



UNIVERSIDADE
ESTADUAL DE LONDRINA

CINTHYA KALLYANE GONÇALVES QUEIROZ

**INTERVENÇÃO PARA DIMINUIÇÃO DOS DISTÚRBIOS
PSÍQUICOS MENORES E AUMENTO DA QUALIDADE DE
VIDA NO TRABALHO DE TRABALHADORES DO SETOR
ADMINISTRATIVO DO AGRONEGÓCIO: ESTUDO QUASE-
EXPERIMENTAL**

Londrina - PR
2023

CINTHYA KALLYANE GONÇALVES QUEIROZ

**INTERVENÇÃO PARA DIMINUIÇÃO DOS DISTÚRBIOS
PSÍQUICOS MENORES E AUMENTO DA QUALIDADE DE
VIDA NO TRABALHO DE TRABALHADORES DO SETOR
ADMINISTRATIVO DO AGRONEGÓCIO: ESTUDO QUASE-
EXPERIMENTAL**

Exame de Defesa apresentado ao de
Programa de Pós-Graduação em
Enfermagem da Universidade Estadual de
Londrina (UEL), como requisito à obtenção do
título de Mestre em Enfermagem.

Orientadora: Prof.^a. Dra. Renata Perfeito
Ribeiro

Londrina - PR
2023

Ficha de identificação da obra elaborada pelo autor, através do Programa de Geração Automática do Sistema de Bibliotecas da UEL

Q3i Queiroz, Cinthya Kallyane Gonçalves.
Intervenção para diminuição dos distúrbios psíquicos menores e aumento da qualidade de vida no trabalho de trabalhadores do setor administrativo do agronegócio: estudo quase-experimental / Cinthya Kallyane Gonçalves Queiroz. - Londrina, 2023.
86 f.

Orientador: Renata Perfeito Ribeiro.
Dissertação (Mestrado em Enfermagem) - Universidade Estadual de Londrina, Centro de Ciências da Saúde, Programa de Pós-Graduação em Enfermagem, 2023.
Inclui bibliografia.

1. Saúde do trabalhador - Tese. 2. Saúde mental - Tese. 3. Agronegócio - Tese. 4. Qualidade de vida no trabalho - Tese. I. Ribeiro, Renata Perfeito. II. Universidade Estadual de Londrina. Centro de Ciências da Saúde. Programa de Pós-Graduação em Enfermagem. III. Título.

CDU 616-083

CINTHYA KALLYANE GONÇALVES QUEIROZ

**INTERVENÇÃO PARA DIMINUIÇÃO DOS DISTÚRBIOS
PSÍQUICOS MENORES E AUMENTO DA QUALIDADE DE
VIDA NO TRABALHO DE TRABALHADORES DO SETOR
ADMINISTRATIVO DO AGRONEGÓCIO: ESTUDO QUASE-
EXPERIMENTAL**

Exame de Defesa apresentado ao de
Programa de Pós-Graduação em
Enfermagem da Universidade Estadual de
Londrina (UEL), como requisito à obtenção do
título de Mestre em Enfermagem.

BANCA EXAMINADORA

Prof.^a Dra. Renata Perfeito Ribeiro
Universidade Estadual de Londrina-PR

Prof.^a Dra. Helenize Ferreira Lima Leachi
Universidade Estadual de Londrina-PR

Prof.^a Dra. Camila Maria Cenzi
Universidade Federal de Mato Grosso-MT

Prof.^a Dra. Aline Franco da Rocha
Universidade Estadual de Londrina-PR

Prof. Dr. Alessandro Rolim Scholze
Universidade Estadual do Norte do Paraná-PR

Londrina, 03 de abril de 2023.

Este trabalho é dedicado a André Antonio da Silva Machado, meu esposo que me apoiou durante todo mestrado, não me deixando desistir. Obrigada meu amor, te amo muito!

AGRADECIMENTOS

Ao meu esposo, **André Antonio da Silva Machado**, pela paciência, pelo amor e principalmente pela parceria, pois mesmo não sendo da área da saúde, passou horas ao meu lado, escutando, dialogando para que meu trabalho fosse concluído da melhor forma possível. Obrigada por não me deixar desistir, pois muitas vezes fraquejei, e você segurou na minha mão e disse vamos, você consegue. Te amo, você é meu alicerce!

À **empresa**, que concedeu o espaço e recursos necessário para realização dessa pesquisa, meu muito obrigada.

A minha mamãe **Sônia dos Santos Gonçalves**, por sempre me apoiar e me incentivar a nunca desistir dos meus objetivos. Obrigada por ser meu exemplo de mulher Guerreira. A minha família, minha avó, ao meu pai, pelas orações diárias, aos meus irmãos, tios, primos, amigos e a todos que sempre estão ao meu lado, torcendo por mim e me incentivando a buscar o melhor para minha vida.

À Prof. Mestre **Evelin Daiane Gabriel Pinhatti**, que me incentivou a ingressar no mestrado e por ter me incentivado a não desistir nos momentos de fraqueza, obrigada.

À Prof. Dra. **Renata Perfeito Ribeiro**, por me dar a oportunidade de ser orientada e por me orientar com esse trabalho com maestria, dedicação, paciência e também por não me deixar desistir, você foi essencial para conseguir chegar até aqui.

À Prof. Dra. **Aline Franco da Rocha**, por ter feito parte da minha banca avaliadora e por diversas vezes me ajudar, orientar e acima de tudo ter paciência comigo, obrigada por todo suporte com a construção do meu trabalho, você foi uma peça fundamental para conseguir chegar aos meus resultados.

A minha banca avaliadora, Prof. Dra. **Camila Maria Cenzi**, Prof. Dra. **Helenize Ferreira Lima Leachi**, Prof. Dr. **Alessandro Rolim Scholze**, pelas contribuições, comentários e avaliações para melhoria do estudo.

Ao **Grupo de Estudos em Gestão, Editoração Científica e Saúde do Trabalhador (GeeST)**, pela oportunidade de aprendizado em nossos encontros.

Aos **trabalhadores** que participaram e contribuíram com este estudo, fica minha gratidão a cada um de vocês e a todos os **professores do Programa de Pós-Graduação em Enfermagem da UEL** pelos ensinamentos, vocês são detentores de um conhecimento admirável.

Por isso, vos digo que tudo o que pedirdes,
orando, crede que o recebereis e tê-lo-eis.
Marcos 11:24

Obrigada Nossa Senhora das Graças
pelas graças alcançadas diariamente.

O sucesso é a soma de pequenos esforços
repetidos dia após dia. Roberto Collier

QUEIROZ, Cinthya Kallyane Gonçalves. **Intervenção para diminuição dos Distúrbios psíquicos menores e aumento da qualidade de vida no trabalho de trabalhadores do setor administrativo do agronegócio:** Estudo Quase-Experimental. 2023. 86f. Dissertação (Mestrado em Enfermagem) – Universidade Estadual de Londrina, Londrina, 2023.

RESUMO

Os trabalhadores do setor administrativo do agronegócio estão susceptíveis a riscos ocupacionais em seu processo de trabalho, como: físicos, químicos, de acidentes e ergonômicos, biológicos e psicossociais como fadiga, tensão e pressão no trabalho. Essas condições influenciam na saúde física e mental desses trabalhadores interferindo no desempenho das atividades laborais e na qualidade de vida no trabalho. Em decorrência destes fatores, nota-se a importância de encontrar meios para proporcionar uma melhor qualidade de vida e satisfação no ambiente ocupacional bem como, promover uma saúde mental entre os trabalhadores do agronegócio. Portanto, este estudo teve como objetivos avaliar os distúrbios psíquicos menores e a qualidade de vida no trabalho antes e após a participação dos trabalhadores da área administrativa do agronegócio em um programa de qualidade de vida no trabalho e relatar as estratégias organizacionais para a promoção da saúde mental no ambiente laboral para trabalhadores do agronegócio. Para alcançar os objetivos proposto para esta dissertação o estudo foi dividido em duas etapas. A primeira etapa, foi desenvolvido um estudo quase-experimento, do tipo pré e pós-intervenção, realizado com 73 trabalhadores da área administrativa do agronegócio, em uma empresa de grande porte do Norte Pioneiro do Paraná. A coleta de dados ocorreu entre o período de março a dezembro de 2022. Para a coleta utilizou os seguintes instrumentos: o de Caracterização Sociodemográfico, o *Self-Reporting Questionnaire - 20* e o *Total Quality of Work Life - 42*. Sendo que, a aplicação dos instrumentos ocorreu antes e após a intervenção da técnica da Terapia de Aceitação e Compromisso. Foram compostos 5 grupos de rodas de conversa na modalidade *on-line*. Os grupos eram compostos por 73 trabalhadores e estes participaram de 6 intervenções. Os escores das referidas escalas foram tabuladas e analisadas no software *Statistical Package for the Social Sciences*, versão 2.0. Foi realizado teste de Wilcoxon para os distúrbios psíquicos menores e Friedman para escores da qualidade de vida no trabalho. Para as variáveis não pareadas foi utilizado o teste qui-quadrado de Person e para as variáveis pareadas realizou-se o teste de McNemar seguido de regressão linear com variável. Para avaliação das escalas dos Distúrbios Psíquicos Menores pré e pós intervenção, realizado teste Dunn pareado e também o teste de correlação de Spearman. Considerou-se 95% de confiabilidade, sendo considerado $p < 0,05$ para o nível de significância. A prevalência para suspeição dos distúrbios psíquicos menores pós-intervenção foi de 6,8%, indicando uma baixa prevalência de trabalhadores com suspeição de distúrbios psíquicos menores. Na autoavaliação da qualidade de vida no trabalho, os trabalhadores indicaram estarem muito satisfeitos com a qualidade de vida no ambiente de trabalho. Evidenciou-se com este estudo que a intervenção da Terapia de Aceitação e Compromisso reduz os distúrbios psíquicos menores e melhora a qualidade de vida no trabalho dos trabalhadores do agronegócio e ainda que esses trabalhadores estão muito satisfeitos com a qualidade de vida no trabalho. O segundo estudo, trata-se de uma pesquisa reflexiva de uma enfermeira do trabalho que realizou um estudo quase experimental para mensurar a diminuição dos distúrbios psíquicos menores e consequente o

aumento da qualidade de vida no trabalho utilizando a intervenção da Terapia de Aceitação e Compromisso como estratégia organizacional para a promoção da saúde mental. Essa reflexão demonstra que os enfermeiros do trabalho podem utilizar a intervenção testada no estudo quase-experimental para o cuidado da saúde mental dos trabalhadores do agronegócio e para a melhoria da qualidade de vida no trabalho. Para testar a intervenção, foi implementado um programa de cuidado com a saúde emocional de trabalhadores, com atendimento *on-line* em duas modalidades: individual e em rodas de conversas com temas direcionados para os distúrbios psíquicos menores que os trabalhadores apresentaram. Para o enfermeiro do trabalho é muito importante que a empresa apoie essas intervenções e que reconheça o quão são importantes para a saúde dos trabalhadores, pois houve uma boa aceitação pelo trabalhador, além da busca pelos atendimentos. Para os gestores esse apoio pode evidenciar mudanças nas atitudes dos trabalhadores em relação ao trabalho e à própria empresa, levando até mesmo ao aumento da produtividade com consequente aumento do faturamento empresarial. Para o trabalhador, é evidente que melhorias acontecem na sua saúde mental e na qualidade de vida no trabalho.

Descritores: Saúde do Trabalhador. Riscos Ocupacionais. Saúde mental. Sintomas Psíquicos. Qualidade de Vida no Trabalho. Agronegócio.

QUEIROZ, Cinthya Kallyane Gonçalves. **Intervention to reduce minor psychological disorders and increase the quality of work life of workers in the administrative sector of agribusiness** 2023. 86p. Dissertation (Master in Nursing) – Universidade Estadual de Londrina, Londrina, 2023.

ABSTRACT

Workers in the administrative sector of agribusiness are susceptible to occupational hazards in their work, including physical, chemical, accidental, and ergonomic risks, as well as biological and psychosocial risks such as fatigue, stress, and pressure at work. These conditions influence the physical and mental health of the workers, interfering with their work performance and quality of life at work. As a result of these factors, it is important to find ways to provide a better quality of work life and satisfaction in the occupational environment as well as promote mental health among agribusiness workers in regard to the mental health of agribusiness workers. Therefore, this study aimed to evaluate minor psychic disorders and the quality of work-life before and after workers in the administrative area of agribusiness participated in the quality of the work-life program. To achieve the objectives proposed for this dissertation, the study was divided into two stages. In the first stage, an almost-experimental study was executed, the pre-and post-intervention type, carried out with 73 workers in the administrative area of agribusiness, in a large company at the Norte Pioneiro in the state of Paraná. The data collection took place between March and December 2022. For the collection, the following instruments were used: Sociodemographic characterization, the Self-Reporting Questionnaire - 20, and the Total Quality of Work Life – 42, being that the application of the instruments occurred before and after the intervention of the Acceptance Therapy technique and Commitment. Group conversation circles were organized online. The groups were composed of 73 workers and they participated in 6 interventions. The scores of these scales were tabulated and analyzed using the Statistical Package for the Social Sciences software, version 2.0. The Wilcoxon test was performed for minor psychic disorders and the Friedman test for quality of life at work scores. For unpaired variables, the Pearson chi-square test was used, and for paired variables, McNemar's test was performed, followed by linear regression with variable. For the evaluation of the Minor Psychic Disorders scales pre and post-intervention, the paired Dunn test and also the Spearman correlation test were performed. A 95% reliability was considered, considering $p < 0.05$ for the significance level. The prevalence of suspected minor psychic disorders after the intervention was 6.8%, indicating a low prevalence of workers with suspected minor psychic disorders. In the self-assessment of quality of life at work, workers indicated that they were very satisfied with the quality of life in the work environment. This study showed that the Acceptance and Commitment Therapy intervention reduces minor psychic disorders and improves the quality of life in the workplace of agribusiness workers and that these workers are very satisfied with the quality of work life in this company. The second study is a reflective research of an occupational nurse who carried out an almost-experimental study to measure the decrease in minor psychic disorders with a consequent increase in the quality of life at work using the intervention of Acceptance and Commitment Therapy as an organizational strategy for the promotion of mental health. This reflection demonstrates that occupational nurses can use the intervention tested in the almost-experimental study to care for the mental health of agribusiness workers and to improve the quality of life at the workplace. To test the intervention, a health care program for the emotional health of workers was

implemented, with online assistance in two modalities: individual consultations and group conversation circles with topics addressing the minor psychic disorders that the workers presented. For the occupational nurse, it is very important that the company supports these interventions and recognizes how important they are for the workers' health, considering these interventions were well-received and sought out by the workers. For managers, this support can show changes in workers' attitudes towards their work and the company itself, leading to increased productivity and a consequent increase in business revenue. For workers, it is clear that there are improvements in their mental health and quality of work life.

Keywords: Occupational Health. Occupational Hazards. Mental Health. Psychic Symptoms. Quality of Life at Work. Agribusiness.

LISTA DE GRÁFICOS

- Gráfico 1** – Análise do Score Distúrbios Psíquicos Menores pelo teste de Wilcoxon, pré e pós-intervenção.....32
- Gráfico 2** – Qualidade de Vida no Trabalho dos trabalhadores da área administrativa do agronegócio, nas etapas pré e pós-intervenção da Terapia de Aceitação e Compromisso33
- Gráfico 3** – Análise dos Scores Qualidade de Vida no Trabalho do teste de Wilcoxon, pré e pós-intervenção das esferas da QVT34
- Gráfico 4** – Análise da correlação da dispersão pelos escores DPM relacionado ao TQWL, pré e pós-intervenção36
- Gráfico 5** – Atendimentos psicológicos individuais50

LISTA DE FIGURAS

| | |
|---|----|
| Figura 1 – Fluxograma de inclusão e exclusão dos trabalhadores participantes do estudo..... | 23 |
| Figura 2 – Classificação da Qualidade de Vida no Trabalho | 27 |
| Figura 3 – Grupos dos trabalhadores do agronegócio da área administrativa com participação nas rodas de conversa de assuntos direcionados..... | 51 |

LISTA DE TABELAS

| | | |
|-------------------|---|----|
| Tabela 1 – | Caracterização sociodemográfica e a associação com Distúrbios Psíquicos Menores de trabalhadores da área administrativa do agronegócio na etapa pré-intervenção (n=86) | 29 |
| Tabela 2 – | Associação entre Hobby e Distúrbios Psíquicos Menores em trabalhadores da área administrativa do agronegócio na etapa pré-intervenção (n=86) | 30 |
| Tabela 3 – | Suspeição de Distúrbios Psíquicos Menores nas etapas de pré e pós-intervenção da Terapia de Aceitação e Compromisso dos trabalhadores da área administrativa do agronegócio | 31 |
| Tabela 4 – | Análise de Regressão Logística Binária | 33 |

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

| | |
|--------|--|
| ACT | Terapia de Aceitação e Compromisso |
| CAAE | Certificado de Apresentação para Apreciação Ética |
| CEP | Comitê de Ética em Pesquisa |
| CID-10 | Classificação Internacional de Doença |
| DPM | Distúrbios Psíquicos menores |
| OMS | Organização Mundial da Saúde |
| QVT | Qualidade de vida no Trabalho |
| SPSS | <i>Statistical Package for the Social Sciences</i> |
| TCLE | Termo de Consentimento Livre e Esclarecido |
| UEL | Universidade Estadual de Londrina |

SUMÁRIO

| | |
|--|--------------------------------------|
| CONTEXTUALIZAÇÃO | 15 |
| 1 ESTUDO 1 – DISTÚRBIOS PSÍQUICOS MENORES E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: QUASE EXPERIMENTO COM TRABALHADORES ADMINISTRATIVOS DO AGRONEGÓCIO | 18 |
| 1.1 RESUMO | 18 |
| 1.2 ABSTRACT | ERRO! INDICADOR NÃO DEFINIDO. |
| 1.3 INTRODUÇÃO | 19 |
| 1.4 MATERIAL E MÉTODO | 21 |
| 1.5 RESULTADOS | 28 |
| 1.6 DISCUSSÃO | 36 |
| 1.7 CONCLUSÃO | 38 |
| 1.8 REFERÊNCIAS | 39 |
| 2 ESTUDO 2 – PROMOÇÃO À SAÚDE MENTAL DE TRABALHADORES DO AGRONEGÓCIO: UM ESTUDO REFLEXIVO | 433 |
| 2.1 RESUMO | 433 |
| 2.2 ABSTRACT | 444 |
| 2.3 INTRODUÇÃO | 444 |
| 2.4 MÉTODO | 466 |
| 2.5 RESULTADOS | 500 |
| 2.6 DISCUSSÃO | 555 |
| 2.7 CONCLUSÃO | 577 |
| 2.8 REFERÊNCIAS | 58 |
| 3 CONCLUSÕES | 600 |
| REFERÊNCIAS | 611 |
| APÊNDICES | 63 |
| APÊNDICE A – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO | 64 |
| APÊNDICE B – QUESTIONÁRIO SOCIODEMOGRÁFICO | 65 |
| ANEXOS | 677 |
| ANEXO A – SRQ 20 – SELF REPORT QUESTIONNAIRE | 68 |
| ANEXO B – TQWL-42 TOTAL QUALITY OF WORK LIFE-42 | 69 |
| ANEXO C – PARECER DO COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA DA UNIVERSIDADE ESTADUAL DE LONDRINA | 73 |

CONTEXTUALIZAÇÃO

O Brasil é o quarto país maior produtor de grãos (soja, milho e trigo) do mundo, e isso se deve principalmente a soja, que situa o país nesse patamar (CONAB, 2020). As empresas que comercializam esses grãos, trabalham com recebimento e armazenagem de grãos, fornecimento de insumos agrícolas e prestação de assistência ao produtor. As unidades de recebimento de grãos por exemplo, têm como objetivo receber, limpar, secar, armazenar e expedir (TEIXEIRA; DIAS, 2020)

Para tanto, se faz necessário que trabalhadores estejam presentes em todo esse processo de trabalho, mas, com a suscetibilidade aos riscos que são submetidos nas suas atividades laborais como: físicos, químicos, de acidentes e ergonômicos (FRANCISCO; LUZ, 2018), e ainda aos psicossociais, como fadiga, tensão e pressão no trabalho (PINHATTI et al., 2018).

Trabalhadores que atuam na área administrativa das empresas de agronegócio, realizam atendimentos aos clientes, parceiros e fornecedores que comparecem a empresa em busca de algum serviço ou produto, efetuam vendas de insumos agrícolas, realizam faturamento da empresa e necessitam prestar melhores atendimentos ao produtor rural (ROSA; ANDRES; GROHMANN, 2018).

Em meio a tanta evolução, as empresas tornaram-se mais competitivas em busca de atingir metas e melhores rendimentos (OLIVEIRA; SOUSA, 2019). Essas transformações podem trazer para o ambiente laboral, consequências na saúde mental do trabalhador, dentre elas os Distúrbios Psíquicos Menores (DPM).

Os DPM, são classificados como distúrbios mentais não psicóticos representados por sintomas de depressão, insônia, ansiedade, tristeza, fadiga, diminuição da concentração, irritabilidade e queixas somáticas. Esses sintomas levam o trabalhador, ao intenso sofrimento psíquico (OLIVEIRA et al., 2020).

As empresas têm diagnosticado esses problemas e isso tem feito com que adotem implantar e implementar Programas de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), para proporcionar ambientes melhores de trabalhar elencando o equilíbrio, trabalho em equipe e bem-estar, motivando assim a satisfação no ambiente laboral e aumento da produtividade por parte dos trabalhadores (CLAUDINO et al., 2021).

Em uma busca na literatura no qual foi utilizado os descritores: occupational health (saúde do trabalhador), mental health (saúde mental), *psychic symptoms* (sintomas Psíquicos) e agribusiness (agronegócio), na base Scopus e na base Lilacs

utilizado os descritores: saúde do trabalhador, saúde mental e agronegócio, não foram encontrados estudos que abordassem diretamente esta temática em questão, evidenciando assim, a necessidade de conhecer o cenário de pesquisa bem como, ampliar os estudos na área.

Sobre estudos científicos relacionados aos DPM, a literatura nos apresenta aqueles relacionados à diversas populações: trabalhadores da enfermagem (PINHATTI et al., 2018; OLIVEIRA et al., 2020), trabalhadores fisioterapeutas (SANTOS et al., 2022), trabalhadores de uma cooperativa de crédito (TAVARES et al., 2020), trabalhadores da polícia civil (TAVARES et al., 2022), mas, estudos com a temática relacionada aos trabalhadores do agronegócio, ainda são escassos, principalmente aqueles que apresentem métodos de intervenção, onde pode-se testar hipóteses e definir políticas empresariais para a melhoria da QVT desses trabalhadores.

Diante do exposto, pela ausência na literatura e vivência da pesquisadora como enfermeira do trabalho que está à frente de um Programa de Qualidade de Vida no Trabalho de uma empresa do agronegócio, pela observação do cotidiano laboral e pelo aprofundamento nas leituras, houve a motivação para a realização deste estudo.

Com base no que foi descrito, surgem os seguintes questionamentos: A participação do trabalhador do agronegócio em um Programa de Qualidade de Vida no ambiente de trabalho reduz os Distúrbios Psíquicos Menores e melhora a Qualidade de Vida no Trabalho desses trabalhadores? É possível implantar e implementar um Programa de Qualidade de Vida no Trabalho para os trabalhadores do agronegócio?

Hipótese Nula: A participação dos trabalhadores do agronegócio em um Programa de Qualidade de Vida não apresenta mudança nos Distúrbios Psíquicos Menores e na Qualidade de Vida no Trabalho.

