



UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA  
CENTRO DE EDUCAÇÃO  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM POLÍTICAS PÚBLICAS, GESTÃO E  
AVALIAÇÃO DA EDUCAÇÃO SUPERIOR – PPGAES  
MESTRADO PROFISSIONAL

**THIAGO DA SILVA DUARTE LEMOS**

**ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO E SAÚDE MENTAL: O CASO DOS  
SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO DE UM INSTITUTO  
FEDERAL**

**João Pessoa  
2023**

**THIAGO DA SILVA DUARTE LEMOS**

**ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO E SAÚDE MENTAL: O CASO DOS  
SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS DE UM INSTITUTO FEDERAL**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em Políticas Públicas, Gestão e Avaliação da Educação Superior – Mestrado Profissional do Centro de Educação da Universidade Federal da Paraíba, para obtenção do título de Mestre.

Linha de pesquisa: Avaliação e Financiamento da Educação Superior.

Orientador: Prof. Uyguciara Veloso Castelo Branco

**João Pessoa**

**2023**

**Catálogo na publicação**  
**Seção de Catalogação e Classificação**

L557o Lemos, Thiago da Silva Duarte.

Organização do trabalho e saúde mental : o caso dos servidores técnico-administrativos de um Instituto Federal / Thiago da Silva Duarte Lemos. - João Pessoa, 2023.

194 f. : il.

Orientação: Uyguciara Veloso Castelo Branco.  
Dissertação (Mestrado) - UFPB/CE.

1. Bem-estar trabalhista. 2. Saúde mental - Organização do trabalho. 3. Técnico-administrativos em educação. 4. Psicodinâmica do trabalho. 5. Institutos Federais. I. Castelo Branco, Uyguciara Veloso. II. Título.

UFPB/BC

CDU 364.4:331(043)

**THIAGO DA SILVA DUARTE LEMOS**

**ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO E SAÚDE MENTAL: O CASO DOS  
SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS DE UM INSTITUTO FEDERAL**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Políticas Públicas, Gestão e Avaliação da Educação Superior – PPGAES, Mestrado Profissional do Centro de Educação da Universidade Federal da Paraíba, como requisito para obtenção do título de Mestre.

**Linha de Pesquisa:** Avaliação e Financiamento da Educação Superior.

APROVADO EM: 29/08/2023

**BANCA EXAMINADORA**

---

Profa. Dra. Ana Paula Furtado Soares Pontes  
PPGAES/UFPB – Avaliador Interno em substituição à Orientadora afastada

---

Profa. Dra. Maria da Salete Barboza de Farias  
PPGAES/UFPB – Avaliador Interno

---

Profa. Dra. Deyse Morgana das Neves Correia  
IFPB – Avaliador Externo

*A todos os servidores técnico-administrativos das instituições federais de ensino superior, trabalhadores incansáveis que, mesmo com o descaso das autoridades e com a falta de reconhecimento em suas instituições, são peças fundamentais para a educação brasileira.*

## AGRADECIMENTOS

À Jeová, o Grande Arquiteto, Criador do Trabalho, que o fez para ser fonte de prazer para o homem, prazer que Ele mesmo experimentou ao criar todas as coisas e ver que tudo era muito bom. Quis o homem ser igual a Ele, e, eras depois, se ver ainda embriagado na ilusão de ser divino, trazendo dor e sofrimento ao seu semelhante. Ao Criador, me ajoelho humildemente e o reconheço com gratidão como meu Pai Celestial e Senhor da minha vida. Te amo sobre todas as coisas.

À Jesus Cristo, o Sumo Mestre de Obras, que trabalhou arduamente junto ao Pai, e cuja alegria está na humanidade. Por ela, Ele esvaziou-se de sua forma divina e se tornou um escravo, entregando sua vida para quebrar a maldição eterna que pesava sobre o homem. Te amo e quero seguir teus passos, meu Senhor e Salvador.

Aos meus pais, Francisco e Carmem, que me puseram nesse mundo louco e fizeram de tudo para me dar a melhor educação de todas, capaz de me dar um sentido único na existência. Nenhuma pós-graduação se compara aos valores e princípios que vocês me ensinaram, e que sigo até hoje, repassando para as minhas filhas. Vocês não foram perfeitos, assim como eu nunca serei. Mas desejo ser para elas o que vocês foram e são para mim. Amo vocês infinitamente.

À minha querida esposa, Karla, por ser minha ajudadora e por ter tido a sagacidade de perceber minha diferença, o que me levou a um ponto de virada em minha vida. Te agradeço por suportar minhas limitações e acolher minhas frustrações e contradições, e por ser meu complemento perfeito dentro de sua imperfeição. Acima de tudo, te agradeço pela linda família que construímos e te peço desculpas por todos os transtornos ao longo desse mestrado. Apesar de tudo o que já passamos, "nem por um dia você me negou a bênção do seu amor." Te amo infinitamente.

Às minhas filhas. Lizzie, minha primogênita, você me fez sentir pela primeira vez o amor mais puro que pode existir, quando te peguei no colo pela primeira vez. Inexplicável, incondicional, leve como uma brisa e forte como uma tempestade. Você tem muito de mim, e eu não quero que você sofra tudo o que eu sofri. Liah, minha caçula, me fez ver que esse amor é capaz de se multiplicar, o que nenhuma ciência e lógica é capaz de explicar. Tua alegria ilumina meus dias. Eu morreria por vocês. Papai pede desculpas por tantas ausências no empreendimento dessa pesquisa. Amo vocês infinitamente.

Ao meu irmão, Jean, por simplesmente ser meu irmão, um amigo que pode estar ora distante, ora perto, mas que sempre será parte de mim. Ao seu lado eu volto pra casa, independente de quanto tempo a gente fique longe um do outro. Te agradeço por me estimular à leitura bem cedinho, sendo meu primeiro professor. Como eu nunca li tanto na vida quanto nesse mestrado, você me ajudou indiretamente (risos). Te amo!

À minha querida cunhada, Kátia, por ter sido a nossa salvação por várias vezes nesse período conturbado. Nossa "rede de apoio". Muito obrigado por se doar para nós enquanto eu precisava me concentrar nesse empreendimento. Você teve um papel superimportante nessa conquista! Te tenho como a irmã que a vida me deu. Te amamos muito e você sabe disso!

Aos meus sogros, Humberto e Cema, e à minha outra cunhada, Cássia, por todo suporte oferecido a nós nesse período, e por serem minha segunda família.

Aos meus poucos amigos, que preservo com carinho em meu coração, e que, aqui reconheço, por vezes me desconecto completamente. Peço perdão pela falta de cuidado, mas sempre recebo de vocês o amor que só amigos conseguem demonstrar. Em especial, dois estiveram muito presentes nesses últimos anos:

Ricardo França, parceiro de longas conversas sobretudo, uma influência muito positiva em minha vida. Tua postura abnegada diante da vida me ensina que não é preciso abraçar o mundo para ser feliz, e que o pouco com Jeová se torna muito! Muito obrigado por todas as partilhas sobre espiritualidade, arte e filosofia. És a prova viva de que não é preciso ter instrução acadêmica para ter bagagem cultural, pensamento crítico, inteligência aguçada e amor ao conhecimento.

Cláudio Lima, uma companhia quase diária, apesar de eu nem lembrar quantos anos faz a nossa última conversa presencial. Você me incentivou muito durante o mestrado, nos altos e baixos dessa jornada. Te agradeço pelas conversas cascudas e reflexões profundas compartilhadas sobre a vida, bem como os papos descontraídos sobre qualquer coisa (principalmente sobre METAL!!!)

Um agradecimento especial às doutoras Graça Balbino, Renata Millena, Wênia Ramalho e Ana Olivia, que me auxiliaram na descoberta do meu autismo, e que contribuíam diretamente para eu ter uma vida bem mais leve hoje. Vocês me ajudaram a completar um quebra cabeça de 36 anos, e graças a isso, hoje eu sei o porquê funciono de forma diferente e estou aprendendo a acolher esse funcionamento e finalmente cessar uma luta que travei desde sempre para me encaixar em uma pretensa normalidade. Muito obrigado!

À Professora Uyguaciara, pela leveza na orientação dessa pesquisa e por todos os ensinamentos partilhados. Me perdoe por tantos sustos que lhe dei nesse período, mas creio que tudo sempre terminou bem. A senhora sempre esteve disponível pra me auxiliar, mas sem poupar os puxões de orelha mais que necessários. Precisei de todos eles. Que nossa parceria possa render outros frutos, se assim for a vontade de Deus. Muito obrigado!

Gratidão aos membros da minha banca de qualificação e de defesa, Professora Ana Paula e Professora Deyse. Muito obrigado por todas as dicas e orientações, importantíssimas para a construção dessa pesquisa.

À Ilma Nóbrega, gestora da unidade SIASS-PB, pela gentileza e solicitude, me deixando bem à vontade para coletar os dados que eu precisava, dados esses que foram de extrema importância para essa pesquisa. Obrigado por me acolher presencialmente na unidade, foram dias muito proveitosos de trabalho!

À Wilker Macedo, pela ajuda na hercúlea tarefa (pelo menos para mim, pra você foi facilimo, tenho certeza) de espremer dados e fazer eles me dizerem alguma coisa. Me disseram bastante! Muito obrigado!

A todos os professores do PPGAES, pelos ensinamentos teóricos e pelas lições de vida. Em especial, aos professores Rhoberta, Jassuípe e Mariano, por *insights* que ajudaram a modelar minha pesquisa. E aos colegas de mestrado pelo companheirismo e pela diversão nas aulas (vocês sabem como os bastidores eram divertidos!!! Coisas que só foram possíveis graças ao ensino remoto!!!) Depois dos créditos, cada um vai pro seu lado, mas me avisaram que o mestrado é assim mesmo. Obrigado pelos bons momentos!!!

Por fim, aos colegas que ficaram até o fim da jornada, o *#TeamUy*: Natinelle, Márcia e Tiago Montenegro. Vanessa não foi do time, mas você entra aqui também, pelas inúmeras dúvidas que tirei contigo e pelas atualizações desesperadas compartilhadas nos corredores da Casa Rosada (risos). Vocês me ajudaram mais do que imaginam, e eu espero ter ajudado vocês de alguma forma. E tornaram a jornada final menos solitária. Muito obrigado pelo companheirismo!

*“A ansiedade no coração do homem é o que o fará curvar-se,  
mas a boa palavra é o que o alegra.”  
(Provérbios 12:25, Bíblia Sagrada)*

*“O coração alegre faz bem como o que cura,  
mas o espírito abatido resseca os ossos.”  
(Provérbios 17:22, Bíblia Sagrada)*

*“Óleo e incenso são os que alegram o coração, também a doçura  
do companheiro que se tem, devido ao conselho da alma.”  
(Provérbios 27:9, Bíblia Sagrada)*

## RESUMO

Usando como lente teórica a Psicodinâmica do Trabalho, esse estudo busca analisar os impactos da organização do trabalho sobre a saúde mental e o bem-estar psicossocial dos servidores técnico-administrativos da reitoria do Instituto Federal da Paraíba (IFPB). O estudo se justifica no aumento alarmante dos males da mente na sociedade atual, impactando todas as esferas da vida dos indivíduos, incluindo o trabalho, haja vista que trabalho e saúde mental gravitam um centro comum. Esta pesquisa traz, em um primeiro momento, um apanhado histórico sobre a educação profissional e tecnológica no Brasil, destacando a missão da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, que integra os Institutos Federais. Traz considerações sobre a carreira dos servidores Técnico-administrativos em Educação (TAEs) e seu papel fundamental no funcionamento dos Instituições Federais de Educação, Ciência e Tecnologia (IFs). O referencial teórico prossegue com a discussão da relação dialética entre trabalho e saúde mental, e como a precarização do trabalho na sociedade contemporânea está na gênese do sofrimento psíquico dos trabalhadores. Neste ponto, o estudo faz uma revisão dos estudos mais recentes sobre saúde mental e trabalho dos Técnico-administrativos em Educação TAEs, passando inevitavelmente pela temática da Qualidade de Vida no Trabalho. Com enfoque quantitativo e qualitativo, esse estudo se utilizou de procedimentos como pesquisa bibliográfica/documental e pesquisa *survey* para coleta de dados. O estudo revelou uma elevada prevalência de transtornos mentais e comportamentais na população pesquisada, principalmente transtornos de ansiedade e depressão; entretanto, foram observados baixos riscos psicossociais relacionados ao trabalho. Foram observados os programas de atenção à saúde mental vigentes no IFPB e seu alcance aos TAEs da reitoria. Com base nessa análise, apresentamos um Mapa de Riscos Psicossociais da Reitoria do IFPB e propomos melhorias no âmbito da atenção psicossocial e novas políticas visando o bem-estar desse grupo de servidores.

**Palavras-chave:** Organização do trabalho; Técnico-administrativos em Educação; Saúde mental; Psicodinâmica do trabalho; Institutos Federais.

## ABSTRACT

Using the Psychodynamics of Work as a theoretical reference, this study aims to analyse the impacts of work organization on the mental health and psychosocial well-being of administrative technical staff at the IFPB (acronym for Instituto Federal da Paraíba, a professional and technological college in north-east of Brazil) headquarters. The study is justified by the alarming increase in mental health issues in today's society, affecting all spheres of individuals' lives, including work, as work and mental health revolve around a common center. In the initial stages, this research provides a historical overview of professional and technological education in Brazil, highlighting the mission of the Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica (Federal Network of Professional, Scientific, and Technological Education, in free translation), which encompasses the Federal Institutes. The study offers insights into the career of technical-administrative education staff ("técnico-administrativos em educação" in portuguese, abbreviated as "TAEs") and their fundamental role in the functioning of these institutions. The theoretical framework continues with a discussion of the dialectical relationship between work and mental health, and how the precarization of work in contemporary society is at the root of workers' psychological suffering. At this point, the study reviews the most recent research on mental health and the work of TAEs, inevitably delving into the theme of Quality of Work Life. With a quantitative and qualitative focus, this study employed methods such as bibliographic/documentary research and survey research for data collection. The study revealed a high prevalence of mental and behavioral disorders in the surveyed population, mainly anxiety and depression disorders; however, low psychosocial risks related to work were observed. The existing mental health care programs at IFPB and their reach to the administrative technical staff at the headquarters were examined. Based on this analysis, a Psychosocial Risk Map of the IFPB headquarters is presented, and improvements in the realm of psychosocial care and new policies aimed at the well-being of this group of staff are proposed.

**Keywords:** Work organization; Technical-administrative in Education staff; Mental health; Psychodynamics of Work; Federal Institutes.

## LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Distribuição da Rede Federal pelo território brasileiro.....	40
Figura 2 – Casa Rosada, sede atual da reitoria do IFPB .....	41
Figura 3 – Cidades paraibanas com unidades do IFPB .....	42
Figura 4 - Modelo teórico de investigação dos riscos psicossociais.....	71
Figura 5 - Remuneração bruta inicial dos servidores por grupo de carreiras em 2018 .....	75
Figura 6 - Relações entre as dimensões avaliadas pelo PROART .....	110

## LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Síntese do estado da arte .....	24
Quadro 2 - Escala Likert utilizada no protocolo PROART .....	31
Quadro 3 – Design da pesquisa .....	36
Quadro 4 – Denominações das escolas de Educação Profissional e Tecnológica ao longo dos anos .....	40
Quadro 5 - PCCTAE – Escolaridade mínima exigida por nível.....	49
Quadro 6 - PCCTAE – Progressão por Capacitação Profissional .....	51
Quadro 7 - PCCTAE – Lista de Ambientes Organizacionais .....	52
Quadro 8 - PCCTAE – Percentuais de Incentivo à Qualificação, de acordo com a correlação com ambientes organizacionais .....	53
Quadro 9 - Objetivos da pesquisa e procedimentos adotados.....	83
Quadro 10 - Grupos de doenças mais comuns na Reitoria do IFPB – CID 10.....	86
Quadro 11 - Escala de Organização do Trabalho.....	91
Quadro 12 - Média e desvio-padrão, da EOT.....	92
Quadro 13 - Itens do fator Divisão das Tarefas, da EOT .....	92
Quadro 14 - Divisão Social do Trabalho, da EOT.....	92
Quadro 15 - Itens do fator Divisão Social do Trabalho, da EOT.....	93
Quadro 16 - Escala dos Estilos de Gestão.....	94
Quadro 17 - Estilo Individualista, da EEG .....	94
Quadro 18 - Itens do fator Estilo Individualista, da EEG .....	95
Quadro 19 - Estilo Coletivista, da EEG .....	95
Quadro 20 - Itens do fator Estilo Coletivista, da EEG.....	96
Quadro 21 - Escala de Indicadores de Sofrimento no Trabalho.....	97
Quadro 22 - Falta de Sentido no Trabalho, da EIST .....	97
Quadro 23 - Itens do fator Falta de Sentido no Trabalho, da EIST.....	97
Quadro 24 - Esgotamento Mental, da EIST .....	98
Quadro 25 - Itens do fator Esgotamento Mental, da EIST.....	98
Quadro 26 - Falta de Reconhecimento, da EIST.....	98
Quadro 27 - Itens do fator Falta de Reconhecimento, da EIST.....	99
Quadro 28 - Escala de Danos Relacionados ao Trabalho.....	100
Quadro 29 - Danos Psicológicos, da EDT .....	100
Quadro 30 - Itens do fator Danos Psicológicos, da EDT .....	101

Quadro 31 - Danos Sociais, da EDT .....	101
Quadro 32 - Itens do fator Danos Sociais, da EDT .....	101
Quadro 33 - Danos Físicos, da EDT .....	102
Quadro 34 - Itens do fator Danos Físicos, da EDT.....	102
Quadro 35 - Itens que representam maiores riscos psicossociais aos TAEs da Reitoria do IFPB .....	103
Quadro 36 - Médias dos fatores da EEG .....	104
Quadro 37 - Estilo Individualista: Fatores a serem minimizados .....	105
Quadro 38 - Estilo Coletivista: Fatores a serem potencializados .....	105
Quadro 39 - Levantamento de notícias relacionadas à saúde, saúde mental e qualidade de vida no trabalho na Reitoria do IFPB .....	119

## LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Composição do quadro funcional do IFPB .....	43
Gráfico 2 - Composição do quadro funcional da reitoria do IFPB.....	43

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Padrões de Vencimento (Inicial e Final) do PCCTAE .....	51
Tabela 2 - Ocorrência e dias de afastamento – Grupo F e Geral .....	84
Tabela 3 - Relação entre ocorrências e dias de afastamento no período - CID F .....	85
Tabela 4 - Grupos CID com maiores ocorrências de afastamentos no período .....	86
Tabela 5 - Patologias com maior número de registros na amostra pesquisada .....	87
Tabela 6 - Distribuição da amostra por Gênero, Idade e Estado Civil .....	89
Tabela 7 - Distribuição da amostra por Escolaridade, Cargo de Chefia e Tempo de .....	90
Tabela 8 - Distribuição da amostra por número de problemas de saúde .....	90
Tabela 9 - Médias dos fatores das escalas EOT, EIST e EDT do PROART .....	103
Tabela 10 - Correlações entre fatores das escalas do PROART (Rô de Spearman) .....	107
Tabela 11 - Associação entre os fatores das escalas e as variáveis sociodemográficas .....	111
Tabela 12 - Testes de Mann-Whitney (Cargo de Chefia X Fatores do PROART)....	114
Tabela 13 - Associação entre número de problemas de saúde e fatores do PROART .....	115
Tabela 14 - Testes de Mann-Whitney (Problemas de Saúde X Fatores do PROART) .....	115

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

BSC	<i>Balanced Scorecard</i>
BDTD	Biblioteca Digital de Teses e Dissertações
CD	Cargo de Direção
Cefets	Centros Federais de Educação Tecnológica
CCS/UFPB	Centro de Ciências da Saúde da Universidade Federal da Paraíba
CID	Classificação Internacional de Doenças
CEP	Comitê de Ética em Pesquisa
CAPES	Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior
DGEP	Diretoria Geral de Gestão de Pessoas
EMBRAPII	Empresa Brasileira de Pesquisa e Inovação Industrial
EOT	Escala da Organização do Trabalho
EDT	Escala de Danos Relacionados ao Trabalho
EEG	Escala de Estilos de Gestão
EIST	Escala de Indicadores de Sofrimento no Trabalho
FHC	Fernando Henrique Cardoso
FG	Função Gratificada
Fies	Fundo de Financiamento Estudantil
FURG	Universidade Federal do Rio Grande
IFES	Instituições Federais de Educação Superior
IFPR	Instituto Federal do Paraná
IFs	Instituições Federais de Educação, Ciência e Tecnologia
IFPB	Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba
IFCE	Instituto Federal do Ceará
ITRA	Itinerário sobre Trabalho e Riscos de Adoecimento
Lula	Luiz Inácio Lula da Silva
MARE	Ministério da Administração e Reforma do Estado
MEC	Ministério da Educação
NAPS	Núcleos de Acompanhamento Psicossocial (
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OMS	Organização Mundial de Saúde

OSCIPs	Organizações da Sociedade Civil de Interesse Público
UORG	Órgão e por Unidade Organizacional
PCCTAE	Plano de Cargos e Carreiras dos Técnico-Administrativos em Educação
PNE	Plano Nacional de Educação
PUCRCE	Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos
PIQIFPB	Programa de Incentivo à Qualificação do IFPB
PROUNI	Programa Universidade Para Todos
PRAE	Pró-Reitoria de Assistência Estudantil
PROART	Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho
PDT	Psicodinâmica do Trabalho
REUNI	Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais
SIAPE	Sistema Integrado de Administração de Pessoal
SUAP	Sistema Unificado de Administração Pública
SISU	Sistema de Seleção Unificada
SPSS	<i>Statistical Package for the Social Sciences</i>
SIASS	Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Federal
TAEs	Técnico-administrativos em Educação
TMCs	Transtornos Mentais e Comportamentais
UFERSA	Universidade Federal Rural do Semi-Árido
UFLA	Universidade Federal de Lavras
UFMT	Universidade Federal de Mato Grosso
UFPE	Universidade Federal de Pernambuco
UFPB	Universidade Federal da Paraíba
UFs	Universidades Federais
UFSM	Universidade Federal de Santa Maria
UFV	Universidade Federal de Viçosa
UFVJM	Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri
UNIFICA	Comitê Nacional de Saúde e Qualidade de Vida dos Institutos Federais
UNIPÊ	Centro Universitário de João Pessoa
UTFPR	Universidade Federal Tecnológica do Paraná

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO.....</b>	<b>15</b>
1.1	OBJETIVOS.....	19
1.1.1	Objetivo Geral .....	19
1.1.2	Objetivos Específicos .....	19
<b>2</b>	<b>PERCURSO METODOLÓGICO.....</b>	<b>21</b>
2.1	ARCABOUÇO TEÓRICO.....	21
2.2	ESTADO DA ARTE .....	22
2.3	CONTEXTO DA PESQUISA E RECORTE TEMPORAL.....	26
2.4	MÉTODO GERAL OU DE ABORDAGEM.....	26
2.5	MÉTODOS DE PROCEDIMENTO.....	27
2.6	NATUREZA.....	27
2.7	OBJETIVOS.....	28
2.8	PROCEDIMENTOS TÉCNICOS.....	28
2.8.1	Procedimentos de aplicação do PROART e aspectos éticos da pesquisa .....	33
2.9	ABORDAGEM DO PROBLEMA .....	34
2.10	TÉCNICA DE ANÁLISE DE DADOS.....	34
<b>3</b>	<b>EDUCAÇÃO SUPERIOR E A REDE FEDERAL DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL, CIENTÍFICA E TECNOLÓGICA.....</b>	<b>38</b>
3.1	REDE FEDERAL: UM BREVE HISTÓRICO.....	39
3.2	IFPB: HISTÓRIA DE UM NOVO TEMPO.....	41
3.3	CONSIDERAÇÕES SOBRE A REDE FEDERAL COM BASE NA LEI Nº 11.892/2008.....	44
3.4	SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO: PLANO DE CARGOS E CARREIRAS.....	47
<b>4</b>	<b>TRABALHO E SAÚDE MENTAL .....</b>	<b>55</b>
4.1	A ESCALADA DO TRABALHO PRECÁRIO NA SOCIEDADE CONTEMPORÂNEA .....	56
4.2	PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO À LUZ DA PSICODINÂMICA DO TRABALHO .....	60
4.2.1	Psicodinâmica do Trabalho – Conceitos Introdutórios.....	62
4.2.2	Organização do Trabalho .....	63

