



16° Congresso de Iniciação Científica

O OLHAR DA PSICOLOGIA DO TRABALHO SOBRE A SÍNDROME DO EDIFÍCIO DOENTE

Autor(es)

THAIS SANT ANA LOBO

Orientador(es)

MARIA ELISABETH SALVADOR CAETANO

1. Introdução

Em 1982, a Organização Mundial de Saúde – OMS reconheceu a existência da “Síndrome do Edifício Doente”, como sendo a “relação entre causa e efeito das condições ambientais observadas em áreas internas, com reduzida renovação de ar e ventilação inadequada, e os vários níveis de agressão à saúde de seus ocupantes através de fontes poluentes de origem física, química e/ou microbiológica” (<http://www.inmetro.gov.br/consumidor/produtos/qualidadedoar.asp>; 2007).

Um edifício é considerado "doente" quando cerca de 20% de seus ocupantes apresentam sintomas transitórios associados ao tempo de permanência em seu interior, que tendem a desaparecer após curtos períodos de afastamento. Em alguns casos, a simples saída do local já é suficiente para que os sintomas desapareçam. Os principais sintomas apresentados são: irritação dos olhos, nariz, pele e garganta, dores de cabeça, fadiga, falta de concentração, náuseas, alergia e tonturas (Bettero, 2007).

Com o compromisso de estudar o trabalho humano e identificar como as relações de produção contribuem para determinar o comportamento do homem nas diferentes esferas de sua vida, emerge a Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT), que, por um lado, procura identificar como o trabalho humano e as relações de produção determinam o comportamento do homem (Codo, 1984) e, por outro, visa auxiliar as organizações a se estruturarem e a compreenderem melhor as pessoas na sua relação com o trabalho (Malvezzi, 2004).

2. Objetivos

Conhecer a opinião dos trabalhadores sobre seu ambiente de trabalho, visando melhorias na perspectiva de

contribuir com a saúde e o bem-estar de todos.

3. Desenvolvimento

Foi selecionado um prédio localizado numa cidade com aproximadamente 50 mil habitantes no interior de São Paulo, na região metropolitana de Campinas. A escolha do local foi intencional, por este ser de fácil acesso à pesquisadora e atingir aos pré-requisitos, como possuir as janelas vedadas, ar-condicionado ligado em tempo integral a uma temperatura constante de 20° C no verão e 24° C no inverno, e com iluminação artificial.

O prédio possui 403,30 m² de área construída e nele trabalham 20 pessoas entre 15 e 47 anos de idade, sendo 04 do sexo masculino e 16 do sexo feminino. Destes, 58% permanecem no local em média 11 horas diárias, durante 05 dias por semana, e os demais, 07 horas. Do total de colaboradores, 19 responderam a pesquisa, exceto uma funcionária, a própria pesquisadora. A participação dos sujeitos foi voluntária e espontânea, e todos assinaram o do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.

Foi utilizado para a coleta de dados um questionário estruturado dividido em duas partes, constando, na primeira, questões relativas à identificação dos participantes e das condições de trabalho e respondidas de forma dicotômica “Sim” ou “Não”. Na outra, na qual os participantes responderam a questões referentes às suas sensações dentro do ambiente de trabalho, foi utilizado escalonamento tipo Likert, cujo procedimento consiste num conjunto de itens apresentados em forma de afirmação ante as quais se pede aos sujeitos que externem suas reações, escolhendo um dos cinco pontos de uma escala, associando-se um valor numérico a cada ponto: “Concordo Totalmente”, “Concordo”, “Não Concordo, Nem Discordo”, “Discordo” e “Discordo Totalmente” (Martins & Lintz, 2000).

4. Resultado e Discussão

Nota-se que a maioria dos trabalhadores tinha entre 25 e 34 anos de idade (75% dos homens e 53% das mulheres se encaixam nessa faixa etária), o que caracterizava uma população jovem e que passava a maior parte do tempo do seu cotidiano semanal no local de trabalho, sendo que 75% dos homens e 53% das mulheres permaneciam de 7 a 12 horas diárias na instituição. Dentre os participantes, 75% dos homens e 73% das mulheres trabalhavam na organização há menos de cinco anos.

As respostas dos participantes indicam que 73% deles já participaram dos cursos sobre responsabilidade socioambiental oferecidos e que a organização incentivava as sugestões de melhorias internas (89%) visando contribuir ainda mais com as condições de trabalho que já pareciam ser boas, pois: 89% achavam a comunicação adequada; para 73% a organização promovia saúde, segurança no trabalho e qualidade de vida; quanto à ergonomia, para 89% os móveis eram adequados; e 94% avaliaram a ventilação e refrigeração interna como muito boas. Quanto ao ruído dentro do ambiente, 26% consideravam-no excessivo.

Observa-se um elevado índice de indicadores de qualidade de vida no trabalho, com 73% dos participantes respondendo que se sentiam confortáveis dentro do local de trabalho. Essa resposta foi compatível com a opinião dos 62% que disseram serem as cores do local de trabalho agradáveis.

Nenhum dos participantes respondeu sentir-se irritado no final do expediente, nem espirrar no seu ambiente

de trabalho, apesar da reduzida renovação do ar em função de se manter janelas e portas fechadas durante todo o tempo.

5. Considerações Finais

Pode-se concluir que este prédio não é “doente”, pois, para que assim o fosse, seria necessário que 20% de seus ocupantes apresentassem sintomas transitórios associados ao tempo de permanência em seu interior, com tendência a desaparecer após curtos períodos de afastamento.

Referências Bibliográficas

Bettero, L. G. (2007). Alergo house – Biossegurança ambiental. Disponível em: http://www.alergohouse.com.br/loja/d_edificio.asp. Acesso em: 29 set. 2007.

Codo, W. (1984). Relações de trabalho e transformações sociais in LANE, Silivia & CODO, Wanderley (Org.) *Psicologia social: o homem em movimento*. São Paulo: Brasiliense.

Malvezzi, S. (2004). Prefácio In Zanelli, J. C., BORGES-ANDRADE, J. E., & BASTOS, A. V. B. (Org.). *Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil*. Porto Alegre: Arted.

Martins, G. A., & Lintz, A. (2000). *Guia para elaboração de monografias e trabalho de conclusão de curso*. São Paulo: Atlas.