Hipótese Alternativa: A participação dos trabalhadores do agronegócio em um Programa de Qualidade de Vida reduz os Distúrbios Psíquicos Menores e melhora a Qualidade de Vida no Trabalho.

Para responder às questões norteadoras dessa dissertação, o exame de defesa foi organizado de acordo com as normas do Programa de Pós-Graduação em Enfermagem da Universidade Estadual de Londrina (UEL) e está apresentado no formato de dois estudos científicos:

- **Estudo 1** – Distúrbios Psíquicos Menores e Qualidade de Vida no Trabalho: quase experimento com trabalhadores administrativos do agronegócio.
- **Estudo 2** – Promoção à saúde mental de trabalhadores do agronegócio – um estudo reflexivo.

1 ESTUDO 1 – DISTÚRBIOS PSÍQUICOS MENORES E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: QUASE EXPERIMENTO COM TRABALHADORES ADMINISTRATIVOS DO AGRONEGÓCIO

1.1 RESUMO

Objetivo: avaliar os distúrbios psíquicos menores e a qualidade de vida no trabalho antes e após a participação dos trabalhadores da área administrativa do agronegócio em um programa de qualidade de vida no trabalho. **Método:** estudo quase-experimental do tipo pré e pós-intervenção. A coleta ocorreu no período de março a dezembro de 2022, com 73 trabalhadores que atuavam na área administrativa, de uma empresa do agronegócio. Utilizaram-se os seguintes instrumentos para a coleta: Caracterização Sociodemográfica, *Self-Reporting Questionnaire - 20* e *Total Quality of Work Life - 42*. Foi realizada análise da estatística descritiva com frequências absolutas e relativas das variáveis, optou-se pela utilização dos testes não paramétricos. Para os distúrbios psíquicos menores, utilizado teste Wilcoxon, para a qualidade de vida no trabalho, teste de Friedman. Considerou-se 95% de confiabilidade, sendo considerado $p < 0,05$ para o nível de significância. **Resultados:** A prevalência global para suspeição dos distúrbios psíquicos menores na pré-intervenção foi de 30,2% e na pós-intervenção foi de 6,8%. Nas questões com maiores frequências, como: sente-se cansado, a suspeição de distúrbios psíquicos menores foi de 30,23% na pré-intervenção e de 6,85% na pós-intervenção; dores de cabeça, a suspeição na pré-intervenção foi de 22,09% e na pós-intervenção foi de 5,48%; dificuldade em tomar decisão, 16,28% na pré-intervenção e 2,74% na pós-intervenção; perda de interesse 15,12% na pré-intervenção e 5,48% na pós-intervenção. Na autoavaliação da qualidade de vida no trabalho, os participantes indicaram na coleta da pré-intervenção que 70,64% estão satisfeitos e pós-intervenção foi 79,28% significando que estão muito satisfeitos com a qualidade de vida no trabalho. **Conclusão:** Evidenciou-se que a participação dos trabalhadores da área administrativa de uma empresa do agronegócio em um programa de qualidade de vida no trabalho, com intervenção da técnica da Terapia de Aceitação e Compromisso reduziu os distúrbios psíquicos menores e melhorou a qualidade de vida no trabalho.

Descritores: Saúde Mental. Sintomas Psíquicos. Saúde do trabalhador. Agronegócio. Terapia de Aceitação e Compromisso. Qualidade de Vida.

1.2 ABSTRACT

MINOR PSYCHIC DISORDERS AND QUALITY OF WORK LIFE: ALMOST-EXPERIMENT WITH AGRIBUSINESS ADMINISTRATIVE WORKERS

Objective: To evaluate minor psychic disorders and quality of work life before and after the participation of workers in an administrative area of an agribusiness in a quality of work life program. **Methodology:** Pre- and Post-intervention quasi-

experimental study. Data collection was carried out from March to December 2022 with 73 workers who worked in the administrative area in a company of the agribusiness sector. The following instruments were used for data collection: sociodemographic characterization, Self-Reporting Questionnaire - 20 and Total Quality of Work Life - 42. An analysis of descriptive statistics was performed with absolute and relative frequencies of the variables, opting for the use of non-parametric tests. For minor psychic disorders, the Wilcoxon test was used. For quality of life at work, the Friedman test was used. A 95% reliability was considered, with a significance level of $p < 0.05$.

Results: The global prevalence for suspected minor psychic disorders was 30.2% in the pre-intervention and 6.8% in the post-intervention. In the most frequent questions, such as: do you feel tired, the suspicion of minor psychic disorders was 30.23% in the pre-intervention and 6.85% in the post-intervention; headaches, suspicion was 22.09% in the pre-intervention and 5.48% in the post-intervention; difficulty in making a decision, 16.28% in the pre-intervention and 2.74% in the post-intervention; loss of interest, 15.12% in the pre-intervention and 5.48% in the post-intervention. In the self-assessment of quality of work life, the participants indicated 70.64% in the pre-intervention collection are satisfied and 79.28% post-intervention, meaning that they are very satisfied with their quality of work life. **Conclusion:** It is evident that the participation of workers of the administrative area of an agribusiness company in a quality of life at work program with the intervention of the Acceptance and Commitment Therapy technique, reduced minor psychic disorders and improved the quality of life at work

Key Words: Mental Health. Psychic Symptoms. Worker's Health. Agribusiness. Acceptance and Commitment Therapy. Quality of Life.

1.3 INTRODUÇÃO

O agronegócio brasileiro é um dos setores com grande potencial nacional do produto interno bruto e está em constante evolução (CEPEA, 2020). A transformação que o agronegócio vem apresentando a níveis mundial e nacional, percebe-se durante todo o processo de trabalho, principalmente nas áreas administrativas das empresas, na qual os trabalhadores têm como principal objetivo, prestar assistência ao produtor, efetuar compra e vendas de grãos, fornecer insumos agrícolas com melhor preço do mercado, realizar faturamento de notas fiscais, dentre outras atividades administrativa da empresa. Diante disso, podem surgir grandes desafios durante a realização das atividades laborais para manter o produtor como cliente assíduo da empresa (ROSA; ANDRES; GROHMANN, 2018; LIMA et al., 2022).

Em meio a tantos desafios propostos pela globalização e do mercado as empresas necessitam aumentar o fluxo de trabalho em busca de melhores resultados, cobranças e conseqüentemente melhores rendimentos (SENA; SOUSA, 2022). Essas transformações e exigências impostas pelo meio externo trazem para o ambiente

laboral, consequências que atinge diretamente a saúde do trabalhador, ou seja, a saúde mental, dentre elas os Distúrbios Psíquicos Menores (DPM).

Os DPM, caracterizam-se como problemas de saúde pública, apesar de não se configurarem na Classificação Internacional de Doenças (CID-10). São classificados como distúrbios mentais não psicóticos caracterizados por sintomas, como depressão, ansiedade, diminuição da concentração, queixas somáticas, entre outros (SANTOS et al., 2022).

Os DPM podem ser causados por diversos fatores, destacando-se aqueles relacionados ao ambiente laboral, como baixo nível de controle sobre o próprio trabalho, elevadas demandas psicológicas e baixo apoio social, podendo levar o trabalhador a um sofrimento psíquico (SANTOS et al., 2022). Essas condições influenciam na saúde física e mental dos trabalhadores, interferindo diretamente no desempenho das suas atividades, casuais e laborais (DAL PAI, 2022).

Os sintomas dos DPM incluem esquecimento, dificuldade em se concentrar e tomar decisões, insônia, irritabilidade e fadiga, assim como queixas somáticas, que demonstram uma ruptura do funcionamento normal do indivíduo: cefaleia, falta de apetite, tremores, má digestão, entre outros (SANTOS et al., 2022).

Em meio a tanta evolução em que os trabalhadores estão vivendo, as empresas têm se preocupado com a saúde desses trabalhadores e tem adotado Programas de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), pois considera-se que a QVT é a união de diversos fatores que proporcionam equilíbrio e bem-estar ao ser humano, nos aspectos, emocional, físico e mental (SILVA; NEGREIROS, 2020).

Os programas de qualidade de vida no trabalho, buscam proporcionar aos trabalhadores saúde, bem-estar e satisfação no ambiente de trabalho. Esses programas têm como objetivo disponibilizar para os trabalhadores melhores condições de saúde e segurança no ambiente laboral, integração social entre trabalhadores, espaço voltado para o cuidado com a saúde mental, orientações de alimentação saudável, ginástica laboral para prevenção de doenças osteomusculares, entre outras ações para o cuidado com a saúde no ambiente laboral (OSAKI; PUSTGLIONE, 2019).

As empresas que investem em Programas de QVT, possuem um ambiente laboral mais satisfatório para se trabalhar, e conseqüentemente possuem um aumento considerável da produtividade dos trabalhadores e os lucros da empresa crescem progressivamente e colaboram com a saúde emocional, psicológica e física dos

trabalhadores (CLAUDINO et al., 2021).

Além de melhorar a qualidade de vida no trabalho, a empresa está trazendo sustentabilidade para o negócio, onde investir em programa de bem-estar é ter um trabalhador mais produtivo (WENDLAND et al., 2021).

Frente a essas questões, se faz necessário proporcionar para os trabalhadores da área administrativa do agronegócio, intervenções no sentido de melhorar a saúde mental no ambiente laboral por meio de programas de qualidade de vida no trabalho, mas também existe a necessidade de realizar avaliações desses programas em relação aos resultados proporcionados aos trabalhadores e incentivando os gestores a investir nessa área. Portanto, este estudo tem como objetivo avaliar os Distúrbios Psíquicos Menores e a Qualidade de Vida no Trabalho antes e após a participação dos trabalhadores da área administrativa do agronegócio em um Programa de Qualidade de Vida no Trabalho.

1.4 MATERIAL E MÉTODO

Trata-se de um estudo quase-experimental, do tipo pré, e pós-intervenção. Quase experimento, é uma opção mais realística e prática para se testar uma intervenção (DESSOTTE et al., 2018).

Dada a necessidade de se entender o real efeito do programa de qualidade de vida no trabalho implantado na empresa na qual este estudo foi realizado, um estudo quase-experimental é o desenho mais indicado para ser utilizado quando se deseja estudar a relação de causa e efeito entre o distúrbio apresentado pelo trabalhador e a melhora desse distúrbio com o aumento na qualidade de vida no trabalho.

O estudo foi realizado em uma empresa de grande porte do ramo agronegócio, cuja sede está localizada no norte do Paraná. A empresa possui 71 filiais, mais de 1200 trabalhadores em áreas como: administrativa, operacional e comercial e está presente nos estados do Paraná, São Paulo e Santa Catarina. Participaram desse estudo 51 filiais da empresa.

Para a seleção dos trabalhadores participantes, foram considerados como critérios de elegibilidade os da área administrativa do agronegócio, cuja funções eram assistentes e analistas administrativos e que estavam na empresa há mais de 4 meses, no intuito de evitar viés em função da adaptação. Os critérios de exclusão

foram trabalhadores que estavam afastados por qualquer natureza e não participaram de todas as etapas do estudo com respostas completas aos instrumentos aplicados.

Os participantes foram selecionados por conveniência, sendo o primeiro contato realizado com todos os líderes das filiais da empresa, para explicar os objetivos do estudo e solicitar a liberação dos trabalhadores convidados. Posteriormente, os trabalhadores elegíveis foram convidados pelos pesquisadores a participarem da pesquisa.

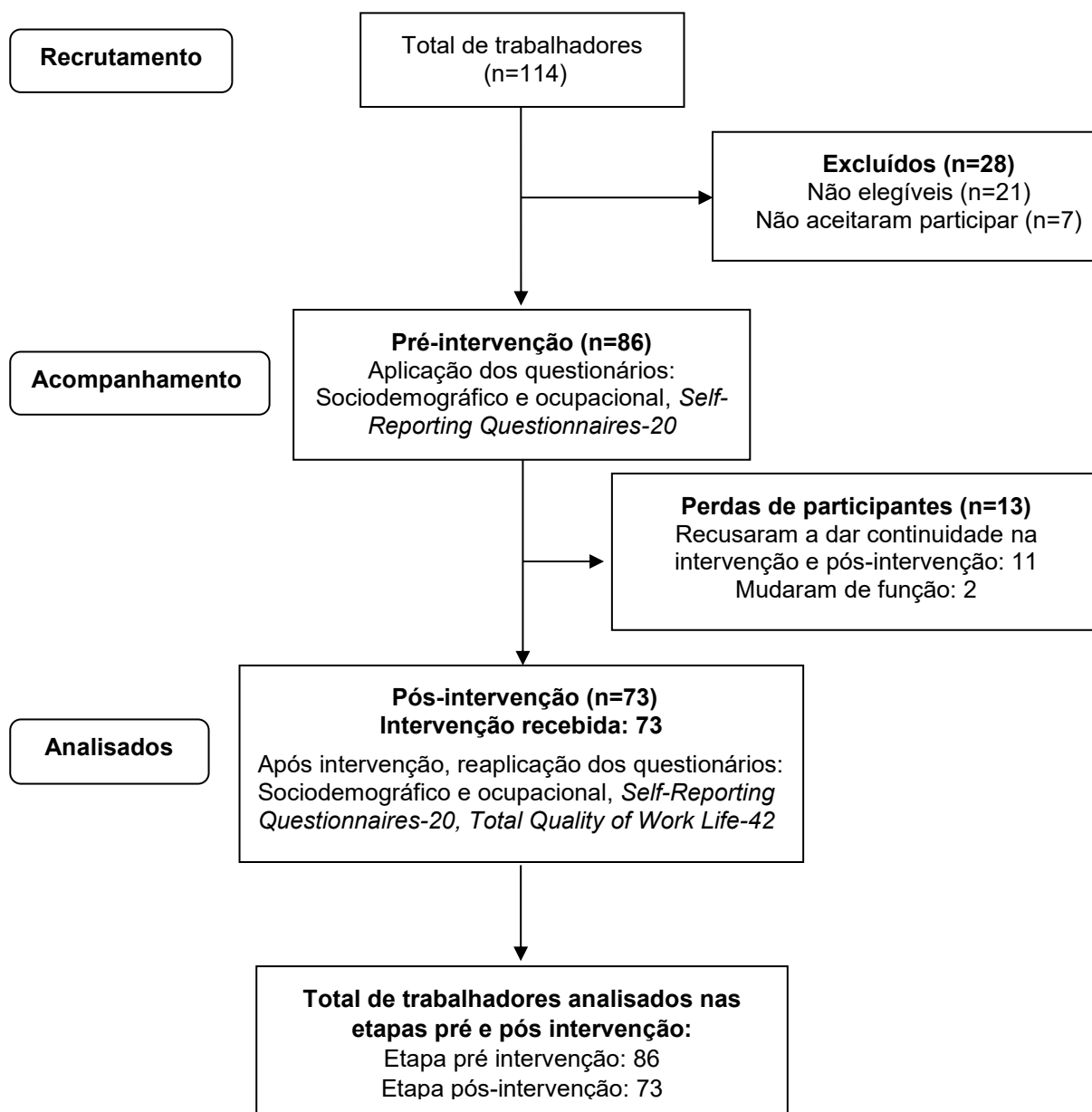
O primeiro contato com a população de estudo foi por meio do ambiente virtual, a ferramenta *Teams* da Microsoft, disponibilizada pela própria empresa a qual foi desenvolvida para colaboração de equipes, na qual possibilita realizar trocas de mensagens de texto, chamadas em tempo real, e por vídeo (BEZERRA; ROCHA; SIGRIST, 2022).

Para o contato, seguiu-se todas as orientações descritas no Ofício Circular nº 2 de 24 de fevereiro de 2021 da Comissão Nacional de Ética em Pesquisa, Secretária Executiva do Conselho Nacional de Saúde e Ministério da Saúde (MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2021). Desta forma, os integrantes da população foram convidados a participar do estudo, e após elucidação dos objetivos, foi utilizado o correio eletrônico para envio do convite da apresentação da pesquisa e convite para participação.

Dos 114 trabalhadores da área administrativa do agronegócio selecionados a participarem da pesquisa, 21 trabalhadores não se enquadravam nos critérios de elegibilidade e 7 se recusaram a participar. Seguiu-se com a aplicação do questionário na etapa pré intervenção com 86 trabalhadores. Para as etapas de intervenção e aplicação dos questionários pós-intervenção, houve uma perda de 13 trabalhadores que não quiseram continuar a participar do estudo, assim a pesquisa foi concluída com 73 trabalhadores distribuídos em 51 filiais da empresa.

Para a organização e indicação da participação dos trabalhadores no estudo, foi utilizado o diagrama do fluxograma adaptado de CONSORT, ilustrado na Figura 2, a seguir. Este fluxograma tem como objetivo, a melhora da construção do desenho do estudo, análise e na qualidade da apresentação dos resultados (CUSCHIERI, 2019).

Figura 1 – Fluxograma de inclusão e exclusão dos trabalhadores participantes do estudo. Brasil, 2023.



Fonte: Próprio autor adaptado (2023).

A intervenção realizada com os trabalhadores da área administrativa da empresa de agronegócio, foi conduzida por uma profissional psicóloga, que possui especialização em análise do comportamento aplicada e em psicologia organizacional, que também faz parte do Programa de Qualidade de Vida no Trabalho, disponibilizado pela empresa. As pesquisadoras deste estudo ficaram com a função

da coordenação e organização para a participação dos trabalhadores na intervenção, bem como, responsável pela coleta de dados pré e pós-intervenção.

A Terapia de Aceitação e Compromisso (ACT), intervenção utilizada neste estudo com o objetivo de reduzir a presença dos DPM e aumentar a QVT, visa reduzir a esquivas experiencial disfuncional: tentativas deliberadas de evitar, alterar, fugir ou mudar, sensações corporais, emoções, pensamentos, lembranças, que levam o indivíduo a um aumento do sofrimento psíquico (HAYES; STROSAHL; WILSON, 2021).

O principal conceito da ACT é a flexibilidade psicológica, que é a capacidade do indivíduo entrar em contato com momento presente e as experiências internas e de acordo com o contexto que está inserido, que seria persistir ou alterar comportamentos na busca por objetivos e valores pessoais (SILVEIRA et al., 2021).

O propósito da ACT é a busca por uma vida mais saudável, que não é tanto sentir-se bem, mas sentir bem, elencando com a prática da atenção plena, que tem como intuito ajudar o indivíduo a ter uma maior consciência das suas emoções, pensamentos, e ter a capacidade de reagir de acordo com seus valores no processo e a prática da mudança consciente (HAYES; STROSAHL; WILSON, 2021).

A intervenção realizada, ocorreu de forma *on-line*, via plataforma *Teams*, ferramenta utilizada e disponibilizada pela própria empresa. Foram realizados seis encontros com cinco grupos de trabalhadores, no formato de rodas de conversas. Cada um desses cinco grupos, teve uma composição estimada de vinte participantes e os encontros tiveram duração de uma hora e meia. Essa divisão em grupos foi necessária para que a psicóloga tivesse uma interação melhor com os trabalhadores durante os encontros. Ressalta-se que todos os cinco grupos, tiveram a mesma abordagem e receberam a mesma intervenção determinada previamente aos encontros.

Antecedente ao primeiro encontro, a psicóloga realizou aplicação de uma atividade de autoria própria, para estabelecer linha de base com os trabalhadores, na qual todos responderam a atividade para si mesmo antes do primeiro encontro, esse mesmo questionário foi reaplicado ao final dos encontros para reflexão. O questionário foi utilizado para direcionamento da primeira abordagem em grupo, assim como uma proposta reflexiva para discussão no primeiro encontro e utilizada para fechamento com base nos pensamentos antes e após participação nos encontros.

Atividade reflexiva, é uma forma de pensar, relacionada com o superar de um problema ou situação, ou alcançar um resultado, baseando-se em um processo de entendimento das emoções que já possuímos (SANTOS, 2019).

A primeira atividade reflexiva ajudou a psicóloga responsável a criar um espaço de diálogo com os trabalhadores, pois antecedente ao primeiro encontro propriamente dito, para que os trabalhadores participantes do estudo respondessem para si mesmos, sem compartilhar com os outros trabalhadores que estavam na roda de conversa, as seguintes questões:

- a) O que você sente e pensa quando está em uma situação em que se sente desafiado/ansioso? Em que contexto isso costuma acontecer? O que você costuma fazer nessas situações? Qual a consequência que você observa da sua escolha?
- b) E nas situações em que você se sente triste, o que você sente e pensa? Em que contexto que isso costuma acontecer? O que você costuma fazer nessas situações? Qual a consequência que você observa da sua escolha?

Por conseguinte, os temas trabalhados em cada encontro seguiram o modelo atual da ACT: aceitação, desfusão cognitiva, *Mindfulness* - contato com momento presente, *self* – como contexto, valores e ação comprometida (HAYES; STROSAHL; WILSON, 2021).

Foram realizados seis encontros, com intuito de ajudar o trabalhador a aceitar o que não se pode mudar, visando reduzir a esquivas de lidar com situações, que o aflige, para o aumento da flexibilidade psicológica.

O estudo foi realizado em três etapas: a primeira etapa foi a coleta de dados da pré intervenção; a segunda etapa foi a fase da intervenção propriamente dita e a terceira etapa, a coleta de dados pós-intervenção. A plataforma utilizada para as coletas pré e pós-intervenção foi o *Google Forms on-line*, composta com os instrumentos da pesquisa direcionando os participantes aos questionários antecedidos pelo Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) (Apêndice A), o qual o participante deveria aceitar antes de iniciar as respostas aos instrumentos de coleta de dados

Desta forma, a coleta de dados da primeira etapa, a pré-intervenção, ocorreu no período de março a junho de 2022, e a segunda etapa, a intervenção ocorreu nos

meses de junho e julho e a terceira etapa, a pós-intervenção ocorreu entre julho e dezembro de 2022.

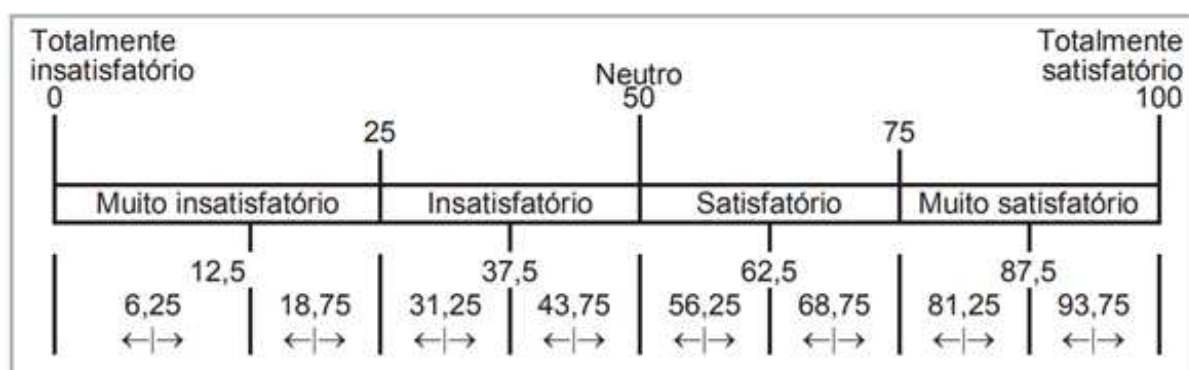
Na pré-intervenção, foi elaborado um instrumento para Caracterização Sociodemográfica (Apêndice B), com as seguintes variáveis: idade, gênero, grau de escolaridade, estado civil, número de filhos, problemas de saúde, uso de medicação, se faz uso de bebida alcoólica, se fuma, se pratica atividade física e se tem algum tipo de *hobby*, e situação conjugal. Utilizado para Caracterização e análise das etapas pré e pós o número de matrícula do trabalhador para identificação dos questionários.