4.2.3	Sofrimento, seus destinos e estratégias de defesa .....	65
4.2.4	Estilos de Gestão .....	69
4.2.5	Riscos Psicossociais .....	70
4.3	PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO NO SERVIÇO PÚBLICO BRASILEIRO.....	72
4.3.1	A saga dos TAES das IFES: trabalho demais, condições de menos..	74
4.3.2	Como fica a saúde mental e a qualidade de vida dos TAEs?....	78
<b>5</b>	<b>PREVALÊNCIA DOS TMCs E RISCOS PSICOSSOCIAIS NA REITORIA DO IFPB: ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS ACHADOS DA PESQUISA.....</b>	<b>83</b>
5.1	PREVALÊNCIA DE TMCs NA REITORIA DO IFPB .....	83
5.2	MAPEANDO OS RISCOS PSICOSSOCIAIS ENTRE OS TAES DA REITORIA DO IFPB .....	89
5.2.1	Caracterização da Amostra .....	89
5.2.2	Resultados do PROART.....	91
5.2.3	Correlações entre os fatores das escalas do PROART.....	106
5.2.4	Associação entre os fatores das escalas e as variáveis sociodemográficas .....	110
5.3	PROMOÇÃO DO BEM-ESTAR PSICOSSOCIAL DOS TAEs DA REITORIA: UM TRABALHO EM PROGRESSO.....	117
<b>6</b>	<b>PRODUTO TÉCNICO: MAPA DE RISCOS PSICOSSOCIAIS DA REITORIA DO IFPB.....</b>	<b>123</b>
<b>7</b>	<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>164</b>
	<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>167</b>
	<b>ANEXO A - TERMO DE AUTORIZAÇÃO DE USO DE DADOS CONSTANTE.....</b>	<b>177</b>
	<b>ANEXO B – QUESTIONÁRIO DA PESQUISA.....</b>	<b>179</b>
	<b>ANEXO C - PARECER CONSUBSTANCIADO DO COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA.....</b>	<b>184</b>

## 1 INTRODUÇÃO

Vivemos em um momento de aumento de acúmulo de pressões sobre os indivíduos. A velocidade das informações em um mundo cada vez mais conectado favorece a competição, que por sua vez alimenta a ansiedade (SAFATLE; SILVA JÚNIOR; DUNKER, 2021). No mundo do trabalho não é diferente. Manter uma carreira no mercado de trabalho atual muitas vezes é sinônimo de estresse, ansiedade e outros tipos de sofrimento psíquico (MARRAS; VELOSO, 2011). A saúde mental no trabalho torna-se, então, uma preocupação importante, por exercer influência direta no bem-estar dos indivíduos e das organizações, segundo a Organização Mundial da Saúde, instituição internacional cuja tradução se faz na sigla OMS (WORLD HEALTH ORGANIZATION, 2001).

As doenças ocupacionais psicossociais ocupam um lugar importante entre as principais causas de afastamento laboral (DEMYTTENAERE et al., 2014), mas, infelizmente, ainda não são tratadas com a mesma seriedade que as doenças físicas. Doenças psicossociais podem parecer invisíveis aos olhos de outros e carregam os estigmas de “frescura”, “falta de força de vontade”, “preguiça”, entre outros. Na contramão dessa percepção errônea, estão os problemas reais: abalo mental, social e físico dos trabalhadores, isolamento social, ausências ao trabalho, afastamento parcial ou total das atividades, baixa produtividade, incapacidade laboral, sem falarmos nos óbvios impactos negativos às organizações (MARRAS; VELOSO, 2011).

O serviço público não está imune a esta realidade. Apesar de aparentar ser um ambiente menos competitivo do que a iniciativa privada, os conflitos comuns às relações humanas estão naturalmente presentes. Não são raros os relatos de competição entre pares, relações estremecidas, assédio moral, chefia despreparada, gerenciamento ineficiente etc. (SIQUEIRA; MENDES, 2009; RIBEIRO; MANCEBO, 2013; MATTOS; SCHLINDWEIN, 2015; GARCIA, 2017; CARLOTO, 2019; LELES; AMARAL, 2019; ÁVILA, 2020; TESSARINI; SALTORATO, 2020; TESSARINI; SALTORATO; SIGAHI; FONTES; VIEIRA, 2020).

Somem-se a isso, elementos como: jornada exaustiva, desmotivação, medo de cometer erros, trabalho monótono, ambiente desfavorável, alta demanda por concentração mental, entre vários outros fatores. Tudo isso funciona como gatilho e

combustível para os transtornos psicossociais (MARRAS; VELOSO, 2011; DEJOURS, 2015; LELES; AMARAL, 2019; ÁVILA, 2020; TESSARINI; SALTORATO, 2020). Precisamos também considerar que muitos servidores podem ter transtornos mentais preexistentes, e isso os afetará negativamente em seu ambiente de trabalho.

Faz-se necessário estudar o impacto das condições de trabalho sobre a saúde mental dentro do serviço público, mais especificamente no contexto da Reitoria do IFPB (Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba), âmbito de estudo desta pesquisa, para que seja possível desenhar propostas e políticas que favoreçam um ambiente organizacional mais saudável e produtivo.

É necessário também analisar o que já está sendo feito em prol da saúde mental dos servidores, e o resultado dessas ações, visando estimular a continuidade e aprimoramento destas.

Nesse sentido, o tema “Saúde Mental” há muito tempo faz parte do meu interesse, desde que eu mesmo fui acometido por um transtorno mental e comportamental.<sup>1</sup> Por volta de 2007, comecei a manifestar sintomas físicos que me indicavam que algo ia errado com a minha saúde. Tremores, tonturas, cansaço respiratório, taquicardia, alteração de pressão arterial, sensação de fraqueza, formigamentos estranhos na cabeça, mãos e pés, sensação de desmaio iminente, tudo isso vinha em um combo fulminante: em alguns minutos, estava tomado por todas essas sensações, e eu me sentia extremamente vulnerável, inseguro e desesperado. Após alguns minutos, a agonia diminuía, mas uma “ressaca” corporal me acompanhava pelo resto do dia.

---

<sup>1</sup> Transtornos Mentais e Comportamentais (TMCs) constituem uma categoria diagnóstica na Classificação Internacional de Doenças (CID-10), a saber, o grupo F dessa classificação. Engloba um universo de transtornos mentais, desde transtornos orgânicos até os ocasionados pelo uso de substâncias psicoativa, passando pelos transtornos de humor, como o transtorno bipolar e a depressão, transtornos de ansiedade, transtornos de personalidade, entre outros (DATASUS, 2023). Entretanto esse conceito muitas vezes se sobrepõe ao conceito de Transtornos Mentais Comuns (também denominados TMCs), que inclui queixas inespecíficas, tais como insônia, irritabilidade, nervosismo, fadiga, esquecimento, falta de concentração, estados de mal-estar não classificáveis nos manuais diagnósticos, entre outros, que podem ter origem em disfunções nas relações sociais, familiares, laborativas ou econômicas. De toda forma, essas manifestações, que podem ser prolongadas ou transitórias, modificam comportamentos cotidianos, provocando queda de desempenho no trabalho, na vida diária, incapacidades, alterações psíquicas e emocionais, comprometendo a qualidade de vida das pessoas afetadas (FONSECA; GUIMARÃES; VASCONCELOS, 2008). Esta pesquisa ancora-se nas duas definições, embora a parte de levantamento da prevalência das TMCs se apóie naturalmente no CID-10, usado para registrar e categorizar os afastamentos médicos.

À época, eu trabalhava como eletricitista de manutenção em uma fábrica, um ambiente que eu detestava, cercado de barulhos, perigos e pressões, desempenhando uma função que exigia muito de mim, tanto mental quanto fisicamente.

Após passar por médicos de várias especialidades e fazer muitos exames, constatou-se que minha saúde física estava normal. Foi quando, após muita resistência e preconceito, procurei um psiquiatra. O que eu tinha eram ataques de pânico, e fui diagnosticado com Transtorno de Ansiedade Generalizada. O tratamento e a informação adequadas me devolveram qualidade de vida.

Desde então, passei a me interessar pelos males da mente, com o intuito de ajudar a tantos outros em minha volta que tinham as mesmas dores que eu. Nem imaginava quantos amigos e conhecidos passavam por situações parecidas à minha. São males invisíveis; por isso mesmo, trazem consigo o sofrimento dos sintomas e da incredulidade das pessoas ao redor. Fiquei íntimo de nomenclaturas e substâncias, e passei a atentar aos gatilhos que transformavam sofrimentos em transtornos mentais. E percebi que, assim como eu, muitos outros adoeciam ou agravavam seu sofrimento por conta do trabalho.

Se hoje eu sei que a raiz de meus problemas não foi o trabalho, sei também que ele foi a gota d'água, o que os trouxe à tona. Um ambiente lúgubre, onde parecia que era noite o dia inteiro. O barulho ensurdecedor das máquinas. O perigo constante dos serviços de manutenção elétrica: choques, queimaduras, quedas e ferimentos diversos. Um acidente de trabalho que por pouco não inutilizou minha mão esquerda. Ver acidentes chocantes acontecerem com uma regularidade preocupante. A pressão diária por agilidade e desempenho. Tudo isso foi se somando, dia após dia, e se somatizando em forma de pânico e ansiedade.

Como servidor público, a organização em que trabalho e o setor em que estou lotado, no momento atual, são uma espécie de tratamento para mim. Trabalho satisfatório, ambiente salutar, cobranças equilibradas, flexibilidade. Mas nem sempre foi assim. E sei que cada setor tem suas particularidades, e que “cada cabeça é um mundo”. O que não me afeta pode afetar profundamente o meu colega. Se meu chefe é respeitoso e equilibrado, outras chefias podem não ser. Se em meu ambiente de trabalho há companheirismo e solidariedade, em outros pode haver rivalidade,

competição e assédio. Se minha atividade está em sintonia com meu aparelho psíquico, posso ter colegas que estão sob intenso estresse, seja por sobrecarga ou por monotonia (MARRAS; VELOSO, 2011).

Ver que existem situações que favorecem o sofrimento psíquico, ver colegas em sofrimento e entender que todo e qualquer trabalho pode conduzir ao sofrimento me levou a empreender essa pesquisa em meu âmbito de trabalho, a saber, a reitoria do IFPB.

O objetivo é estudar os impactos da organização do trabalho sobre a saúde mental dos servidores nesse universo. Isso ajudará no desenvolvimento de políticas internas de promoção ao bem-estar psicossocial dos servidores, que reflitam positivamente em sua produtividade e engajamento institucional, bem como a fortalecer as políticas já existentes.

Esse entendimento de que trabalho pode ser sinônimo de sofrimento se solidificou com a leitura e estudo da obra de Christophe Dejours (1986; 1987; 1993; 1999a; 1999b; 2010; 2015), médico psiquiatra e psicanalista francês, considerado o pai da Psicodinâmica do Trabalho (PDT).

Após diversos estudos de que buscavam relacionar o trabalho ao surgimento de doenças específicas terem fracassado, Dejours (2015) buscou reformular o problema de pesquisa. Ao invés de questionar como o trabalho leva ao adoecimento psíquico, ele passou a questionar como os indivíduos se mantêm aparentemente normais diante de circunstâncias que deveriam levar a esse adoecimento. Essa aparente normalidade pode estar situada em uma região entre o bem-estar e a doença, onde o indivíduo se encontra em uma luta para manter sua sanidade mental.

Para Dejours (2015) o modo como a organização do trabalho está estruturado pode possibilitar ao trabalhador vivências de prazer ou de sofrimento. Se a organização de trabalho é rígida, não dando autonomia ao indivíduo, não dando oportunidades de resolução criativa dos problemas, o sobrecarregando e o distanciando do sentido simbólico do trabalho, daí se originará o sofrimento. As amarras que aprisionam o trabalhador, que se vê sem possibilidades de modificar o trabalho de acordo com suas necessidades e desejos enquanto ser humano, e que o limitam a fazer apenas o que está prescrito, fazem sua energia criativa não encontrar “válvula de escape” em seu trabalho. Isto se acumula em seu aparelho psíquico,

conduzindo ao sofrimento. A continuidade dessa realidade, com o passar do tempo, transformará esse sofrimento em descompensação psíquica e adoecimento (ROIK; PILATTI, 2009).

Deste modo, não importa qual a espécie de trabalho, seja ele braçal ou intelectual, seja “leve” ou “pesado” (o que não passa de uma interpretação subjetiva), seja ele bem ou mal remunerado, se a organização deste trabalho entra em choque com as necessidades do indivíduo, ele trará sofrimento psíquico. De modo que a pesquisa buscará compreender como a organização do trabalho, dentro do âmbito pesquisado, impacta a saúde mental de seus trabalhadores. Esperamos encontrar vivências de prazer nessa jornada, ou, ao menos, que ela possa ajudar a construir caminhos para essas vivências.

Expostas as justificativas, essa dissertação buscará responder à seguinte questão: Quais os impactos da organização do trabalho na saúde mental e no bem-estar psicossocial dos servidores do IFPB? A resposta a essa pergunta deverá ser dada a partir da execução dos objetivos listados abaixo:

## 1.1 OBJETIVOS

### 1.1.1 Objetivo Geral

Analisar os impactos da organização do trabalho na saúde mental e no bem-estar psicossocial dos servidores técnico-administrativos da Reitoria do Instituto Federal da Paraíba – IFPB.

### 1.1.2 Objetivos Específicos

- Verificar a ocorrência de transtornos mentais e comportamentais (TMCs) que afetam a saúde mental nos servidores técnico-administrativos da Reitoria do IFPB;
- Mensurar os riscos psicossociais presentes na Reitoria do IFPB, analisando a intersubjetividade entre organização do trabalho, estilos de gestão, vivências e danos relacionados ao trabalho;
- Identificar as políticas de promoção/atenção à saúde mental desenvolvidas pela Reitoria do IFPB direcionadas aos servidores técnico-administrativos;
- Apresentar um Mapa de Riscos Psicossociais presentes na Reitoria do IFPB.

Para atingir esses objetivos, a pesquisa se desenvolveu em várias etapas, explicitadas nessa dissertação em sete capítulos. A presente introdução é o primeiro deles, apresentando a temática e as justificativas motrizes desta dissertação, bem como o problema de pesquisa e seus objetivos. O segundo capítulo apresenta o percurso metodológico da pesquisa.

O terceiro capítulo dá início ao referencial teórico, que explicita as bases teóricas da dissertação, e versa especificamente sobre a expansão da Educação Superior no período histórico pós Plano Nacional de Educação (PNE) (BRASIL, 2001), enfatizando a criação e atuação da Rede Federal de Educação Profissional e Tecnológica, da qual os Institutos Federais fazem parte. Os principais autores consultados nesse capítulo são Vidor et al. (2011) e Silva (2017). Foi consultada a Lei nº 11.892/2008 (BRASIL, 2008).

O quarto capítulo, concluindo o referencial teórico, discute a dialética entre trabalho e saúde mental, destacando o fenômeno de precarização do trabalho no mundo moderno e o impacto desta precarização sobre a saúde mental dos trabalhadores. Neste capítulo, estão expostas as bases da Psicodinâmica do Trabalho, cujo principal teórico é Dejours (1986; 1987; 1993; 1999a; 1999b; 2010; 2015). Este capítulo também apresenta essa dialética no universo específico dos servidores técnico-administrativos em educação, categoria-alvo desta investigação.

O quinto capítulo traz os resultados encontrados, suas respectivas discussões e análises. O sexto capítulo apresenta o produto técnico originado a partir da pesquisa: o mapeamento dos riscos psicossociais presentes na reitoria do IFPB. Por fim, temos o último capítulo, com as considerações finais da dissertação.

## 2 PERCURSO METODOLÓGICO

Este capítulo traz o design de pesquisa, sua caracterização quanto aos objetivos, o tipo de estudo realizado, os procedimentos de coleta de dados, a população e amostra da pesquisa e o procedimento de análise dos dados coletados.

### 2.1 ARCABOUÇO TEÓRICO

Ao propor um estudo dos impactos das condições de trabalho na saúde mental de trabalhadores em um ambiente específico, faz-se necessário um sólido arcabouço teórico no qual possamos referenciar nossa pesquisa. Utilizou-se a Psicodinâmica do Trabalho como este referencial.

A Psicodinâmica do Trabalho é uma teoria crítica do trabalho que considera o sujeito na dimensão de sua subjetividade, preocupando-se com as questões visíveis e invisíveis do contexto de uma organização. Surge na França, na década de 1980, como uma reformulação dos estudos de Psicopatologia do Trabalho, que remontam aos tempos da Segunda Guerra Mundial e propunham uma análise clínica e teórica das patologias mentais decorrentes do trabalho.

O marco inicial dessa reformulação foi a publicação da obra “Travail: usure mentale. Essai de psychopathologie du travail” (traduzido no Brasil sob o nome de A Loucura do Trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho, em 1987), de autoria de Christophe Dejours. A questão central dessa nova teoria é a normalidade, não a tentativa de descrever doenças mentais em grupos profissionais restritos, como ocorreu com a Psicopatologia do Trabalho. Busca compreender como os trabalhadores conseguem não enlouquecer apesar de exigências de trabalho claramente nocivas à sanidade mental (ROIK; PILATTI, 2009).

A normalidade é descrita, então, por Dejours como: “um equilíbrio precário (equilíbrio psíquico) entre constrangimentos do trabalho desestabilizantes, ou patogênicos, e defesas psíquicas.” (DEJOURS, 1993, p. 152-153). Essas defesas são mecanismos criados, intencionalmente ou não, pelos indivíduos e pela coletividade para contrabalançar os impactos negativos do contexto de trabalho, na tentativa de neutralizá-los. Quando os constrangimentos suplantam as defesas, começa o sofrimento.

O sofrimento, as falhas nas mediações e patologias sociais como a violência moral, a exclusão no trabalho, a servidão voluntária, o alcoolismo e o suicídio são

temáticas recorrentes nessa abordagem teórica. Mas não é só em uma perspectiva pessimista de sofrimento que a Psicodinâmica do Trabalho traduz a realidade do trabalho; o trabalho é também fonte de prazer, desde que ele proporcione ao indivíduo a criação da identidade e realização pessoal, reconhecimento, lugar de fala e liberdade de ação. Ao intervir sobre a organização do trabalho, a Psicodinâmica do Trabalho transcende a teoria e a pesquisa; passa a ser um modo de ação sobre a realidade, contribuindo para a saúde e o bem-estar dos trabalhadores (ROIK; PILATTI, 2009).

## 2.2 ESTADO DA ARTE

Para rastrear a produção de trabalhos acadêmicos relacionados às temáticas abordadas neste trabalho, foram utilizadas as bases de dados da Biblioteca Digital de Teses e Dissertações (BDTD) e o Catálogo de Teses e Dissertações da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES).

O recorte temporal foram os anos de 2017 a 2021. Em um primeiro momento, foram pesquisados os descritores “técnico-administrativos em educação” (ou “técnicos administrativos em educação” e “técnicos-administrativos em educação”, variações encontradas nos trabalhos) e “saúde mental” combinados com o operador booleano AND. Porém, como essa combinação retornou poucos resultados e a temática de interesse também surge em trabalhos que utilizam outros descritores (como, por exemplo, “qualidade de vida no trabalho” e “psicodinâmica do trabalho”), preferiu-se utilizar apenas o descritor “técnico-administrativos em educação” e filtrar os resultados manualmente.

Foi um processo bem trabalhoso, mas enriquecedor. Os mais diversos temas surgiram nessa busca, o que me deu um panorama da produção acadêmica a respeito dessa categoria do serviço público. Após eliminar alguns resultados, que se repetiam nas duas bases de dados e outras duplicidades que surgiram na mesma base (especificamente na BDTD), chegamos a um total de 13 teses e 171 dissertações.

Com esse apanhado geral, foram filtradas as categorias de interesse para pesquisa, a saber: Saúde Mental (13 dissertações), Qualidade de Vida no Trabalho (18 dissertações e 3 teses), Carreira Técnico-administrativo em Educação (TAE) (2 dissertações e 1 tese) e Expansão da Rede Federal (1 tese), perfazendo um total de

33 dissertações e 5 teses. As categorias foram filtradas não apenas pelas palavras-chave, mas por uma leitura exploratória dos trabalhos, em especial de seus resumos.

Somente as dissertações foram utilizadas para a construção do estado da arte (com exceção da única tese encontrada sobre a expansão da rede federal, que foi utilizada no capítulo teórico que versa sobre Educação Superior), visto serem trabalhos de natureza em comum com esta pesquisa.

Duas dissertações foram utilizadas no capítulo Educação Superior (SOUZA JÚNIOR, 2018; AZAMBUJA, 2018), na parte que versa sobre a carreira dos TAEs.

O foco dessa revisão de literatura foram as 13 dissertações que enfatizam a temática da saúde mental dos TAEs e as 17 dissertações que enfatizam a qualidade de vida no trabalho da categoria (seriam 18, mas uma delas não pôde ser encontrada em nenhum repositório, visto estar bloqueada para divulgação).

Foram escolhidas essas duas temáticas por elas dialogarem entre si; de fato, algumas pesquisas do primeiro grupo remetiam à temática do segundo, e vice-versa. Foi utilizado o software Obsidian para auxiliar no estabelecimento de conexões entre as ideias principais apresentadas nas dissertações e criar uma espécie de mapa mental para analisá-las.

Após chegar a essas 30 dissertações, mais duas filtragens foram realizadas: Primeiro, permaneceram apenas as que versam de forma substancial sobre saúde mental; 12 foram descartadas. Por fim, permaneceram apenas as que estudam exclusivamente a população TAE; mais 5 foram descartadas.

Posteriormente, uma dissertação (FREITAS, 2015) foi acrescentada, por utilizar o mesmo protocolo de mapeamento de riscos psicossociais desta pesquisa com uma população exclusiva de TAEs. Desta feita, 14 trabalhos permaneceram nesta revisão. São eles: Costa (2021); Apria (2021); Guedes (2021); Dutra (2021); Teixeira (2021); Silva (2021); Faria (2020); Sampaio Júnior (2020); Ávila (2020); Medeiros (2019); Mota (2018); Brandão (2018) e Moreira (2018).

