Psychologist**, v.55, n.1, p.5-14, 2000.

XANTHOPOULU, D.; BAKKER, A. B.; DEMEROUTI, E.; SCHAUFELI, W.B. The role of personal resources in the job demands-resources model. **International Journal of Stress Management**, v.14, p.121-141, 2007.

TABACHNICK, B. G.; FIDELL, L. S. **Using multivariate statistics**. Needham Heights, MA: Allyn & Bacon, 2001.

TETRICK, L. E.; HAIMANN, C. R. Efeitos das demandas ocupacionais, recursos ambientais e pessoais sobre o presenteísmo e saúde. Em: Rossi, A. M.; MEURS, J. A. PERREWÉ (orgs.). **Stress e qualidade de vida no trabalho** (pp.68-85). São Paulo: Atlas, 2013.

VERA, B. Psicología Positiva: Una nueva forma de entender la psicología. **Papeles del Psicólogo**, v.27, n.1, 3-8, 2006.

YAEGASHI, S. F. R.; BENEVIDES-PEREIRA, A. M. T.; ALVES, I. C. B.; BOCCATO, F. V. P. A docência do ensino fundamental e o estresse do professor: algumas considerações. **Anais do III Congresso Internacional de Psicologia e IX Semana de Psicologia**. Maringá, Paraná, 2007.