Para avaliar a variável DPM foi utilizado o *Self-Reporting Questionnaires-20 (SRQ 20)* (Anexo A), desenvolvida pela Organização Mundial da Saúde (OMS), e validado para população brasileira (MARI; WILLIAMS, 1986). O questionário possui 20 questões dicotômicas com respostas sim e não, utilizadas para rastrear transtornos não psicóticos, mas que avalia os sintomas depressivos, somáticos e de ansiedade, ocorrido nos últimos 30 dias. O ponto de corte utilizado para suspeição de Distúrbios Psíquicos Menores é de sete ou mais respostas positivas. O questionário é dividido em quatro grupos: humor depressivo-ansioso, sintomas somáticos, decréscimo de energia vital e pensamentos depressivos. Estudo que verificou a confiabilidade do instrumento em trabalhadores urbanos obteve Alpha de Cronbach de 0,84 (SANTOS; CARVALHO; ARAÚJO, 2016).

Para a avaliação da QVT foi utilizado o *Total Quality of Work Life-42 (TQWL-42)* (Anexo B), com 42 questões seccionadas em cinco grandes esferas: questões biológica/fisiológica que abordam os aspectos disposição física e mental, capacidade de trabalho, serviços de saúde e assistência social e tempo de repouso; questões psicológica comportamental que representam os aspectos autoestima, significância da tarefa, *feedback* e desenvolvimento pessoal e profissional; questões sociológica/relacional que abordam os aspectos liberdade de expressão, relações interpessoais, autonomia e tempo de lazer; questões econômica/política que abordam aspectos recursos financeiros, benefícios extras, jornada de trabalho e segurança de emprego e questões ambiental/organizacional abordam as condições de trabalho, oportunidade de crescimento, variedade da tarefa e identidade da tarefa e por sua vez, o aspecto auto avaliação da QVT. A validação do instrumento foi avaliada por um grupo de seis juízes doutores pesquisadores da área da qualidade de vida no trabalho. A versão final foi utilizada a aplicação de alfa de Cronbach obteve 0,85 (PEDROSO et al., 2014).

As questões do questionários TQWL-42 são fechadas e utilizam uma escala de resposta do tipo *Likert*, composta por cinco elementos, variando entre 1 e 5 (média dos escores), representadas por uma escala convertida de 0% a 100%, onde tem-se as principais classificações a cada 25%, representadas como: muito insatisfatório, insatisfatório, satisfatório e muito satisfatório, além dos extremos 0% ser totalmente insatisfatório, 100% totalmente satisfatório e o ponto central 50% neutro (PEDROSO et al., 2019), representado na Figura 1.

Figura 2 – Classificação da Qualidade de Vida no Trabalho



Fonte: Pedroso et al. (2019).

O questionário de caracterização sociodemográfica foi aplicado na etapa de pré-intervenção. Os questionários para suspeição de DPM e avaliação da QVT foram aplicados na etapa de pré intervenção e, também, na etapa de pós-intervenção, após serem realizados os seis encontros de aplicação da ACT.

Os dados coletados foram transformados em planilha no *Excel* e analisados pelo programa *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS), versão 2.0. Para análise dos dados foi realizada a estatística descritiva com frequências absolutas e relativas das variáveis. Após a avaliação da distribuição dos dados optou-se por utilizar testes não paramétricos para analisar os resultados das escalas. Para avaliação do escore dos DPM pré e pós-intervenção, foi realizado o teste de Wilcoxon. Na avaliação da interação entre as esferas referentes e a escala de QVT, foi realizado o teste de Friedman, seguido do Post Hoc de DUNN, como correção de Bonferroni.

Na análise das variáveis qualitativas nominais não pareadas foi utilizado o teste qui-quadrado de Person, quando estas variáveis eram pareadas realizou-se o teste de McNemar, seguido de regressão linear com variável. Avaliou-se a correlação das questões da escala de DPM pré e pós-intervenção com o teste de correlação de

Spearman. Seguiu-se com a realização da regressão logística binária com o desfecho DPM presente na etapa pós-intervenção, ajustado por presença de problemas de saúde. Considerou-se 95% de confiabilidade, sendo considerado $p < 0,05$ para o nível de significância.

As variáveis dependentes desse estudo foram os DPM e QVT, considerando as etapas de pré e pós-intervenção.

Para as variáveis independentes foram agrupadas em:

- **Aspectos Sociodemográfico:** idade (20 a 31 anos), gênero (masculino e feminino), grau de escolaridade (não possui superior completo e possui superior completo), estado civil (com companheiro e sem companheiro), filhos (sim e não), prática de atividade física (sim e não), *hobby*, problemas de saúde (sim e não), uso de medicação (sim e não), uso de bebida alcoólica (sim e não), se fuma (sim e não),
- **Condições de saúde mental dos trabalhadores do agronegócio, nas etapas e pós-intervenção:** Utilizou-se o instrumento SRQ-20.
- **Percepção dos trabalhadores do agronegócio frente a QVT, nas etapas pré e pós-intervenção:** Utilizou-se o instrumento TQWL-42.

Por conseguinte, aplica-se a seguinte hipótese: a participação dos trabalhadores do agronegócio em um Programa de Qualidade de Vida reduz os Distúrbios Psíquicos Menores e melhora a Qualidade de Vida no Trabalho.

A pesquisa obteve aprovação do Comitê de Ética em Pesquisa, Certificado de Apresentação para Apreciação Ética – CAAE de nº 51940821.2.0000.5231. (Apêndice A).

1.5 RESULTADOS

Participaram do estudo 86 trabalhadores, sendo 86 na pré-intervenção e 73 na pós-intervenção. Na Tabela 1 apresenta-se a caracterização sociodemográfica e a associação com DPM dos trabalhadores da área administrativa do agronegócio. Os principais resultados achados na Tabela 1, se destaca a predominância no sexo

feminino, seguido de trabalhadores independente do sexo que faz uso de tabaco, trabalhadores que não realizam atividade física, seguido de trabalhadores que possuem problemas de saúde como: ansiedade, hipertensão ou problemas cardíacos e fazem uso de medicação contínua, conforme evidenciados no questionário sociodemográficos encontrados nesse estudo.

Tabela 1 – Caracterização sociodemográfica e a associação com Distúrbios Psíquicos Menores de trabalhadores da área administrativa do agronegócio na etapa pré intervenção. Brasil, 2023 (n=86)

| Variáveis | | n (%) sem DPM | n (%) com DPM | p-valor |
|--|------------------------------|------------------|------------------|---------|
| Idade | 20 – 31 | 29 (33,72) | 14 (16,28) | 0,63 |
| | 32 – 51 | 31 (36,05) | 12 (13,95) | |
| Sexo | Feminino | 37 (43,02) | 18 (20,93) | 0,50 |
| | Masculino | 23 (26,75) | 8 (9,30) | |
| Escolaridade | Não possui superior completo | 25 (29,07) | 12 (13,95) | 0,69 |
| | Superior completo | 35 (40,70) | 14 (16,28) | |
| Estado civil | Sem companheiro | 23 (26,75) | 14 (16,28) | 0,18 |
| | Com companheiro | 37 (43,02) | 12 (13,95) | |
| Filhos | Não | 23 (26,75) | 15 (17,44) | 0,09 |
| | Sim | 37 (43,02) | 11 (12,79) | |
| Distúrbio relacionado ao consumo de álcool | Não | 34 (39,54) | 12 (13,95) | 0,36 |
| | Sim | 26 (30,23) | 14 (16,28) | |
| Distúrbio relacionado ao consumo de tabaco | Não | 54 (62,79) | 24 (27,91) | 0,73 |
| | Sim | 6 (6,98) | 2 (2,32) | |
| Atividade física | Não | 35 (40,70) | 17 (19,77) | 0,53 |
| | Sim | 25 (29,07) | 9 (10,46) | |
| Problema de saúde | Não | 52 (60,47) | 18 (20,93) | 0,05* |
| | Sim | 8 (9,30) | 8 (9,30) | |
| Uso de medicação | Não | 48 (55,81) | 16 (18,61) | 0,07 |
| | Sim | 12 (13,95) | 10 (11,63) | |

* qui-quadrado, $p < 0,05$

Fonte: Fonte Próprio autor (2023).

Na Tabela 2, a seguir, apresenta-se a associação entre ter algum tipo de *hobby* e Distúrbios Psíquicos Menores relatado pelos trabalhadores da área administrativa do agronegócio. Realizado análise de associação entre realizar algum tipo de *Hobby* e os DPM, devido à alta variabilidade de Hobbys praticados o valor da associação foi de $p < 0,01$.

Tabela 2 – Associação entre Hobby e Distúrbios Psíquicos Menores em trabalhadores da área administrativa do agronegócio na etapa pré-intervenção. Brasil, 2023 (n=86)

| Variáveis | n(%) sem DPM | | n(%) com DPM | | p-valor |
|--|--------------|---------|--------------|--------|---------|
| Andar a cavalo/Pescar | 2 | (2,33) | 1 | (1,16) | 0,401 |
| Andar de bicicleta | 1 | (1,16) | 1 | (1,16) | |
| Artesanato | 2 | (2,33) | 0 | (0,00) | |
| Caminhada/ Passear/Viajar | 6 | (6,98) | 5 | (5,81) | |
| Conversar/Estar com família amigos/Churrasco | 15 | (17,44) | 4 | (4,65) | |
| Cozinhar/Vinho artesanal/ Tomar tererê | 4 | (4,65) | 0 | (0,00) | |
| Dormir | 2 | (2,33) | 1 | (1,16) | |
| Escutar música/Cantar/Leitura | 7 | (8,14) | 4 | (4,65) | |
| Jogar vôlei/futebol | 8 | (9,30) | 7 | (8,14) | |
| Maquiagem | 1 | (1,16) | 0 | (0,00) | |
| Ver tv | 12 | (13,95) | 2 | (2,33) | |
| Não tem | 0 | (0,00) | 1 | (1,16) | |

*qui-quadrado, $p < 0,05$

Fonte: Fonte Próprio autor (2023).

Na Tabela 3 apresenta-se a suspeição dos DPM dos trabalhadores da área administrativa do agronegócio nas etapas de pré e pós-intervenção da ACT, na pré-intervenção nos grupos preditores para suspeição da DPM, as questões como: “sente-se nervoso, tenso ou preocupado”, “tem dores de cabeça frequentemente”, “tem dificuldade em tomar decisão” e “tem perdido o interesse pelas coisas”, foi um achado expressivo nos trabalhadores, no entanto, pode ser observar na qual pode-se inferir que após a realização das rodas de conversa, esses trabalhadores tiveram melhoras significativas em relação aos DPM.

Tabela 3 – Suspeição de Distúrbios Psíquicos Menores nas etapas de pré e pós-intervenção da Terapia de Aceitação e Compromisso dos trabalhadores da área administrativa do agronegócio. Brasil, 2023

| SRQ-20 | | Pré – intervenção (n=73) | | | | Pós – intervenção (n=73) | | | |
|--|---|--------------------------|-------------|-------------|-------------|--------------------------|-------------|--------|--|
| | | NÃO n(%) | SIM n(%) | p-valor | NÃO n(%) | SIM n(%) | p-valor | | |
| Humor depressivo-ansioso | 1. Sente-se nervoso, tenso ou preocupado? | Sem DPM n(%) | 27 (31,40%) | 33 (38,37%) | 0,000* | 51 (69,86%) | 17 (23,29%) | 0,000* | |
| | | Com DPM n(%) | 0 (0,00%) | 26 (30,23%) | | 0 (0,00%) | 5 (6,85%) | | |
| | 2. Assusta-se com facilidade? | Sem DPM n(%) | 51 (59,30%) | 9 (10,47%) | 0,040 | 65 (89,04%) | 3 (4,11%) | 0,139 | |
| | | Com DPM n(%) | 17 (19,77%) | 9 (10,47%) | | 4 (5,48%) | 1 (1,37%) | | |
| | 3. Sente-se triste ultimamente? | Sem DPM n(%) | 55 (63,95%) | 5 (5,81%) | 0,000* | 59 (80,82%) | 9 (12,33%) | 0,006* | |
| | | Com DPM n(%) | 5 (6,98%) | 20 (23,26%) | | 2 (2,74%) | 3 (4,11%) | | |
| 4. Você chora mais do que de costume? | Sem DPM n(%) | 65 (67,44%) | 2 (2,33%) | 0,004 | 65 (89,04%) | 3 (4,11%) | 0,139 | | |
| | Com DPM n(%) | 2 (2,33%) | 6 (6,98%) | | 4 (5,48%) | 1 (1,37%) | | | |
| 5. Tem dores de cabeça frequentemente? | Sem DPM n(%) | 41 (47,67%) | 19 (22,09%) | 0,000* | 44 (60,27%) | 24 (32,88%) | 0,047* | | |
| | Com DPM n(%) | 7 (8,14%) | 19 (22,09%) | | 1 (1,37%) | 4 (5,48%) | | | |
| 6. Você dorme mal? | Sem DPM n(%) | 47 (54,65%) | 13 (15,12%) | 0,000* | 48 (65,75%) | 20 (27,40%) | 0,020* | | |
| | Com DPM n(%) | 8 (9,30%) | 18 (20,93%) | | 1 (1,37%) | 4 (5,48%) | | | |
| Sintomas somáticos | 7. Você sente desconforto estomacal? | Sem DPM n(%) | 45 (52,33%) | 15 (17,44%) | 0,003 | 58 (79,45%) | 10 (13,70%) | 0,141 | |
| | | Com DPM n(%) | 11 (12,79%) | 15 (17,44%) | | 3 (4,11%) | 2 (2,74%) | | |
| | 8. Você tem má digestão? | Sem DPM n(%) | 52 (60,47%) | 8 (9,30%) | 0,009 | 62 (84,93%) | 6 (8,22%) | 0,031* | |
| | | Com DPM n(%) | 1 (1,60%) | 10 (11,63%) | | 3 (4,11%) | 2 (2,74%) | | |
| | 9. Você tem falta de apetite? | Sem DPM n(%) | 54 (62,79%) | 6 (6,98%) | 0,006 | 66 (90,41%) | 2 (2,74%) | 0,064 | |
| | | Com DPM n(%) | 1 (1,97%) | 9 (10,47%) | | 4 (5,48%) | 1 (1,37%) | | |
| 10. Tem tremores nas mãos? | Sem DPM n(%) | 56 (65,12%) | 4 (4,65%) | 0,029 | 67 (91,78%) | 1 (1,37%) | 0,000* | | |
| | Com DPM n(%) | 2 (2,32%) | 6 (6,98%) | | 3 (4,11%) | 2 (2,74%) | | | |
| 11. Você se cansa com facilidade? | Sem DPM n(%) | 50 (58,14%) | 10 (11,63%) | 0,011 | 55 (75,34%) | 13 (17,81%) | 0,033* | | |
| | Com DPM n(%) | 1 (1,74%) | 11 (12,79%) | | 2 (2,74%) | 3 (4,11%) | | | |
| Decréscimo de energia vital | 12. Tem dificuldade em tomar decisão? | Sem DPM n(%) | 46 (53,49%) | 14 (16,28%) | 0,006 | 52 (71,23%) | 16 (21,92%) | 0,410 | |
| | | Com DPM n(%) | 1 (1,95%) | 14 (16,28%) | | 3 (4,11%) | 2 (2,74%) | | |
| | 13. Tem dificuldades de ter satisfação em suas tarefas? | Sem DPM n(%) | 54 (62,79%) | 6 (6,98%) | 0,000* | 60 (82,19%) | 8 (10,96%) | 0,004* | |
| | | Com DPM n(%) | 1 (1,52%) | 13 (15,12%) | | 2 (2,74%) | 3 (4,11%) | | |
| | 14. O seu trabalho traz sofrimento? | Sem DPM n(%) | 59 (68,60%) | 1 (1,16%) | 0,001 | 65 (89,04%) | 3 (4,11%) | 0,139 | |
| | | Com DPM n(%) | 2 (2,32%) | 6 (6,98%) | | 4 (5,48%) | 1 (1,37%) | | |
| 15. Sente-se cansado todo o tempo? | Sem DPM n(%) | 60 (69,77%) | 0 (0,00%) | 0,000* | 63 (86,30%) | 5 (6,85%) | 0,017* | | |
| | Com DPM n(%) | 1 (2,03%) | 8 (9,30%) | | 3 (4,11%) | 2 (2,74%) | | | |
| Pensamentos | 16. Tem dificuldade de pensar claramente? | Sem DPM n(%) | 57 (66,28%) | 3 (3,49%) | 0,000* | 66 (90,41%) | 2 (2,74%) | 0,000* | |
| | | Com DPM n(%) | 1 (1,77%) | 9 (10,47%) | | 3 (4,11%) | 2 (2,74%) | | |
| | 17. Sente-se incapaz de desempenhar papel útil em sua vida? | Sem DPM n(%) | 57 (66,28%) | 3 (3,49%) | 0,037 | 65 (89,04%) | 3 (4,11%) | 0,002* | |
| | | Com DPM n(%) | 2 (2,42%) | 5 (5,81%) | | 3 (4,11%) | 2 (2,74%) | | |
| | | Sem DPM n(%) | 53 (61,63%) | 7 (8,14%) | 0,000* | 65 (89,04%) | 3 (4,11%) | 0,000* | |

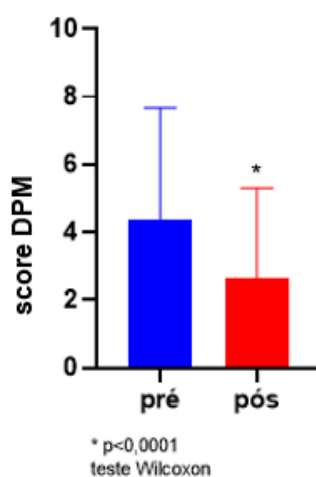
| | | | | | | | |
|---|--------------|-------------|-------------|-------|-------------|-----------|--------|
| 18. Tem perdido o interesse pelas coisas? | Com DPM n(%) | 13 (15,12%) | 13 (15,12%) | | 1 (1,37%) | 4 (5,48%) | |
| | Sem DPM n(%) | 60 (69,77%) | 0 (0,00%) | | 68 (93,15%) | 0 (0,00%) | |
| 19. Tem pensado em dar fim à sua vida? | Com DPM n(%) | 2 (30,23%) | 0 (0,00%) | .a | 5 (6,85%) | 0 (0,00%) | .a |
| | Sem DPM n(%) | 59 (68,60%) | 1 (1,16%) | | 68 (93,15%) | 0 (0,00%) | |
| 20. Sente-se inútil em sua vida? | Com DPM n(%) | 2 (27,91%) | 2 (2,33%) | 0,162 | 4 (5,48%) | 1 (1,37%) | 0,000* |
| | Sem DPM n(%) | 57 (66,09%) | 1 (1,16%) | | 68 (93,15%) | 0 (0,00%) | |

*teste Dunn pareado com n=73, p<0,05; a: valor igual a 0

Fonte: Fonte Próprio autor (2023).

No Gráfico 1 apresenta-se análise de teste de Wilcoxon, pré e pós-intervenção relacionado a DPM.

Gráfico 1 – Análise do Score Distúrbios Psíquicos Menores pelo teste de Wilcoxon, pré e pós-intervenção. Brasil 2023



Fonte: Fonte Próprio autor (2023).

Por meio do teste de Wilcoxon, foi possível comparar as amostras dependentes dos DPM, antes e após intervenção, obtendo-se p< 0,001, antes e pós-intervenção.

Na Tabela 4 apresenta-se regressão logística binária do DPM, pós-intervenção ajustado por problemas de saúde.

Tabela 4 – Análise de Regressão Logística Binária

| Variáveis | Coefficiente β | IC 95% | p-valor |
|--------------------|----------------------|---------------|---------|
| Intercepto | 1,299 | 0,023 – 2,576 | 0,046* |
| Problemas de saúde | 2,051 | 0,149 – 3,953 | 0,035* |

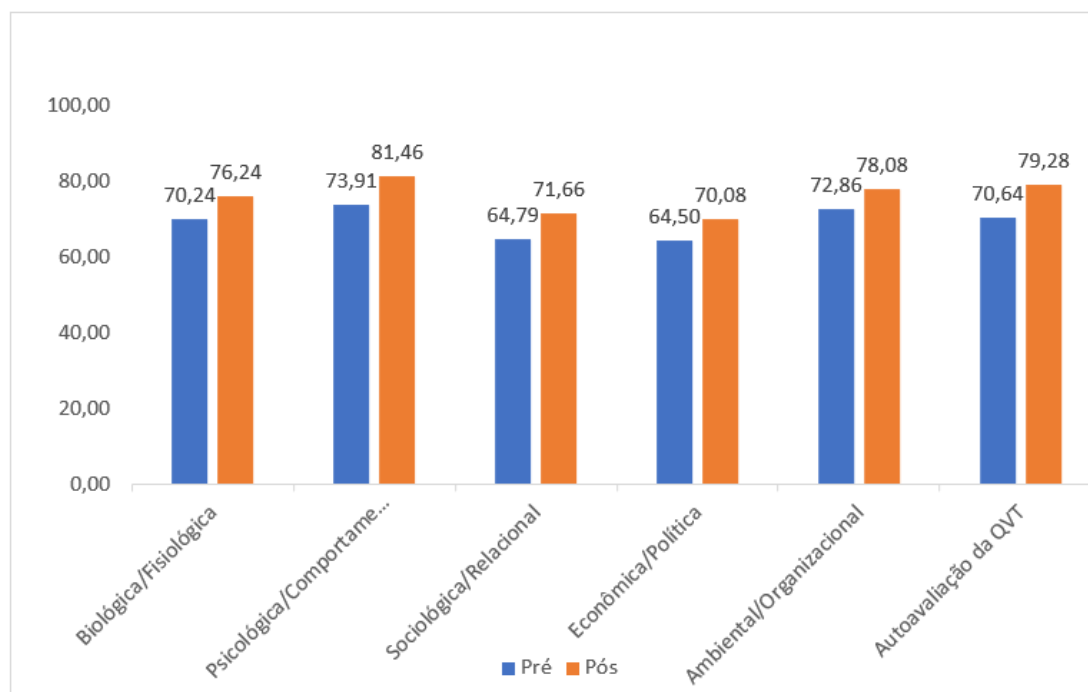
Legenda: *Regressão Logística Binária; Variável Dependente: DPM categorizado - Modelo: (Intercepto), problema de saúde.

Fonte: Fonte Próprio autor (2023).

De acordo com a tabela acima, analisando o coeficiente Beta (β) a correlação do trabalhador da área administrativa do agronegócio, o risco do desenvolvimento de DPM mesmo no momento pós-intervenção em trabalhadores que relataram problemas de saúde é 1,29 vezes maior para quem tem problemas de saúde, como: ansiedade, hipertensão ou problemas cardíacos.

No Gráfico 2 apresenta-se a QVT dos trabalhadores da área administrativa do agronegócio, nas etapas pré e pós-intervenção da ACT.

Gráfico 2 – Qualidade de Vida no Trabalho dos trabalhadores da área administrativa do agronegócio, nas etapas pré e pós-intervenção da Terapia de Aceitação e Compromisso. Brasil, 2023.