O quadro 1 traz a síntese desse levantamento de trabalhos acadêmicos:

Quadro 1 - Síntese do estado da arte

	TÍTULO	AUTOR	INSTITUIÇÃO	PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO
<b>DISSERTAÇÕES</b>				
<b>2015</b>				
1	PRAZER E SOFRIMENTO NO TRABALHO: UM ESTUDO COM OS SERVIDORES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS DO IFTO – CAMPUS PALMAS	FREITAS, KLERYSON SARAIVA	Universidade Federal do Tocantins (UFT)	MESTRADO PROFISSIONAL EM GESTÃO DE POLÍTICAS PÚBLICAS
<b>2018</b>				
2	A ATIVIDADE DE TRABALHO E O ADOECIMENTO PSÍQUICO EM TÉCNICO ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO	MOTA, CYNTHIA ARAUJO.	Universidade Potiguar (UNP)	MESTRADO PROFISSIONAL EM PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO
3	ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO E MOBILIZAÇÃO SUBJETIVA: ENTRE O PRESCRITO E O REAL DO TRABALHO DOS ASSISTENTES EM ADMINISTRAÇÃO DE UMA IFES	BRANDÃO, JULIUS CHRISTIE DE ARAÚJO	Universidade Federal de Pernambuco (UFPE)	MESTRADO PROFISSIONAL EM GESTÃO PÚBLICA PARA O DESENVOLVIMENTO DO NORDESTE
4	VIVÊNCIAS DE PRAZER-SOFRIMENTO NO TRABALHO DE TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO DE UMA INSTITUIÇÃO FEDERAL DE MINAS GERAIS	MOREIRA, HELDA DA SILVA.	Universidade Federal do Amazonas (UFAM)	MESTRADO EM PSICOLOGIA
<b>2019</b>				
5	BEM-ESTAR SUBJETIVO: A INFLUÊNCIA DA AVALIAÇÃO COGNITIVA E AFETIVA NA CONSTRUÇÃO DA SAÚDE MENTAL	MEDEIROS, LUCELIA KELLY ALENCAR DE.	Universidade Federal Rural do Semi-Árido (UFERSA)	MESTRADO EM COGNIÇÃO, TECNOLOGIAS E INSTITUIÇÕES
<b>2020</b>				
6	ESTRESSE OCUPACIONAL ENTRE SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DOS VALES DO JEQUITINHONHA E MUCURI	SAMPAIO JUNIOR, MARCOS FLAVIO DE SOUZA	Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri (UFVJM)	MESTRADO PROFISSIONAL EM SAÚDE, SOCIEDADE E AMBIENTE
7	PREVALÊNCIA DE SINTOMAS ANSIOSOS E FATORES ASSOCIADOS EM TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE – FURG	AVILA, ALICE BALDEZ DE.	Universidade Federal do Rio Grande (FURG)	MESTRADO EM SAÚDE PÚBLICA
8	SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR EM INSTITUIÇÃO FEDERAL DE ENSINO SUPERIOR: ESTRATÉGIAS E FORTALECIMENTO DO CUIDADO	FARIA, THAIS EMMANUELE MESQUITA HERMES.	Universidade Federal de Lavras (UFLA)	MESTRADO PROFISSIONAL EM ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

2021				
9	ANÁLISE DO NEXO CAUSAL ENTRE ATIVIDADE DESENVOLVIDA E DOENÇA OCUPACIONAL/AFASTAMENTOS MÉDICOS DE SERVIDORES TÉCNICO- ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO	APRIA, GIOVANA RODRIGUES DALL.	Universidade Federal de Mato Grosso (UFMT)	MESTRADO EM PSICOLOGIA
10	AS RELAÇÕES ENTRE A JUSTIÇA E O ENTRINCHEIRAMENTO ORGANIZACIONAL COM A SAÚDE DO SERVIDOR DA UFSM	COSTA, TAIANI CORRÊA DA	Universidade Federal de Santa Maria (UFSM)	MESTRADO PROFISSIONAL EM GESTÃO DE ORGANIZAÇÕES PÚBLICAS
11	ESPAÇOS LABORAIS E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO REMOTO DOS TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS EDUCACIONAIS: UMA PESQUISA EXPLORATÓRIA NO INSTITUTO FEDERAL DO PARANÁ - CAMPUS CURITIBA	SILVA, SILVANA MOREIRA DA.	Instituto Federal do Paraná (IFPR)	MESTRADO PROFISSIONAL EM EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
12	PREVALÊNCIA DE DEPRESSÃO EM TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO DE UMA UNIVERSIDADE FEDERAL NO EXTREMO SUL DO BRASIL	DUTRA, JEANE DA COSTA.	Universidade Federal do Rio Grande (FURG)	MESTRADO EM SAÚDE PÚBLICA
13	QUALIDADE DE VIDA DOS TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO COMO FATOR DE FORMULAÇÃO DE POLÍTICAS PÚBLICAS EM GESTÃO DE PESSOAS DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO-UFPE	GUEDES, FABIANA BERNARDINO DE OLIVEIRA.	Universidade Federal de Pernambuco (UFPE)	MESTRADO PROFISSIONAL EM POLÍTICAS PÚBLICAS
14	RISCO DE ADOECIMENTO E SENTIDO DO TRABALHO: A PERCEPÇÃO DE GESTORES TÉCNICO- ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO	TEIXEIRA, MARIANA BARROS	Universidade Federal de Viçosa (UFV)	MESTRADO PROFISSIONAL EM ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA EM REDE NACIONAL

**Fonte:** Elaborado pelo autor (2023).

As Instituições Federais de Educação Superior (IFES) estudadas foram quatro Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia (IFs) (SILVA, 2021; MOTA, 2018; MOREIRA, 2018; FREITAS, 2015), nove Universidades Federais (UFs) (COSTA, 2021; APRIA, 2021; GUEDES, 2021; DUTRA; 2021; TEIXEIRA, 2021; SAMPAIO JÚNIOR, 2020; AVILA, 2020; MEDEIROS, 2019; BRANDÃO, 2018) e uma IFES não identificada (FARIA, 2020).

Os trabalhos encontrados foram apresentados em programas de mestrado em diversas áreas, sendo 5 dissertações de mestrados acadêmicos (APRIA, 2021;

DUTRA, 2021; AVILA, 2020; MEDEIROS, 2019; MOREIRA, 2018) e 9 de mestrados profissionais (COSTA, 2021; GUEDES, 2021; TEIXEIRA, 2021; SILVA, 2021; FARIA, 2020; SAMPAIO JÚNIOR, 2020; MOTA, 2018; BRANDÃO, 2018; FREITAS, 2015). Três deles são de mestrados na área de psicologia (APRIA, 2021; MOTA, 2018; MOREIRA, 2018), três da área de saúde (DUTRA, 2021; SAMPAIO JÚNIOR, 2020; AVILA, 2020), um da área de educação (SILVA, 2021), um de um mestrado interdisciplinar (MEDEIROS, 2019) e seis na área de administração/gestão pública (COSTA, 2021; GUEDES, 2021; TEIXEIRA, 2021; FARIA, 2020; BRANDÃO, 2018; FREITAS, 2015).

### 2.3 CONTEXTO DA PESQUISA E RECORTE TEMPORAL

A pesquisa foi realizada entre os servidores técnico-administrativos em educação (doravante referidos apenas como TAEs) ativos e em exercício na reitoria do IFPB. Localizada em João Pessoa, a reitoria contava, no período da pesquisa, com 474 servidores – segundo o Sistema Unificado de Administração Pública (SUAP) utilizado pelo IFPB –, entre professores e TAEs. No SUAP, consideram-se servidores da reitoria os servidores que trabalham tanto na reitoria quanto nos *campi* em implantação. Excluindo-se todos os docentes, os TAEs em exercício nos *campi* em implantação e os TAEs inativos, restam 268 TAEs ativos e exclusivos da reitoria, que então formam a população pesquisada neste estudo.

O recorte temporal da pesquisa compreende os últimos 5 anos (2018 a 2023), através da coleta e análise documental dos dados do Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Federal (SIASS).

### 2.4 MÉTODO GERAL OU DE ABORDAGEM

Para darmos início, de fato, à explanação do percurso metodológico empregado nesta pesquisa, precisamos determinar seu método geral de abordagem. Métodos de abordagem definem um caminho lógico a ser seguido na investigação científica, sendo desenvolvidos a partir de um elevado grau de abstração (PRODANOV; FREITAS, 2013). O método geral empregado nesta pesquisa é o método hipotético-dedutivo, pelo qual parte-se de uma teoria de base e conhecimentos pré-existentes; passa pela formulação de um problema, deduz-se um determinado resultado (conjectura) e testa-se essa proposição através de

mecanismos diversos (tentativa de falseamento). O resultado final será a confirmação ou não das hipóteses levantadas (MARCONI; LAKATOS, 2003).

## 2.5 MÉTODOS DE PROCEDIMENTO

Em relação aos métodos de procedimento, Gil (2008, p. 15) nos explica que: “têm por objetivo proporcionar ao investigador os meios técnicos, para garantir a objetividade e a precisão no estudo dos fatos sociais.” São etapas da investigação e estão relacionados com os procedimentos técnicos empregados na pesquisa (PRODANOV; FREITAS, 2013).

Utilizamos o método monográfico, ou estudo de caso, que tem por objetivo examinar o objeto de pesquisa, observando todos os fatores que o influenciam, analisando-o em todos os seus aspectos; o objeto, assim analisado, será representativo de muitos outros casos semelhantes (PRODANOV; FREITAS, 2013). Concentramos nossa atenção na reitoria do IFPB, em busca de um quadro pormenorizado sobre a saúde mental de seus servidores. Cremos que este estudo particular traz à luz um cenário muito semelhante ao de diversas outras estruturas administrativas no setor da educação pública brasileira.

Uma vantagem desse método, apontada por Marconi e Lakatos (2003), é o respeito à “totalidade solidária” dos grupos, por focalizar primariamente a vida do grupo em sua unidade concreta, evitando dissociar prematuramente seus elementos.

O método histórico também foi utilizado, uma vez que a problemática foi analisada junto ao contexto temporal, apresentando comportamentos distintos, de acordo com o momento histórico. De acordo com Marconi e Lakatos (2003), esse método consiste na investigação de acontecimentos, processos e instituições do passado, para verificar sua influência na sociedade atual, remontando ao período de sua formação e de suas modificações.

## 2.6 NATUREZA

Quanto à natureza, esta pesquisa é aplicada, tendo como objetivo gerar conhecimentos para aplicação prática, visando solucionar problemas específicos (PRODANOV; FREITAS, 2013). Buscamos compreender o panorama da saúde mental dos servidores na reitoria do IFPB, para, então, propor políticas de atenção e prevenção relacionadas ao bem-estar psicossocial.

## 2.7 OBJETIVOS

Quanto aos objetivos, a pesquisa se caracteriza como exploratória e descritiva. Pesquisas exploratórias têm por objetivo proporcionar uma maior familiaridade com o objeto de pesquisa, visando o aprimoramento de ideias e/ou a descoberta de intuições (GIL, 2002). Ainda de acordo com Gil (2002, p. 42): “as pesquisas descritivas têm como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou, então, o estabelecimento de relações entre variáveis.”

São definições que se encaixam com o que realizamos: procuramos descrever a situação de saúde mental do grupo de servidores do ambiente escolhido; e o alcance da ocorrência de transtornos mentais e comportamentais nessa população e a relação entre a organização do trabalho e a saúde mental desse grupo. A exploração desses dados e desse contexto nos propiciou uma visão detalhada da problemática, auxiliando a construção de ideias práticas.

## 2.8 PROCEDIMENTOS TÉCNICOS

De acordo com Gil (2002, p. 43):

A classificação das pesquisas em exploratórias, descritivas e explicativas é muito útil para o estabelecimento de seu marco teórico, ou seja, para possibilitar uma aproximação conceitual. Todavia, para analisar os fatos do ponto de vista empírico, para confrontar a visão teórica com os dados da realidade, torna-se necessário traçar um modelo conceitual e operativo da pesquisa.

Utilizamos os seguintes procedimentos técnicos nesta pesquisa:

Pesquisa bibliográfica/documental: segundo Gil (2002) a pesquisa bibliográfica e a pesquisa documental são muito semelhantes; a diferença reside nas fontes analisadas. Enquanto na pesquisa bibliográfica são analisados principalmente livros e artigos científicos, a pesquisa documental recorre a fontes ainda não tratadas de forma analítica.

A pesquisa documental foi realizada junto ao IFPB e ao SIASS, órgão responsável pela atenção à saúde dos servidores públicos federais.

Junto ao IFPB, foram analisados documentos e notícias referentes a políticas e ações de qualidade de vida promovidas pela instituição, todas disponíveis em seu portal na internet ([www.ifpb.edu.br](http://www.ifpb.edu.br)). Algumas informações foram colhidas diretamente

com o pessoal da Diretoria de Gestão de Pessoas (DGEP). Foi utilizado também o sistema SUAP, para rastreamento dos servidores a serem abordados através da pesquisa com *survey* e para busca de outras informações úteis para a pesquisa.

Junto ao SIASS foram coletados dados sobre a ocorrência de TMCs na Reitoria do IFPB, nos últimos 5 anos, mais especificamente de julho de 2018 a junho de 2023. Esses dados foram obtidos através do Sistema de Informações de Saúde e Segurança – Módulo Saúde – que é um subsistema do SIAPEnet, portal eletrônico do SIAPE (Sistema Integrado de Administração de Pessoal). O acesso a esse módulo é restrito, e foi solicitado oficialmente à gestão do SIASS em João Pessoa, conforme Termo de Autorização de Uso de Dados constante no Anexo A.

O Módulo Saúde do SIASS permite fazer uma série de consultas, como afastamentos por Classificação Internacional de Doenças (CID), por local de trabalho, entre outras. Uma dificuldade encontrada foi o fato de o sistema filtrar dados por Órgão e por Unidade Organizacional (UORG), mas não pelos *campi* e Reitoria, no caso do IFPB, uma vez que o sistema foi desenhado para outros órgãos da Administração Pública, não diretamente para IFES. Desta forma, só se podia filtrar dados pelo órgão inteiro – todo o IFPB – ou pelas UORGs, que são os setores individuais, numerosos. Só na Reitoria são mais de 400 setores (de acordo com o SUAP).

A pesquisa por órgão retorna no máximo 100 resultados, que são os mais significativos – em nosso caso, os 100 setores de todo o IFPB com mais ocorrências de afastamentos em determinado período, de modo que alguns setores e ocorrências ficam de fora dessa consulta. Decidimos, então, considerar os 10 resultados mais relevantes em cada período buscado, ou seja, os 10 setores com maior número de ocorrências por período.

Os períodos analisados foram: 2018 (julho a dezembro), 2019, 2020, 2021, 2022 e janeiro a junho de 2023, seis períodos que totalizam 5 anos.

A pesquisa com *survey* busca informação diretamente do grupo de interesse, muito utilizada em pesquisas exploratórias/descritivas como a nossa. Utiliza um questionário como instrumento de pesquisa, garantindo o sigilo dos respondentes (GERHARDT; SILVEIRA, 2009). Foi utilizado um instrumento validado, elaborado por Facas (2021), chamado Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho (PROART).

O PROART é um protocolo de avaliação que se originou a partir de um outro instrumento, desenvolvido e validado por Mendes e Ferreira (2007), no ano de 2003,

chamado Itinerário sobre Trabalho e Riscos de Adoecimento (ITRA). O objetivo deste itinerário era atender grandes grupos de trabalhadores, fazendo um diagnóstico dos riscos à saúde no trabalho e objetivando traçar um perfil dos elementos do trabalho que são capazes de gerar adoecimento (MENDES; FERREIRA, 2007). O ITRA passou por algumas adaptações e revalidações até que, em 2013, o instrumento é reformulado por Facas (2013), sob o nome de PROART.

O PROART também passou por adaptações e revalidações. A versão utilizada nessa pesquisa foi apresentada por Facas em 2021.

O PROART tem sua fundamentação calcada em abordagens críticas e clínicas do trabalho, sobretudo na Psicodinâmica do Trabalho. Sua aplicação visa mapear os riscos psicossociais de um ambiente laboral (FACAS, 2021).

Facas (2021, p. 83) define riscos psicossociais como “o conjunto de fatores da organização do trabalho, estilos de gestão, sofrimento e danos que impactam no adoecimento mental pelo trabalho”.

Os objetivos do PROART são:

- Investigar as características da organização do trabalho;
- Avaliar o estilo de gestão da organização;
- Levantar os indicadores de sofrimento patogênico no trabalho;
- Identificar os danos físicos, psicológicos e sociais decorrentes do trabalho;
- Comparar a relação entre as dimensões analisadas do trabalho e diferentes grupos demográficos;
- Identificar relações de explicação entre os diferentes fatores das diferentes escalas;
- Oferecer subsídios para etapas posteriores de pesquisa e investigação, bem como guiar a elaboração de políticas de saúde ocupacional. (FACAS, 2021, pág. 83)

O protocolo é constituído por quatro escalas, a saber:

- Escala da Organização do Trabalho (EOT);
- Escala de Estilos de Gestão (EEG);
- Escala de Indicadores de Sofrimento no Trabalho (EIST) e
- Escala de Danos Relacionados ao Trabalho (EDT).

Cada uma dessas escalas contém subdivisões, ou fatores. A EOT se subdivide em 2 fatores: Divisão das Tarefas (7 itens) e Divisão Social do Trabalho (12 itens). A EEG também possui dois fatores, correspondentes aos estilos de gestão Individualista

(10 itens) e Coletivista (11 itens). A EIST tem três fatores, a saber: Falta de Sentido no Trabalho (9 itens), Esgotamento Mental (8 itens) e Falta de Reconhecimento (11 itens). Por fim, a EDT se subdivide nos fatores Danos Psicológicos (7 itens), Danos Sociais (7 itens) e Danos Físicos (9 itens).

As quatro escalas compreendem, então, 91 itens. Esses itens são avaliados pelo respondente a partir de uma escala *Likert* de frequência, composta por 5 pontos, conforme o quadro abaixo:

Quadro 2 - Escala *Likert* utilizada no protocolo PROART

1	2	3	4	5
Nunca	Raramente	Às vezes	Frequentemente	Sempre

**Fonte:** Elaborado pelo autor, com base em Facas (2013; 2021).

Os itens da escala EOT possuem conotações positivas, bem como os itens do fator Coletivista da EEG. Por outro lado, os itens fator Individualista da EEG e os itens das escalas EIST e EDT possuem conotações negativas. Isso deve ser levado em conta na análise e interpretação dos resultados obtidos na pesquisa com o PROART. Os procedimentos de análise e interpretação estão contidos no capítulo de análise de dados.

O protocolo também contempla um breve questionário sociodemográfico, cujas questões são apenas sugeridas pelo autor e podem ser adaptadas pelo pesquisador de acordo com seu interesse de investigação e características do lócus de estudo.

Um diferencial significativo do PROART, em relação ao ITRA, é a inclusão de uma escala específica para avaliar os estilos de gestão e suas características. Para Facas (2021), o estilo de gestão é um preditor importante para a saúde do indivíduo, uma vez que o olhar do outro é fundamental para a constituição da identidade deste. O estilo de gestão se articula com a organização do trabalho, especialmente no que diz respeito aos aspectos sociais do trabalho; portanto analisar o estilo de gestão é fundamental em qualquer investigação sobre a relação sujeito-trabalho-saúde (FACAS, 2021), e é isto que o PROART se propõe a fazer.

As escalas e itens do PROART estão detalhadas na parte de análise dos dados e no Anexo B – questionário enviado aos participantes da pesquisa.

Sobre a validação do instrumento, Facas (2021, p. 83-84) explica os detalhes técnicos:

A análise fatorial do PROART foi realizada com uma amostra de 5795 respondentes, de instituições públicas e privadas de diversas naturezas. Majoritariamente, a amostra foi composta de homens (52%), pessoas com ensino superior completo (44%) e casadas (70%). Cada escala foi submetida a análise fatorial método PAF, com rotação oblímim, no aplicativo SPSS for Windows versão 20.0. Os resultados indicam que as escalas apresentam uma estrutura fatorial satisfatória com eigenvalues acima de 1,00 para todos os fatores propostos, itens com carga superior a 0,30, KMO acima de 0,94, variância acumulada em torno de 51,79 e correlações com valores acima de 0,22.

Os critérios propostos por Facas (2013), como número de amostra, correlações e índice de confiabilidade foram respeitados no processo de construção do PROART, assegurando assim a validade e fidedignidade do protocolo.

Vários estudos utilizando o PROART não utilizam todas as suas escalas, a exemplo da pesquisa de Freitas (2015), citada de forma recorrente nesta pesquisa por também ser um estudo com TAEs utilizando esse instrumento. Nesse caso, foram utilizadas apenas duas das quatro escalas. De acordo com Facas (2013, *apud* FREITAS, 2015), aplicar apenas parte do protocolo não inviabiliza a pesquisa, pois as escalas utilizadas foram validadas e construídas separadamente; isso apenas reduz a possibilidade de análise.

No entanto, pesquisas sobre riscos psicossociais, como essa, necessitam da aplicação das 4 escalas. Sobre a forma de analisar os dados, Facas (2021, p. 93), explica:

As escalas são analisadas separadamente pelas estatísticas descritivas e submetidas a técnicas inferenciais para medir o impacto de cada um dos fatores nas variáveis sociodemográficas e no seu comportamento naquele contexto onde aplicado. Com base desses conjuntos de resultados quantitativos, elabora-se um diagnóstico dos riscos por meio da interpretação das relações entre os fatores das quatro escalas, referenciada na definição conceitual de cada um dos fatores e nos fundamentos teóricos a eles articulados.

Nesta pesquisa, foram utilizadas, além de estatística descritiva, testes de correlação e testes inferenciais não-paramétricos (Testes de correlação de Spearman e Testes U de Mann-Whitney, respectivamente).

Facas (2021) destaca que o PROART deve ser entendido como um mapa de calor, não como uma fotografia definitiva. A análise feita através desse instrumento

deve então, quando possível, ser complementada com outros procedimentos, especialmente os de natureza qualitativa. O uso de instrumentos quantitativos em pesquisas, em conjunto com a PDT como referencial teórico, tem sido objeto de discussão ao longo dos anos; porém, o uso desses instrumentos é possível, assegurando-se os fundamentos e particularidades técnicas da pesquisa em PDT, sobretudo nos casos de grandes grupos de trabalhadores e onde há dificuldades políticas e administrativas para a aplicação do método clássico da PDT (FACAS, 2013; KNUST; SEIDL; FACAS, 2019), que privilegia a observação do grupo analisado e o que é verbalizado pelos indivíduos (DEJOURS, 2015). Facas (2021) também destaca a necessidade de apresentar e discutir os dados do instrumento com os trabalhadores, visando validar os resultados e evitar interpretações enviesadas ou desconectadas da realidade. Recomendações originadas da pesquisa também devem ser discutidas com os trabalhadores.

#### 2.8.1 Procedimentos de aplicação do PROART e aspectos éticos da pesquisa

Antes de aplicar o PROART na Reitoria do IFPB, foi feita uma solicitação de anuência para a pesquisa junto gestão da reitoria do IFPB. Após a anuência, o projeto de pesquisa foi submetido ao Comitê de Ética em Pesquisa (CEP), do Centro de Ciências da Saúde da Universidade Federal da Paraíba (CCS/UFPB), através da Plataforma Brasil, e teve sua aprovação registrada no Parecer Consubstanciado do CEP, apresentado no Anexo C.

Deu-se então a aplicação do instrumento. O protocolo PROART foi enviado via *Google Forms* a todos os servidores TAEs ativos e em exercício na Reitoria do IFPB, um total de 268 servidores. O questionário ficou aberto entre os dias 2 e 30 de maio de 2023.

A aplicação eletrônica do PROART foi escolhida pela intenção de alcançar todos os TAEs da reitoria, o que seria muito difícil de se conseguir de forma presencial, tanto pela quantidade de servidores quanto pelo fato de eles trabalharem em três prédios diferentes, em diferentes bairros de João Pessoa, à época da pesquisa. A facilidade em trabalhar com amostras maiores da população pesquisada é uma das vantagens apontadas por Facas (2013), para a aplicação eletrônica do PROART. O autor também destaca outras vantagens, como a agilidade de aplicação, facilidade de tabulação dos dados e o baixo custo de implementação.

Dos 268 servidores que receberam o questionário, 92 o responderam, o que corresponde a pouco mais de um terço da população escolhida.

## 2.9 ABORDAGEM DO PROBLEMA

No que diz respeito à abordagem do problema, esta pesquisa possui uma abordagem mista, ou seja, quantitativa e qualitativa.

A pesquisa qualitativa, segundo Prodanov e Freitas (2013), considera que há uma ligação indissociável entre a realidade objetiva e a subjetividade dos indivíduos que não pode ser quantificada, ou expressa friamente por números. Interpretação de fenômenos e atribuição de significados são premissas desse tipo de pesquisa, sendo uma abordagem predominante nas ciências sociais. Já a pesquisa quantitativa, segundo os mesmos autores, busca quantificar opiniões e informações e analisá-las, usando métodos estatísticos.

Essa abordagem é usada na pesquisa quando precisamos avaliar a relação entre variáveis. A parte principal dessa pesquisa, o *survey* utilizando o protocolo PROART, para mapeamento de riscos psicossociais, é um procedimento quantitativo de corte transversal, com amostragem não-probabilística. A amostra possui amplitude finita e é representativa do universo pesquisado (TAEs da Reitoria do IFPB) (MARCONI; LAKATOS, 2003; PRODANOV; FREITAS, 2013).

## 2.10 TÉCNICA DE ANÁLISE DE DADOS

Para a análise documental, recorreremos à análise de conteúdo que, segundo Bardin (1979), utiliza diversas técnicas de análise das comunicações a fim de obter indicadores (nem sempre quantitativos), que permitam a inferência de conhecimentos relativos ao ambiente originador dessas comunicações.

Para analisar os dados do questionário, utilizamos análise estatística descritiva e análise estatística inferencial com o auxílio do programa *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS), versão 21.

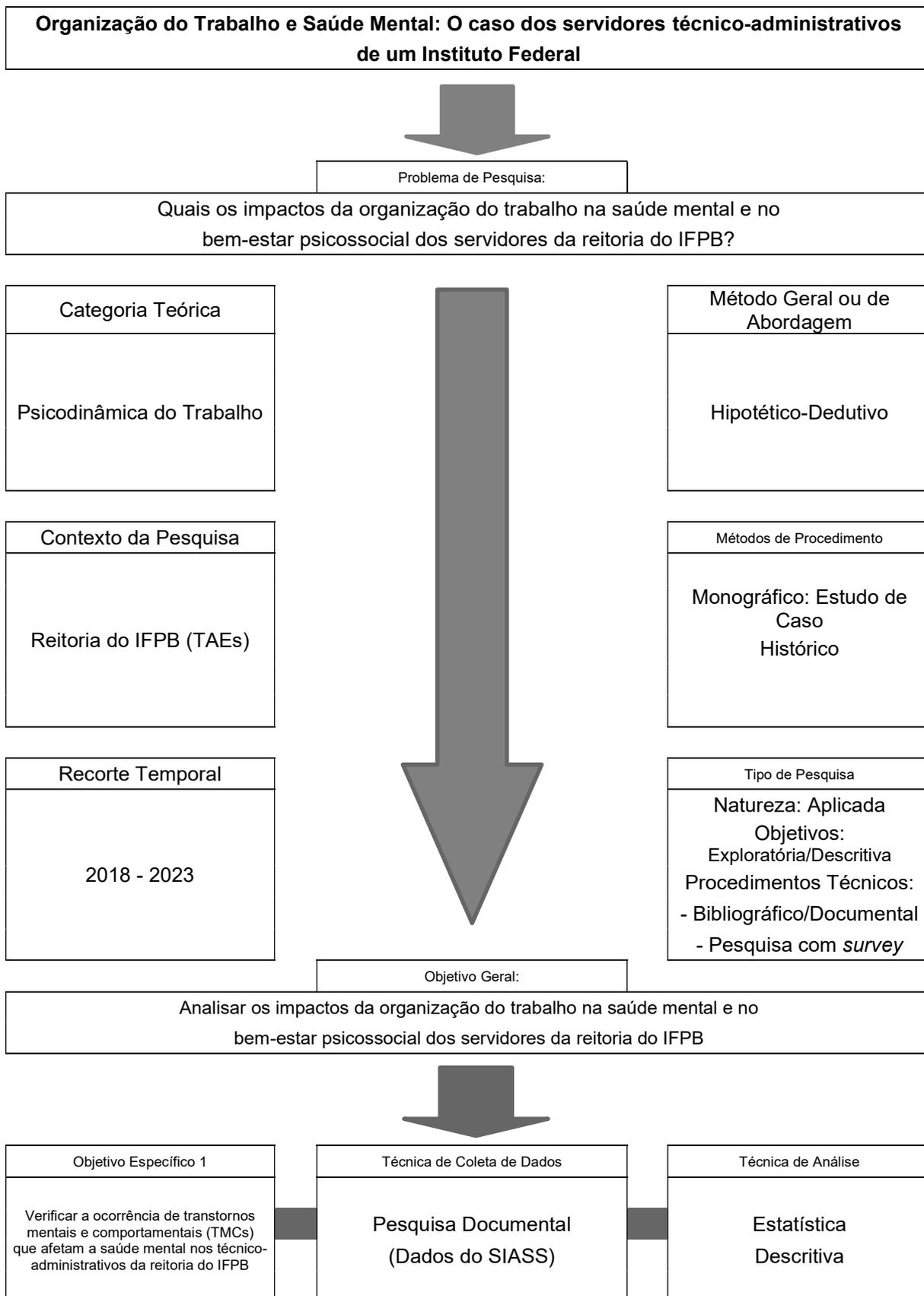
Cabem aqui as definições básicas desses tipos de análise, para uma melhor compreensão. Estatística descritiva é o conjunto de técnicas de coleta, organização, apuração e apresentação dos dados que irão descrever aspectos relevantes em um conjunto de dados. Utilizam, principalmente, medidas de frequência, como contagens e percentuais; medidas de posição, como média, mediana, moda e separatrizes; e de dispersão, como desvio-padrão e variância (FERREIRA, 2012; FACAS, 2013). Em

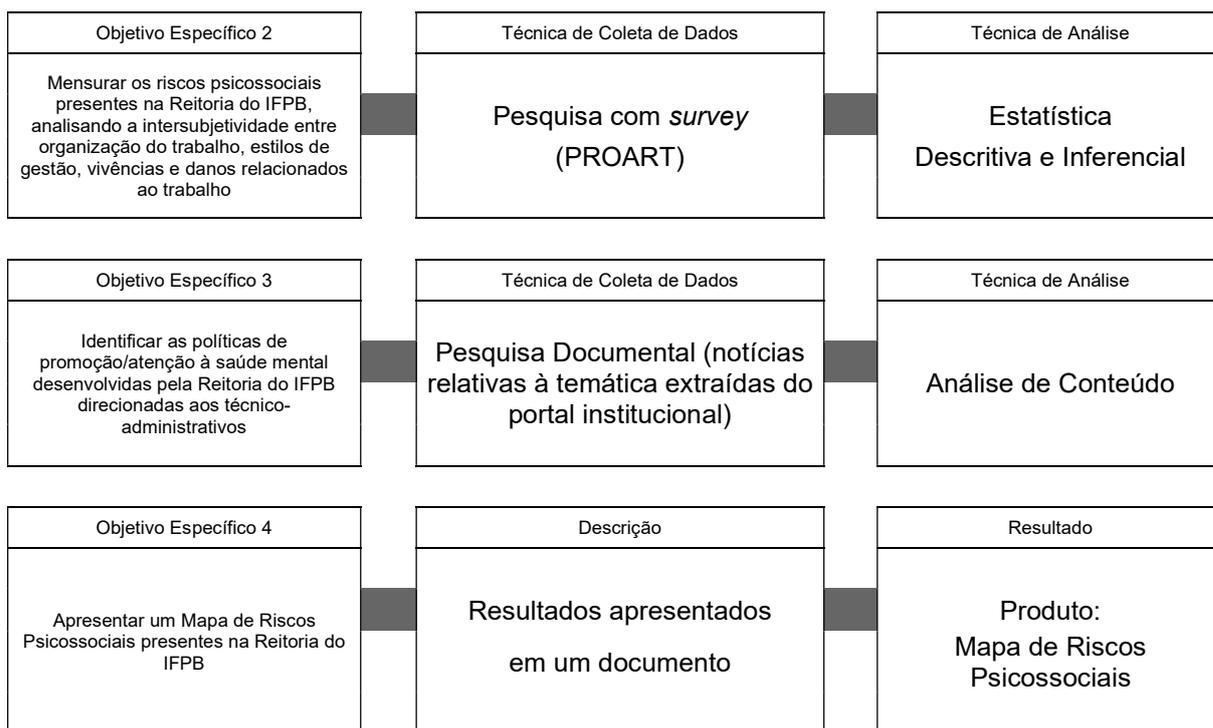
nosso caso, descrevemos a amostra por apresentar o percentual de respondentes por gênero, idade, estado civil, escolaridade, tempo de serviço, entre outros. Também utilizamos as médias aritméticas e desvios-padrão das respostas aos itens do PROART para classificar os fatores de riscos psicossociais, de acordo com as diretrizes estabelecidas pelo autor do protocolo (FACAS, 2013; 2021).

Já a inferência estatística realiza estimativas e testa resultados com base nos dados coletados da amostra para tirar conclusões a respeito de uma população (FERREIRA, 2012; FACAS, 2013). Por exemplo, no caso desta pesquisa, foi utilizada a inferência estatística através de testes realizados com o uso dos dados levantados a partir da amostra – os respondentes – para tirar conclusões a respeito de toda a população, a saber, todos os TAEs da Reitoria do IFPB.

Detalhadas todas as características metodológicas do estudo, apresentamos um resumo gráfico – um *design* da pesquisa – no quadro 3.

Quadro 3 – Design da pesquisa





**Fonte:** Elaborado pelo autor, com base em Castelo Branco (2021).

### **3 EDUCAÇÃO SUPERIOR E A REDE FEDERAL DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL, CIENTÍFICA E TECNOLÓGICA**

Nas últimas décadas observamos uma forte expansão da educação superior no Brasil. Um dos marcos dessa expansão foi estabelecido em 2001 pela Lei nº 10.172, o primeiro PNE (RISTOFF, 2018). Esse plano ambiciona a construção de um forte sistema de educação superior, condição sem a qual: “nenhum país pode aspirar a ser desenvolvido e independente.” (BRASIL, 2001). O PNE de 2001 aponta para o papel fundamental da educação superior na consolidação de uma nação soberana, democrática, inclusiva e emancipadora (RISTOFF, 2018).

Uma das estratégias utilizadas, para perseguir essa visão, é a expansão da educação superior. O PNE de 2014 reafirma a necessidade de continuidade dessa estratégia (RISTOFF, 2018).

Diversos programas e políticas públicas foram criados nesse esforço de expansão e inclusão. Programas como o Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais (REUNI); o Programa Universidade Para Todos (PROUNI), o Fundo de Financiamento Estudantil (Fies); o Sistema de Seleção Unificada (Sisu) e a Lei de Cotas democratizaram o acesso à Educação Superior.

A criação de novas Universidades Federais, já desenhadas em sintonia com os programas de expansão e inclusão do governo federal, também tiveram um impacto importante. Mas queremos dar um destaque especial, devido à natureza dessa pesquisa, à criação da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, com seus IFs, objetivando oferecer formação técnica e tecnológica e formar professores, a princípio, das disciplinas de física, matemática, química e biologia.

Essa rede foi criada durante o governo Luiz Inácio Lula da Silva (Lula) (2003-2011) e se expandiu, de forma notável, com unidades que, em sua maioria, foram instaladas no interior do país, visando atender à população afastada dos grandes centros, historicamente desassistida (RISTOFF, 2018; BRASIL, 2022).

### 3.1 REDE FEDERAL: UM BREVE HISTÓRICO

A Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica (também conhecida simplesmente como Rede Federal) foi criada em 2008, a partir da Lei nº 11.892, de 29 de dezembro do referido ano. É constituída por uma série de instituições, a saber: os IFs; a Universidade Federal Tecnológica do Paraná (UTFPR); os Centros Federais de Educação Tecnológica (CEFETS) do Rio de Janeiro e de Minas Gerais, as Escolas Técnicas vinculadas a Universidades Federais e o Colégio Pedro II, no Rio de Janeiro (BRASIL, MEC, 2022). Doravante, todas essas instituições serão tratadas como IFs.

Grande parte dessas instituições se originaram das dezenove Escolas de Aprendizes Artífices, criadas pelo presidente Nilo Peçanha, em 1909. Em 1930, no governo Vargas, essas escolas passam a ser supervisionadas pelo recém-criado Ministério da Educação e Saúde Pública. Em 1937, se tornam liceus industriais; em 1942, passam a ser chamados de escolas industriais e técnicas e, em 1952, se tornam Escolas Técnicas Federais, com personalidade jurídica de autarquias (VIDOR et al., 2011).

Ao longo desse período são constituídas uma série de escolas-fazenda, vinculadas ao Ministério da Agricultura: as Escolas Agrotécnicas Federais. Em 1967 passam a ser supervisionadas pelo Ministério da Educação e Cultura (VIDOR et al., 2011).

Em 1978, três escolas federais são transformadas em CEFETS, ofertando educação superior e se equiparando então às universidades federais. Com um salto de mais de uma década, nos anos 1990, várias outras escolas técnicas e agrotécnicas se tornam CEFETS, com o advento do sistema nacional de educação tecnológica, em 1994 (VIDOR et al., 2011).

Em 2004, inicia-se uma reorientação de políticas públicas federais para a educação profissional e tecnológica. No ano seguinte, uma lei de 1998, que vedava a criação de novas escolas federais, foi alterada. Estava montado o cenário para uma expansão programada da educação profissional e tecnológica, que, segundo Silva (2017), foi o maior projeto de construção de escolas profissionalizantes da história brasileira, o que perpassou pela edição da supracitada lei de 2008, que criou a Rede Federal. A síntese histórica apresentada encontra-se no quadro 4, a seguir:

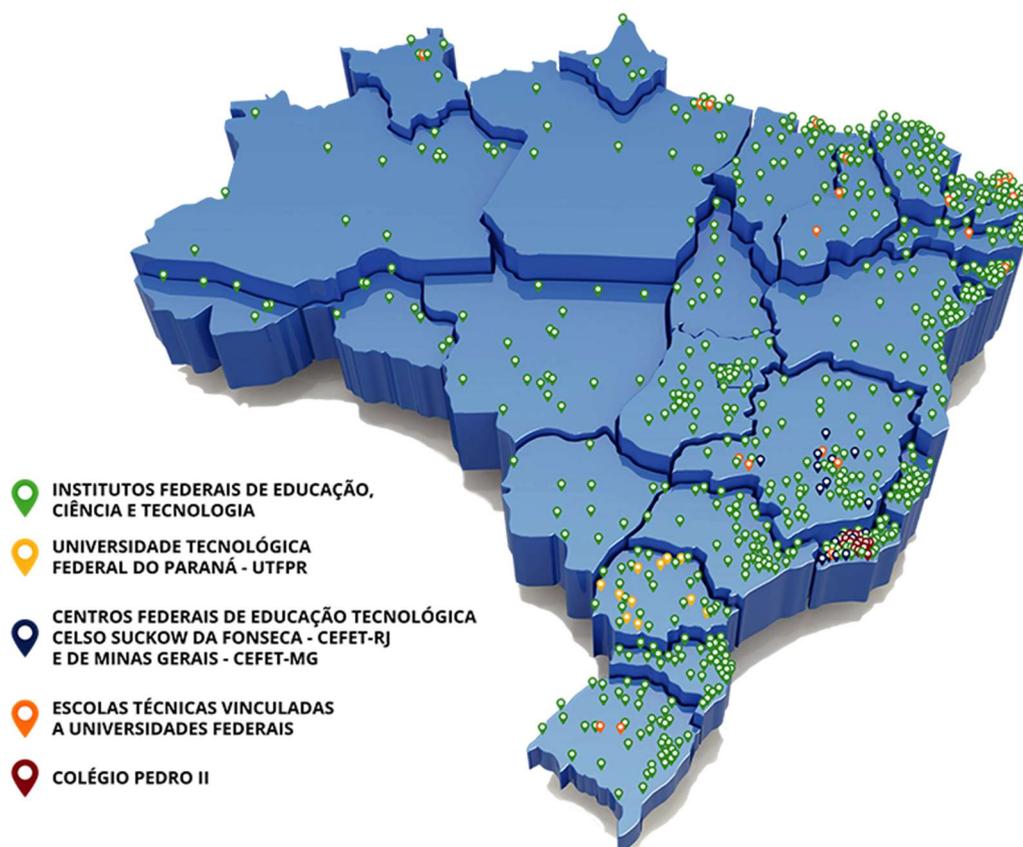
Quadro 4 – Denominações das escolas de Educação Profissional e Tecnológica ao longo dos anos

Ano	Denominação
1909	Escolas de Aprendizes Artífices
1937	Liceus Profissionais
1942	Escolas Industriais e Técnicas
1959	Escolas Técnicas / Agrotécnicas Federais
1978	Centros Federais de Educação Tecnológica
2008	Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia

Fonte: Silva (2017).

Do primeiro PNE até os dias de hoje, essa rede de escolas de educação profissional e tecnológica cresceu de maneira espantosa, passando de 140 unidades, em 2002, para 703 unidades, em 2021 (RISTOFF, 2018; PNP, 2022), um crescimento de mais de 400% em 20 anos.

Figura 1 – Distribuição da Rede Federal pelo território brasileiro.



Fonte: BRASIL (2022)

### 3.2 IFPB: HISTÓRIA DE UM NOVO TEMPO

O Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba se originou de uma das dezenove Escolas de Aprendizes Artífices citadas anteriormente, criadas em 1909, por Nilo Peçanha. Ela ocupava o prédio conhecido hoje como Casa Rosada, onde funciona atualmente o prédio central da reitoria do IFPB, no bairro de Jaguaribe, na capital paraibana (IFPB, 2019).

São então quase 113 anos de história. Nesses 113 anos, a escola já se chamou, além de Escola de Aprendizes Artífices, Liceu Industrial da Paraíba, Escola Industrial Coriolano de Medeiros, Escola Técnica Federal da Paraíba e Centro Federal de Educação Tecnológica da Paraíba, até se tornar Instituto Federal da Paraíba, em 2008 (IFPB, 2019, 2022).

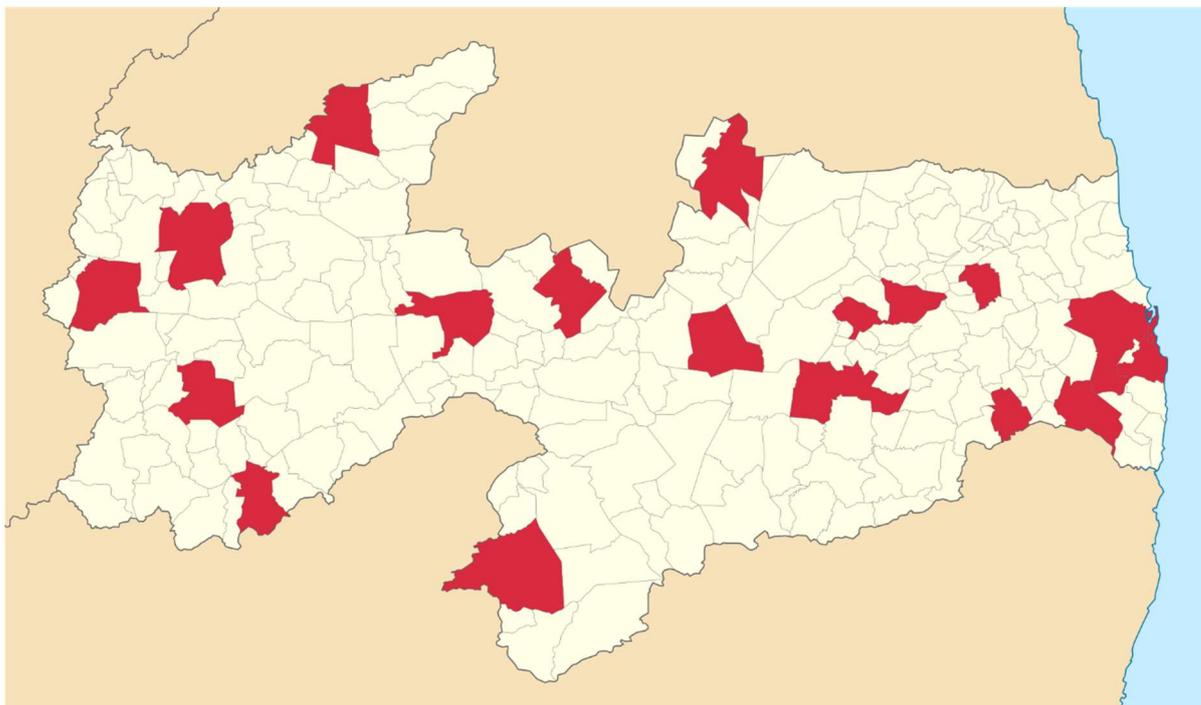
Figura 2 – Casa Rosada, sede atual da reitoria do IFPB



**Fonte:** IFPB (2022)

Em 2008, antes de se tornar IFPB, a instituição contava com apenas 3 Campi: João Pessoa, Campina Grande e Cajazeiras (CEFET-PB, 2007). Ao se tornar IFPB, deu-se início um acelerado processo de expansão. Hoje, o IFPB conta com 21 campi, sendo 2 em João Pessoa (João Pessoa e Mangabeira); 2 em Cabedelo (Cabedelo e Cabedelo Centro); e os demais nas cidades de Areia, Cajazeiras, Campina Grande, Catolé do Rocha, Esperança, Guarabira, Itabaiana, Itaporanga, Monteiro, Patos, Pedras de Fogo, Picuí, Princesa Isabel, Santa Luzia, Santa Rita, Sousa e Soledade (IFPB, 2021).

Figura 3 – Cidades paraibanas com unidades do IFPB



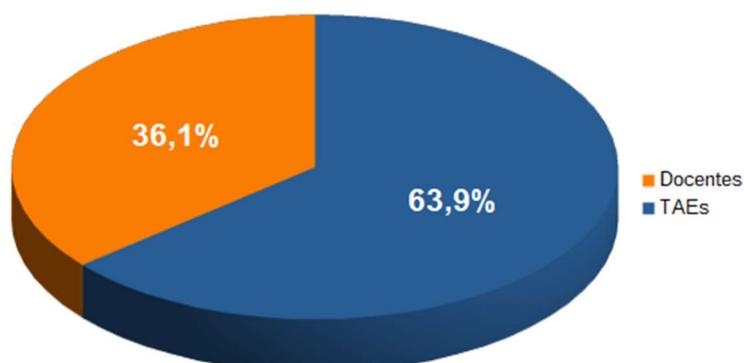
**Fonte:** Wikipedia (*online*)

Desde 2017, um Polo de Inovação credenciado pela Empresa Brasileira de Pesquisa e Inovação Industrial (EMBRAPPI) está em funcionamento, localizado em João Pessoa e atuante na área de Sistemas para Automação em Manufatura (BRASIL/MEC/IFPB, 2021).