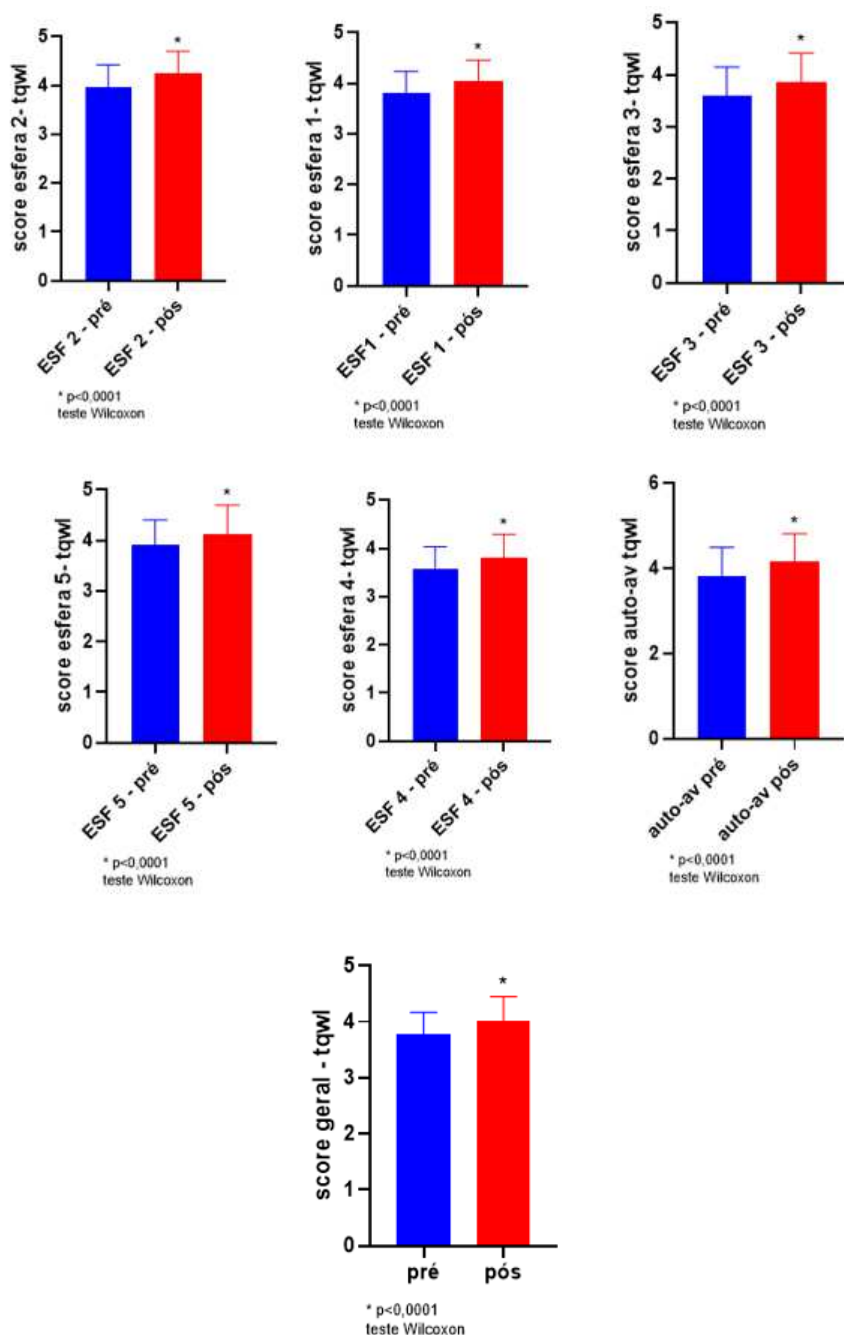


Legenda: Muito satisfeito: 75,01 – 100; Satisfeito: 50,01 – 75; Insatisfeito: 25,01 – 50; Muito insatisfeito: 0 – 25.

Fonte: Fonte Próprio autor adaptado (2023).

No Gráfico 3, apresenta-se as análises do teste de Wilcoxon, pré e pós-intervenção relacionado a qualidade de vida no trabalho.

Gráfico 3 – Análise dos Scores Qualidade de Vida no Trabalho do teste de Wilcoxon, pré e pós-intervenção das esferas da QVT. Brasil 2023.



Fonte: Fonte Próprio autor (2023).

Por meio do teste de Wilcoxon, foi possível comparar as amostras dependentes da Qualidade de Vida no Trabalho, antes e após intervenção, obtendo-se $p < 0,001$ em todas as esferas, incluindo o score geral do TQWL-42.

Na Tabela 6, apresenta-se a análise do coeficiente de correlação linear de Pearson, do score do DPM pré e pós-intervenção.

Tabela 6 – Análise do coeficiente de correlação linear de Pearson, do score do DPM pré e pós-intervenção. Brasil 2023.

| Variáveis | Coeficiente de correlação linear | p-valor |
|-----------------------------|----------------------------------|---------|
| Score DPM pré | 0,685 | 0,000* |
| Autoavaliação TQWL-42 – pré | -0,289 | 0,000* |
| Autoavaliação TQWL-42 – pós | -0,464 | 0,000* |

Legenda: * Coeficiente de correlação linear de Pearson. Correlação do score do DPM pós com as variáveis: Score DPM pré, Autoavaliação TQWL-42 – pré, Autoavaliação TQWL-42 – pós.

Fonte: Fonte Próprio autor (2023).

Por meio da correlação linear de Pearson, foi confirmado que quanto menor o DPM, maior a percepção da autoavaliação da qualidade de vida no trabalho, conforme demonstrado com a variação do coeficiente linear que foi de -0,289 (pré) para -0,464 (pós).

Na Tabela 7, apresenta-se a análise da regressão linear, ajustadas pelos escores DPM pré e pós-intervenção.

Tabela 7 – Análise da regressão linear, ajustadas pelos escores DPM, pré e pós-intervenção. Brasil 2023.

| Variáveis | Coeficiente β | IC 95% | p-valor |
|-----------------------------|---------------------|-----------------|---------|
| Intercepto | 3,784 | 0,388 – 7,181 | 0,029* |
| Score DPM pré | 0,528 | 0,834 – 0,673 | 0,001* |
| Autoavaliação TQWL-42 – pré | 0,682 | 0,117 – 1,481 | 0,094* |
| Autoavaliação TQWL-42 – pós | -1,436 | -2,286 – -0,586 | 0,001* |

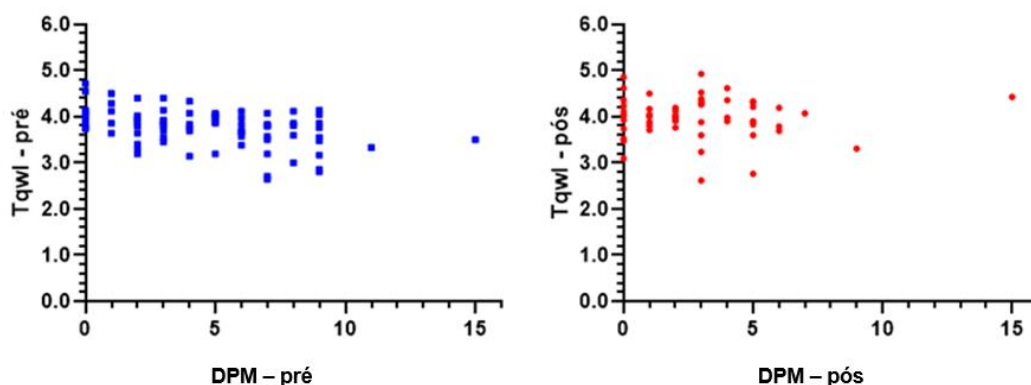
Legenda: * Regressão linear; Variável Dependente: score do DPM pós Modelo: (Intercepto), Score DPM pré, Autoavaliação TQWL-42 – pré, Autoavaliação TQWL-42 – pós

Fonte: Fonte Próprio autor (2023).

Evidenciou-se através da regressão linear que após a intervenção a chance de o trabalhador ter DPM é 3,78 vezes menor, que sem a intervenção da ACT, estatisticamente o teste é confiável pois apresentou 95% de confiabilidade, e um p-valor de <0,05 para o nível de significância.

No Gráfico 4, apresenta-se a análise da dispersão, dos escores DPM pré e pós-intervenção.

Gráfico 4 – Análise da correlação da dispersão pelos escores DPM relacionado ao TQWL, pré e pós-intervenção. Brasil 2023



Fonte: Fonte Próprio autor (2023).

Evidenciou-se através do gráfico de dispersão que quanto maior a qualidade de vida no trabalho, menor é a suspeição para DPM.

1.6 DISCUSSÃO

A intervenção da técnica da Terapia de Aceitação e Compromisso, realizado por meio de um programa de qualidade de vida no trabalho, com ênfase na saúde mental proposta nesse estudo com trabalhadores da área administrativa do agronegócio, foram satisfatórias, mostrando-se que a intervenção respondeu positivamente o objetivo de pesquisa desse estudo, que era diminuir os DPM e melhorar a QVT. Além disso, foi possível validar estatisticamente o real efeito da intervenção, ou seja, ela teve efeito sob a saúde dos trabalhadores que possuíam distúrbios psíquicos menores, diminuindo os sintomas e aumentando a qualidade de vida no ambiente de trabalho.

Estudos internacionais com trabalhadores do Estados Unidos, demonstram que programas de qualidade de vida no ambiente de trabalho, com foco na saúde mental, obteve grandes melhorias em trabalhadores com sintomas de ansiedade e depressão através da psicoterapia no local de trabalho, conseqüentemente, diminuição do absenteísmo e melhora na retenção de talentos na empresa (BONDAR et al., 2022).

O perfil sociodemográficos dos trabalhadores que participaram deste estudo, mostra diferença quando comparado com outro realizado na mesma área de atuação, pois a participação das mulheres no agronegócio é em geral menor que a média brasileira, demonstrando que 6,2 milhões são de trabalhadoras mulheres nesta área,

na qual a prevalência de homens é de 11,9 milhões (SERIGATI; SEVERO; POSSAMAI, 2018), o que neste estudo realizado com trabalhadores da área administrativa do agronegócio, demonstra a conquista de mulheres em processos de trabalho antes dominados por homens.

Sabe-se que a prática de atividade física, melhora qualidade de vida e bem-estar das pessoas, nos aspectos físico e mental, além disso, é um fator importante para prevenir o desenvolvimento de agravos a saúde tais como como ansiedade e depressão, ressalta-se ainda, que indivíduos que praticam atividade física, melhoram significativamente a energia do corpo e a disposição no ambiente de trabalho (MARANHÃO; SÁ, 2019). Estudos desenvolvidos no Sul da Espanha evidenciou que a prática de atividade física, possui relação direta com o bem-estar psicológico, demonstrando que quem pratica atividade física possui um maior bem-estar e melhor satisfação com a vida, ou seja, (GRANERO-JIMÉNEZ et al., 2022).

Além da atividade física, o *Hobby*, é um passatempo, que pode ser praticado em momentos de divertimento, lazer e relaxamento e proporciona ao indivíduo uma melhor qualidade de vida e bem-estar (ALTENHOFEN, 2020). A qualidade de vida pode influenciar diretamente a QVT, pois o indivíduo sente mais feliz e acaba transparecendo esta questão no trabalho.

A prevalência de sintomas como: “sente-se nervoso, tenso ou preocupado” e “dores de cabeça frequente”, foram evidenciados em um estudo realizado com trabalhadores da área da saúde com tinham prevalência de DPM (PINHATI et al., 2018), resultados esses comuns aos trabalhadores do agronegócio evidenciados neste estudo. No caso da área da saúde, suspeita-se que essas queixas podem estar relacionadas ao sofrimento, cuidado direto ao paciente e com conflitos de relacionamento interpessoal (OLIVEIRA et al., 2020), mas com os trabalhadores do agronegócio infere-se que essas queixas possam estar relacionadas ao fato de serem na maioria mulheres, que, em muitos casos são arrimo de família e com preocupações em relação a casa e aos filhos as quais os homens, em alguns casos, podem estar isentos. Ademais, trabalhar em um ambiente no qual, atuam diretamente com muitos homens.

Importante ressaltar que após a participação dos trabalhadores nas rodas de conversa, houve uma baixa na suspeição dos DPM em comparado com outros estudos com trabalhadores da área da saúde (PINHATI et al., 2018).

Em relação a QVT dos trabalhadores do agronegócio, pode-se observar que a mesma é melhor quando comparada com outras profissões, como de docentes e de técnicos administrativos de uma universidade que encontram-se satisfeito com a qualidade de vida no trabalho (BEZERRA et al., 2019; CAMARINI et al., 2022).

No que tange a percepção dos trabalhadores do agronegócio em relação autoavaliação da QVT, os resultados foram satisfatórios na etapa de pré-avaliação e evoluindo para muito satisfatório na etapa de pós-intervenção.

Esta diminuição na suspeição de DPM e aumento na QVT, após a participação dos trabalhadores da área administrativa do agronegócio nas rodas de conversa com a aplicação da técnica de ACT, demonstra que programas de qualidade de vida no ambiente laboral, é considerado uma ferramenta para os sucessos das organizações, sobretudo, um ambiente agradável e saudável gera maior produtividade para a empresa (MARANHÃO et al., 2019).

Investir em programas de QVT nas empresas, tem se tornado constante, visto que quando você tem um ambiente que se preocupa com a saúde dos trabalhadores, se tem um aumento da produtividade e trabalhadores mais comprometidos (ENTRINGER; TAVEIRA, 2021).

E ainda a manutenção de um ambiente de trabalho saudável e seguro para o trabalhador, contribui para uma melhor qualidade de vida no ambiente laboral, nos aspectos físico e mental dos trabalhadores (CAMARGO et al., 2021).

No que tange a comparação de estudos para essa discussão, observou-se uma lacuna de conhecimento deste tipo de estudo realizado com esta população, e devido a essa limitação, não foi possível realizar a comparação dos achados nesse estudo com demais estudos com esta temática.

O grande avanço desse estudo é que com utilização do método quase experimental, conseguiu-se provar a relação entre causa e efeito, quando, neste caso, apresenta-se que a aplicação da ACT em rodas de conversa para uma população de trabalhadores da área administrativa do agronegócio, diminui a suspeição dos DPM e aumenta a QVT, aceitando-se a hipótese I desse estudo.

1.7 CONCLUSÃO

Ao analisar as etapas pré e pós-intervenção com a técnica da Terapia de Aceitação e Compromisso, verificou-se que a participação dos trabalhadores do

agronegócio da área administrativa apresentou melhora na suspeição dos Distúrbios Psíquicos Menores e houve aumento na Qualidade de Vida no Trabalho dessa população.

Importante salientar que, modelos de atendimentos on-line no contexto organizacional são inovadores e de suma importância para promoção e proteção da saúde do trabalhador do agronegócio dentro da empresa.

1.8 REFERÊNCIAS

ALTENHOFEN, Leticia. **De um hobby a um negócio**: um estudo em uma agricultura familiar de limão no RS. Caxias do Sul: UCS, 2020.

BEZERRA, Allan Silva; ROCHA, Lucas de Mello; SIGRIST, Vanina Carrara. Adaptações de plataformas digitais para ensino remoto: Pesquisa de percepção do Microsoft Teams na fatec Baixada Santista (SP). **Revista Processando o Saber**, v. 14, p. 133-149, 2022.

BEZERRA, Jader de Andrade et al. Percepção da qualidade de vida no trabalho de técnicos administrativos da Universidade Federal do Acre. **South American Journal of Basic Education, Technical and Technological**, v. 6, n. 2, p. 425-438, 2019.

BONDAR, Julia et al. Clinical and financial outcomes associated with a workplace mental health program before and during the COVID-19 pandemic. **JAMA Network Open**, v. 5, n. 6, p. e2216349-e2216349, 2022.

CAMARGO, Sávio Ferreira et al. Qualidade de vida no trabalho em diferentes áreas de atuação profissional em um hospital. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 26, p. 1467-1476, 2021.

CAMARINI, Gladis et al. Qualidade de vida no trabalho docente em tempos de pandemia Covid-19. **Humanidades & Inovação**, v. 9, n. 10, p. 109-124, 2022.

CLAUDINO, Danillo Tito Franco et al. O impacto de Programas de Qualidade de Vida no Trabalho em tempos de crise. **Research, Society and Development**, v. 10, n. 17, p. e232101724881-e232101724881, 2021.

CNA; CEPEA. PIB do Agronegócio alcança participação de 26,6% no PIB brasileiro em 2020. **Confederação da Agricultura e Pecuária do Brasil** (CNA). Disponível em: <https://www.cepea.esalq.usp.br/br/pib-do-agronegocio-brasileiro.aspx#:~:text=Considerando%2Dse%20os%20desempenhos%20da,%2C6%25%20registrados%20em%202021>. Acesso em: 15 mar. 2022.

CUSCHIERI, Sarah. The CONSORT statement. **Saudi Journal of Anaesth**, v. 13, n. 5, p. 27-30, 2019. Disponível em: <https://www.saudija.org/text.asp?2019/13/5/27/252634>. Acesso em: 25 mar. 2023.

DESSOTTE, Carina Aparecida Marosti et al. Estudo quase-experimentais. *In*: LACERDA, Maria Ribeiro; RIBEIRO, Renata Perfeito; COSTENARO, Regina Gema Santini (Org.). **Metodologias de pesquisa para a enfermagem e saúde**. Porto Alegre: Moriá, 2018. v. II. p. 105-124

ENTRINGER, Paula Germano Lima Pacheco; TAVEIRA, Izabela Maria Rezende. Rotatividade (turn over) e qualidade de vida no trabalho em uma empresa do ramo de petróleo e gás em Macaé. *In*: ENCONTRO DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO PROFISSIONAIS EM ADMINISTRAÇÃO, 2021. **Anais [...]**. São Paulo: FEA-USP, 2021. p. 1-16, 2021.

GRANERO-JIMÉNEZ, Jesús et al. Influence of physical exercise on psychological well-being of young adults: a quantitative study. **International Journal of Environmental Research and Public Health**, v. 19, n. 7, p. 4282, 2022.

HAYES, Steven C.; STROSAHL, Kirk D.; WILSON, Kelly G. **Terapia de Aceitação e Compromisso: o processo e a prática da mudança consciente**. Porto Alegre: Artmed, 2021.

LIMA, Murilo Campos Rocha et al. A dinâmica análise das ações estratégicas empresariais no agronegócio. **Revista Tecnologia e Sociedade**, v. 18, n. 52, p. 285-307, 2022.

MARANHÃO, Marise Leal; SÁ, Maria Auxiliadora Diniz de. Cultura organizacional e práticas de qualidade de vida no trabalho: um estudo de múltiplos casos em palcos organizacionais de restaurantes do Recife-PE. **Revista de Carreiras e Pessoas**, v. 9, n. 2, 2019.

MARI, Jair de Jesus; WILLIAMS, Paulo. Estudo de validade de um questionário de triagem psiquiátrica (SRQ-20) na atenção básica do município de São Paulo. **The British Journal of Psychiatry**, v. 148, n. 1, p. 23-26, 1986.

MINISTÉRIO DA SAÚDE. Secretaria Executiva do Conselho Nacional de Saúde. Comissão Nacional de Ética em Pesquisa. **Ofício Circular Nº 2/2021/CONEP/SECNS/MS**. Brasília, DF, 24 fev. 2021. Disponível em: http://conselho.saude.gov.br/images/Oficio_Circular_2_24fev2021.pdf. Acesso em: 25 mar. 2023.

OLIVEIRA, Elias Barbosa de et al. Minor psychic disorders in nursing workers at a psychiatric hospital. **Revista da Escola de Enfermagem da USP**, v. 54, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1980-220X2018031903543>. Acesso em: 25 fev. 2023.

OSAKI, Milton M.; PUSTGLIONE, Marcelo. Proposta de metodologia para ações de qualidade de vida no trabalho em serviços de saúde. **Revista de Administração em Saúde**, v. 19, n. 74, 2019.

DAL PAI, Daiane et al. Fatores associados à qualidade de vida de residentes multiprofissionais em saúde. **Revista Brasileira de Enfermagem**, v. 75, 2022.

PEDROSO, Bruno et al. Construção e validação do TQWL-42: um instrumento de avaliação da qualidade de vida no trabalho. **Revista de Salud Pública**, v. 16, n. 6, p. 885-896, 2014. Disponível em: <https://www.scielo.org/pdf/rsap/2014.v16n6/885-896>. Acesso em: 25 mar. 2023.

PEDROSO, Bruno et al. Development and Psychometric Properties of TQWL-42 to Measure the Quality of Work Life. **Brazilian Archives of Biology and Technology**, v. 62, 2019.

PINHATTI, Evelin Daiane Gabriel et al. Distúrbios psíquicos menores na enfermagem: prevalência e fatores associados. **Revista Brasileira de Enfermagem**, v. 71, p. 2176-2183, 2018.

ROSA, Ana Claudia da; ANDRES, Jeferson Rodrigo; GROHMANN, Marcia Zampieri. Estudo de caso em uma organização de insumos agrícolas: diagnóstico e propostas de melhorias nas ações de gestão de pessoas. **Revista de Gestão e Organizações Cooperativas**, v. 5, n. 9, p. 01-12, 2018.

SANTOS, Cleide Lucilla Carneiro et al. Prevalência e fatores associados a distúrbios psíquicos menores em fisioterapeutas intensivistas de uma grande cidade do estado da Bahia. **Fisioterapia e Pesquisa**, v. 29, p. 53-60, 2022.

SANTOS, Juliana Ormastroni de Carvalho. Perspectiva crítico-reflexiva e colaboração na formação do professor. **Revista Internacional de formação de professores**, v. 4, n. 1, p. 85-99, 2019.

SANTOS, Kionna Oliveira Bernardes; CARVALHO, Fernando Martins; ARAÚJO, Tânia Maria de. Consistência interna do questionário autorreferido-20 em grupos ocupacionais. **Revista de Saúde Pública**, v. 50, 2016.

SERIGATI, Felipe Cauê; SEVERO, Kellen; POSSAMAI, Roberta. A inserção das mulheres no agronegócio. **AgroANALYSIS**, v. 38, n. 4, p. 16-19, 2018.

SILVA, Ana Lucia Fernandes da; NEGREIROS, Ana Cláudia Souza Vidal de. A importância do programa 5s para a melhoria da qualidade de vida no trabalho: estudo de caso. **Humanidades & Inovação**, v. 7, n. 16, p. 472-481, 2020.

SILVA, Érika Lobo da; MOCARZEL, Rafael Carvalho da Silva. Ginástica laboral: prerrogativas para disseminação. **Corpoconsciência**, p. 59-72, 2019.

SILVEIRA, Pollyanna Santos da et al. Viabilidade da terapia de aceitação e compromisso para dependentes de drogas. **Geraiis: Revista Interinstitucional de Psicologia**, v. 14, n. 1, p. 1-20, 2021.

SENA, Lucas Henrique da Silva; SOUSA, Josiano Cesar de. Agronegócio Brasileiro: Desafios e Oportunidades para a Atuação do Administrador. **Revista de psicologia**, v. 16, n. 60, p. 646-661, 2022.

WENDLAND, Caroline Naiara et al. Qualidade de vida no trabalho: uma análise da percepção de colaboradores da Geração Y. **Brazilian Journal of Development**, v. 7, n. 9, p. 86674-86690, 2021.