O IFPB ofereceu, em 2021, 301 cursos presenciais e a distância, sendo eles cursos técnicos integrados ao ensino médio, cursos técnicos subsequentes, cursos de graduação e pós-graduação (*stricto sensu* e *lato sensu*), além de cursos de Formação Inicial e Continuada, todos eles gratuitos. No referido ano, foram 45.164 matrículas na instituição, com 13.565 alunos ingressantes e 6.718 concluintes. O IFPB conta ainda com diversos programas de pesquisa, extensão e inovação, envolvendo estudantes, servidores e colaboradores (BRASIL, 2022; PNP, 2021).

Em seu quadro funcional, o IFPB conta com 1.395 docentes (cerca de 36,14% do quadro) e 2.465 servidores técnico-administrativos (cerca de 63,86% do pessoal) (PNP, 2021).

Gráfico 1 - Composição do quadro funcional do IFPB

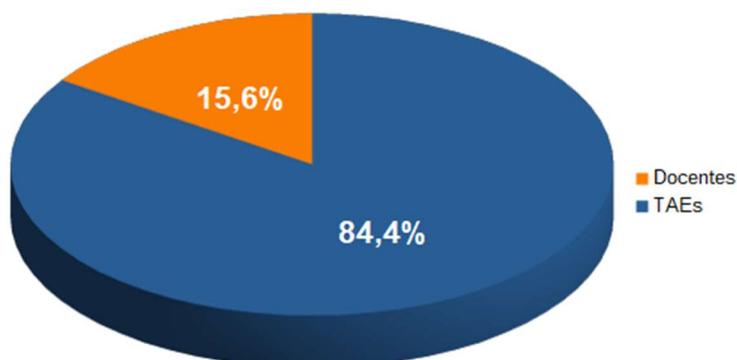


**Fonte:** Elaborado pelo autor, com base no PNP (2021)

Como o *lócus* de pesquisa é a reitoria do IFPB, é interessante demarcar essa composição de quadro nesse âmbito. Em 2022, excluindo-se o Polo de Inovação, os campi avançados e os campi em implantação, que estão vinculados à reitoria, são 55 docentes (15,6%), em seu quadro, e 297 servidores técnico-administrativos (84,4%) segundo o SUAP.

Temos, então, uma vasta maioria de TAEs atuando na reitoria, e a minoria de professores executam trabalhos técnico-administrativos (em cargos de gestão).

Gráfico 2 - Composição do quadro funcional da reitoria do IFPB



**Fonte:** Elaborado pelo autor (2022)

### 3.3 CONSIDERAÇÕES SOBRE A REDE FEDERAL COM BASE NA LEI Nº 11.892/2008

De acordo com a Lei nº 11.892/2008 (lei que criou a Rede Federal), os IFs possuem natureza jurídica de autarquia, gozando de autonomia administrativa, patrimonial, financeira, didático-pedagógica e disciplinar.

Em seu artigo 2º, a Lei explicita que os IFs são instituições pluricurriculares e multicampi, e que se equiparam às UFs no que diz respeito à regulação, supervisão e avaliação. Segundo o MEC (Ministério da Educação) (BRASIL, 2008), os IFs articulam a educação superior com a educação básica e profissionalizante, especializando-se na oferta de educação profissional e tecnológica em diversos níveis e modalidades de ensino. Com uma estrutura multicampi, semelhante à das UFs, cada campus de um IF possui elevado grau de autonomia, em sintonia com as necessidades e vocações da comunidade na qual estão inseridos.

Uma vez que citamos semelhanças com as UFs, cabe ressaltar uma diferença significativa: enquanto as UFs centralizam suas ações na educação superior, os IFs podem ofertar educação inicial e continuada; cursos técnicos, tanto integrados ao ensino médio quanto subsequentes a ele; licenciaturas, bacharelados e pós-graduações (SILVA, 2017).

Segundo o artigo 6º, os IFs têm por finalidades e características (BRASIL, 2008):

I – ofertar educação profissional e tecnológica, em todos os seus níveis e modalidades, formando e qualificando cidadãos com vistas na atuação profissional nos diversos setores da economia, com ênfase no desenvolvimento socioeconômico local, regional e nacional;

II – desenvolver a educação profissional e tecnológica como processo educativo e investigativo de geração e adaptação de soluções técnicas e tecnológicas às demandas sociais e peculiaridades regionais;

III – promover a integração e a verticalização da educação básica à educação profissional e educação superior, otimizando a infraestrutura física, os quadros de pessoal e os recursos de gestão;

IV – orientar sua oferta formativa em benefício da consolidação e fortalecimento dos arranjos produtivos, sociais e culturais locais, identificados com base no mapeamento das potencialidades de desenvolvimento socioeconômico e cultural no âmbito de atuação do Instituto Federal;

V – constituir-se em centro de excelência na oferta do ensino de ciências, em geral, e de ciências aplicadas, em particular, estimulando o desenvolvimento de espírito crítico, voltado à investigação empírica;

VI – qualificar-se como centro de referência no apoio à oferta do ensino de ciências nas instituições públicas de ensino, oferecendo capacitação técnica e atualização pedagógica aos docentes das redes públicas de ensino;

VII – desenvolver programas de extensão e de divulgação científica e tecnológica;

VIII – realizar e estimular a pesquisa aplicada, a produção cultural, o empreendedorismo, o cooperativismo e o desenvolvimento científico e tecnológico;

IX – promover a produção, o desenvolvimento e a transferência de tecnologias sociais, notadamente as voltadas à preservação do meio ambiente.

### O Art. 7º lista os objetivos dos IFs:

I – ministrar educação profissional técnica de nível médio, prioritariamente na forma de cursos integrados, para os concluintes do ensino fundamental e para o público da educação de jovens e adultos;

II – ministrar cursos de formação inicial e continuada de trabalhadores, objetivando a capacitação, o aperfeiçoamento, a especialização e a atualização de profissionais, em todos os níveis de escolaridade, nas áreas da educação profissional e tecnológica;

III – realizar pesquisas aplicadas, estimulando o desenvolvimento de soluções técnicas e tecnológicas, estendendo seus benefícios à comunidade;

IV – desenvolver atividades de extensão de acordo com os princípios e finalidades da educação profissional e tecnológica, em articulação com o mundo do trabalho e os segmentos sociais, e com ênfase na produção, desenvolvimento e difusão de conhecimentos científicos e tecnológicos;

V – estimular e apoiar processos educativos que levem à geração de trabalho e renda e à emancipação do cidadão na perspectiva do desenvolvimento socioeconômico local e regional; e

VI – ministrar em nível de educação superior:

a) cursos superiores de tecnologia visando à formação de profissionais para os diferentes setores da economia;

b) cursos de licenciatura, bem como programas especiais de formação pedagógica, com vistas na formação de professores para a educação básica, sobretudo nas áreas de ciências e matemática, e para a educação profissional;

c) cursos de bacharelado e engenharia, visando à formação de profissionais para os diferentes setores da economia e áreas do conhecimento;

d) cursos de pós-graduação *lato sensu* de aperfeiçoamento e especialização, visando à formação de especialistas nas diferentes áreas do conhecimento;

e

e) cursos de pós-graduação *stricto sensu* de mestrado e doutorado, que contribuam para promover o estabelecimento de bases sólidas em educação, ciência e tecnologia, com vistas no processo de geração e inovação tecnológica. (BRASIL, 2008).

Enquanto o artigo 6º mostra que os IFs fornecem educação profissional e tecnológica em todos os níveis e modalidades, o artigo 7º deixa claro que a prioridade dos IFs é a oferta de educação profissional técnica de nível médio, prioritariamente na modalidade integrada ao ensino médio. Isso fica evidente pelo fato de estar explícito logo em seu primeiro inciso (BRASIL, 2008). O artigo 8º estende essa compreensão, ao estabelecer um percentual de 50% das vagas ofertadas pelos IFs para essa modalidade de educação (BRASIL, 2008).

Os §§ VII e VIII do artigo 6º, bem como os §§ III e IV do artigo 7º incluem pesquisa e extensão no escopo de atividade dos IFs, o que configura mais uma semelhança com as UFs (BRASIL, 2008). Até o fim do século passado, as instituições que antecederam e originaram os IFs eram tidas como instituições voltadas tão somente ao ensino, de cunho profissionalizante (VIDOR et al., 2021; SILVA, 2017).

Nos incisos citados, vemos que a pesquisa a ser desenvolvida nos IFs deve ter natureza aplicada, visando resolver problemas e desenvolver soluções para as comunidades nas quais estão inseridas, contribuindo para a melhoria de vida de seus habitantes e para o desenvolvimento local (VIDOR et al., 2011; SILVA, 2017).

As atividades de extensão, seguindo a visão focalizada na comunidade local, são vitais para o diálogo entre instituição e sociedade. Através desse diálogo, os IFs podem desenhar seus cursos e currículos, na esfera do ensino, e delimitar seus objetos de estudos aplicados, no âmbito da pesquisa, orientando-os aos interesses e vocações específicas da comunidade (VIDOR et al., 2011).

O caráter emancipatório da educação é destacado no § V onde a educação profissional e tecnológica deve não apenas preparar trabalhadores para o mercado, sejam eles empregados formais, pequenos empreendedores, trabalhadores autônomos, cooperativistas, entre outros. Mas, para além disso, deve formar cidadãos para o mundo do trabalho, desenvolvendo nos educandos habilidades de percepção dos problemas contemporâneos e de posicionamento crítico diante deles, dando-lhes autonomia intelectual e uma visão aprofundada do contexto no qual vivem (VIDOR et al., 2011).

O artigo 7º conclui elencando as modalidades de educação superior a serem ofertadas pelos IFs, que são basicamente todas as modalidades ofertadas na educação superior brasileira (BRASIL, 2008). O destaque vai para as licenciaturas, o que pode ser atestado pela destinação legal, contida no artigo 8º, de 20% das vagas (globais) para esses cursos. Somando-se aos 50% citados anteriormente, destinados

aos cursos técnicos de nível médio, todas as outras modalidades de educação ofertadas pelos IFs, da educação básica a superior, ficam diluídos entre os 30% de vagas restantes (VIDOR et al., 2011; SILVA, 2017).

Com essa responsabilidade de ser referência na Educação Profissional e Tecnológica no país, visando cumprir suas finalidades e atingir seus objetivos, a Rede Federal precisa contar com um robusto corpo docente e de servidores técnico-administrativos. Esta pesquisa se concentra neste segundo grupo, que executa as chamadas atividades-meio<sup>2</sup> nos institutos. Por isso mesmo, essa categoria por vezes é vista como secundária, abaixo da categoria docente, responsável pelas atividades-fim<sup>3</sup>.

#### 3.4 SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO: PLANO DE CARGOS E CARREIRAS

O Plano de Cargos e Carreiras dos Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE) foi instituído através da Lei nº 11.091/2005, após mais de uma década de lutas dos técnicos administrativos por um plano de carreira próprio (SOUZA JÚNIOR, 2018; AZAMBUJA, 2018). O plano de carreira anterior, denominado Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos (PUCRCE), instituído pelo Decreto nº 94.664/87, era um plano que englobava docentes e técnicos administrativos das universidades federais e demais instituições federais de educação superior sob uma única carreira (SOUZA JÚNIOR, 2018).

Algumas conquistas marcam a instituição do PUCRCE, como o ingresso de servidores exclusivamente via concurso público e o enquadramento dos servidores celetistas ao regime estatutário (Regime Jurídico Único). O PUCRCE permitia aos servidores transitarem entre cargos, possibilitando ascensão funcional através de processos seletivos internos (SOUZA JÚNIOR, 2018).

---

2 Atividade-meio: Atividade que não é objeto do negócio, sendo apenas atividades de apoio, necessária por contribuir com o satisfatório andamento dos processos e rotinas administrativas do negócio, não sendo o objetivo principal da organização, facilmente identificada em diversas empresas, mesmo que sejam de ramos completamente diferentes. As atividades-meio são necessárias, pois contribuem para o bom desempenho das rotinas administrativas da empresa (VADE MECUM BRASIL, 2023).

3 Atividade-fim: É aquela que se confunde com o objetivo da empresa ou muitas vezes é o único meio para que a organização alcance seus objetivos. Em outras palavras, pode-se dizer que as atividades-fim são aquilo que a empresa entrega a seus clientes, seja na forma de produtos ou prestação de serviços (VADE MECUM BRASIL, 2023).

Mas o quadro não era o adequado. Segundo Azambuja (2018) muitas discussões entre governo e técnicos administrativos ocorreram, visando o estabelecimento de uma carreira própria e justa para os últimos. O diálogo simplesmente não chegava a um consenso. Essas discussões remontam aos idos de 1992, e atravessaram 5 mandatos presidenciais e 4 presidentes (Fernando Collor, já em seu crepúsculo, Itamar Franco, os dois mandatos Fernando Henrique Cardoso e o primeiro mandato de Lula).

Após todos esses anos de embate, chegamos a 12 de janeiro de 2005, com a publicação da Lei nº 11.091, dispondo sobre a estruturação da novíssima carreira dos agora chamados servidores técnico-administrativos em Educação.

Souza Júnior (2018, p. 49) elenca os seguintes objetivos do PCCTAE:

A natureza e a dinâmica das atividades das instituições federais de ensino pautadas na administração, ensino, pesquisa e extensão; a preocupação com a qualidade das atividades entregues ao cidadão; o desenvolvimento do servidor vinculado aos objetivos institucionais; as garantias de programas de capacitação que contemplem a formação específica do servidor; avaliação de desempenho funcional do servidor; as oportunidades de acesso à funções gratificadas e cargos de direção.

No que diz respeito à estrutura da carreira, o PCCTAE distribui os cargos em 5 níveis de classificação, a saber, A, B, C D e E. As classificações A, B e C exigem a menor escolaridade – em geral ensino fundamental – e a maioria de seus cargos já foi extinta e substituída por trabalhadores terceirizados, não sendo permitidos novos ingressos via concurso público (TESSARINI; SALTORATO, 2021).

O PCCTAE extinguiu a possibilidade de ascensão funcional (SOUZA JÚNIOR, 2018) e, para mudar para um cargo superior, o servidor precisa ser aprovado em um novo concurso público. Uma síntese do PCCTAE pode ser vista no Quadro 5, a seguir:

Quadro 5 - PCCTAE – Escolaridade mínima exigida por nível

Nível de Classificação do Cargo	Escolaridade
A	Ensino Fundamental Incompleto
B	Ensino Fundamental Incompleto + experiência de 06 a 12 meses
C	Ensino Fundamental Completo + experiência de 06 a 12 meses ou curso Técnico profissionalizante (para alguns cargos)
D	Ensino Médio Completo + experiência de 06 a 12 meses ou curso técnico profissionalizante (para alguns cargos)
E	Ensino Superior Completo + especialização (para alguns cargos)

**Fonte:** Souza Júnior (2018); Brasil (2005).

Embora cada cargo tenha suas atribuições específicas, podemos categorizar cinco principais tipos de funções exercidas pelos TAEs:

- De suporte administrativo – Envolvem tarefas diversas nas áreas de recursos humanos, finanças, licitações, almoxarifado, tecnologia de informação e outras;
- De suporte acadêmico – Compreendem tarefas nas áreas de registros acadêmicos (secretaria), laboratórios, biblioteca, suporte direto a alunos e professores e atividades administrativas relacionadas à pesquisa e à extensão;
- Especializadas – Compreendem as atividades profissionais regulamentadas, de formação universitária ou técnica específica, como psicólogo, pedagogo, assistente social, contador, tradutor e intérprete de língua de sinais, entre outras;
- De gestão – Atribuídas aos servidores ocupantes de cargos ou funções de confiança. Representam atribuições típicas de gestão de pessoas, do trabalho e do patrimônio;
- De representação/fiscalização – Envolvem atividades consideradas “extras” ao cargo ocupado, como a participação em comissões diversas, colegiados de cursos e conselhos administrativos, além de fiscalização de contratos administrativos, sobretudo os relacionados às terceirizações; (TESSARINI; SALTORATO, 2021).

A progressão funcional do servidor, no PCCTAE, se dá através de duas maneiras: por Mérito Profissional, na qual a cada 18 meses é realizada uma avaliação de desempenho e o servidor sobe um dos 16 degraus previstos nesse tipo de progressão (numerados de 01 a 16), levando um mínimo de 24 anos de trabalho para alcançar seu teto. A avaliação de desempenho consiste em uma avaliação da chefia imediata, uma avaliação de um colega de setor e uma autoavaliação (SOUZA JÚNIOR, 2018).

A outra maneira é a Progressão por Capacitação Profissional, composto por quatro níveis (1 a 4, ou I a IV), também exigindo-se o cumprimento de um interstício de 18 meses entre um nível e outro. Para tanto, o servidor deve realizar cursos de capacitação relacionados ao seu ambiente organizacional (ou relacionados a todos os ambientes), com uma carga horária predeterminada (SOUZA JÚNIOR, 2018).

Um problema apontado por Souza Júnior (2018) quanto a esse tipo de progressão é que os incentivos financeiros e de capacitação profissional se encerram tão logo se atinja o nível IV, o que pode acontecer em apenas 4 anos e meio de trabalho (uma vez que o servidor já ingressa na carreira no nível I).

Desta forma, o padrão de vencimento dos servidores, de forma geral, é determinado por um código de 3 dígitos, o primeiro correspondendo ao nível de progressão por capacitação e os dois seguintes, ao nível de progressão por mérito. Todo servidor ingressa na carreira no padrão 101, e chega a seu topo no padrão 416. Maiores detalhes sobre a Progressão do PCCTAE podem ser vistos no quadro 6, a seguir.

Quadro 6 - PCCTAE – Progressão por Capacitação Profissional

NÍVEL DE CLASSIFICAÇÃO	NÍVEL DE CAPACITAÇÃO	CARGA HORÁRIA DE CAPACITAÇÃO
A	I	Exigência mínima do Cargo
	II	20 horas
	III	40 horas
	IV	60 horas
B	I	Exigência mínima do Cargo
	II	40 horas
	III	60 horas
	IV	90 horas
C	I	Exigência mínima do Cargo
	II	60 horas
	III	90 horas
	IV	120 horas
D	I	Exigência mínima do Cargo
	II	90 horas
	III	120 horas
	IV	150 horas
E	I	Exigência mínima do Cargo
	II	120 horas
	III	150 horas
	IV	Aperfeiçoamento ou curso de capacitação igual ou superior a 180 horas

**Fonte:** Souza Júnior (2018); Brasil (2005).

Na tabela 1, temos todos os padrões de vencimento inicial e final de cada um dos níveis do PCCTAE, a partir de 1º de maio de 2023.

Tabela 1 - Padrões de Vencimento (Inicial e Final) do PCCTAE

Níveis	Remuneração	
	Inicial (101)	Final (416)
A	1.446,12	2.879,29
B	1.750,99	3.486,29

C	2.120,13	4.221,24
D	2.667,19	5.310,48
E	4.556,92	9.073,02

**Fonte:** Elaborado pelo autor (2022) com base no Anexo CXI da Medida Provisória 1.171/2023, que alterou o Anexo I-C da Lei 11.091/2005

O PCCTAE instituiu um outro incentivo financeiro, o Incentivo à Qualificação, uma forma de estimular os TAEs a buscarem uma qualificação formal superior à exigida por seu cargo. Desta forma, um servidor de nível C é estimulado a cursar o ensino médio; um servidor de nível D, é estimulado a buscar, primeiramente, uma graduação; um servidor de nível E, uma pós-graduação. Quanto mais qualificação formal ele buscar, maior o percentual de incentivo, baseado em sua remuneração. O incentivo é baseado também na correlação entre a formação adquirida pelo servidor e sua área de atuação (SOUZA JÚNIOR, 2018). As áreas de atuação estão elencadas em uma lista de 10 ambientes organizacionais, constantes no Decreto nº 5.824/2006, que regulamenta o Incentivo à Qualificação (Ver quadro 7).

Quadro 7 - PCCTAE – Lista de Ambientes Organizacionais

<b>Ambiente Organizacional</b>
Administrativo
Agropecuário
Artes, Comunicação e Difusão
Ciências Biológicas
Ciências da Saúde
Ciências Exatas e da Natureza
Ciências Humanas, Jurídicas e Econômicas
Informação
Infraestrutura
Marítimo, Fluvial e Lacustre

**Fonte:** Souza Júnior (2018); Brasil (2006).

Uma correlação direta entre a formação adquirida e o ambiente organizacional do servidor resultará no máximo percentual estabelecido de incentivo. Uma correlação indireta implicará em um menor percentual de incentivo, conforme o quadro 8 (SOUZA

JÚNIOR, 2018). Vale ressaltar que existem formações que estabelecem uma correlação direta com todos os ambientes organizacionais, como uma formação na área de Educação, por exemplo (BRASIL, 2006).

Quadro 8 - PCCTAE – Percentuais de Incentivo à Qualificação, de acordo com a correlação com ambientes organizacionais

Nível de Escolaridade Formal Superior ao previsto para o exercício do cargo	Área de Conhecimento com Relação Direta	Área de Conhecimento com Relação Indireta
Ensino fundamental completo	10%	-
Ensino médio completo	15%	-
Ensino médio profissionalizante ou ensino médio com curso técnico completo	20%	10%
Curso de graduação completo	25%	15%
Especialização, com carga horária igual ou superior a 360h	30%	20%
Mestrado	52%	35%
Doutorado	75%	50%

**Fonte:** Souza Júnior (2018)

Alguns autores levantam críticas ao PCCTAE, que merecem atenção para maiores reflexões. Souza Júnior (2018) cita autores como Lima (2016) e Pires et al. (2005) ao falar sobre a estrutura remuneratória do plano, e como ela cria uma “curva forçada” de ascensão remuneratória baseada em avaliações de desempenho que não são justas. Elas permitem ao servidor a progressão na carreira através de um desempenho mínimo, enquanto nenhum bônus é previsto aos servidores que se esforçam mais e que tem um desempenho superior, nem a possibilidade de acelerar a progressão deles. Basta uma avaliação minimamente satisfatória a cada 18 meses e a progressão está garantida.

Pires et al. (2005, *apud* SOUZA JÚNIOR, 2018) propõe uma aproximação do atual plano de carreira ao modelo de remuneração por competências, por alinhá-lo às estratégias institucionais, orientá-lo a resultados e estabelecer incentivos a práticas participativas e desenvolvimento continuado ao longo de toda a carreira.

A questão da ascensão funcional é outro gargalo encontrado no PCCTAE. Embora o instituto do Incentivo à Qualificação torne, a busca por escolaridade superior

à exigida, algo financeiramente interessante, não se permite, pelas vias legais, que esse conhecimento seja utilizado em prol de uma mudança de cargo ou de nível de cargo, o que gera muitas vezes uma subutilização das qualificações adquiridas pelos servidores.

Azambuja (2018) observa que o Incentivo à Qualificação, apesar de ter tornado o quadro TAE mais qualificado, gerou um fenômeno paradoxal de servidores mestres e doutores trabalhando em cargos que exigem muito menos escolaridade. Isso gera um descontentamento nos servidores. Duas opções surgem nessas situações: realocação desses servidores para funções mais adequadas à sua formação, o que configura desvio de função, que é ilegal; e a busca por um novo concurso público, para um cargo mais condizente com a nova formação do servidor.

Observa-se também a questão do reconhecimento. Segundo Pires et al. (2005, *apud* SOUZA JÚNIOR, 2018) uma forma de reconhecer o trabalho de servidores com desempenho excepcional é nomeá-los para cargos de chefia (as funções gratificadas e os cargos de direção). Porém, o que se observa é que essas nomeações são, em grande parte, motivadas pelas relações de confiança, ou seja, pelas afinidades, e o peso político se torna maior do que o peso do mérito. De fato, não é incomum observarmos servidores altamente qualificados serem “escanteados” e os “amigos do chefe” alçarem posições de liderança nas instituições.

Concluimos então que o PCCTAE é um plano de carreira que trouxe avanços e retrocessos. Alguns dos pontos negativos desse plano impactam a saúde e a qualidade de vida dos TAEs. Outros aspectos do trabalho desses servidores são precários, e continuam em processo de precarização. O capítulo seguinte tratará desses fenômenos.

## 4 TRABALHO E SAÚDE MENTAL

E eu vi que não há nada melhor para o homem do que desfrutar do seu trabalho, porque essa é a sua recompensa. (Salomão, Eclesiastes 3:22, Bíblia Sagrada)

Em um contexto ideal, o trabalho é, de fato, fonte de prazer e realização, satisfazendo as necessidades do indivíduo nas diversas dimensões de seu ser: física, mental, emocional e espiritual. Para Karl Marx, o trabalho é transformador: o homem transforma a natureza, e ao passo que faz isso, também é transformado por ela, ao adquirir conhecimentos e habilidades (MARX, 2009).

Em contrapartida, Sigmund Freud apontava para uma questão paradoxal, o outro lado da moeda: o desprazer originado pelo trabalho realizado pela pressão da necessidade, originando um sentimento de aversão (FREUD, 1927-1931). Para não perder o seu sustento, o trabalhador se vê forçado a reprimir sua vontade (ou seu desejo, em sua concepção psicanalítica) ao executar um trabalho “em migalhas”, precário, distante de seus ideais e aspirações (DEJOURS; ABDOUCHELI; JAYET, 2010).

Entendemos, então, que o trabalho pode gerar prazer ou sofrimento. Prazer quando este está em sintonia com as aspirações do indivíduo, gerando deleite, ou levando ao que a psicanálise chama de sublimação, que canaliza a energia do indivíduo à produção de algo reconhecido como nobre pela sociedade, notadamente o Trabalho. Por sua vez, o sofrimento advém do trabalho precarizado, aversivo ao ser humano.

Para Marx, um dos fatores globais de precarização do trabalho é o sistema de acumulação capitalista, que distancia o trabalhador dos instrumentos e meios de produção, que agora são detidos pelo possuidor do capital. O trabalhador vende sua força de trabalho, como mercadoria, em troca do mínimo necessário para viver (MARX, 2009).

Desta forma, o trabalhador se desconecta da natureza transformadora do trabalho, se tornando apenas mais uma peça em uma engrenagem gigantesca que move o sistema, realizando, muitas vezes, apenas um fragmento de um processo global de trabalho, de forma repetitiva, exaustiva e desprovida de significado. Tal qual

Sísifo, personagem da mitologia grega amaldiçoado pelos deuses, condenado a rolar uma pedra cume acima por toda eternidade, o trabalhador da era capitalista se vê aprisionado e sem esperança em um moto-perpétuo de trabalho precário.

Para Dejours (2015) a raiz da precarização do trabalho está em sua organização. Quando a organização do trabalho é rígida, engessada, impedindo que o trabalhador use de sua criatividade e inteligência para buscar soluções, aprisionando-o em uma lista de prescrições e regulamentos a serem seguidos à risca, e é impossível ao trabalhador que ele adapte o seu trabalho ao seu melhor modo operativo, castrando sua autonomia, entra em cena o sofrimento. Este sofrimento, por sua vez, é um gerador de doenças, capaz de descompensar e desestabilizar o sujeito (DEJOURS; ABDOUCHELI; JAYET, 2010).

Este é um dos fundamentos da Psicodinâmica do Trabalho, uma abordagem teórica e metodológica que se encarrega de estudar a relação do homem com o trabalho, e suas resultantes de prazer/sofrimento. Esta pesquisa se assentará sob as bases teóricas desta abordagem, criada por Dejours na década de 1980.

Cabe aqui uma reflexão sombria: ao fazer ecoar internamente as visões de Marx e de Dejours, observamos uma pintura em preto e branco de uma massa gigantesca de trabalhadores sem liberdade, sem esperança e sem saúde.

#### 4.1 A ESCALADA DO TRABALHO PRECÁRIO NA SOCIEDADE CONTEMPORÂNEA

Nas últimas décadas, o capitalismo se transformou, aprimorando suas formas de acumulação de capital e exploração do trabalho. Sobre essa transformação:

No meio do furacão da crise que agora atinge o coração do sistema capitalista, vemos a erosão do trabalho relativamente contratado e regulamentado herdeiro da era taylorista e fordista, [...] que está sendo substituído pelas diversas formas de 'empreendedorismo', 'cooperativismo', 'trabalho voluntário', 'trabalho atípico', formas que oscilam entre a superexploração e a própria auto-exploração do trabalho, sempre caminhando em direção a uma precarização estrutural da força de trabalho em escala global. (ANTUNES, 2009, p. 13).

Esse contexto de precarização é ditado pela ideologia neoliberal e tem um impacto devastador sobre o trabalhador.

Este, que antes tinha vínculos fortes com a organização em que trabalhava e estava resguardado por regulamentos que o protegiam, agora se vê desamparado e superexplorado por modalidades de trabalho que não lhe dão segurança. Os vínculos se afrouxaram, as relações de trabalho se distanciaram, os requisitos para o sucesso no mercado de trabalho aumentaram, as leis trabalhistas foram “flexibilizadas” (gerando fragilidade para o trabalhador), e a soma desses fatores conduz a um processo intenso de precarização do trabalho (RIBEIRO; MANCEBO, 2013).

Paradoxalmente, o mercado deseja um “supertrabalhador”. Diferenciado, mais qualificado, participativo, polivalente, generalista, flexível, atualizado, criativo, adaptável, disponível, aberto a mudanças, abnegado. O “supertrabalhador” deve “vestir a camisa de sua empresa”, trabalhar com paixão, dar seu sangue, energia, vitalidade, tempo, por vezes em detrimento dos seus próprios valores e ideais.

Toda essa dedicação não garante a esse “supertrabalhador” proteção e estabilidade. De acordo com Harvey (1993, p.140), o modelo de acumulação atual do capitalismo é o modelo de acumulação flexível: “se apoia na flexibilidade dos processos de trabalho, dos mercados de trabalho, dos produtos e padrões de consumo.” Isso faz com que as organizações busquem ser mais enxutas, seguindo uma lógica de “fábrica magra”, reduzindo-se às suas funções, equipamentos e efetivos estritamente necessários para atender às demandas do momento.

O número de trabalhadores centrais é reduzido e grande parte da força de trabalho pode ser admitida e demitida facilmente (RIBEIRO; MANCEBO, 2013). Desta forma, se a demanda diminui e as coisas não vão bem, o trabalhador, já “mastigado”, é “cuspidado” sem compaixão pelo mercado.

Kalleberg (2009) faz a perturbadora declaração de que o trabalho precário é o “normal” nas economias capitalistas. O autor descreve um fenômeno de “duplo movimento”, conceito criado por Karl Polanyi para descrever o conflito entre os interesses do mercado e os movimentos favoráveis à proteção social dos trabalhadores. Esse movimento deveria ser pendular, equilibrando os interesses das duas partes, promovendo uma “flexurança” (misto de flexibilidade e segurança), segundo Kalleberg (2009). Mas não é o que observamos em grande parte do mundo.

O trabalho precário produz insegurança econômica, desloca as pessoas de forma física, psicológica e moral, promove danos à saúde dos indivíduos, corrói a identidade e provoca anomia, precariza a vida familiar e a comunidade e intensifica

tensões sociais, promovendo o crime e a deterioração da vida política (KALLEBERG, 2009).

Kalleberg (2009) ainda traz ao nosso conhecimento as sete dimensões de precariedade definidas pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), relacionadas entre si, a saber:

- (1) Insegurança do mercado de trabalho (falta de oportunidades de emprego).
- (2) Insegurança do trabalho (proteção inadequada contra a perda de emprego ou despedida arbitrária).
- (3) Insegurança de emprego (inabilidade de continuar em uma ocupação particular devido à falta de delimitações de ofício e qualificações de trabalho).
- (4) Insegurança de segurança e saúde (condições precárias de segurança ocupacional e saúde).
- (5) Insegurança de reprodução de experiência (falta de acesso à educação básica e treinamento vocacional).
- (6) Insegurança de renda (nível inadequado de renda; nenhuma garantia de recebimento ou expectativa de um nível adequado de renda atual e futura).
- (7) Insegurança de representação (falta de direitos individuais em leis e de direitos coletivos para negociar).

Os mercados de trabalho das diferentes economias mundiais apresentam seu próprio mix de inseguranças; o que se percebe é que, mesmo nos países desenvolvidos, a precariedade está presente, ainda que em menor grau. O “supertrabalhador” do mundo do trabalho contemporâneo está sempre sujeito ao trabalho precário, por vezes enfrentando todas as dimensões de insegurança (KALLEBERG, 2009).

O “supertrabalhador” também deve ter uma saúde perfeita, enfrentando bravamente a insegurança de saúde; caso contrário poderá sofrer com o que Praun chama de “descartabilidade”:

Na era da acumulação flexível, na qual as mercadorias tornam-se obsoletas e descartáveis rapidamente, o ser humano, convertido pelo capital em mercadoria, também se vê submetido, pela incapacidade e “perda de produtividade” geradas pelo adoecimento, à descartabilidade. (PRAUN, 2016, p. 19).

Obviamente, o ideal de saúde perfeita, que seria interessante para o capital, é inatingível. O que se vê é a insegurança de saúde produzindo seus efeitos: a degradação da saúde do trabalhador, tanto física, quanto mental.

Nesse estudo, o enfoque é a saúde mental, mas utilizamos algumas vezes apenas o termo “saúde”, já que a saúde do corpo depende da saúde da mente, como preconizado no famoso trecho da sátira romana: “*Mens sana in corpore sano*”. Impossível ter mente sã e corpo são com trabalho precário.

A OMS definiu saúde, em 1946, como “um estado de completo bem-estar físico, mental e social, e não consiste apenas na ausência de doença ou de enfermidade” (WORLD HEALTH ORGANIZATION, 1946). Ainda de acordo com a OMS, saúde mental é um “estado de bem-estar no qual um indivíduo percebe suas próprias habilidades, pode lidar com os estresses cotidianos, pode trabalhar produtivamente e é capaz de contribuir para sua comunidade.” (WORLD HEALTH ORGANIZATION, 2001).

A saúde mental, quando comprometida, pode conduzir a perturbações no aparelho psíquico e culminar em males mentais, nomeados pela literatura médica como Transtornos Mentais e Comportamentais (doravante, nesse texto, chamados apenas de TMCs).

Esses transtornos estão elencados na Classificação Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde, em sua versão 10 (CID-10) na seção F. Podemos aqui mencionar brevemente os mais comuns e conhecidos no meio laboral: depressão (F32 e F33), ansiedade (F41), estresse (F43), transtorno do pânico (F41.0) etc. Temos ainda alguns transtornos intimamente associados ao trabalho elencados fora da seção F, como a Síndrome de Burnout (Z73), um transtorno de esgotamento profissional que acomete trabalhadores em situações de intenso envolvimento laboral e se manifesta por sentimentos de apatia, desânimo e falta de energia física e mental (OBREGON, 2017).

Segundo dados da OMS, os TMCs estão entre as principais causas de perdas de dias de trabalho no mundo. Os casos leves causam em média perda de quatro dias de trabalho/ano e os graves cerca de 200 dias de trabalho/ano (DEMYTTENAERE et al., 2014).

Um estudo de revisão bibliográfica (BÁRBARO et al., 2009) concluiu que transtornos mentais podem estar fortemente relacionados ao trabalho e/ou a sua ausência. Ambientes laborais inadequados, as formas como as atividades de trabalho

são organizadas, pouca valorização do trabalhador, participação insatisfatória nas decisões do trabalho, demandas laborais excessivas, baixos salários, realização de trabalho sem visibilidade, complexidade do trabalho, ausência de lazer, entre outros fatores, incluindo-se condições de trabalho indesejáveis, com múltiplos riscos ocupacionais podem propiciar transtornos mentais nos trabalhadores.

Fazendo uma ponte entre as realidades da alarmante prevalência de males mentais na sociedade moderna e a exploração do trabalhador pelo mercado, Safatle, Silva Junior e Dunker (2021) fazem uma constatação interessante. Os autores afirmam que a depressão se estabeleceu com transtorno mental predominante com a ascensão do neoliberalismo, mas destacam que o quadro contrário, a mania, e seus signos clássicos, são características desejáveis para o mercado. Disposição incansável para o trabalho, sentimento contagiante de disposição e euforia, o “pensar grande”, o “eu tudo posso” são atributos a serem cultivados pelo trabalhador moderno, difundidos e louvados por *coachs* e mentores.

Em uma dimensão conceitual mais profunda, Dejours (2015) afirma que o sofrimento patológico, produzido pelo trabalho precário, representa a anulação da liberdade. Liberdade não em um sentido metafísico, mas uma liberdade de comportamento do indivíduo, que deseja transformar a realidade conforme seu desejo próprio. Liberdade que orienta o indivíduo em direção ao prazer. O trabalho precário é, portanto, uma prisão.

#### 4.2 PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO À LUZ DA PSICODINÂMICA DO TRABALHO

A Psicodinâmica do Trabalho é uma abordagem teórica e metodológica sobre a relação Homem x Trabalho que é relativamente jovem. O esforço em compreender como o trabalho pode levar ao adoecimento é um pouco mais antigo, esforço este empreendido a partir da psicopatologia do trabalho, que procurava relacionar o trabalho às patologias mentais específicas. Pesquisadores como Le Guillant, Bègoïn, Moscovitz (*apud* DEJOURS; ABDOUCHELI, 2010) se dedicaram a esse esforço. Os resultados não foram muito expressivos – foram encontradas poucas patologias específicas, como a neurose das telefonistas – de modo que esse esforço da psicopatologia do trabalho não resultou em um quadro sólido de doenças mentais do trabalho. Muitos pesquisadores, então, concluíram que o trabalho não era danoso à saúde mental.

Porém, em fins da década de 1970, e mais expressivamente na década de 1980 – em especial a partir do lançamento do livro “Travail: usure mentale. Essai de psychopathologie du travail” (traduzido no Brasil sob o nome de “A Loucura do Trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho”, em 1987) – uma nova corrente surgiu, a partir dos estudos de Christophe Dejours, médico do trabalho, psiquiatra e psicanalista francês, que deslocou o centro de atenção da psicopatologia do trabalho, antes focado na loucura, para a normalidade.

A questão não mais era sobre quais as doenças mentais geradas pelo trabalho, e sim como o trabalhador consegue manter a sanidade mental diante de um trabalho potencialmente adoecedor (ROIK; PILATTI, 2009; SELIGMANN-SILVA, 2010), um conceito chamado pela PDT de “normalidade enigmática” (DEJOURS E ABDOUCHELI, 2010). Nasce a psicodinâmica do trabalho, e podemos dizer que ela é filha da psicopatologia do trabalho. Nesse sentido, questiona-se: “como os trabalhadores conseguem não ficar loucos, apesar das exigências do trabalho, que, pelo que sabemos são perigosas para a saúde mental?” (DEJOURS, 1999, p. 17-18).

Dejours e Abdoucheli (2010, p. 120) definem a PDT como: “análise dinâmica dos processos psíquicos mobilizados pela confrontação do sujeito com a realidade do trabalho.” O sujeito tem suas particularidades e vivências anteriores a esse encontro com sua atividade; por sua vez, a atividade de trabalho possui características fixadas anteriormente à atuação do sujeito e, geralmente, de forma independente da vontade do sujeito. Essa interação, por vezes conflituosa, tem a capacidade de modificar as duas partes envolvidas (DEJOURS; ABDOUCHELI, 2010).

Cabe aqui ressaltar uma diferença fundamental entre a PDT e sua “mãe”, a psicopatologia do trabalho. Enquanto na psicopatologia do trabalho existe uma visão causalista, que procura estabelecer uma relação entre o trabalho e a doença mental, na PDT é proposto um modelo dinâmico, que considera o conflito entre a organização do trabalho e as estratégias defensivas empregadas pelos trabalhadores (em especial, de forma coletiva), em resistência às pressões originadas por essa organização (DEJOURS; ABDOUCHELI, 2010).

A Psicodinâmica do Trabalho é utilizada como referencial teórico e/ou metodológico em quatro das dissertações rastreadas para o estado da arte dessa pesquisa: as pesquisas de Teixeira (2021), Faria (2020), Brandão (2018) e Moreira (2018). Esses trabalhos serão muito importantes para essa pesquisa, em especial os

três primeiros, por serem dissertações apresentadas em programas de mestrado profissional na área de gestão pública.

Neste ponto, é interessante conhecermos alguns conceitos introdutórios que nos ajudarão a compreender o delineamento teórico da PDT.

#### 4.2.1 Psicodinâmica do Trabalho – Conceitos Introdutórios

- **CARGA FÍSICA X CARGA MENTAL:** Em linhas bem simplificadas, a carga física do trabalho está relacionada ao esforço físico despendido em sua realização, e seu impacto no corpo. Já a carga mental residiria nas demandas mentais do trabalho e seu impacto na mente do trabalhador. No domínio da carga mental, Dejours (2010) propõe uma subdivisão, que ele chama de *carga psíquica* do trabalho.

- **CARGA PSÍQUICA** é a energia mental utilizada para a realização do trabalho. É como se o trabalho fosse uma válvula de descarga dessa energia mental. O trabalho que possibilita ao indivíduo o uso de suas aptidões psíquicas possibilita que ele canalize energia para o cumprimento de sua tarefa; a válvula está aberta, e o resultado é um trabalho satisfatório e *equilibrante*. Já o trabalho que se opõe à livre atividade psíquica fecha essa válvula. O resultado é um acúmulo de tensão, o que torna o trabalho *fatigante* (DEJOURS,2010).

Esses conceitos estão sujeitos à subjetividade de cada indivíduo. O trabalho equilibrante para um pode ser fatigante para o outro, visto que as aptidões psíquicas de cada um estão orientadas para interesses e vontades distintos.

Uma atividade acadêmica de pesquisa, como a construção de uma dissertação de mestrado como esta, pode estar em sintonia com as minhas aptidões psíquicas e me gerar prazer. Mas pode ser totalmente repulsiva para alguém cujas aptidões psíquicas estão voltadas para algo mais prático e tangível, como a construção de uma casa, mesmo que esse indivíduo tenha repertório e conhecimento de engenharia civil, por exemplo, para construir um trabalho acadêmico.

Dejours (2015) nos mostra um caso clássico dessa subjetividade ao falar da aviação de caça, um trabalho repleto de pressões físicas e psíquicas, e de perigos.

Para a maioria das pessoas, experienciar essas pressões e riscos seria um fardo pesado demais para suportar; de fato, alguns que se candidatam a esse tipo de ocupação não resistem nem ao treinamento, e são logo desqualificados. As exigências da profissão não se encontram na população em geral: agressividade, desafio permanente ao risco, auto-segurança, uma coragem fora do comum, rigor e disciplina, frieza, ambição e espírito de rivalidade para se destacar entre seus pares, e uma capacidade de sentir prazer face ao perigo e circunstâncias comumente desagradáveis.

Além de tudo isso, se qualquer dessas aptidões enfraquecer ao longo de sua jornada profissional, o resultado é o desastre e a morte. Para os pilotos de caça, esse é um trabalho equilibrante; qualquer trabalho menos desafiador para esses indivíduos poderia ser completamente entediante e nocivo à sua saúde mental.

Temos, então, uma diferença notável entre carga física e carga psíquica. No domínio da carga física, o perigoso é a demanda excessiva de aptidões fisiológicas, capazes de gerar fadiga física, lesões e outros danos. No domínio da carga psíquica, ocorre o inverso; o perigo reside no subemprego de aptidões psíquicas, ligadas à criatividade, inventividade e inteligência, resultando em uma retenção de energia, provocando tensão, fadiga e, posteriormente, doenças (DEJOURS; ABDOUCHELI, 2010).

O conflito que se estabelece entre homem e trabalho, no qual o último se opõe à vontade e livre atuação psíquica do primeiro, para Dejours (2015), está com suas raízes fincadas na organização do trabalho.

#### 4.2.2 Organização do Trabalho

A organização do trabalho é o modo como a relação entre trabalho prescrito e trabalho real é dinamizada (MATTOS; SCHLINDWEIN, 2015; ROIK; PILATTI, 2009). Os conceitos de trabalho prescrito e trabalho real foram emprestados da Ergonomia, e merecem aqui uma breve definição. Trabalho prescrito é o trabalho determinado a partir de normas, regulamentos, manuais e outros documentos, que pode ser uma lista de atribuições, um manual de procedimentos, um checklist de manutenção. Trabalho real é o trabalho que é realmente realizado no dia a dia (ROIK; PILATTI, 2009). Este pode, por vezes, fugir do alcance das prescrições, precisando ser flexibilizado para o cumprimento da tarefa.

Uma organização de trabalho rígida impede o trabalhador de buscar soluções através de sua criatividade e inteligência, o acorrentando aos documentos e normas formulados para o trabalho. Uma organização de trabalho flexível permite que o trabalhador adapte o trabalho prescrito à realidade do dia a dia de sua função. Permite que ele tome decisões baseadas em sua experiência, que ele adapte suas tarefas ao seu melhor modo operativo (DEJOURS; ABDOUCHELI; JAYET, 2010; DEJOURS, 2015).

Para além dessa delimitação conceitual de organização do trabalho, há uma delimitação dimensional dessa organização, designada por Dejours (2015, p. 29): “a divisão do trabalho, o conteúdo da tarefa (na medida em que ele dela deriva), o sistema hierárquico, as modalidades de comando, as relações de poder, as questões de responsabilidade etc.”

Por um lado, há a divisão do trabalho (divisão de tarefas entre os trabalhadores, repartição, cadências, modo operatório prescrito); e, por outro lado, há a divisão de homens (repartição de responsabilidades, hierarquia, comando, controle). Enquanto a divisão das tarefas e o modo operatório estão ligados ao interesse e ao sentido do trabalho para o sujeito, a divisão de homens está relacionada às relações interpessoais, evocando sentimentos diversos (amor, ódio, amizade, solidariedade, confiança, desconfiança, simpatia, antipatia etc.) (DEJOURS; ABDOUCHELI; JAYET, 2010; DEJOURS, 2015).

A segunda divisão tem uma grande importância, a ponto de a construção social do trabalho ser levada em conta, primariamente, em uma análise da organização de trabalho, aproximando a teoria da PDT do ponto de vista sociológico do trabalho (DEJOURS; ABDOUCHELI, 2010).

Para Dejours (2015), a organização de trabalho flexível faz com que o trabalhador tenha o prazer de realizar seu trabalho de maneira livre, atentando às normas e regulamentos, mas usando seus conhecimentos e autonomia para preencher as lacunas do trabalho prescrito. Isso gera prazer ao passo que essa liberdade gera eficiência, eficácia, efetividade e, principalmente, reconhecimento. Já uma organização de trabalho rígida impede o trabalhador de realizar seu trabalho de acordo com sua vontade, de usar seus conhecimentos para resolver as situações imprevistas normais do dia a dia, subempregando sua expertise. Essa "prisão" o conduz ao sofrimento psíquico (DEJOURS, 2015; DEJOURS; ABDOUCHELI; JAYET, 2010).