2 ESTUDO 2 – PROMOÇÃO À SAÚDE MENTAL DE TRABALHADORES DO AGRONEGÓCIO: UM ESTUDO REFLEXIVO

2.1 RESUMO

Objetivo: Refletir as estratégias organizacionais do enfermeiro do trabalho para a promoção da saúde mental no ambiente laboral de trabalhadores do agronegócio. **Método:** Estudo reflexivo, do tipo descritivo, com propósito de refletir sobre as experiências no desenvolvimento de ações de uma equipe multidisciplinar de uma empresa de agronegócio que está localizada em mais de três estados brasileiros e conta com 1200 trabalhadores. A ideia do cuidado com a saúde mental dos trabalhadores do agronegócio, surgiu a partir da observação da enfermeira do trabalho juntamente com a gerência de gestão de pessoas da empresa, na busca recorrente dos trabalhadores ao departamento de gente e gestão, com relatos de problemas vivenciados dentro e fora da empresa. Frente a essa problemática surgiu a necessidade de disponibilizar para os trabalhadores um cuidado com foco na saúde mental, por meio de acolhimento e direcionamento para atendimento especializada dentro da própria empresa. Diante disso, foi estruturado dentro do Programa de Qualidade de Vida no Trabalho, já existente na empresa, um pilar denominado cuidado com a saúde emocional, com duas modalidades: atendimentos individuais com a psicóloga do programa e grupos de rodas de conversa com temas dirigidos relacionados a saúde mental no formato *on-line*. A necessidade da implantação com modalidade *on-line*, foi devido a empresa possuir várias unidades em diversas regiões do Brasil e oportunizar a participação de todos os trabalhadores. Os temas trabalhados nas rodas de conversa foram baseados na Terapia da Aceitação e Compromisso, com intuito de trabalhar a flexibilidade psicológica do trabalhador no momento presente. **Resultado:** Observou-se que após a divulgação do programa cuidado com a saúde emocional, trabalhadores estavam mais à vontade e confortáveis para buscar por atendimentos individuais com a psicóloga do programa e mostraram-se interessados pelos grupos de rodas de conversas disponibilizados pela empresa. Durante um ano, 238 trabalhadores buscaram pelo atendimento ofertado pela empresa. A partir de então, observou-se que foi possível promover o cuidado com a saúde mental dos trabalhadores, por meio da manutenção dos grupos de rodas de conversa e atendimentos psicológicos individuais. **Conclusão:** O cuidado com a saúde mental no contexto corporativo é essencial para promover a integridade física e psicológica do trabalhador. Contudo, é necessário que a empresa invista mais em campanhas informativas com cuidado com a saúde mental, pois durante um ano, apenas 19,83% dos trabalhadores buscaram pelos atendimentos propostos pela empresa, sugerindo que podem estar preocupados com a sua saúde mental, além de que, a implementação de um programa para a saúde dos trabalhadores, valoriza a profissão do enfermeiro do trabalho e lhe traz subsídios para a continuidade e qualidade de assistências àqueles que o mesmo assiste.

Descritores: Saúde Mental; Qualidade de Vida; Trabalho; Agronegócio.

2.2 ABSTRACT

MENTAL HEALTH PROMOTION OF AGRIBUSINESS WORKERS: A Reflective Study

Objective: To reflect on organizational of the occupational nurse strategies for promoting mental health in the work environment of agribusiness workers. **Methodology:** The reflective descriptive study focuses on the experiences in the development of actions of a multidisciplinary team of an agribusiness company located in more than three Brazilian states and has 1200 workers. The idea of caring for the mental health of agribusiness workers arose from the observations of the occupational nurse together with the company's human resources department, in the workers' recurrent pursuit for the human resources department with reports of problems experienced inside and outside the company. Faced with this problem, the need arose to provide workers with health care focused on mental health, through the welcoming of and referral to specialized care within the company itself. In view of this, a pillar called emotional health care was structured within the Quality of Work Life Program, which already exists in the company, with two modalities: individual consultations with the program's psychologist and group conversation circles with topics related to mental health in an online format. The need for implementation using the online modality was due to the company having several units in different regions of Brazil so as to provide all workers the opportunity to participate. The topics addressed in the conversation circles were based on Acceptance and Commitment Therapy with the aim of working on the psychological flexibility of employees at the current time. **Results:** It was observed that after the disclosure of the emotional health care program, workers were more at ease and comfortable to seek individual assistance with the program's psychologist and were interested in the group conversation circles made available by the company. For a year, 238 workers sought the service offered by the company. From then on, it was observed that it was possible to promote the mental health care of the workers through the maintenance of conversation groups and individual psychological care. **Conclusion:** Mental health care in the corporate context is essential to promote the worker's physical and psychological integrity. However, it is necessary for the company to invest more in informational campaigns regarding mental health care because only 19.83% of the workers sought the services proposed by the company throughout the year, suggesting that they may be concerned about their mental health. In addition to the implementation of a health program for the workers, it is necessary to value the occupational nurse's profession and provide subsidies for the continuity and quality of assistance to those the occupational nurse assists.

Key Words: Mental Health; Quality of Life; Work; Agribusiness.

2.3 INTRODUÇÃO

A gestão de pessoas das empresas, tem um papel essencial para o alcance da excelência organizacional, por meio de estratégias que acompanhem as tendências e

inovações do mercado de trabalho. É necessário, um olhar que vai além do desenvolvimento e crescimento profissional dos trabalhadores, mas que também tenha cuidado com a promoção da saúde do trabalhador no ambiente laboral (LIMA et al., 2022).

Por isso as empresas que investem em Programas de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), com intuito de melhorar a saúde física e mental, obtêm maior motivação e engajamento dos trabalhadores nas atividades cotidianas. Conseqüentemente, eleva-se a produtividade e a qualidade das relações de trabalho (CLAUDINO, 2021).

Estratégias para QVT, quando elaboradas por equipe multidisciplinar, trazem inovações e engajamento com os trabalhadores, visto que cada área de atuação profissional possui habilidades, vivências e competências distintas, que podem somar em busca de um objetivo comum (ÁVILA; COSTA, 2020). Entende-se que para boas práticas de saúde mental, as empresas precisam proporcionar um ambiente saudável e acolhedor, para que os trabalhadores se sintam seguros no ambiente de trabalho (NASCIMENTO, 2021).

Para alcançar o objetivo de apresentar práticas seguras de trabalho ao trabalhador, se faz necessário a presença de profissional especializado. O enfermeiro do trabalho, um dos trabalhadores com conhecimento para tanto, atua com a promoção e proteção da saúde do trabalhador, preservação, recuperação e reabilitação da saúde. Também, realiza levantamento de indicadores de doenças ocupacionais presentes no contexto organizacional para traçar estratégias e mitigar potenciais riscos à saúde do trabalhador, visando a promoção e proteção da saúde no ambiente laboral (SOUSA et al., 2021).

O papel do enfermeiro do trabalho no contexto organizacional, vai além de manter a saúde e segurança no ambiente de trabalho, mas também, proporcionar para o trabalhador uma melhor QVT e bem-estar mental, que reflitam na vida pessoal desse indivíduo, bem como no rendimento da empresa onde está inserido (SOUSA et al., 2021).

Além do enfermeiro do trabalho, o psicólogo organizacional, é um profissional que deve estar na equipe de cuidados com o trabalhador, com foco em gestão de pessoas, que desempenha um papel essencial na promoção para a saúde mental dos trabalhadores, estimulando e promovendo bem-estar no ambiente laboral, visando intervenção nas relações de trabalho no sentido da satisfação do trabalhador e

elevando assim o sucesso das organizações modernas (PEIXOTO, 2022).

Os trabalhadores que atuam na área organizacional contam com outras áreas das empresas para promoção da saúde para os trabalhadores, como por exemplo a tecnologia da informação, setor esse importante para inovação de ações, que oferece facilidade no acesso a informações, otimizando e melhorando a comunicação dentro da empresa (CUNHA et al., 2020).

O setor de *marketing* interno organizacional, é essencial para divulgação de canais informativos, confecção de vídeos, cartazes e meios para conectar as ações da empresa com os trabalhadores, melhorando o engajamento e transformando o ambiente de trabalho em um local mais leve e valorizando positivamente as ações de qualidade de vida no ambiente laboral (FARIAS et al., 2022).

Para tanto, trabalhadores das áreas de gestão de pessoas, enfermeiros do trabalho, psicólogos organizacionais, trabalhadores de tecnologia da informação e *marketing* entre outros, são capacitados para o desenvolvimento e desdobramento de Programas de QVT no âmbito da saúde mental. Dessa forma, grandes empresas têm procurado proporcionar para seus trabalhadores ambiente colaborativo e saudável, visando o equilíbrio físico e mental (NASCIMENTO, 2021).

Quando se promove a qualidade de vida no ambiente laboral, muito são os benefícios para os trabalhadores e para empresa, tais como: satisfação no trabalho, comprometimento, melhor relacionamento interpessoal, diminuição do absenteísmo, queda na rotatividade de trabalhadores, retenção de talentos e aumento da produtividade (CARRERA et al., 2019). Neste contexto, este estudo tem como objetivo: refletir as estratégias organizacionais do enfermeiro do trabalho para a promoção da saúde mental no ambiente laboral de trabalhadores do agronegócio.

2.4 MÉTODO

Trata-se de um estudo reflexivo, do tipo descritivo, com propósito de refletir sobre experiências vivenciadas e que podem corroborar com outros trabalhadores (ALVES et al., 2021). Este estudo apresentará as estratégias para a promoção da saúde mental de trabalhadores do agronegócio no contexto organizacional, de modo a refletir a implantação e implementação de rodas de conversa por meio da Terapia de Aceitação e Compromisso (ACT) de trabalhadores da área administrativa de uma empresa do agronegócio.

A empresa onde foi realizado o estudo está localizada em de três estados brasileiros, Paraná, São Paulo e Santa Catarina, com setenta e uma filiais e possui mais de 1200 trabalhadores. A reflexão refere-se ao período de janeiro a dezembro de 2022. Atendimento das rodas de conversas foram realizados em 51 filiais da empresa do estudo.

A empresa possui um Programa de Qualidade de Vida no Trabalho com intuito de promover práticas de cuidados por meio de campanhas educativas, orientativas e acolhedoras, para seus trabalhadores. A partir da observação da enfermeira do trabalho juntamente com a gerência, na busca recorrente dos trabalhadores ao departamento de gente e gestão, em relatar problemas vivenciados dentro e fora da empresa, surgiu a necessidade de disponibilizar para esses trabalhadores um cuidado com foco especial para saúde mental, por meio de acolhimento e direcionamento para atendimento especializado dentro da própria empresa.

Nesta estratégia, com o intuito de alcançar um número maior de pessoas, uma equipe multidisciplinar se reuniu para implementar e disponibilizar dentro da empresa, apoio e direcionamento psicológico em duas modalidades de atendimentos para os trabalhadores. Atendimentos *on-line* individual com a psicóloga do programa, visto como plantão psicológico da empresa e grupos *on-line* em formato de rodas de conversas, com temas relacionados ao cotidiano, ligados com a saúde mental e com intuito de trabalhar a flexibilidade psicológica do trabalhador através da Terapia de Aceitação e Compromisso.

Para a divulgação do programa e das ações de saúde mental e modalidades de atendimento psicológico - plantão psicológico da empresa, a enfermeira do trabalho juntamente com a equipe de *marketing* interna, estruturaram a divulgação das ações de saúde mental, com uma abordagem chamativa e atraente, foram elaborados informativos por meio de, *folders*, mensagens de textos para envio nos celulares dos trabalhadores, *e-mails*, pensando na melhor interação e engajamento do programa de saúde mental com os trabalhadores do agronegócio.

O programa foi denominado “Cuidado com a saúde emocional”, no ambiente laboral, remetendo ao trabalhador que poderia recorrer por ajudar na empresa, quando sentisse necessidade, podendo buscar dois tipos de auxílio, atendimento individual com a psicóloga do programa e participação em rodas de conversas em grupos.

Nas informações disponibilizadas na campanha interna, foram abordados a

importância do cuidado com a saúde mental dentro e fora da empresa, e que os trabalhadores tinham um canal aberto e que poderiam buscar por ajuda quando se sentissem à vontade, sendo para momentos difíceis ou em momentos que ele necessitasse de apoio, orientação e/ou direcionamento.

Devido a logística da empresa, por ela ter várias unidades espalhadas em alguns estados brasileiros, os trabalhadores não teriam a necessidade de se descolar da sua cidade para atendimento na sede da empresa no Norte do Paraná, pois os mesmos foram disponibilizados de forma *on-line*, acessível para todos. Frente a ação de divulgação, foi disponibilizado um número de contato para que o trabalhador, em caso de dúvidas e orientações, solicitasse atendimento individual e esclarecimentos à enfermeira.

Para os atendimentos *on-line* individuais, os trabalhadores eram orientados a estarem em um local seguro e sem interrupções, para que pudesse ser realizado o atendimento com maior sigilo pela psicóloga do programa, que ocorriam no seu horário de trabalho.

Os atendimentos *on-line* através da roda de conversa, foram direcionados aos trabalhadores que possuíam cargos de assistentes a analista administrativos do agronegócio, como projeto piloto. Os encontros ocorreram na própria empresa, dentro do horário do expediente do trabalhador, foram seis encontros, com duração de 1h e 30 minutos cada encontro, cinco grupos, divididos nos seguintes dias e horários: grupo 1 – segundas feiras das 13:30h às 15h, grupo 2 - segundas feiras das 15:30h às 17h, grupo 3 – sextas feiras das 09h às 10:30h, grupo 4 sextas feiras das 13:30h às 15h e grupo 5 sextas feiras das 15:30h às 17h. Os encontros foram realizados pelo *Teams*, plataforma da Microsoft, já utilizada pela empresa. Ressalta-se que a empresa possui agenda eletrônica via e-mail institucional, na qual é possível bloquear a agenda do trabalhador, então todos os participantes receberam o e-mail dos seis encontros, no dia do encontro recebiam um alerta 15 minutos antes como lembrete para entrar na sala *on-line* com a psicóloga para participarem das rodas de conversas. Esta modalidade de atendimento *on-line* foi importante para o desenvolvimento das ações de saúde e atendimento aos trabalhadores, de forma segura, seguindo total sigilo e cuidado, amparados pela Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018 – Lei Geral de Proteção de Dados do Brasil (BRASIL, 2018).

Após a divulgação, as inscrições foram abertas para os trabalhadores que aceitaram o convite em participar dos grupos de rodas de conversas, ambos analistas

e assistentes da área administrativa da empresa. Teve-se o cuidado na divisão das turmas, atentando-se para o número de participantes e para deixar na sala apenas um participante de cada filial, para que não ficassem dois trabalhadores ao mesmo tempo nos grupos, para que pudessem participar com mais tranquilidade dos encontros.

Ressalta-se, que cada grupo dirigido foi realizado no máximo com 20 pessoas, para que a psicóloga tivesse uma interação melhor com todos os trabalhadores. No total, foram seis encontros, para cada tema abordado, que ocorreram quinzenalmente com cada grupo, com duração de uma hora e trinta minutos, no formato *on-line*.

Para tanto, os encontros com a utilização da ACT aconteceram da seguinte maneira: No primeiro encontro ocorreu a apresentação da profissional psicóloga responsável pela condução dos grupos, apresentado a equipe de apoio composta por uma enfermeira do trabalho, uma psicóloga organizacional, uma psicóloga assistencial do programa e um médico do trabalho, caso necessário no decorrer dos encontros, o trabalhador poderia procurá-los em um momento em que sentisse necessidade de atendimento. Por conseguinte, foi realizado a confirmação com cada participante e a assinatura anterior do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido para participação dos encontros. Realizado com os trabalhadores contrato terapêutico oral, assegurando o sigilo dos encontros e reforçando horários, início e término dos encontros e a importância dos encontros.

No segundo encontro os participantes teriam que completar a frase: Se eu não me sentisse tão ansioso (a), eu.... e ainda uma atividade vivencial para reflexão - Conectado com pessoas que podem te apoiar, o que você faria se não tivesse ansiedade? Para não ficar preso no futuro ou no passado, o que você poderia fazer agora? Antídoto: Pensamentos imaginários, não é uma verdade absoluta. As respostas dos participantes eram feitas através do chat do Teams e quando quisessem poderiam abrir o microfone e falar para o grupo.

No terceiro e quarto encontro, foram momentos para contato com o momento presente, e as discussões da atividade vivencial giraram em torno de “Cancelar a ansiedade”. Proposta do agir sentindo, sem precisar se livrar da emoção. Dissociar sentimento de comportamento. Esquiva experiencial e fusão cognitiva.

No quinto encontro foi trabalhado a “Meditação da Montanha” – Self como contexto, pensamentos e sentimentos são transitórios como as estações do ano,

verão, inverno, primavera e outono. Compartilhamento da experiência e da compreensão da prática.

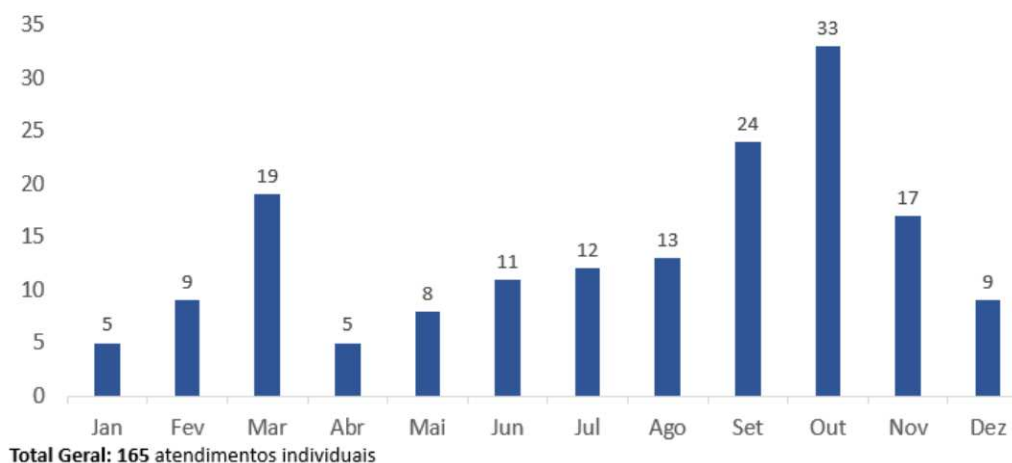
No último encontro, foi realizado a clarificação dos valores, aquilo que é importante individualmente para cada pessoa, com a atividade vivencial de fazer uma lista das ações que o trabalhador poderia fazer que podem representar aquilo que é importante para ele e que vai representá-lo sendo a sua melhor versão (ação de comprometimento do participante). Ainda foi feita uma motivação ao participante para que dessem continuidade na atividade, ressaltando que era apenas o começo para uma melhor qualidade de vida.

O formato de atendimento *on-line*, possibilitou que os trabalhadores tivessem acesso ao programa independente da sua localidade.

2.5 RESULTADOS

Participaram do programa de qualidade de vida no trabalho, cuidado com a saúde emocional, 238 trabalhadores do agronegócio, conforme Gráfico 5 e Figura 2:

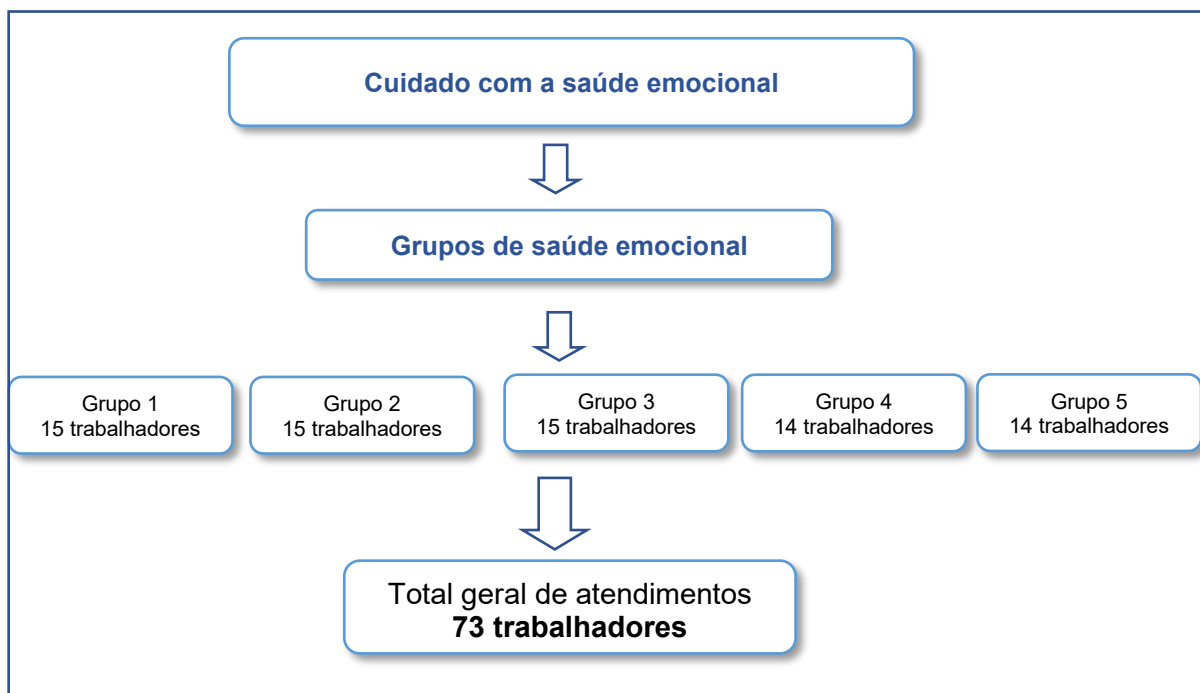
Gráfico 5 – atendimentos psicológicos individuais. (BRASIL, 2023)



Fonte: Próprio autor (2023).

Na Figura 3 apresenta-se os grupos de trabalhadores que participaram das rodas de conversa. Participaram 73 trabalhadores assistentes e analistas da área administrativa do agronegócio.

Figura 3 – Grupos dos trabalhadores do agronegócio da área administrativa com participação nas rodas de conversa de assuntos direcionados. (BRASIL, 2023)



Fonte: Próprio autor (2023)

Nos encontros de roda de conversa que foram realizados na intervenção da ACT, apresenta-se algumas falas dos participantes: *"Penso que poderia não estar passando por isso. "Poderia ser evitado o motivo." "Vejo que algumas pessoas me evitam, por ser sincera e direta, penso que incomodo muitos". "Pensar em tudo e tudo que tenho de bom na minha vida, que a tristeza vai passar "*.

Ainda quando foi pedido ao participante para completar a frase: Se eu não me sentisse tão ansioso (a), eu... vieram as seguintes respostas: *"eu iria sair com minhas amigas a noite". "conversaria com meu chefe sobre coisas difíceis do meu setor". "falaria tudo que eu penso".*

Após todos os encontros e vivências oferecidas nas rodas de conversa, apresenta-se algumas falas que representam mudanças de comportamento em direção a melhoria na qualidade da vida desses trabalhadores:

Assistente administrativo 1 – Filial Paraná: *"Hoje eu sei que estou fazendo o que posso, com os recursos emocionais que tenho disponíveis. Houve uma situação em que o cliente mandou mensagem e eu estava atendendo uma emergência no hospital com o meu filho, eu estava em banco de horas, houve uma mudança no preço que traria prejuízo ao cliente. Em outro momento eu ficaria desesperada, dessa vez*

eu sabia que tinha feito o que podia e consegui me regular. Só de trabalhar em um lugar que oferece esse grupo aqui é um conforto, senti como um carinho para mim. A consultoria que estou fazendo, mais esse grupo de saúde emocional, está me ajudando a me acolher”.

Assistente administrativo 2 – Filial São Paulo: “Estou tirando o perfeccionismo da minha vida, procurando compartilhar mais as atividades. A filial aqui me ajudou muito a participar dos encontros, diferente do que a gente pode observar com outros colaboradores. Mesmo eu chegando depois nos encontros, me ajudou muito.” “Trabalhei em uma empresa por 10 anos, empresa altamente tóxica para saúde emocional, hoje avalio contexto de trabalho como sendo muito positivo e percebo que melhorou a qualidade dos recursos emocionais para lidar com meus problemas pessoais e de trabalho. Contribuiu muito positivamente nos encontros, enquanto modelo assertivo de interação com questões desafiadoras.”

Assistente administrativo 3 – Filial Paraná “A empresa me mostrou algo que eu nunca tinha vivido, como oportunidades, acolhimento, ser ouvida, ser Família!! Trabalhei em lugares muito tóxicos, que por muitas vezes me desanimaram, mas aqui mudou minhas expectativas.” “Sinto que a cada dia temos muito a aprender... e achei bacana esse programa para nos descobrir a cada dia melhor.”

Analista administrativo 4 – Filial Paraná “Sou da filial da Lapa/PR Me senti desafiada a responder a primeira atividade devido a pouco me avaliar como pessoa, porém como profissional me sinto bem realizada e alinhada com os meus objetivos. Acredito que os encontros pode ser uma ajuda a minha autoavaliação e desenvolvimento. no momento não me sinto confortável em falar por não estar em um ambiente totalmente privado.” – Participou de um encontro, dificuldade em relação a privacidade.

Assistente administrativo 5 – Filial São Paulo “Estou na empresa há 8 anos, fiquei dois anos afastado por motivo de saúde e retornei em um setor onde não fui bem recebido pelos funcionários mais velho da empresa e líder, eu optei por participar do encontro para entender se o problema está em mim para isso acontecer. Hoje a gestão está diferente da de quando entrei sinto que tenho mais oportunidade para crescer, coisa que não via quando retornei do afastamento. ”

Assistente administrativo 6 – Filial São Paulo “Estou a 8 anos na empresa e sinto que a cada dia temos muito a aprender... e achei bacana esse programa para nos descobrir a cada dia melhor.”

Assistente administrativo 7 – Filial Paraná *“Bom dia!! Estou conseguindo sair da minha zona de conforto em algumas áreas que eu não estava conseguindo por causa da ansiedade. Ainda tenho muita coisa para aprender a lidar, como fulano falou, eu também preciso aprender o que eu não posso mudar ou não tenho poder sobre as ações de outras pessoas. Eu sou uma pessoa muito estressada, mas consigo controlar para não descontar em outras pessoas. Também sou muito perfeccionista e quando veja a pessoa fazendo algo comigo ou para mim e não sai do jeito que eu gosto ou do jeito que eu faço já me estressa kk então é uma coisa que preciso trabalhar em mim, porque por conta disso já prefiro não pedir ajuda e abraço tudo sozinha, tanto no profissional quanto em outras áreas da minha vida.”*

Assistente administrativo 8 – Filial Paraná *“No começo achava que não ia dar certo a proposta da intervenção de saúde emocional dentro da empresa. Foi excelente, precisamos nos dedicar para nós, sentir orgulho por fazer isso aqui. Entendi que erros terão, somos seres humanos, não somos robôs. Teve dias que acrescentou bastante contribuiu na mudança minha forma de ver as coisas. Foi ótimo, excelente.”*

Assistente administrativo 9 – Filial Paraná *“Aprendi a ter amor-próprio, estou assumindo compromisso em me manter trabalhando por mim. Fiz inscrição na faculdade de agronomia que eu tanto estava procrastinando por não acreditar no meu potencial. Mesmo com medo, ter coragem de lidar com situações e pessoas difíceis com sabedoria. Aprendi sobre decidir mais da minha vida de maneira autônoma, falaram que penso sem ofender. Tinha muita preocupação sobre “me aparecer”, eu tô me aparecendo e isso é positivo, pessoas que têm amor-próprio não precisam tanto da aprovação do outro. Percebo que esta mudança não está acontecendo só em mim, mas estou e quero influenciar outras pessoas também.”*

Analista administrativo 10 – Filial São Paulo *“Comecei a “soltar o não”. O fardo das minhas costas. Melhorou no sono estava muito ansioso quieto, que guardava todas as coisas. Tinha uma rede de proteção que pessoas tentavam furar e não dava, acabava me afundando sozinho tive a tentativa de exercer uma atitude de abertura com a esposa os encontros agregaram e mudaram meu jeito de pensar. Logo no primeiro encontro eu pensei o quanto era confortável e fechar e observei o quanto os prejuízos também estavam relacionados a isso eu precisava de coragem para mudar. Eu fui criada pela minha avó, tinha muita mágoa da minha mãe, tenho conseguido olhar com mais gentileza para os recursos emocionais que ela tinha naquele momento também.”*

Assistente administrativo 11 – Filial Paraná *“Tenho pensado que sou um pouquinho do que dizem, e concordo, não sou uma coisa só, dando um novo peso para a opinião dos outros. Procurado melhorar a ansiedade, diminuindo uso de telas principalmente à noite, procurando desacelerar o pensamento, sem exigência.”*

Assistente administrativo 12 – Filial São Paulo *“Tenho estado mais presente, fazendo algo para mim, antes fazia esporte parei estou conversando com o pessoal, quero levar a vida com mais leveza principalmente fora da empresa começar a praticar corrida. Tenho falado com minha mãe, antes ela falava comigo, mas eu não estava lá. Tenho vendido a importância de abraçar menos as coisas aprender a falar não.”* Percepção do meio dos encontros. Percepção final: *“Tenho compartilhado de forma mais aberta as dificuldades, angústias e frustrações. Não separava muito Casa e trabalho, ficava com aquilo na cabeça. Hoje estou bem mais light, ficava me culpando me julgando não conseguia desligar. Procuro me ocupar com minha saúde voltei a fazer atividade física, distraíndo a cabeça e aliviando o estresse. Fiz promessa para mim mesmo que vou ser mais comprometido com meu bem-estar, isso tem melhorado tudo ao meu redor.”*

Assistente administrativo 13 – Filial Paraná *“Melhorou muito a conexão com os meus filhos, o tempo passa muito rápido, se não acordasse agora poderia ser tarde demais. Tenho treinado estar presente quando estou com eles, me desligado do trabalho. O tempo é você quem faz, parar para fazer o grupo não me atrapalhou, só me ajudou. Tenho procurado flexibilizar a exigência sobre mim e a que eu colocava sobre os outros.”*

Assistente administrativo 14 – Filial São Paulo *“Hoje tenho visto com outros olhos, aprendi muita coisa. Levar tudo a ferro e fogo você não vai para lugar nenhum. Refletir, pensar numa consequência, se compensa o benefício vida muito corrida, perder de ver meus filhos crescerem, será que vale a pena? Tenho procurado estar mais presente.”*

Analista administrativo 15 – Filial Paraná *“Cada dia aprendo um pouco mais. Descobri que tenho muito a melhorar e aprender. Na empresa estou tentando me exigir menos. A gente tem que ter coragem para mudar. Mudança me assusta um pouco, mas ao longo do processo eu vejo que é uma coisa boa, mudança pode trazer crescimento. Sabedoria para distinguir que ações podemos mudar para sermos melhores para nós e para as pessoas”.*

Assistente administrativo 16 – Filial São Paulo *“Foram, vários efeitos, modo de*

pensar, agir, falar, saber a hora certa de posicionar. Se preservar mais profissionalmente e pessoal.”

2.6 DISCUSSÃO

A aceitação está focada nos aspectos emocionais da experiência humana, na qual o indivíduo aceita a situação que está passando de uma maneira compreensiva, possibilitando que ele se engaje mais plenamente nas experiências sendo elas positivas ou negativas, trabalhando o momento presente e dando atenção ao que é relevante, provendo assim uma melhor flexibilidade psicológica (HAYES; STROSAHL; WILSON, 2021).

A desfusão cognitiva, tem como intuito trabalhar a conscientização do indivíduo, alterando as funções de pensamentos indesejáveis ou eventos íntimos relacionado com esses pensamentos, com criação de novos contextos, na qual essa ação que ajuda o indivíduo a mudar a maneira que ele interage com os pensamentos, objetivando um distanciamento entre o pensamento que se apresenta e a conexão com a realidade, criando assim um espaço entre o que é pensado, sentido e o que é a real (HAYES; STROSAHL; WILSON, 2021).

É aprender a adotar uma postura de flexibilidade cognitiva voluntária, ou seja, quando a fusão é segura e desejável, a pessoa pode voluntariamente se engajar nela sem interrupções desnecessárias (HAYES; STROSAHL; WILSON, 2021).

Contato com o momento presente, envolve o indivíduo a prestar atenção ao que está presente de forma focada, voluntária e flexível (HAYES; STROSAHL; WILSON, 2021).

As práticas de Mindfulness, auxiliam o indivíduo a adquirir habilidades no momento presente, ativando o comportamento para produzir a flexibilidade psicológica, que são uteis para ajudá-lo a simplesmente a observar os pensamentos e sentimentos, sem julgamentos (HAYES; STROSAHL; WILSON, 2021).

A busca por atenção plena, trabalha a concentração do indivíduo no momento presente, intencional e sem julgamento, na qual o passado e o futuro são substituídos por uma consciência no agora, que inclui percepção de sentimentos, sensações e no ambiente que o indivíduo está inserido (VANDERBERGHE; SOUSA, 2006).

A perspectiva onde o indivíduo tem a percepção de si mesmo, considerando o contexto que está inserido e as características que relacionam com seus próprios

comportamentos, ou seja, a percepção de eventos internos e externos sendo experimentados a partir do processo eu, aqui, agora, com flexibilidade (HAYES; STROSAHL; WILSON, 2021).

Nesse sentido, Self – como contexto: é utilizada para conceder uma base consciente para investigação dos pensamentos e sentimentos de forma desfusionada e de aceitação (HAYES; STROSAHL; WILSON, 2021).

Valores são qualidades escolhidas pelo indivíduo e não coisas a serem alcançadas, ou seja, os valores são vividos momento a momento, e não uma conquista definitiva, tem a ver com aquilo que é importante para si (BARBOSA; MURTA, 2014). Os Valores são elementos que motivam ao engajamento no indivíduo (MONTEIRO et al., 2015).

Para Hays et al. (2021), ação e compromisso consistente com os valores, escolhendo direções valorizadas na vida, engajando-se em ações que são consistentes com esses valores. Ação comprometida, visa construir padrões de comportamentos flexíveis e eficazes ligados aos valores (MONTEIRO et al., 2015).

De acordo com o contexto em que o indivíduo está inserido, é possível alterar o comportamento ou persistir, na busca por objetivo e valores pessoais (SILVEIRA, 2021).

Evidenciou-se nesta reflexão que os trabalhadores se preocupam com sua saúde mental e que buscaram por atendimentos no programa de qualidade de vida no trabalho, no cuidado com a saúde emocional disponibilizado pela empresa. Diante disso, sabe-se que programas de saúde voltados para o âmbito da saúde mental torna o ambiente laboral mais saudável, produtivo e incentivam ao trabalhador a adotarem hábitos de vida mais leves.

O atendimento acolhedor e humanizado realizado pelos trabalhadores do programa foram fundamentais para que os trabalhadores se sentissem seguros para buscarem pelo atendimento individual. O modelo de atendimento individual *on-line* no ambiente laboral, foi bem aceito, considerando a procura dos trabalhadores.

O modelo adotado pelo programa da empresa no atendimento individual, foi pautado no plantão psicológico, que tem um foco no problema momentâneo do trabalhador, para escutá-lo e direcioná-lo nas decisões a serem tomadas em determinada situação. O Plantão Psicológico visa oferecer um atendimento de escuta empática e compreensiva, em um momento de necessidade urgente e sem obrigatoriedade de retorno (SOUZA; DONADON, 2022).

No que se refere aos encontros com os temas do cotidiano de dentro e fora da empresa, trabalhando o momento presente, foi uma iniciativa estratégica da empresa para proporcionar espaços onde trabalhadores pudessem ter um conhecimento de uma determinada situação diária e que pudessem entender e compartilhar as vivências do ambiente de trabalho.

Na literatura é evidenciado que criar espaços no qual os trabalhadores possam compartilhar momentos do ambiente de trabalho, podem promover momentos de reflexão e diálogos no sentido de melhorar a qualidade de vida no trabalho, abrindo assim espaço para criação e compartilhamento de estratégias (SILVA; BERNARDO, 2018).

Os trabalhadores que buscaram por ajuda no contexto corporativo obtiveram uma iniciativa de autocuidado, no que se refere a saúde emocional. Ressalta-se que as práticas de autocuidado envolvem cuidar do corpo, como se manter arrumado para se sentir bem e elevar a autoestima, separar um momento para si, ter pausas ao longo do dia, criar hábitos que tragam prazeres para vida, ter momentos de relacionamentos interpessoais agradáveis, buscar aconselhamento com trabalhadores capacitados, quando necessário, sempre elencando com a busca de uma qualidade de vida e equilíbrio entre mente, corpo e espírito (ESPERIDIÃO; FARINHA; SAIDEL., 2020).

Salienta-se que as tendências do mercado é alinhar as expectativas do trabalhador com os objetivos da organização e a motivação e comprometimento das empresas com os trabalhadores são itens indispensáveis para promoção e proteção da qualidade de vida no trabalho (CARRERA et al., 2019).

2.7 CONCLUSÃO

Essa experiência possibilitou disponibilizar para os trabalhadores um programa de qualidade de vida no ambiente laboral voltado para a saúde mental, como uma ação inovadora para empresa, principalmente porque a empresa, possui várias unidades em diversos estados do Brasil. O formato de atendimento *on-line*, foi pensado na empresa como um todo, visando o alcance de todos os trabalhadores que desejassem ter atendimentos psicológicos.

Ficou explícito que a promoção a saúde e bem-estar para trabalhador dentro do ambiente de trabalho, cria um ambiente mais saudável, seguro, aumenta o engajamento entre os trabalhadores, além de melhorar a produtividade.

Sugere-se que, posteriormente, sejam adotadas técnicas, que possam mensurar a Qualidade de Vida no Trabalho, avaliar a frequência da participação dos trabalhadores, entender quais áreas da empresa buscam mais pelo suporte psicológico e partir de então, analisar a percepção dos trabalhadores frente ao programa de saúde mental *on-line* disponibilizado pela empresa.

2.8 REFERÊNCIAS

ALVES, Daiane Pereira et al. Empatia na assistência em enfermagem sob a luz de Watson. **Revista Recien-Revista Científica de Enfermagem**, v. 11, n. 36, p. 629-625, 2021.

ÁVILA, Karen Andréia Kunzler; COSTA, Maria Teresinha da. A importância do trabalho multidisciplinar na saúde pública. **Salão do Conhecimento**, v. 6, n. 6, 2020.

BARBOSA, Leonardo Martins; MURTA, Sheila Giardini. Terapia de aceitação e compromisso: história, fundamentos, modelo e evidências. **Revista Brasileira de Terapia Comportamental e Cognitiva**, v. 16, n. 3, p. 34-49, 2014.

BRASIL. **Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018**. Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD). Brasília, DF, 2018. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2018/Lei/L13709.htm. Acesso em: 05 abr. 2021.

CARRERA, Luiz Carlos Marque et al. Os benefícios e dificuldades na gestão da qualidade de vida no trabalho. **Administração de Empresas em Revista**, v. 1, n. 15, p. 60-76, 2019.

CLAUDINO, Danillo Tito Franco et al. O impacto de Programas de Qualidade de Vida no Trabalho em tempos de crise. **Research, Society and Development**, v. 10, n. 17, p. e232101724881-e232101724881, 2021.

CUNHA, Norival Carvalho et al. Utilização de tecnologia da informação no desempenho organizacional. **Revista GeTeC**, v. 9, n. 23, 2020.

ESPERIDIÃO, Elizabeth; FARINHAS, Marciana Gonçalves; SAIDEL, Maria Giovana Borges. Práticas de autocuidado em saúde mental em contexto de pandemia. *In*: ESPERIDIÃO, Elizabeth; SAIDEL, Maria Giovana Borges (Orgs.). **Enfermagem em saúde mental e COVID-19**. 2. ed. rev. Brasília, DF: ABEn; 2020. p. 65-71. (Série Enfermagem e Pandemias, 4). <https://doi.org/10.51234/aben.20.e04.c09>.

FARIAS, Valcir Marcilio. O Papel dos Sistemas de Marketing no Bem-Estar da Sociedade. **Revista Foco**, v. 15, n. 1, p. e289-e289, 2022.

HAYES, Steven C.; STROSAHL, Kirk D.; WILSON, Kelly G. **Terapia de Aceitação e Compromisso: o processo e a prática da mudança consciente**. Porto Alegre: Artmed, 2021.

LIMA, Jhennifer Pereira et al. Design thinking: solução para os problemas na gestão de pessoas. **Revista de Inovação e Tecnologia-RIT**, v. 12, n. 1, p. 35-49, 2022.

MONTEIRO, Érika Pizziolo et al. Terapia de aceitação e compromisso (ACT) e estigma: revisão narrativa. **Revista Brasileira de Terapias Cognitivas**, v. 11, n. 1, p. 25-31, 2015.

NASCIMENTO, Cleizi. Saúde mental no ambiente do trabalho. **RIBPSI-Revista Iberoamericana de Psicologia**, v. 2, n. 01, p. 80-88, 2021.

PEIXOTO, Priscila Rodrigues Bicudo. A influência da inteligência emocional em uma carreira de sucesso e o papel do psicólogo organizacional nesse processo. **Research, Society and Development**, v. 11, n. 5, p. e53711528479-e53711528479, 2022.

SILVA, Mariana Pereira da; BERNARDO, Marcia Hespanhol. Grupo de reflexão em saúde mental relacionada ao trabalho: uma contribuição da psicologia social do trabalho. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 43, 2018.

SILVEIRA, Pollyanna Santos da et al. Viabilidade da terapia de aceitação e compromisso para dependentes de drogas. **Gerais: Revista Interinstitucional de Psicologia**, v. 14, n. 1, p. 1-20, 2021.

SOUSA, Tarcila Ataí et al. Enfermagem do trabalho: o papel do enfermeiro na prevenção de acidentes e doenças ocupacionais. **Brazilian Journal of Development**, v. 7, n. 8, p. 84281-84291, 2021.

SOUZA, Adriana Christino; DONADON, Mariana Fortunata. Terapia cognitivo comportamental em um caso clínico de depressão: atendimento de plantão psicológico na modalidade on-line. **Revista Eixo**, v. 11, n. 1, p. 94-103, 2022.

VANDENBERGHE, Luc; SOUSA, Ana Carolina Aquino de. Mindfulness nas terapias cognitivas e comportamentais. **Revista brasileira de terapias cognitivas**, v. 2, n. 1, p. 35-44, 2006.

3 CONCLUSÕES

Os resultados alcançados neste estudo contribuem e colaboram, para o conhecimento dos fatores que influenciam nas condições de saúde mental e na qualidade de vida no trabalho, dos trabalhadores da área administrativa do agronegócio no ambiente laboral.

Comprovou-se que após a intervenção da terapia de aceitação e compromisso, os índices para suspeição dos distúrbios psíquicos menores, declinaram, demonstrando que a intervenção proposta obteve efeito satisfatório, mostrando assim, melhoras positivas e significativas após a participação dos trabalhadores da área administrativa do agronegócio em um programa de qualidade de vida no trabalho, com foco na saúde mental. Evidenciando que a hipótese levantada para este estudo com trabalhadores da área administrativa do agronegócio foi satisfatoriamente respondida.

Importante salientar que, modelos de atendimentos *on-line* no contexto organizacional são inovadores e de suma importância para promoção e proteção da saúde do trabalhador do agronegócio dentro da empresa.

Frente a essas conclusões, propõe-se que mais estudos sejam realizados com trabalhadores do agronegócio, para que seja possível se ter mais evidências científicas para melhoria da qualidade de vida no trabalho desses trabalhadores. Espera-se que este estudo possa contribuir com o avanço das pesquisas científicas no âmbito da saúde mental, visando proporcionar programas de promoção e proteção para saúde do trabalhador do agronegócio, alinhados com avaliação e mensuração da qualidade de vida no ambiente de trabalho.

REFERÊNCIAS

- CLAUDINO, Danillo Tito Franco et al. O impacto de Programas de Qualidade de Vida no Trabalho em tempos de crise. **Research, Society and Development**, v. 10, n. 17, p. e232101724881-e232101724881, 2021.
- CONAB. Observatório Agrícola. **Último levantamento consolida safra recorde de grãos em 257,8 milhões de toneladas**. Brasília, DF: CONAB, 6 out. 2020. Disponível em: <https://www.conab.gov.br/ultimas-noticias/4774-conab-preve-novo-recorde-na-producao-de-graos-em-312-4-milhoes-de-toneladas-na-safra-2022-23>. Acesso em: 23 mar. 2021.
- FRANCISCO, Ana Caroline; LUZ, Maria de Lourdes Santiago. Análise dos riscos ocupacionais da função operador de expedição em uma cooperativa agroindustrial. **Trabalhos de Conclusão de Curso do DEP – Ano 2017**, v. 13, n. 1, 2018.
- OLIVEIRA, Elias Barbosa de et al. Minor psychic disorders in nursing workers at a psychiatric hospital. **Revista da Escola de Enfermagem da USP**, v. 54, p. e035443, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1980-220X2018031903543>. Acesso em: 24 mar. 2023.
- OLIVEIRA, Gleyson Soares de; SOUSA, Hercilio de Medeiros. Qualidade de vida no trabalho: fatores que influenciam a produtividade nas organizações. **Revista Campo do Saber**, v. 4, n. 2, 2019.
- PINHATTI, Evelin Daiane Gabriel et al. Aspectos Psicossociais do Trabalho e Distúrbios Psíquicos Menores em Trabalhadores de Enfermagem: uso de modelos combinados. **Revista Latino-Americana de Enfermagem**, v. 26, p. e3068, 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1518-8345.2769.3068>. Acesso em: 11 set. 2021.
- ROSA, Ana Claudia da; ANDRES, Jeferson Rodrigo; GROHMANN, Marcia Zampieri. Estudo de caso em uma organização de insumos agrícolas: diagnóstico e propostas de melhorias nas ações de gestão de pessoas. **Revista de Gestão e Organizações Cooperativas**, v. 5, n. 9, p. 01-12, 2018.
- SANTOS, Cleide Lucilla Carneiro et al. Prevalência e fatores associados a distúrbios psíquicos menores em fisioterapeutas intensivistas de uma grande cidade do estado da Bahia. **Fisioterapia e Pesquisa**, v. 29, p. 53-60, 2022.
- TAVARES, Juliana Petri et al. Distúrbios psíquicos menores e o contexto de trabalho da Polícia Civil: um estudo de método misto. **Jornal Brasileiro de Psiquiatria**, v. 71, p. 288-295, 2022.

TAVARES, Patricia Aparecida et al. Estresse percebido, transtornos psíquicos menores e sintomas osteomusculares em trabalhadores de uma cooperativa de crédito. **Ciência ET Praxis**, v. 13, n. 25, p. 57-66, 2020.

TEIXEIRA, Salathiel Antunes, DIAS, Carlos Tadeu dos Santos. Eficiências técnica, pura e de escala em uma unidade de recebimento e armazenamento de grãos. **Journal of Agronomic Sciences**, v. 9, n. 1, p. 1-15, 2020.

APÊNDICES

APÊNDICE A – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

Prezado(a) Senhor(a):

Gostaríamos de convidá-lo (a) para participar da pesquisa “**Distúrbios Psíquicos Menores e Qualidade de Vida no Trabalho Entre Trabalhadores do Agronegócio: Estudo Quase Experimental**”, a ser realizada no “**Empresa Belagrícola Comércio e Representações de Produtos Agrícolas S.A.**”. O objetivo da pesquisa é “Avaliar os Distúrbios Psíquicos Menores e a Qualidade de Vida no Trabalho antes e após a participação dos trabalhadores do agronegócio em um Programa de Qualidade de Vida”. Sua participação é muito importante e ela se daria por meio de respostas ao questionário da pesquisa.

A pesquisa ocorrerá em 3 etapas: Na etapa 1, o senhor (a), responderá 3 questionários para caracterização sociodemográfica e laboral, o Self-Reporting Questionnaire-20 para avaliação dos Distúrbios Psíquicos Menores, e o Total Quality of Work Life-42 para avaliar a Qualidade de Vida no Trabalho, que totalizarão em média 1h e 40 minutos para respostas. Na etapa 2, o (a) senhor (a), passará por uma intervenção que serão realizados em 6 encontros remoto, com duração de 6 semanas sequenciais, os encontros serão rodas de conversas, com no máximo 20 participantes cada grupo, que terá duração em torno de 1:30h. Na etapa 3, etapa final, após os seis encontros, será reaplicado os questionários Self-Reporting Questionnaire-20 para avaliação dos Distúrbios Psíquicos Menores, e o Total Quality of Work Life-42 para avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho.