A questão da organização do trabalho foi analisada em várias dissertações rastreadas para essa pesquisa. Teixeira (2021) em seu estudo sobre gestores TAEs, identificou variáveis como ritmo e controle do trabalho como críticas, e essas variáveis estão atreladas à organização do trabalho. Faria (2020) fala, de forma geral, sobre a limitação no poder de agir – ou "amputação do poder de agir", conforme descrito por Mota, 2018 –, uma característica ligada a uma organização rígida do trabalho, que “amarra” o trabalho dos TAEs como um todo, e que Brandão (2018) e Mota (2018) verificam nos resultados de sua pesquisa. Nos resultados do estudo de Faria (2020), sobre a instituição pesquisada, o autor verifica a necessidade de ações voltadas para melhorar aspectos da organização de trabalho, como dimensionamento de tarefas, flexibilidade e capacitação gerencial.

#### 4.2.3 Sofrimento, seus destinos e estratégias de defesa

Para Dejours (1987) uma primeira concepção de sofrimento seria a condição que separa a doença da saúde. Uma segunda concepção, mais elaborada, seria a condição que se estabelece tão logo se torne impossível ao trabalhador a invenção e a adaptação em seu trabalho, tanto para torná-lo mais efetivo frente as demandas reais que surgem no dia a dia como para torná-lo mais condizente às suas vontades e aspirações (ou ao seu desejo); a rigidez extrema da organização do trabalho se torna uma amarra à liberdade do trabalhador (DEJOURS, 1987).

Temos, então, que o objeto de estudo da psicodinâmica do trabalho é o sofrimento no trabalho. Um bom número de pesquisas, nos últimos anos, traz esse fator à tona. São apontados, como fontes de sofrimento: conflitos interpessoais (TEIXEIRA, 2021; FARIA, 2020; MOREIRA, 2018); esgotamento profissional (TEIXEIRA, 2021); falta de reconhecimento (TEIXEIRA, 2021; MOREIRA, 2018); surgimento de imprevistos (TEIXEIRA, 2021); pressão (TEIXEIRA, 2021); sobrecarga (TEIXEIRA, 2021; FARIA, 2020; BRANDÃO, 2018; MOREIRA, 2018); competitividade (FARIA, 2020; MOREIRA, 2018); falhas na comunicação organizacional (FARIA, 2020); desvios de função (FARIA, 2020); medo (FARIA, 2020); insegurança (FARIA, 2020); falta de participação na gestão (FARIA, 2020); falta de autonomia (FARIA, 2020; MOTA, 2018; BRANDÃO, 2018); fragilidades coletivas (MOTA, 2018); influências políticas (BRANDÃO, 2018); interdependência das tarefas (BRANDÃO, 2018); significado da tarefa (BRANDÃO, 2018; MOREIRA, 2018); uso distorcido das

tecnologias de informação e comunicação (BRANDÃO, 2018); invisibilidade (MOREIRA, 2018); condutas gerencialistas (BRANDÃO, 2018; MOREIRA, 2018); e assédio moral (MOREIRA, 2018).

O sofrimento ocasionado pelo trabalho é compatível com a normalidade e com o equilíbrio psíquico, mas demanda uma série de procedimentos de regulação. Trata-se da vivência subjetiva intermediária entre a descompensação e o bem-estar mental. O sofrimento implica em um "cabo de guerra" entre o sujeito e as forças ligadas à organização do trabalho que o empurram em direção à doença mental (DEJOURS; ABDOUCHELI, 2010).

Ocorre que, apesar desse "cabo de guerra" permanecer equilibrado para alguns indivíduos e/ou para o coletivo de trabalhadores, outros indivíduos podem ser jogados para o "lamaçal" do transtorno mental.

Para lutar contra o sofrimento imposto pela organização rígida do trabalho e manter a normalidade, os trabalhadores precisam lançar mão de mecanismos regulatórios, que a PDT nomeia como estratégias defensivas. Essas estratégias podem ser criadas individual ou coletivamente. Diferentes categorias profissionais criam diferentes estratégias defensivas, que atuam como "regras de combate" do coletivo, que as sustentam e legitimam (MENDES, 2007; ROIK; PILATTI, 2009).

Essas estratégias defensivas podem ser de três tipos: defesas de proteção, de adaptação e exploração. As defesas de proteção são formas de pensar, de agir e de sentir, utilizadas pelos trabalhadores, para compensar as vivências de sofrimento e suportá-las. O trabalhador se aliena do sofrimento, não fazendo nada para mudar a organização do trabalho. Ele simplesmente aceita as coisas do jeito como elas estão. O grande problema é que essa defesa pode perder força, ao passo que o contexto de trabalho se torna mais precário, conduzindo o trabalhador, pouco a pouco, ao adoecimento.

As defesas de adaptação e exploração consistem na negação do sofrimento e na submissão do desejo do trabalhador ao desejo da produção. Os trabalhadores, muitas vezes de forma inconsciente, passam a perseguir a excelência sem que isso seja o seu desejo, com o fim de "agradar o patrão". Elas podem se esgotar ainda mais rapidamente do que as defesas de proteção, uma vez que exigem um esforço físico e psíquico que está além do desejo e da capacidade do trabalhador (MENDES, 2007; ROIK; PILATTI, 2009).

As estratégias de enfrentamento ao sofrimento psíquico foram estudadas por Faria (2020), Brandão (2018) e Moreira (2018). Faria (2020) aponta as atividades físicas, meditação, tratamento médico/terapêutico, como práticas importantes para o equilíbrio mental dos servidores em seu lócus de pesquisa. Brandão (2018) e Moreira (2018) falam da mobilização subjetiva e seus elementos (como o reconhecimento, a cooperação, o espaço de discussão; a inteligência prática) e seu poder em transformar e adaptar o trabalho, tornando-o fonte de prazer. O convívio com os colegas, a realização de atividades dentro do campo de formação, o atendimento às pessoas e demandas foram apontadas por Moreira (2018), como fatores ligados ao prazer no trabalho dos TAEs. Ele também identifica, em seu estudo, as ideologias defensivas clássicas encontradas na literatura da PDT, como negação, caracterizada pela presença da desconfiança, de individualismo, de isolamento e de banalização das dificuldades da organização do trabalho, racionalização das condições deletérias do trabalho, estratégia de adaptação e a resignação.

Não bastassem os efeitos nefastos do sofrimento psíquico aos trabalhadores, esse sofrimento é muitas vezes explorado pelas organizações em prol da produtividade. Um fenômeno observado por Dejours (2015) e outros pesquisadores (DEJOURS; ABDOUCHELI, 2010; MENDES, 2007) é o da auto-aceleração, que faz com que os trabalhadores, face aos aborrecimentos de sua ocupação, acelerem a cadência de trabalho para encurtar estes aborrecimentos. Impedidos de canalizar a energia tensional acumulada por esses aborrecimentos, se reprimem e agridem a si mesmos ao executar uma tarefa penosa, repetitiva e desprovida de sentido (DEJOURS; ABDOUCHELI, 2010; DEJOURS, 2015).

Dejours (2015) cita um exemplo dessa exploração no caso do trabalho de telefonistas francesas. Quanto mais nervosas elas ficam, diante de frustrações e provocações de sua atividade, mais agressivas elas se tornam. Impossibilitadas de canalizar essa agressividade (visto que são proibidas de responder agressivamente, proibidas de desligar, proibidas de irritar o cliente, fazendo-o esperar indefinidamente), a solução é acelerar a comunicação para que o cliente desligue o mais depressa possível.

Ou seja, trabalhar mais depressa. Isso significa, para a empresa, aumento de produtividade. Chegou-se à triste constatação de que as telefonistas mais nervosas eram as mais produtivas (DEJOURS; ABDOUCHELI, 2010; DEJOURS, 2015). A

agressividade represada, que não podia ser direcionada ao seu causador, era transformada em impulsão para o trabalho (DUNKER et al., 2021).

Dejours nos traz de volta ao conceito de estratégias defensivas ao explicar: “o que é explorado pela organização do trabalho não é o sofrimento em si mesmo, mas principalmente os mecanismos de defesa utilizados contra esse sofrimento.” (DEJOURS, 2015, p. 135).

Dunker et al. (2021) faz uma relação entre esse quadro explorado por Dejours (2015) e a realidade atual do mercado de trabalho. Condições precárias de trabalho, como excesso de tarefas e atribuições, metas inexecutáveis, visando extrair o máximo de esforços do trabalhador, políticas de competição entre equipes, sistemas de bonificação predatórios, tudo isso gera valor para as empresas, à custa do esgotamento psíquico de seus trabalhadores. Sem falar das relações de trabalho precarizadas, já discutidas neste trabalho, nas quais termos como “colaborador”, “empreendedor”, “associado” são eufemismos de vínculos cada vez mais afrouxados e precarizados.

Temos então, de um lado, trabalhadores tendo suas energias sugadas pelo mercado e, em contrapartida, o mercado transformando esse sofrimento em valor para o capital. Uma série de patologias nascem dessa precarização, principalmente transtornos psicossomáticos (distúrbios físicos, orgânicos, provocados por causas psíquicas): fadiga crônica, alexitimia (incapacidade de verbalizar desconfortos emocionais); anestesia (indiferença, apatia); anedonia (inabilidade de sentir prazer nas coisas); e empobrecimento psíquico (DUNKER et al., 2021).

No entanto, o trabalho não é apenas fonte de sofrimento. A partir do momento em que a organização do trabalho permite ao indivíduo e ao coletivo de trabalhadores o exercício da inteligência prática, a cooperação e lhe concede espaço público de fala, surgem as vivências de prazer. A inteligência prática refere-se à ruptura com regras e normas, a transgressão do trabalho prescrito através da inteligência, que permitem o desenvolvimento de mecanismos mais eficazes que a própria organização do trabalho. A cooperação encontra-se em ação quando o desempenho coletivo é maior que a soma dos esforços individuais, e pressupõe que exista reconhecimento e valorização. O espaço público de fala permite aos trabalhadores a sua livre expressão e legitima a inteligência prática, e é construído por eles (MENDES, 2007; ROIK; PILATTI, 2009).

As vivências de prazer são trazidas à tona por alguns estudos. As fontes de prazer e satisfação no trabalho, elencadas pelos estudos são: relacionamento com colegas de trabalho (TEIXEIRA, 2021; MOREIRA, 2018); realização profissional (TEIXEIRA, 2021; MOREIRA, 2018); utilidade social (TEIXEIRA, 2021; MOREIRA, 2018); mobilização subjetiva (BRANDÃO, 2018; MOREIRA, 2018); reconhecimento no trabalho (TEIXEIRA, 2021; BRANDÃO, 2018); resolução de problemas (TEIXEIRA, 2021); autonomia, diminuição de influências externas na execução do trabalho (BRANDÃO, 2018). Medeiros (2018) ainda fala sobre atividades extramuros como promotoras de bem-estar, que acaba se refletindo no trabalho, como vida social, atividades físicas e religiosas e lazer.

Desta forma, a psicodinâmica do trabalho não é um mero esforço teórico-científico para investigar o sofrimento oriundo do trabalho. Ela busca, sobretudo, a promoção da saúde do trabalhador. Alcança-se esse objetivo através de uma intervenção na organização do trabalho. “Permite aos sujeitos subverter o sofrimento, transformando-o em sentido, em inteligibilidade e em ação, o que não significa anular o sentimento, mas transformá-lo no prazer da reapropriação do vivido pela ação.” (MENDES, 2007, p. 43).

#### 4.2.4 Estilos de Gestão

Uma dimensão da organização do trabalho enfatizada por Facas (2013, 2021) é a gestão. Para o autor, os estilos de gestão que podem ser encontrados nas organizações moldam o comportamento da organização, que por sua vez podem subjugar os padrões individuais de seus trabalhadores, que passam a ter um funcionamento modelado pela organização. Esses estilos de gestão são preditores das vivências de trabalho que os indivíduos terão – sejam elas de sofrimento ou de prazer (FACAS, 2013, 2021).

Facas (2013) divide os estilos de gestão em quatro grupos: individualista, normativo, coletivista e realizador. O estilo individualista se caracteriza por comportamentos voltados para o próprio bem-estar. As relações socioprofissionais se focam nos egos individuais. A gestão individualista move seus colaboradores a pensar primeiro na empresa, e depois em si mesmos. O estilo normativo é focado no controle e nas regras, valorizando a hierarquia e uma organização do trabalho pouco flexível.

Investe pouco na atenção aos colaboradores, o que prejudica a criação de laços afetivos entre os indivíduos e entre eles e a organização.

Em contrapartida, os estilos coletivista e realizador caminham na direção oposta aos anteriores. A gestão coletivista move as relações socioprofissionais em direção ao grupo, estimulando a lealdade e o comprometimento à empresa. Preza pela união e pela coesão. Já o estilo realizador estimula a produtividade e o empreendedorismo interno. Prima pela competência e pela realização. Favorece o bem-estar dos colaboradores e a conexão entre eles.

Com base nessa caracterização dos estilos de gestão, percebemos que os estilos coletivista e realizador favorecem um clima organizacional mais saudável, possibilitando vivências de prazer, ou ao menos possibilitando a subversão do sofrimento em prazer, por flexibilizarem a organização do trabalho. Já os estilos individualista e normativo, por fazerem o inverso, enrijecendo a organização do trabalho, retira dos indivíduos os mecanismos de subversão do sofrimento.

#### 4.2.5 Riscos Psicossociais

Antes de conceituarmos riscos psicossociais, cabe agora trazer a definição de saúde de acordo com Dejours (1986, p. 11): “Diríamos que a saúde para cada homem, mulher ou criança é ter meios de traçar um caminho pessoal e original, em direção ao bem-estar físico, psíquico e social. A saúde, portanto, é possuir esses meios.”

Dejours elenca três dimensões de bem-estar: o físico (relacionado ao nosso corpo), o psíquico (relacionado à nossa mente e emoções) e o social (relacionado à nossa interação com outras pessoas). Saúde, para Dejours, é ter os meios para alcançar todas essas dimensões de bem-estar.

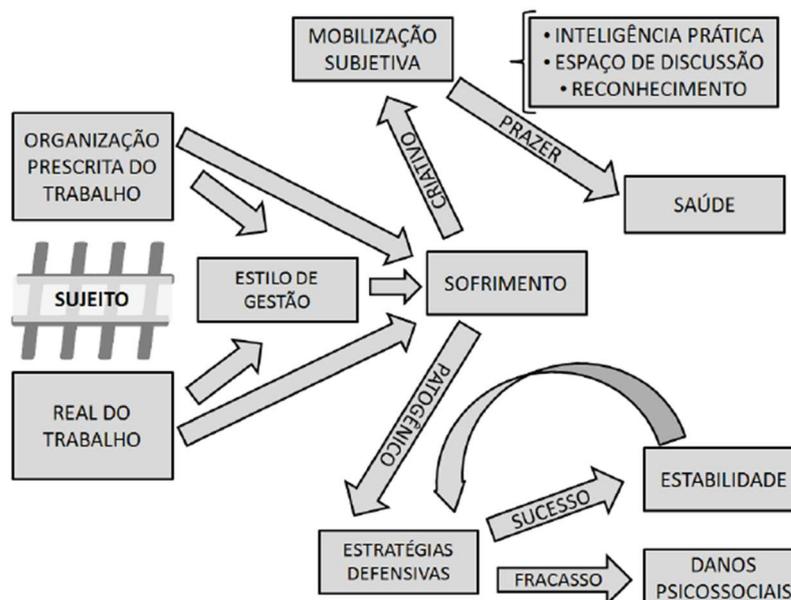
Quando essas dimensões são postas em xeque, nossa saúde está em risco. E, como já vimos, o trabalho é uma dimensão de nossa vida que pode colocar em risco a nossa saúde. Para Facas (2013), os riscos psicossociais se originam dos efeitos da organização do trabalho sobre a saúde do trabalhador, provocando adoecimento e comprometendo a qualidade do trabalho.

Para analisar os riscos psicossociais no trabalho, entende-se que o ponto de partida é analisar a organização do trabalho. A rigidez ou flexibilidade dela será explicitada no contexto de trabalho e nos estilos de gestão que, por sua vez,

influenciarão as vivências no trabalho, e culminarão na presença, em maior ou menor grau, de danos psicossociais – danos esses refletidos nas mesmas dimensões de saúde elencadas por Dejours: físicos, psíquicos e sociais (FACAS, 2013).

Facas (2013) propõe um modelo de investigação dos riscos psicossociais representado graficamente pela figura 4, que resume bem tudo o que foi explanado até aqui. Em linhas gerais, o sujeito se encontra no meio do fogo cruzado entre a organização do trabalho prescrita e o trabalho real. Estas duas dimensões formam a Organização do Trabalho, que influenciam diretamente o estilo de gestão que, por sua vez, conduzem ao sofrimento. Esse sofrimento pode ser subvertido em prazer, ao encontrar espaço para a mobilização subjetiva, resultando em saúde e bem-estar; ou pode se transformar em sofrimento patológico. As estratégias defensivas vão oferecer resistência a esse processo de adoecimento. Tendo sucesso, essas estratégias conduzem o trabalhador à estabilidade; fracassando, culminam em danos, consolidando o adoecimento.

Figura 4 - Modelo teórico de investigação dos riscos psicossociais



**Fonte:** Facas (2013).

Explanada a teoria de base desta pesquisa, a saber, a PDT, continuaremos a dissertar sobre a realidade de precarização do trabalho, agora em um universo onde, para muitos na sociedade brasileira, só existem privilégios e regalias: o serviço público.

### 4.3 PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO NO SERVIÇO PÚBLICO BRASILEIRO

As transformações no mundo do trabalho afetaram o serviço público. A crise do modelo de acumulação fordista<sup>4</sup> e a ascensão do neoliberalismo<sup>5</sup> tornaram o fundo público incapaz de continuar sustentando o capital. A solução apontada é a retirada do Estado da economia, com a diminuição de gastos públicos e de investimentos em políticas sociais (CHAVES, 2010). Surge, então, a pressão para diminuição do Estado, que deveria seguir a lógica mercadológica de flexibilização (a lógica da “fábrica magra” toyotista<sup>6</sup>).

No Brasil, a reforma do Estado brasileiro, conduzida na década de 1990, no governo Fernando Henrique Cardoso (FHC), a partir da criação do Ministério da Administração e Reforma do Estado (MARE), começa a trazer essa mudança para o serviço público brasileiro, há muito considerado ineficiente e oneroso. Seu modelo burocrático de gestão, tido como lento, rígido e centralizador, passa, a partir deste marco, a ser substituído pelo gerencialismo, que promete flexibilidade, eficiência, agilidade e redução de custos.

Uma proposição central desta reforma foi manter, sob controle estatal, apenas as atividades consideradas exclusivas do Estado. Os serviços não-exclusivos, que incluem, na concepção do plano, educação, saúde, cultura e pesquisa científica, poderiam passar gradativamente ao controle do mercado, seja através de

---

<sup>4</sup> Fordismo: Modelo de produção industrial originário dos Estados Unidos, criado por Henry Ford, caracterizado pela produção em massa de bens e produtos, com produtividade alta e tempo de produção baixo, um modelo revolucionário à época. Marcado pela padronização da produção, linha de montagem, divisão rígida de tarefas e barateamento dos bens de consumo, o modelo de acumulação fordista impulsionou o capitalismo e foi bem-sucedido por décadas. Caiu em declínio devido à grande acumulação de estoques e superprodução, em um ponto onde a demanda não permaneceu alinhada à oferta, gerando crises econômicas, como a crise de 1929 (MATIAS, 2023).

<sup>5</sup> Neoliberalismo: Doutrina socioeconômica que prega a separação entre Estado e Mercado, com intervenção mínima do Estado sobre a economia, partindo da premissa de que um Estado forte é oneroso e limita as ações do mercado, a "liberdade econômica". O neoliberalismo defende o desaparecimento do Estado através de privatizações, a desregulamentação da força de trabalho e flexibilização do processo produtivo, alinhando-se ao modelo de produção e acumulação toyotista (PENA, 2023).

<sup>6</sup> Toyotismo: Modelo de produção industrial originário do Japão, criado pelo engenheiro Taiichi Ohno e implementado na montadora de veículos Toyota. Caracteriza-se pela flexibilização da produção, adoção do sistema just-in-time de produção sob demanda, mão de obra multifuncional e altamente qualificada e redução ou ausência de estoques. Essa flexibilidade acaba por se refletir nas relações de trabalho, com redução de postos de trabalho e consequente aumento do desemprego, afrouxamento dos vínculos e direitos trabalhistas e terceirização de serviços (GUITARRARA, 2023).

privatizações ou de arranjos diversos entre Estado e mercado. Bresser-Pereira, ministro do MARE e criador desse plano de reforma, chama esses arranjos de “organizações sociais” (BRESSER-PEREIRA, 2000). Organizações públicas não-estatais, Organizações da Sociedade Civil de Interesse Público (OSCIPs) e agências públicas instrumentalizam isso.

Essa participação do mercado trouxe consigo a lógica mercantil para setores que deveriam atender interesses públicos. E mesmo nas instituições mantidas sob controle estatal, princípios do mercado, como eficiência, produtividade, performance, competência, desempenho, qualidade total, entre outros passam a fazer parte do dia a dia (RIBEIRO; MANCIBO, 2013). Será que essa filosofia funciona no serviço público?

Siqueira e Mendes (2009) apontam características desejáveis no modelo gerencial, que podem trazer melhoria de serviços e de funcionamento das organizações públicas. No entanto, apontam também para o risco de uma adaptação forçada dessa filosofia, haja vista as características divergentes entre o setor público e o privado. Eles alertam para o impacto negativo dessa mudança na subjetividade dos servidores públicos e nas relações de trabalho. Ao analisar alguns modelos gerenciais que vêm sendo introduzidos no serviço público brasileiro, os autores fazem a seguinte constatação:

Percebe-se que o discurso hegemônico em gestão de pessoas atrai de modo incisivo as mais diversas modalidades de controle, de vigilância, de obsessão por resultados e por produtividade, entre tantos outros elementos gerenciais que preparam o indivíduo para ser cada vez mais peça dócil no processo produtivo (SIQUEIRA; MENDES, 2009, p. 246).

Um exemplo de como essas tecnologias gerenciais precarizam o trabalho no serviço público é o que foi estudado por Mattos e Schlindwein (2015) em uma instituição pública na Amazônia. Observaram-se efeitos desestabilizadores na subjetividade e na saúde psíquica dos servidores, após a implantação de uma ferramenta de gestão baseada na excelência, na produtividade e no desempenho (*Balanced Scorecard* – BSC). Esta ferramenta introduziu avanço tecnológico à instituição, por outro lado, teve um efeito limitador na autonomia dos servidores e no reconhecimento de seu trabalho, tornando-se fonte de mal-estar, sofrimento e adoecimento.

Outros fatores contribuem para amplificar a precarização no serviço público. A falta de pessoal impacta diretamente na baixa qualidade dos serviços públicos. A quantidade de emprego público no Brasil não acompanhou a expansão dos serviços públicos vivenciada nas últimas décadas (TESSARINI; SALTORATO; SIGAHI; FONTES; VIEIRA, 2020).