Se ocorrer qualquer desconforto em alguma das etapas da pesquisa, o (a) senhor (a), poderá ser direcionado a equipe de medicina do trabalho da empresa, no qual fará avaliações e acompanhamento necessários.

Esclarecemos que sua participação é totalmente voluntária, podendo você: recusar-se a participar, ou mesmo desistir a qualquer momento, sem que isto acarrete qualquer ônus ou prejuízo à sua pessoa. Esclarecemos, também, que suas informações serão utilizadas somente para os fins desta pesquisa e serão tratadas com o mais absoluto sigilo e confidencialidade, de modo a preservar a sua identidade.

Esclarecemos ainda, que o (a) senhor (a) não pagará e nem será remunerado(a) por sua participação. Garantimos, no entanto, que todas as despesas decorrentes da pesquisa serão ressarcidas, quando devidas e decorrentes especificamente de sua participação. Não será oferecida remuneração pela sua participação, desta forma agradecemos a sua disponibilidade.

Os benefícios esperados são contribuir com informações importantes sobre o contexto de trabalho, fornecendo subsídios que possam contribuir para intervenções nos ambientes, condições de trabalho e orientação das ações de saúde. Além de promover uma sensibilização a respeito da existência de agravos à saúde do trabalhador relacionado ao ambiente ocupacional. O Sr (a) poderá sentir-se cansado ao responder o questionário. Informamos que caso ocorra algum tipo de desconforto em decorrência desta pesquisa o senhor(a) será prontamente atendido e amparado pela equipe de pesquisadores.

Caso tenha dúvidas ou necessite de mais esclarecimentos pode nos contactar ou procurar o Comitê de Ética em Pesquisa Envolvendo Seres Humanos da Universidade Estadual de Londrina, na Avenida Robert Kock, 60, ou no telefone 3371-2490. Este termo deverá ser preenchido em duas vias de igual teor, sendo uma delas, devidamente preenchida e assinada entregue ao(à) senhor(a).

Contatos das Pesquisadoras:

Pesquisador Responsável

Mestranda: Cinthya Kallyane Gonçalves Queiroz

Endereço: Rua Professor Samuel Moura, 367 apto 101 – Bairro: Judith Cidade: Londrina

CEP: 86061-060

Contato: 43 99684-9830 / e-mail: cinthyakallyane@gmail.com

Profª Drª Renata Perfeito Ribeiro

Contato: 43 9996-1604 e-mail: perfeitorenata@gmail.com

Londrina, ____ de _____ de 2021.

Eu, _____, tendo sido devidamente esclarecido (a) sobre os procedimentos sobre os procedimentos da pesquisa, concordo em participar voluntariamente da pesquisa descrita acima

Assinatura

APÊNDICE B – Questionário Sociodemográfico

Agradecemos sua participação na pesquisa e ressaltamos que este questionário é **sigiloso** e **confidencial**, por isso, não precisa colocar seu nome. Responda de forma verdadeira todas as questões, pois sua participação é de fundamental importância para o conhecimento técnico/científico desta temática.

| Características Sociodemográfica | |
|--|---|
| 1. Idade | |
| 2. Sexo | <input type="checkbox"/> Feminino <input type="checkbox"/> Masculino <input type="checkbox"/> Outros |
| 3. Qual seu grau de escolaridade? | <input type="checkbox"/> Fundamental Incompleto <input type="checkbox"/> Fundamental completo <input type="checkbox"/> Médio incompleto <input type="checkbox"/> Médio completo <input type="checkbox"/> Superior incompleto <input type="checkbox"/> Superior Completo <input type="checkbox"/> Outros _____ |
| 4. Estado Civil | <input type="checkbox"/> Solteiro(a) <input type="checkbox"/> Casado(a) <input type="checkbox"/> Viúvo(a) <input type="checkbox"/> Separado(a) <input type="checkbox"/> Outros _____ |
| 5. Possui filhos? | <input type="checkbox"/> Não <input type="checkbox"/> Sim Se sim, quantos _____ |
| Saúde, hábitos de vida e atividade física | |
| 6. Você possui algum problema de saúde? | <input type="checkbox"/> Não <input type="checkbox"/> Sim. Qual? _____ |
| 7. Faz uso de alguma medicação? | <input type="checkbox"/> Não <input type="checkbox"/> Sim Se sim, quais? _____ |
| 8. Possui afastamento superior a 15 dias nos últimos 12 meses? | <input type="checkbox"/> Não <input type="checkbox"/> Sim. Qual Motivo? _____ |
| 9. Você faz uso de bebida alcoólica? | <input type="checkbox"/> Não <input type="checkbox"/> Sim Se sim, quantas vezes por semana? ____ |
| 10. Você fuma? | <input type="checkbox"/> Não <input type="checkbox"/> Sim Se sim, quantos cigarros por dia ____ |
| 11. Pratica atividades físicas? | <input type="checkbox"/> Não <input type="checkbox"/> Sim Se sim, qual(is) _____ Quantas vezes por semana? _____ |
| 12. Qual tempo de atividade diária? | <input type="checkbox"/> 30 minutos <input type="checkbox"/> 1 hora |

| | |
|---|--|
| | <input type="checkbox"/> 2 horas <input type="checkbox"/> Outro _____ |
| 13 . Qual se hobby favorito? | |
| Característica do Ambiente de Trabalho | |
| 14. Qual sua função na empresa? | |
| 15. Quanto tempo você tem de empresa? | |
| 16. Qual sua jornada de trabalho? | <input type="checkbox"/> 20 horas semanais <input type="checkbox"/> 30 horas semanais <input type="checkbox"/> 44 horas semanais <input type="checkbox"/> Outros, especificar _____ |
| 17. Você possui outro emprego? | <input type="checkbox"/> Não <input type="checkbox"/> Sim Se sim, o que você faz? _____ |
| 18. Qual sua renda total? | <input type="checkbox"/> 1-2 salários-mínimos <input type="checkbox"/> 3-5 salários-mínimos <input type="checkbox"/> Acima de 5 salários-mínimos |

ANEXOS

ANEXO A – SRQ 20 – Self Report Questionnaire

Teste que avalia o sofrimento mental.

Por favor leia as instruções antes de preencher as questões abaixo.

Instruções: Estas questões são relacionadas a certas dores e problemas que podem ter lhe incomodado nos últimos 30 dias. Se você acha que a questão se aplica a você e você teve o problema descrito nos últimos 30 dias responda SIM. Por outro lado, se a questão não se aplica a você e você não teve o problema nos últimos 30 dias, responda NÃO.

Lembre-se que o diagnóstico definitivo só pode ser fornecido por um profissional.

| Perguntas | Respostas |
|---|-----------------|
| Sente-se nervoso, tenso ou preocupado? | () Sim () Não |
| Assusta-se com facilidade? | () Sim () Não |
| Sente-se triste ultimamente? | () Sim () Não |
| Você chora mais do que de costume? | () Sim () Não |
| Tem dores de cabeça frequentemente? | () Sim () Não |
| Você dorme mal? | () Sim () Não |
| Você sente desconforto estomacal? | () Sim () Não |
| Você tem má digestão? | () Sim () Não |
| Você tem falta de apetite? | () Sim () Não |
| Tem tremores nas mãos? | () Sim () Não |
| Você se cansa-se com facilidade? | () Sim () Não |
| Tem dificuldade em tomar decisão? | () Sim () Não |
| Tem dificuldades de ter satisfação em suas tarefas? | () Sim () Não |
| O seu trabalho traz sofrimento? | () Sim () Não |
| Sente-se cansado todo o tempo? | () Sim () Não |
| Tem dificuldade de pensar claramente? | () Sim () Não |
| Sente-se incapaz de desempenhar papel útil em sua vida? | () Sim () Não |
| Tem perdido o interesse pelas coisas? | () Sim () Não |
| Tem pensado em dar fim à sua vida? | () Sim () Não |
| Sente-se inútil em sua vida? | () Sim () Não |

ANEXO B – TQWL-42 *Total Quality of Work Life-42*

Este questionário tem como objetivo diagnosticar como você se sente a respeito da sua Qualidade de Vida no Trabalho. Por favor, responda todas as questões. Se você não tem certeza sobre que resposta dar em uma questão, escolha entre as alternativas a que lhe parece mais apropriada. Nós estamos perguntando o quanto você está satisfeito (a), em relação a vários aspectos do seu trabalho nos últimos 15 dias. Escolha entre as alternativas de cada questão e coloque um círculo no número que melhor representa a sua opinião.

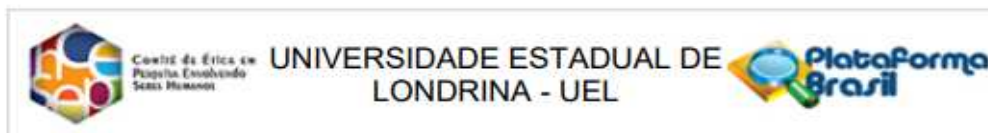
| 1. Como você avalia a sua Qualidade de Vida no Trabalho? | | | | |
|--|--------------|------------------------------------|---------------|------------------|
| Muito ruim | Ruim | Nem ruim nem boa | Boa | Muito boa |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2. Com que frequência você se sente cansado (a) durante o trabalho? | | | | |
| Nunca | Raramente | Às vezes | Repetidamente | Sempre |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3. O quanto você está satisfeito(a) com a disposição que você possui para trabalhar? | | | | |
| Muito insatisfeito | Insatisfeito | Nem satisfeito nem insatisfeito | Satisfeito | Muito satisfeito |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4. Você se sente capaz de realizar as suas tarefas no trabalho? | | | | |
| Nada | Muito pouco | Médio | Muito | Completamente |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5. O quanto você está satisfeito(a) com a sua capacidade de trabalho? | | | | |
| Muito insatisfeito | Insatisfeito | Nem satisfeito nem insatisfeito | Satisfeito | Muito satisfeito |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6. A empresa em que você trabalha disponibiliza atendimento médico, odontológico e social aos seus colaboradores? | | | | |
| Nada | Muito pouco | Médio | Muito | Completamente |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7. Quão satisfeito(a) você está com a qualidade dos serviços de saúde e de assistência social disponibilizados pela empresa em que você trabalha? | | | | |
| Muito insatisfeito | Insatisfeito | Nem satisfeito nem insatisfeito | Satisfeito | Muito satisfeito |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8. Com que frequência você se sente sonolento(a) durante o trabalho? | | | | |
| Nunca | Raramente | Às vezes | Repetidamente | Sempre |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9. Quão satisfeito(a) você está com o tempo que você possui para dormir? | | | | |
| Muito insatisfeito | Insatisfeito | Nem satisfeito nem insatisfeito | Satisfeito | Muito satisfeito |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10. Com que frequência você se sente incapaz de realizar o seu trabalho? | | | | |
| Nunca | Raramente | Às vezes | Repetidamente | Sempre |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| 11. O quanto você está satisfeito (a) consigo mesmo (a)? | | | | |
|---|--------------|---------------------------------|---------------|------------------|
| Muito insatisfeito | Insatisfeito | Nem satisfeito nem insatisfeito | Satisfeito | Muito satisfeito |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 12. O quão importante você considera o trabalho que você realiza? | | | | |
| Nada | Muito pouco | Mais ou menos | Bastante | Extremamente |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 13. O quanto você está satisfeito(a) com a contribuição que o seu trabalho representa para a empresa como um todo e para a sociedade? | | | | |
| Muito insatisfeito | Insatisfeito | Nem satisfeito nem insatisfeito | Satisfeito | Muito satisfeito |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 14. Em que medida você consegue compreender o quão correto ou errado você realiza o seu trabalho? | | | | |
| Nada | Muito pouco | Médio | Muito | Completamente |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 15. Quão satisfeito(a) você está com as informações que te fornecem sobre o seu desempenho no trabalho | | | | |
| Muito insatisfeito | Insatisfeito | Nem satisfeito nem insatisfeito | Satisfeito | Muito satisfeito |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 16. A empresa em que você trabalha te incentiva e/ou libera para fazer cursos e outras atividades relacionadas com o seu trabalho? | | | | |
| Nada | Muito pouco | Médio | Muito | Completamente |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 17. O quanto você está satisfeito(a) com o apoio que a empresa em que você trabalha concede para o seu desenvolvimento pessoal e profissional? | | | | |
| Muito insatisfeito | Insatisfeito | Nem satisfeito nem insatisfeito | Satisfeito | Muito satisfeito |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 18. Na empresa em que você trabalha, você pode expressar a sua opinião sem que isso te prejudique? | | | | |
| Nada | Muito pouco | Médio | Muito | Completamente |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 19. O quanto você está satisfeito (a) com relação à possibilidade de expressar suas opiniões livremente na empresa em que você trabalha? | | | | |
| Muito insatisfeito | Insatisfeito | Nem satisfeito nem insatisfeito | Satisfeito | Muito satisfeito |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 20. Com que frequência você tem desentendimentos com os seus superiores ou colegas de trabalho? | | | | |
| Nunca | Raramente | Às vezes | Repetidamente | Sempre |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 21. Quão satisfeito(a) você está com a sua equipe de trabalho? | | | | |
| Muito insatisfeito | Insatisfeito | Nem satisfeito nem insatisfeito | Satisfeito | Muito satisfeito |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | | | | |
|--|--------------|---------------------------------|---------------|------------------|
| 22. Em que medida você pode tomar decisões no seu trabalho, sem a necessidade de consultar o seu supervisor? | | | | |
| Nada | Muito pouco | Médio | Muito | Completamente |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 23. O quanto você está satisfeito(a) com o nível de autonomia que te é concedido no seu trabalho? | | | | |
| Muito insatisfeito | Insatisfeito | Nem satisfeito nem insatisfeito | Satisfeito | Muito satisfeito |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 24. Com que frequência você pratica atividades de lazer? | | | | |
| Nunca | Raramente | Às vezes | Repetidamente | Sempre |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 25. O quanto você está satisfeito(a) com o tempo que você possui para praticar atividades de lazer? | | | | |
| Muito insatisfeito | Insatisfeito | Nem satisfeito nem insatisfeito | Satisfeito | Muito satisfeito |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 26. O seu salário é suficiente para você satisfazer as suas necessidades? | | | | |
| Nada | Muito pouco | Médio | Muito | Completamente |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 27. O quanto você está satisfeito(a) com seu salário? | | | | |
| Muito insatisfeito | Insatisfeito | Nem satisfeito nem insatisfeito | Satisfeito | Muito satisfeito |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 28. Em que medida a empresa em que você trabalha apresenta vantagens e benefícios? | | | | |
| Nada | Muito pouco | Mais ou menos | Bastante | Extremamente |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 29. O quanto você está satisfeito(a) com as vantagens e benefícios oferecidos pela empresa em que você trabalha? | | | | |
| Muito insatisfeito | Insatisfeito | Nem satisfeito nem insatisfeito | Satisfeito | Muito satisfeito |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 30. Você julga o seu trabalho cansativo e exaustivo? | | | | |
| Nada | Muito pouco | Médio | Muito | Completamente |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 31. O quanto você está satisfeito(a) com a sua jornada de trabalho semanal? | | | | |
| Muito insatisfeito | Insatisfeito | Nem satisfeito nem insatisfeito | Satisfeito | Muito satisfeito |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 32. Com que frequência ocorrem demissões na empresa em que você trabalha? | | | | |
| Nunca | Raramente | Às vezes | Repetidamente | Sempre |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 33. O quanto você está satisfeito(a) com relação à segurança de permanecer empregado na empresa em que você trabalha? | | | | |
| Muito insatisfeito | Insatisfeito | Nem satisfeito nem insatisfeito | Satisfeito | Muito satisfeito |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | | | | |
|---|--------------|---------------------------------|---------------|------------------|
| 34.As condições de trabalho (temperatura, luminosidade, barulho, etc.) do seu cargo são adequadas? | | | | |
| Nada | Muito pouco | Médio | Muito | Completamente |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 35. Quão satisfeito (a) você está com as suas condições de trabalho? | | | | |
| Muito insatisfeito | Insatisfeito | Nem satisfeito nem insatisfeito | Satisfeito | Muito satisfeito |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 36. A empresa em que você trabalha oferece plano de carreira e/ou possibilidades de você ser promovido de cargo? | | | | |
| Nada | Muito pouco | Mais ou menos | Bastante | Extremamente |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 37. O quanto você está satisfeito(a) com o plano de carreira e/ou a possibilidade de promoção de cargo presentes na empresa em que você trabalha | | | | |
| Muito insatisfeito | Insatisfeito | Nem satisfeito nem insatisfeito | Satisfeito | Muito satisfeito |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 38.Com que frequência você julga o seu trabalho monótono? | | | | |
| Nunca | Raramente | Às vezes | Repetidamente | Sempre |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 39. O quanto você está satisfeito(a) com a variedade de atividades que você realiza no seu cargo? | | | | |
| Muito insatisfeito | Insatisfeito | Nem satisfeito nem insatisfeito | Satisfeito | Muito satisfeito |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 40.Com que frequência você realiza no seu trabalho atividades completas, ou seja, do início ao fim? | | | | |
| Nunca | Raramente | Às vezes | Repetidamente | Sempre |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 41. O quanto você está satisfeito(a) com o trabalho que você realiza? | | | | |
| Muito insatisfeito | Insatisfeito | Nem satisfeito nem insatisfeito | Satisfeito | Muito satisfeito |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 42. O quanto você está satisfeito(a) com a sua Qualidade de Vida no Trabalho? | | | | |
| Muito insatisfeito | Insatisfeito | Nem satisfeito nem insatisfeito | Satisfeito | Muito satisfeito |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

ANEXO C – Parecer do Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Estadual de Londrina



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: DISTÚRBIOS PSÍQUICOS MENORES E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO ENTRE TRABALHADORES DO AGRONEGÓCIO: ESTUDO QUASE

Pesquisador: CINTHYA KALLYANE GONCALVES QUEIROZ

Área Temática:

Versão: 2

CAAE: 51940821.2.0000.5231

Instituição Proponente: CCS - Departamento de Enfermagem - Mestrado em Enfermagem

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 5.050.355

Apresentação do Projeto:

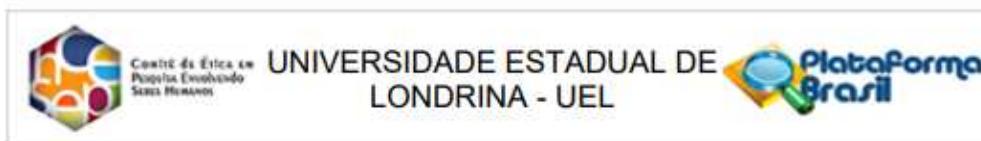
Trechos extraídos do original da pesquisadora:

"Os trabalhadores do ramo do agronegócio estão susceptíveis há riscos ocupacionais em seu processo de trabalho, tais como: físicos, químicos, de acidentes e ergonômicos, biológico e psicossociais como fadiga, tensão e pressão no trabalho. Essas condições influenciam na saúde física e mental desses trabalhadores interferindo no desempenho das suas atividades laborais e também na qualidade de vida no trabalho."

"Sobre estudos científicos relacionados aos DPM, a literatura nos apresenta aqueles relacionados à diversas populações: estudantes de graduação em enfermagem (PEDRO, 2017), profissionais de enfermagem (PINHATTI, 2018), mas, estudos com a temática relacionada aos trabalhadores do agronegócio, ainda são escassos, principalmente aqueles que apresentem métodos de intervenção, onde pode-se testar hipóteses e definir, dessa forma, políticas empresariais para a melhoria da QVT desses trabalhadores."

"A pesquisa será quantitativa, do tipo quase-experimental. A pesquisa será realizada em uma empresa privada do ramo do agronegócio (...). A população de estudo será composta por 114 trabalhadores do agronegócio, cuja área de atuação são setores administrativos da empresa, que

Endereço: LABESC - Sala 14
Bairro: Campus Universitário
UF: PR **Município:** LONDRINA **CEP:** 86.057-970
Telefone: (43)3371-5455 **E-mail:** cep268@uel.br



Continuação do Parecer: 5.050.355

atuam nas unidades, Regional Paraná Norte com 56 trabalhadores, Regional Paraná Sul com 27 trabalhadores e Regional São Paulo que conta com 31 trabalhadores, que exercem suas funções como Assistente administrativo e Analista administrativo."

"1ª Etapa: Constituirá na aplicação de 3 instrumentos:

Para avaliação dos Distúrbios Psíquicos Menores, será aplicado o questionário desenvolvido pela Organização Mundial de Saúde (OMS), SelfReporting Questionnaires-20 (SRQ 20), Para a avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho será utilizado o questionário Total Quality of Work Life-42 e questionário para caracterização sociodemográficas."

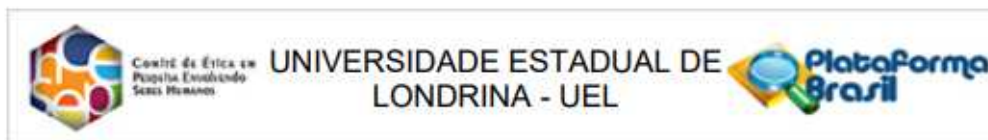
"2ª Etapa Intervenção: constituirá na participação do trabalhador no pilar saúde emocional, conduzido por uma profissional formada em psicologia, cujo objetivo será trabalhar em cima dos resultados obtidos na primeira etapa dessa pesquisa através do questionário SRQ-20 que avaliará os Distúrbios Psíquicos Menores, cujo temas serão definidos e propostos após análise dos primeiros resultados."

"3ª Etapa: Reaplicação dos questionários Self-Reporting Questionnaires-20 (SRQ 20) e Total Quality of Work Life-42."

"Após aplicação dos três instrumentos de coleta de dados, os trabalhadores serão direcionados a participarem de um Programa de Qualidade de Vida no trabalho já ofertado pela empresa, cuja vertente é a saúde emocional. O trabalhador precisará obrigatoriamente participar do grupo para manter sua participação na pesquisa. As participações serão através das plataformas Zoom e/ou Teams. Após conclusão da intervenção, serão reaplicados os mesmos instrumentos de coleta de dados para realizar a comparação dos dados coletados antes e após a intervenção, na qual irá verificar se a intervenção proposta foi ou não eficaz para diminuição dos Distúrbios Psíquicos Menores e aumento na melhora da Qualidade de Vida no Trabalho. Os dados serão analisados com o uso do programa Statistical Package for Social Sciences (SPSS) 20.0 e apresentados em gráficos e tabelas, possibilitando uma análise descritiva e inferencial, bem como, a realização de testes estatísticos para determinar se a intervenção aplicada foi determinante para o resultado encontrado."

"Os critérios de inclusão utilizados serão: trabalhadores que exercem suas atividades na área

Endereço: LABESC - Sala 14
 Bairro: Campus Universitário
 UF: PR Município: LONDRINA CEP: 86.057-970
 Telefone: (43)3371-5455 E-mail: cep268@uel.br



Continuação do Parecer: 5.050.355

administrativa nas unidades da empresa há mais de 4 meses, de ambos os sexos. Os participantes, terão que obrigatoriamente participar da intervenção para fazerem parte da pesquisa. Serão excluídos: trabalhadores em período de férias, afastados por qualquer motivo, aposentados por invalidez e aqueles que não participarem das intervenções propostas."

"Resultados Esperados: Espera-se com esse estudo, a melhora da Qualidade de Vida no Trabalho e a diminuição dos Distúrbios Psíquicos Menores de trabalhadores do agronegócio e conseqüentemente, promover a saúde mental. Desse modo, será possível que empresas e organizações do agronegócio, possam implementar medidas que atendam a demanda desses trabalhadores, melhorando assim, o ambiente e as condições de trabalho e proporcionando o aumento da qualidade de vida no trabalho desses trabalhadores, que influenciam diretamente na economia do país."

"Financiamento próprio."

Objetivo da Pesquisa:

Trechos extraídos do original da pesquisadora:

"Objetivo Primário:

Avaliar os Distúrbios Psíquicos Menores e a Qualidade de Vida no Trabalho antes e após a participação dos trabalhadores do agronegócio em um Programa de Qualidade de Vida no Trabalho."

"Objetivo Secundário:

- Descrever as características sociodemográficas dos colaboradores do agronegócio;
- Identificar a prevalência dos Distúrbios Psíquicos Menores em colaboradores do agronegócio antes e após a intervenção de em um Programa de Qualidade de Vida no Trabalho;
- Identificar a Qualidade de Vida no Trabalho de colaboradores do agronegócio, antes e após a intervenção de um Programa de Qualidade de Vida;
- Avaliar a participação dos trabalhadores em um Programa de Qualidade de Vida no Trabalho."

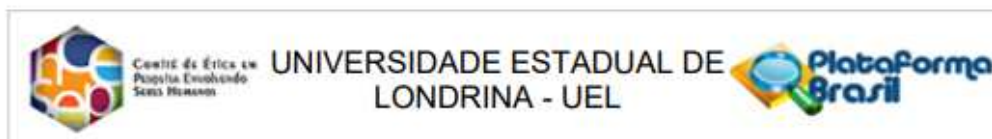
Avaliação dos Riscos e Benefícios:

Trechos extraídos do original da pesquisadora:

"Riscos:

O estudo será dividido em três etapas: Pré-teste, Intervenção e Pós-Teste. A qualquer momento, em ambas as etapas se houver desconforto em relação ao preenchimento dos questionários ou na intervenção, o trabalhador poderá ser direcionado a equipe de medicina do trabalho da empresa,

| | |
|--|------------------------------|
| Endereço: LABESC - Sala 14 | CEP: 86.057-970 |
| Bairro: Campus Universitário | |
| UF: PR Município: LONDRINA | |
| Telefone: (43)3371-5455 | E-mail: cep268@uel.br |



Continuação do Parecer: 5.050.355

no qual fará avaliações e acompanhamento necessários."

"Benefícios:

Espera-se com esse estudo, a melhora da Qualidade de Vida no Trabalho e a diminuição dos Distúrbios Psíquicos Menores de trabalhadores do agronegócio e conseqüentemente, promover a saúde mental."

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

Futuramente, após a aprovação deste protocolo e término da 1ª etapa, uma emenda deverá ser feita pela pesquisador a este protocolo, informando os temas definidos a serem trabalhados na 2ª etapa, a partir dos dados obtidos na 1ª etapa.

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

- Folha de Rosto devidamente assinada pela coordenação do programa de pós-graduação.
- TCLE apresentado com as correções necessárias.
- Declaração de concordância da empresa Belagrícola apresentado.
- Cronograma corretamente apresentado, com coleta a iniciar dia 30/10/2021 até 30/12/2021, com término do projeto na data de 15/12/2022.
- Orçamento corretamente apresentado.

Recomendações:

...

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

As pendências solicitadas foram providenciadas com clareza e precisão.

Considerações Finais a critério do CEP:

Prezado(a) Pesquisador(a),

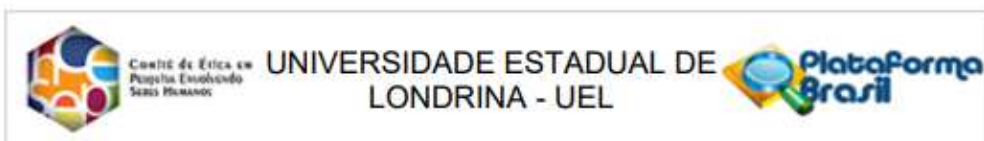
Este é seu parecer final de aprovação, vinculado ao Comitê de Ética em Pesquisas Envolvendo Seres Humanos da Universidade Estadual de Londrina. É sua responsabilidade apresenta-Lo aos órgãos e/ou instituições pertinentes.

Ressaltamos, para início da pesquisa, as seguintes atribuições do pesquisador, conforme Resolução CNS 466/2012 e 510/2016:

A responsabilidade do pesquisador é indelegável e indeclinável e compreende os aspectos éticos e legais, cabendo-lhe:

- conduzir o processo de Consentimento e de Assentimento Livre e Esclarecido;
- apresentar dados solicitados pelo sistema CEP/CONEP a qualquer momento;
- desenvolver o projeto conforme delineado, justificando, quando ocorridas, a sua mudança ou

| | |
|--|------------------------------|
| Endereço: LABESC - Sala 14 | CEP: 86.057-970 |
| Bairro: Campus Universitário | |
| UF: PR Município: LONDRINA | |
| Telefone: (43)3371-5455 | E-mail: cep268@uel.br |



Continuação do Parecer: 5.050.355

interrupção;

- elaborar e apresentar os relatórios parciais e final;
- manter os dados da pesquisa em arquivo, físico ou digital, sob sua guarda e responsabilidade, por um período mínimo de 5 (cinco) anos após o término da pesquisa;
- encaminhar os resultados da pesquisa para publicação, com os devidos créditos aos pesquisadores e pessoal técnico integrante do projeto;
- justificar fundamentadamente, perante o sistema CEP/CONEP, interrupção do projeto ou a não publicação dos resultados.

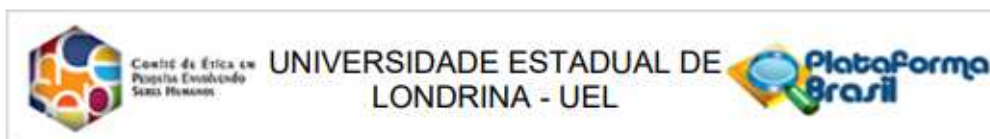
Coordenação CEP/UEL.

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

| Tipo Documento | Arquivo | Postagem | Autor | Situação |
|---|---|------------------------|---|----------|
| Informações Básicas do Projeto | PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_1827830.pdf | 14/10/2021 19:36:46 | | Aceito |
| Outros | Carta_resposta_para_CEP.docx | 14/10/2021 19:34:15 | CINTHYA KALLYANE GONCALVES QUEIROZ | Aceito |
| Projeto Detalhado / Brochura Investigador | Projeto_detalhado_correcao.docx | 14/10/2021 19:33:26 | CINTHYA KALLYANE GONCALVES QUEIROZ | Aceito |
| Declaração de Instituição e Infraestrutura | Declaracao_empresa_corrigida.pdf | 14/10/2021 19:32:50 | CINTHYA KALLYANE GONCALVES QUEIROZ | Aceito |
| TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência | TCLE_Corrigido.docx | 14/10/2021 19:30:20 | CINTHYA KALLYANE GONCALVES QUEIROZ | Aceito |
| Folha de Rosto | Folha_Rosto.pdf | 20/09/2021 22:13:23 | CINTHYA KALLYANE GONCALVES QUEIROZ | Aceito |

Situação do Parecer:

Endereço: LABESC - Sala 14
 Bairro: Campus Universitário CEP: 86.057-970
 UF: PR Município: LONDRINA
 Telefone: (43)3371-5455 E-mail: cep268@uel.br



Continuação do Parecer: 5.050.355

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

LONDRINA, 20 de Outubro de 2021

Assinado por:
Adriana Lourenço Soares Russo
(Coordenador(a))

Endereço: LABESC - Sala 14

Bairro: Campus Universitário

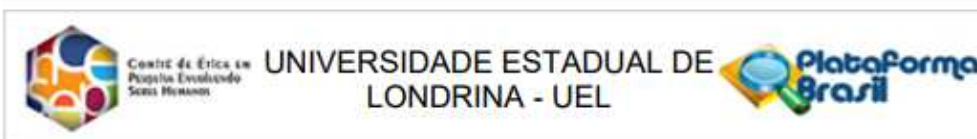
UF: PR

Município: LONDRINA

CEP: 86.057-970

Telefone: (43)3371-5455

E-mail: cep268@uel.br



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DA EMENDA

Título da Pesquisa: DISTÚRBIOS PSÍQUICOS MENORES E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO ENTRE TRABALHADORES DO AGRONEGÓCIO: ESTUDO QUASE

Pesquisador: CINTHYA KALLYANE GONCALVES QUEIROZ

Área Temática:

Versão: 4

CAAE: 51940821.2.0000.5231

Instituição Proponente: CCS - Departamento de Enfermagem - Mestrado em Enfermagem

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 5.420.204

Apresentação do Projeto:

Este é um protocolo de emenda ao projeto que foi solicitado na primeira versão apresentada.

Trechos extraídos do original da pesquisadora:

"Os trabalhadores do ramo do agronegócio estão susceptíveis há riscos ocupacionais em seu processo de trabalho, tais como: físicos, químicos, de acidentes e ergonômicos, biológico e psicossociais como fadiga, tensão e pressão no trabalho. Essas condições influenciam na saúde física e mental desses trabalhadores interferindo no desempenho das suas atividades laborais e também na qualidade de vida no trabalho."

"Sobre estudos científicos relacionados aos DPM, a literatura nos apresenta aqueles relacionados à diversas populações: estudantes de graduação em enfermagem (PEDRO, 2017), profissionais de enfermagem (PINHATTI, 2018), mas, estudos com a temática relacionada aos trabalhadores do agronegócio, ainda são escassos, principalmente aqueles que apresentem métodos de intervenção, onde pode-se testar hipóteses e definir, dessa forma, políticas empresariais para a melhoria da QVT desses trabalhadores."

"A pesquisa será quantitativa, do tipo quase-experimental. A pesquisa será realizada em uma

Endereço: LABESC - Sala 14

Bairro: Campus Universitário

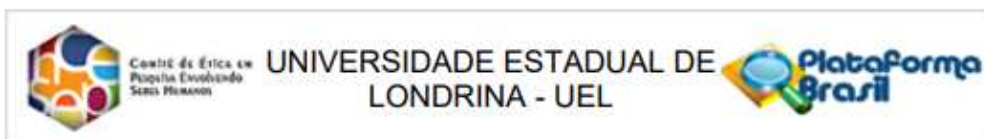
UF: PR

Município: LONDRINA

CEP: 86.057-970

Telefone: (43)3371-5455

E-mail: cep268@uel.br



Continuação do Parecer: 5.420.204

empresa privada do ramo do agronegócio (...). A população de estudo será composta por 114 trabalhadores do agronegócio, cuja área de atuação são setores administrativos da empresa, que atuam nas unidades, Regional Paraná Norte com 56 trabalhadores, Regional Paraná Sul com 27 trabalhadores e Regional São Paulo que conta com 31 trabalhadores, que exercem suas funções como Assistente administrativo e Analista administrativo."

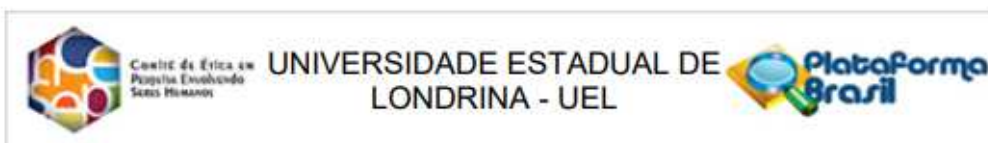
"1ª Etapa: Constituirá na aplicação de 3 instrumentos: Para avaliação dos Distúrbios Psíquicos Menores, será aplicado o questionário desenvolvido pela Organização Mundial de Saúde (OMS), SelfReporting Questionnaires-20 (SRQ 20), Para a avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho será utilizado o questionário Total Quality of Work Life-42 e questionário para caracterização sociodemográficas."

"2ª Etapa Intervenção: constituirá na participação do trabalhador no pilar saúde emocional, conduzido por uma profissional formada em psicologia, cujo objetivo será trabalhar em cima dos resultados obtidos na primeira etapa dessa pesquisa através do questionário SRQ-20 que avaliará os Distúrbios Psíquicos Menores, cujo temas serão definidos e propostos após análise dos primeiros resultados."

"3ª Etapa: Reaplicação dos questionários Self-Reporting Questionnaires-20 (SRQ 20) e Total Quality of Work Life-42."

"Após aplicação dos três instrumentos de coleta de dados, os trabalhadores serão direcionados a participarem de um Programa de Qualidade de Vida no trabalho já ofertado pela empresa, cuja vertente é a saúde emocional. O trabalhador precisará obrigatoriamente participar do grupo para manter sua participação na pesquisa. As participações serão através das plataformas Zoom e/ou Teams. Após conclusão da intervenção, serão reaplicados os mesmos instrumentos de coleta de dados para realizar a comparação dos dados coletados antes e após a intervenção, na qual irá verificar se a intervenção proposta foi ou não eficaz para diminuição dos Distúrbios Psíquicos Menores e aumento na melhora da Qualidade de Vida no Trabalho. Os dados serão analisados com o uso do programa Statistical Package for Social Sciences (SPSS) 20.0 e apresentados em gráficos e tabelas, possibilitando uma análise descritiva e inferencial, bem como, a realização de testes estatísticos para determinar se a intervenção aplicada foi determinante para o resultado encontrado."

| | |
|--|------------------------------|
| Endereço: LABESC - Sala 14 | CEP: 86.057-970 |
| Bairro: Campus Universitário | |
| UF: PR Município: LONDRINA | |
| Telefone: (43)3371-5455 | E-mail: cep268@uel.br |



Continuação do Parecer: 5.420.204

"Os critérios de inclusão utilizados serão: trabalhadores que exercem suas atividades na área administrativa nas unidades da empresa há mais de 4 meses, de ambos os sexos. Os participantes, terão que obrigatoriamente participar da intervenção para fazerem parte da pesquisa. Serão excluídos: trabalhadores em período de férias, afastados por qualquer motivo, aposentados por invalidez e aqueles que não participarem das intervenções propostas."

"Resultados Esperados: Espera-se com esse estudo, a melhora da Qualidade de Vida no Trabalho e a diminuição dos Distúrbios Psíquicos Menores de trabalhadores do agronegócio e conseqüentemente, promover a saúde mental. Desse modo, será possível que empresas e organizações do agronegócio, possam implementar medidas que atendam a demanda desses trabalhadores, melhorando assim, o ambiente e as condições de trabalho e proporcionando o aumento da qualidade de vida no trabalho desses trabalhadores, que influenciam diretamente na economia do país."

"Financiamento próprio."

Objetivo da Pesquisa:

Trechos extraídos do original da pesquisadora:

"Objetivo Primário:

Avaliar os Distúrbios Psíquicos Menores e a Qualidade de Vida no Trabalho antes e após a participação dos trabalhadores do agronegócio em um Programa de Qualidade de Vida no Trabalho."

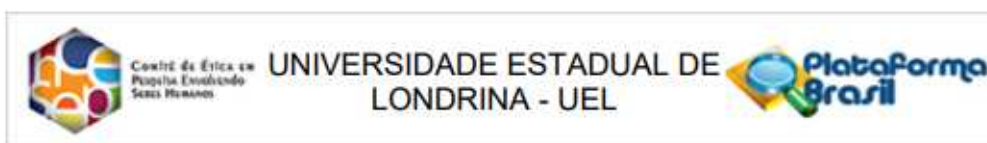
"Objetivo Secundário:

- Descrever as características sociodemográficas dos colaboradores do agronegócio;
- Identificar a prevalência dos Distúrbios Psíquicos Menores em colaboradores do agronegócio antes e após a intervenção de em um Programa de Qualidade de Vida no Trabalho;
- Identificar a Qualidade de Vida no Trabalho de colaboradores do agronegócio, antes e após a intervenção de um Programa de Qualidade de Vida;
- Avaliar a participação dos trabalhadores em um Programa de Qualidade de Vida no Trabalho."

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

Trechos extraídos do original da pesquisadora:

| | |
|-------------------------------------|------------------------------|
| Endereço: LABESC - Sala 14 | CEP: 86.057-970 |
| Bairro: Campus Universitário | |
| UF: PR | Município: LONDRINA |
| Telefone: (43)3371-5455 | E-mail: cep268@uel.br |



Continuação do Parecer: 5.420.204

"Riscos:

O estudo será dividido em três etapas: Pré-teste, Intervenção e Pós-Teste. A qualquer momento, em ambas as etapas se houver desconforto em relação ao preenchimento dos questionários ou na intervenção, o trabalhador poderá ser direcionado a equipe de medicina do trabalho da empresa, no qual fará avaliações e acompanhamento necessários."

"Benefícios:

Espera-se com esse estudo, a melhora da Qualidade de Vida no Trabalho e a diminuição dos Distúrbios Psíquicos Menores de trabalhadores do agronegócio e conseqüentemente, promover a saúde mental."

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

Na primeira análise do projeto por este Comitê, foi solicitado à pesquisadora que, ao término da 1ª etapa, uma emenda fosse feita a este protocolo, informando os temas definidos a serem trabalhados na 2ª etapa, a partir dos dados obtidos na 1ª etapa. Como devolutiva da pesquisadora para o Comitê, segue o texto retirado do original da pesquisadora.

"Conforme solicitado, segue abaixo os temas que serão trabalhados durante a 2ª etapa do estudo: A 2ª Etapa que consiste na intervenção, será realizada por um profissional psicólogo que terá como modelo de intervenção a ACT – Terapia de Aceitação e Compromisso."

"Temas dos encontros: 1º Encontro: Tema: Aceitação 2º Encontro: Tema: Desfusão Cognitiva 3º Encontro: Tema: Estar Presente 4º Encontro: Tema: Mindfulness 5º Encontro: Tema: SELF - comportamento que permite ver as contingências e o seu responder, da sua perspectiva, que é única; é o ponto de partida e contexto para a perspectiva individual e única. 6º Encontro: Tema: Valores e Ação Comprometida com Valores que são individuais e livremente escolhidos."

"Os encontros: Os encontros terão como modelo de intervenção baseado na ACT – Terapia de Aceitação e Compromisso que visa Reduzir a Esquiva Experiencial Disfuncional: Tentativas deliberadas de evitar, alterar, fugir ou mudar diretamente eventos privados (ex. sensações corporais, emoções, pensamentos lembranças), levando, em decorrência, ao aumento de sofrimento (Varra e Follette, 2004)"

"Estratégias do Processo: Exposição a contingências diretas e processos verbais indiretos para promover experimentação e flexibilidade psicológica (Hayes et al, 2004). Aumentar a Flexibilidade Psicológica: O responder sob controle das contingências e valores pessoais. Qualidade de Vida - Uma Vida Valorosa."

Endereço: LABESC - Sala 14

Bairro: Campus Universitário

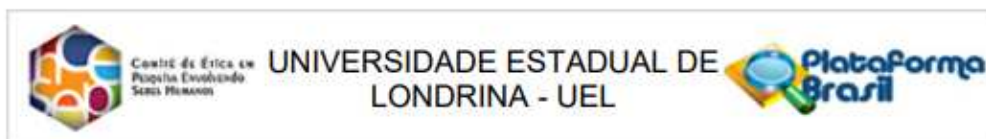
UF: PR

Município: LONDRINA

CEP: 86.057-970

Telefone: (43)3371-5455

E-mail: cep268@uel.br



Continuação do Parecer: 5.420.204

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

- Folha de Rosto devidamente assinada pela coordenação do programa de pós-graduação.
- TCLE apresentado com as correções necessárias.
- Declaração de concordância da empresa Belagricola apresentado.
- Cronograma corretamente apresentado, com coleta a iniciar dia 30/10/2021 até 30/12/2021, com término do projeto na data de 15/12/2022.
- Orçamento corretamente apresentado.
- Apresentou os temas que serão trabalhados durante a 2ª etapa do estudo.

Recomendações:

...

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

No final do protocolo apresentado, no campo "Justificativa da Emenda", a pesquisadora redige o seguinte: "Conforme solicitado pelo CEP, segue o detalhamento metodológico de como será conduzida a 2ª etapa". Mas a pesquisadora não anexou nenhum arquivo contendo as informações solicitadas, e as informações do cadastro na Plataforma também não foram alteradas. Deve ter havido algum engano, pois o protocolo apresentado agora é exatamente o mesmo apresentado anteriormente.

Na redação da Metodologia a pesquisadora coloca o seguinte:

"2ª Etapa Intervenção: constituirá na participação do trabalhador no pilar saúde emocional, conduzido por uma profissional formada em psicologia,(...)"

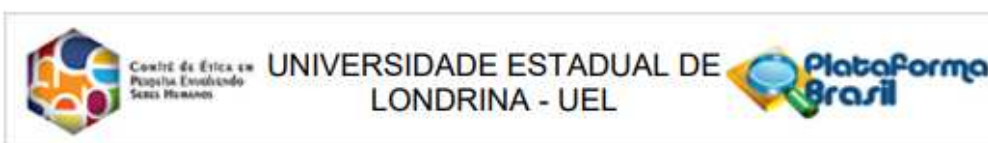
Há necessidade de sabermos que ações constituem essa participação do trabalhador nessa 2ª etapa. Já sabemos os temas a serem trabalhados, apresentados corretamente como objeto desta emenda, mas não sabemos o que o participante de pesquisa fará nessa 2ª etapa.

A solicitação de pendência da versão anterior segue novamente para providências:

Os temas adicionados para a condução da 2ª etapa do projeto estão de acordo. Porém, faltou um detalhamento metodológico de como será conduzida essa etapa. Será presencial ou remoto? Haverá elaboração de mais algum questionário ou serão entrevistas? Se presencial, qual local será? Haverá deslocamento obrigatório do participante? Se sim, deverá ter orçamento especificado para isso.

Considerações Finais a critério do CEP:

| | |
|-------------------------------------|------------------------------|
| Endereço: LABESC - Sala 14 | CEP: 86.057-970 |
| Bairro: Campus Universitário | |
| UF: PR | Município: LONDRINA |
| Telefone: (43)3371-5455 | E-mail: cep268@uel.br |



Continuação do Parecer: 5.420.204

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

| Tipo Documento | Arquivo | Postagem | Autor | Situação |
|---|--|------------------------|---|----------|
| Informações Básicas do Projeto | PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_193794_0_É1.pdf | 16/05/2022 14:50:41 | | Aceito |
| Outros | Emenda_segunda_etapa_da_pesquisa.pdf | 27/04/2022 14:46:33 | CINTHYA KALLYANE GONCALVES QUEIROZ | Aceito |
| Outros | Carta_resposta_para_CEP.docx | 14/10/2021 19:34:15 | CINTHYA KALLYANE GONCALVES QUEIROZ | Aceito |
| Projeto Detalhado / Brochura Investigador | Projeto_detalhado_correcao.docx | 14/10/2021 19:33:26 | CINTHYA KALLYANE GONCALVES QUEIROZ | Aceito |
| Declaração de Instituição e Infraestrutura | Declaracao_empresa_corrigida.pdf | 14/10/2021 19:32:50 | CINTHYA KALLYANE GONCALVES QUEIROZ | Aceito |
| TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência | TCLE_Corrigido.docx | 14/10/2021 19:30:20 | CINTHYA KALLYANE GONCALVES QUEIROZ | Aceito |
| Folha de Rosto | Folha_Rosto.pdf | 20/09/2021 22:13:23 | CINTHYA KALLYANE GONCALVES QUEIROZ | Aceito |

Situação do Parecer:

Pendente

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

LONDRINA, 20 de Maio de 2022

Assinado por:
Adriana Lourenço Soares Russo
(Coordenador(a))

Endereço: LABESC - Sala 14
Bairro: Campus Universitário
UF: PR Município: LONDRINA CEP: 86.057-970
Telefone: (43)3371-5455 E-mail: cep268@uel.br