Isso obviamente gera intensificação do trabalho. Dificuldades Orçamentárias se refletem em condições precárias de trabalho, gerando riscos e desmotivação para servidores e usuários (TESSARINI, SALTORATO, SIGAHI, FONTES; VIEIRA, 2020). A estigmatização do servidor público, tachado de ineficiente, lento, preguiçoso, descomprometido e corrupto, age como forte fator de desmotivação e erosão da construção de sentido no trabalho dos servidores públicos (RIBEIRO; MANCEBO, 2013). Por fim, a falta de reconhecimento acarreta um sofrimento muito perigoso para a saúde mental, prejudicando mais uma vez a construção de sentido no trabalho (DEJOURS, 1999; ANTUNES, 2003).

No campo da educação, a literatura tem evidenciado os impactos dessa precarização do trabalho no fazer docente. Temas como produtivismo acadêmico, intensificação laboral, sofrimento e adoecimento psíquico são recorrentes, com foco na categoria docente, que executa as atividades-fim das instituições de ensino. Mas, a literatura sobre os executores de suas atividades-meio, os servidores técnico-administrativos em educação, ainda é escassa, comparativamente (TESSARINI JÚNIOR; SALTORATO, 2020). Portanto, o enfoque desse trabalho é essa categoria, ainda tão marginalizada nas instituições públicas de ensino superior no Brasil.

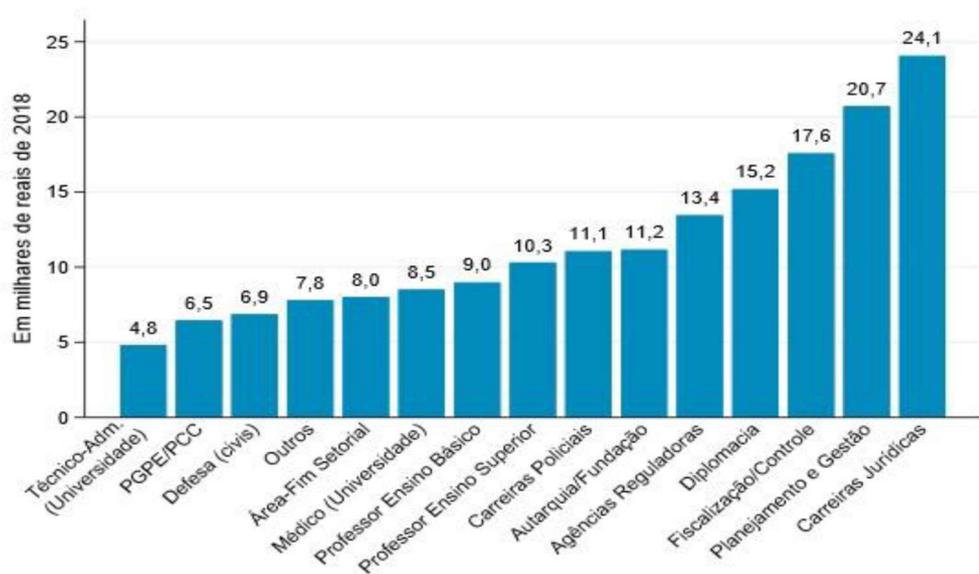
#### 4.3.1 A saga dos TAES das IFES: trabalho demais, condições de menos

Os TAEs são parte de uma carreira numerosa, de um dos maiores ministérios brasileiros, o da Educação. A precarização do trabalho desses servidores assume faces bem específicas, não menos grotescas que as encaradas pelos demais servidores públicos.

Em primeiro lugar, os TAEs são considerados servidores de baixo escalão, com remuneração e prestígio bem menores do que servidores do judiciário e do legislativo, e até mesmo do executivo (Ver figura 5). E, dentro das IFEs, são tidos como uma categoria secundária, abaixo dos docentes. O fato de realizarem atividades-meio e os docentes, as atividades-fim, o desconhecimento dos docentes

em relação às atribuições e trabalho dos TAEs, desnecessárias discussões sobre “quem trabalha mais”, tudo isso cria um abismo preconceituoso entre as duas classes, e uma relação distorcida de subordinação dos TAEs frente aos docentes, muitas vezes alimentada por um equivocado complexo de inferioridade observado em alguns TAEs. Isso, infelizmente, está enraizado na cultura organizacional das IFES (TESSARINI JÚNIOR; SALTORATO, 2020).

Figura 5 - Remuneração bruta inicial dos servidores por grupo de carreiras em 2018



Fonte: SIAPE – governo federal.

**Fonte:** Apria (2021) com base em dados do SIAPE (2018).

Essa relação estremecida se manifesta tanto de forma velada como de forma explícita. Tessarini Júnior e Saltorato (2020) denunciam situações, em uma instituição federal de ensino, comparáveis a um *apartheid* institucional: reuniões onde docentes sentam-se de um lado e TAEs do outro, mesas separadas na cozinha da instituição, TAEs que se tornam docentes e são vistos como “docentes com alma de técnicos” por serem mais gentis e empáticos.

Para além de uma situação de divisão entre docentes e TAEs, Mota (2018) observa também uma fragilização e fragmentação interna no coletivo dos servidores TAE, em sua pesquisa em um instituto federal nordestino.

A crença na segurança (tanto de trabalho como de renda) leva muitos a escolherem essa carreira. Mesmo com salários baixos em comparação a outras categorias dentro do serviço público, a carreira de TAE ainda é atraente, levando em conta os salários praticados pelo mercado. Mas o maior atrativo é a estabilidade; a perspectiva de um vínculo duradouro, a impossibilidade de sofrer demissão arbitrária. Mas, como no capitalismo não há espaço para esses níveis de segurança, os TAEs têm visto sua tranquilidade ser ameaçada.

A falta de uma política de reajuste salarial regular, ao contrário do que ocorre para o salário-mínimo e para os salários no mercado de trabalho em geral, bem como no setor privado da educação superior, traz insegurança de renda para os servidores da educação. Os reajustes só ocorrem sob manifestação do setor através de suas representações sindicais, muitas vezes sob forma de greves que, em alguns casos, ultrapassaram a marca dos 100 dias, resultando em óbvios prejuízos para as atividades de ensino, pesquisa e extensão (SGUISSARDI; SILVA JÚNIOR, 2018). A falta desta política vem gerando uma redução no poder aquisitivo de docentes e TAEs.

O congelamento salarial já é uma realidade: o último reajuste salarial se deu no governo Temer, no início de 2017. A inflação crescente, que corrói o poder aquisitivo do trabalhador brasileiro, não poupa o bolso dos TAEs. Some-se a isso preocupações relacionadas a mudanças previdenciárias, possibilidade de redução de jornada com redução salarial, à institucionalização de uma carreira única para todo o serviço federal (o que enfraqueceria ainda mais a carreira TAE), o aumento da terceirização, a extinção de cargos, tudo isso paira no horizonte dos TAEs, gerando medo, angústia e impotência (TESSARINI; SALTORATO, 2020).

Podemos incluir, nesse enredo de inseguranças, o ataque ao instituto da estabilidade, promovido pela proposta de reforma administrativa, que retiraria essa segurança dos novos servidores e facilitaria a demissão de servidores estáveis (SECCHI et al., 2021). Dessa forma, insegurança de trabalho e insegurança de renda atingem em cheio os TAEs.

As restrições orçamentárias provocam danos mais visíveis, afetando toda a estrutura das IFES, resultando, entre outras coisas, em condições precárias de trabalho, o que preenche a dimensão de insegurança de segurança e de saúde. Ávila (2020) traz, em sua discussão, a relação entre o adoecimento mental e a expressiva

redução dos investimentos públicos na educação, que, por consequência, impacta negativamente as condições de trabalho desses servidores.

A falta de servidores resulta em intensificação do trabalho e a necessidade de assumir tarefas que não fazem parte das atribuições originais, causando insatisfação, sofrimento e comprometimento à saúde física e mental. Essa realidade, observada por Tessarini Júnior e Saltorato (2020), em uma instituição federal de ensino de São Paulo, se reproduz pelas IFES Brasil afora, se traduzindo em insegurança de emprego.

A filosofia gerencialista e a lógica do mercado também produzem frutos podres no contexto de trabalho dos TAES. Brandão (2018) ao fazer uma relação dialética entre a organização do trabalho dos TAEs de uma instituição nordestina e as características do capitalismo contemporâneo, aborda o gerencialismo como condição precarizante, uma vez que orienta a gestão mais para as tarefas e menos para as pessoas. A adoção de estratégias de gestão cada vez mais próximas do que é visto nas empresas privadas incitam a solidão do trabalhador e práticas de assédio moral (CARLOTO, 2019).

A terceirização cada vez mais frequente das atividades-meio e a extinção de cargos, além de resultarem em intensificação do trabalho (CARLOTO, 2019), condição já citada anteriormente, também é um fantasma que paira sobre a classe, uma vez que, estando o instituto da estabilidade em cheque, o que garante que servidores estáveis não sejam substituídos por trabalhadores terceirizados, no futuro?

Com relação aos sentidos do trabalho, os TAEs vivenciam um misto de orgulho e subutilização. Orgulho por contribuir, ainda que de forma indireta, para o cumprimento de uma função social tão importante, a educação, o que potencializa o sentimento de pertencimento e engajamento no trabalho (TESSARINI; SALTORATO, 2020; COUTINHO et al., 2011; FARIA et al., 2017).

Em contrapartida, muitos TAEs experimentam a decepção da subutilização, executando tarefas pouco desafiadoras, repetitivas e aquém de sua formação. Tessarini Júnior e Saltorato (2020) apontam para o plano de carreira dos TAEs como uma das causas dessa realidade, por incentivarem, financeiramente, a qualificação dos servidores, mas não estabelecerem mecanismos para que essas novas competências sejam utilizadas nas instituições. Isso resulta, por exemplo, em servidores de nível médio, com titulação de mestre, continuando a executar as

mesmas tarefas que um colega com a titulação mínima. Ainda que o aumento salarial proporcionado pela titulação seja um componente interessante, a subutilização desses conhecimentos preenche a dimensão de insegurança de reprodução de experiência.

Temos também a questão da insegurança de representação. Tessarini Júnior e Saltorato (2020) identificaram, no âmbito da instituição analisada em seu estudo, um sentimento de desamparo nos TAEs, em relação à representação sindical. O que se ouviu de vários TAEs da instituição é que o sindicato “não briga muito pela gente”. Os autores destacam uma fala de Ricardo Antunes, sobre um dos principais desafios do sindicalismo, frente às transformações do capital e da classe trabalhadora, que é justamente resgatar o sentido de pertencimento de classe, ação necessária para o fortalecimento da mobilização coletiva, no mundo do trabalho.

De acordo com Kalleberg (2009), a insegurança de representação pode ser vista como uma causa dos outros tipos de precariedade, uma vez que trabalhadores capazes de exercer representação e que se sentem bem representados tendem a ter menos insegurança, em outras dimensões.

Constatamos, então, que a carreira dos TAEs está sofrendo em praticamente todas as dimensões de precariedade elencadas pela OIT e apresentadas anteriormente.

#### 4.3.2 Como fica a saúde mental e a qualidade de vida dos TAEs?

Neste tópico, apresentaremos algumas pesquisas, realizadas em diferentes IFES brasileiras, que evidenciam os impactos do trabalho precário na saúde, sobretudo na saúde mental, dos TAEs.

Em estudo realizado no Instituto Federal do Ceará (IFCE), a respeito da percepção dos TAEs daquela instituição quanto à qualidade de vida no trabalho, foi apontada uma insatisfação crítica em relação aos aspectos gerais de saúde. As queixas apontadas foram as seguintes: dores específicas, dificuldades para dormir, cansaço frequente, apresentação frequente de sentimentos negativos como mau humor, desespero, ansiedade e depressão, e dificuldades de concentração.

Não é de se espantar então que as condições de trabalho apontadas por esses servidores sejam precárias: volume de trabalho excessivo, distribuição desigual do trabalho, assédio moral, baixa remuneração, falta de meritocracia, processos de

trabalho ineficientes, estresse, riscos ambientais e ergonômicos, entre outros (GARCIA, 2017; ÁVILA, 2020). O estresse patológico, que pode se manifestar de inúmeras formas no organismo, é desencadeado por agentes estressores que, neste caso, são as condições precárias de trabalho.

O sofrimento decorre de inadequadas condições de trabalho (questões físicas e ergonômicas), sobrecarga de trabalho, burocracia, forma autoritária de gestão, comunicação unilateral, falta de reconhecimento e rotina sem desafios (LELES; AMARAL, 2018).

Outra pesquisa, realizada em uma IFES do sul do país (CARLOTO, 2019), indicou que, no ano de 2018, cerca de 18,9% dos seus servidores se afastaram do trabalho por motivo de saúde. Do total de afastamentos, 17% correspondem ao CID F – Transtornos Mentais e Comportamentais, sendo os mais incidentes. O número de dias de afastamento totalizou 5.600, divididos entre 104 servidores afastados. Interessante é a constatação de que apenas um caso de afastamento nesse grupo foi tratado como Licença por Acidente em Serviço, quando há nexos causal entre a doença e o trabalho. Os outros casos foram de Licença para Tratamento de Saúde, quando a doença tratada não tem relação com o trabalho. Seria este um sinal de que todos os outros afastamentos não tiveram relação com o trabalho? Não podemos afirmar isso, uma vez que:

[...] As notificações deste tipo de adoecimento ainda estão aquém do número real de casos, tendo em vista que é bastante difícil estabelecer a relação entre transtorno mental (efeito) e as condições de trabalho (causa). Na verdade, as doenças do trabalho, principalmente o adoecimento mental, devem-se não apenas às condições de trabalho propriamente ditas (a nova morfologia social do trabalho), mas também às condições da existência humana no bojo do modo de vida *just-in-time*, onde o fenômeno da “vida reduzida” tornou-se predominante (precarização existencial). O adoecimento mental de trabalhadores ainda é um assunto tabu dentro dos locais de trabalho reestruturados, cercados de preconceitos, medos e desconhecimento. (ALVES, 2014, *apud* CARLOTO, 2019, p. 7).

Desta forma, o adoecimento mental é fruto do somatório de diversas variáveis, em que, muitas vezes, o trabalho e suas condições contribuem de forma significativa. Isso sem contarmos os casos que não são notificados, e o trabalhador sofre diariamente sem um diagnóstico e sem a relação de causalidade entre o seu sofrimento e o trabalho.

Um amplo e detalhado estudo realizado em uma IFES do nordeste brasileiro (MOTA; SILVA; AMORIM, 2020) se propôs a identificar e analisar a prevalência de transtornos mentais em TAEs da instituição. Para 37,33% da população estudada, o trabalho sempre ou frequentemente é um fator gerador de adoecimento. Mais de 43% dos trabalhadores consideram que, em maior ou menor grau, a atividade laboral provoca sofrimento psíquico. Quase 43% dos respondentes dormem mal, quase 36% têm dores de cabeça frequentes e mais de 60% relatam problemas digestivos. Mais de 60% dos trabalhadores afirmam sentir nervosismo, tensão e preocupação, quadros característicos de humor depressivo-ansioso. Uma taxa elevadíssima de mais de 86% tem queixas com relação a cansaço; 37% têm dificuldades em tomar decisões; e 28%, dificuldade de pensar com clareza, queixas que revelam decréscimo de energia vital. Quanto a pensamentos depressivos, cerca de 30% dos respondentes têm perdido o interesse pelas coisas e, um resultado alarmante pela gravidade do fato: 7,37% têm tido ideação suicida. Sete por cento parece ser uma taxa pequena, do ponto de vista numérico, mas se pensarmos quantas vidas estão em perigo, este se torna um dado preocupante.

Com base nos dados pesquisados, há prevalência de TMCs em 37% da população analisada nesta instituição, um valor alto quando comparado aos 30% de prevalência desse transtorno na classe trabalhadora mundial, dado estimado pela OMS. Quatorze por cento (14%) já se afastaram do trabalho devido ao quadro. Isso revela necessidade urgente de atenção, intervenção e acompanhamento da saúde mental desses TAEs. Mais detalhes nessa pesquisa mostram que os respondentes que apresentaram esses transtornos evidenciaram que elementos como deficiências na organização do trabalho, condições inadequadas e desigualdade de gênero, na divisão do trabalho, foram “gatilhos” para seus males.

Sobre a prevalência de TMCs, Costa (2021) verificou em seu *lócus* de pesquisa que a maioria das licenças para tratamento de saúde eram motivadas por TMCs. Por outro lado, a pesquisa de Apria (2021) revelou que as TMCs foram responsáveis pela minoria dos afastamentos na instituição pesquisada; porém, foi detectado um aumento significativo nessas ocorrências. Mota (2018) verificou uma prevalência de 37% de TMCs entre os 434 respondentes em um IF nordestino, através do rastreamento realizado com um instrumento de avaliação de saúde mental (SRQ-20). Medeiros (2019) se valeu do mesmo instrumento em sua pesquisa.

Dutra (2021) estudou especificamente a prevalência de depressão entre os TAEs de uma UF, no sul do país, através de um estudo transversal de base populacional. Para o rastreio do fenômeno, foi utilizado o instrumento *Patient Health Questionnaire-9* (PHQ-9). Nos 340 participantes, a prevalência de depressão foi de 37,1%, sendo que o risco de apresentar sintomas depressivos foi maior em mulheres, fumantes, pessoas com estresse alto no trabalho. Idade mais avançada e ter uma crença religiosa foram apontados como fatores de proteção.

O estresse ocupacional é um transtorno bastante comum e foi estudado em detalhes por Sampaio Júnior (2020), que se valeu de instrumento chamado *Job Stress Scale*, para rastreio de sua prevalência. O autor identificou em 30,8% da população estudada um alto desgaste decorrente do trabalho, e trabalho passivo em 34,6% dos respondentes. O estudo recomenda intervenções urgentes para os cargos de auxiliar e assistente de administração, devido a condição crítica de desgaste nos servidores com esses cargos.

Ávila (2020) estuda especificamente a prevalência da ansiedade nos TAEs de uma UF, através de um rastreio com o instrumento *General Anxiety Disorder-7*, ou GAD-7. Sintomas de ansiedade patológica foram identificados em 30% da amostra pesquisada, e esses sintomas têm íntima relação com fatores tais como idade, depressão, assédio moral, risco de suicídio e autopercepção da qualidade de vida.

Outra pesquisa realizada em uma IFES nordestina (MUNIZ, 2019), que objetivou propor um plano de ação em prevenção e promoção da saúde do trabalhador, em um setor da Universidade Federal da Paraíba (UFPB), analisou as políticas públicas de saúde institucionalizadas, e fez um diagnóstico dos fatores de risco existentes nas práticas laborais desenvolvidas no setor. As evidências levantadas pelo estudo apontaram para a necessidade de intervenções gerenciais de curto a médio prazo, uma vez que o diagnóstico psicossocial evidenciou condições favoráveis ao adoecimento físico e mental dos colaboradores.

Para complementar este apanhado de evidências, apresentamos achados de um estudo qualitativo (LELES; AMARAL, 2019), que traz relatos, extraídos de entrevistas, de vivências de sofrimento em uma universidade federal. O sofrimento esteve ligado a:

Inadequações das condições de trabalho: 'As nossas dificuldades maiores estão relacionadas às questões físicas, às condições de trabalho... trabalho em uma sala pouco iluminada, apertada, com equipamentos defasados';

Sobrecarga de trabalho: 'Eu desencadeei esse problema de saúde, o médico falou: 'ou você dá um pause ou vai morrer! ... e eles vão arrumar outras pessoas para fazerem o seu serviço';

Burocracia: 'Dentro das minhas possibilidades eu faço o que posso... mais daí depende de mais pessoas, de outras estruturas';

Gestão autoritária: 'A conversa particular foi num tom muito áspero... no outro dia, sinceramente, não dava vontade nem de ir trabalhar...';

Comunicação unilateral: 'A servidora foi substituída sem ser consultada enquanto estava de licença médica e foi avisada do fato por uma colega de trabalho, quando do seu retorno...';

Falta de reconhecimento: 'É uma vontade nossa que as pessoas comecem a admirar o que a gente oferece, apesar da estrutura inadequada, apesar do espaço ser pouco, apesar da equipe ser reduzida, o que a gente tem de bom são as pessoas, se fossem reconhecidas.';

Rotina sem desafios: '...não deixar você crescer... como pessoa, como profissional, não deixar você colocar sua personalidade, mostrar seu serviço, mostrar que você é capaz... você ser desperdiçada...' (LELES; AMARAL, 2019, p. 64-70)

Dois entrevistados relataram terem adoecido por causa do trabalho. Quatro dos cinco entrevistados pretendiam sair da carreira de TAE, tamanha a insatisfação com o cenário apresentado. Exposto o cenário, os autores concluem com as seguintes sugestões:

[...] Sugere-se um olhar mais atento a estes servidores, com políticas de gestão que possam potencializar o uso de suas competências, possibilitando o devido reconhecimento e a realização de um trabalho que lhes gere significado. Além da atenção que precisa ser dada às condições adequadas de trabalho e aos relacionamentos socioprofissionais, também identificados como fonte de sofrimento. (LELES; AMARAL, 2019, p. 71).

## 5 PREVALÊNCIA DOS TMCs E RISCOS PSICOSSOCIAIS NA REITORIA DO IFPB: ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS ACHADOS DA PESQUISA

Partindo da Psicodinâmica do Trabalho como teoria de base desse estudo, passamos agora para a pesquisa com os servidores TAEs da Reitoria do IFPB. Neste ponto, é importante retomarmos os objetivos dessa pesquisa, desta feita relacionando-os com cada etapa do estudo:

Quadro 9 - Objetivos da pesquisa e procedimentos adotados

Objetivo Geral: Analisar os impactos da organização do trabalho na saúde mental e no bem-estar psicossocial dos servidores técnico-administrativos da reitoria do Instituto Federal da Paraíba – IFPB.	
Objetivos Específicos	Procedimento de Pesquisa
Verificar a ocorrência de transtornos mentais e comportamentais (TMCs) que afetam a saúde mental nos servidores técnico-administrativos da reitoria do IFPB	Pesquisa Documental com dados obtidos no SIASS
Mensurar os riscos psicossociais presentes na Reitoria do IFPB, analisando a intersubjetividade entre organização do trabalho, estilos de gestão, vivências e danos relacionados ao trabalho	Pesquisa <i>survey</i> utilizando o protocolo PROART
Identificar as políticas de promoção/atenção à saúde mental desenvolvidas pela Reitoria do IFPB direcionadas aos servidores técnico-administrativos	Pesquisa documental com base em notícias do portal institucional do IFPB
Apresentar um Mapa de Riscos Psicossociais presentes na Reitoria do IFPB	Resultado aplicado = Produto

**Fonte:** Elaborado pelo autor (2023)

### 5.1 PREVALÊNCIA DE TMCs NA REITORIA DO IFPB

Visando atingir o primeiro objetivo específico dessa pesquisa, e conforme explanado no capítulo de Metodologia, foram coletados dados junto ao SIASS para verificar a prevalência de TMCs no âmbito da Reitoria do IFPB. As consultas e extração dos dados foram feitos a partir do Módulo Saúde do Sistema SIAPEnet.

Foram consideradas as 10 ocorrências mais significativas nos períodos consultados. Isso significa que foram colhidos os dados dos 10 setores com maior número de afastamentos por problemas de saúde em cada um dos períodos.

Os períodos analisados foram: 2018 (julho a dezembro), 2019, 2020, 2021, 2022 e janeiro a junho de 2023, seis períodos que totalizam 5 anos.

Como o foco dessa parte da pesquisa é verificar a prevalência das TMCs e comparar esse grupo de doenças aos outros grupos, voltamos nossa atenção ao Grupo F do CID-10, que compreende os TMCs. A tabela 2 mostra os valores absolutos de ocorrências e dias de afastamento do grupo F e os valores globais:

Tabela 2 - Ocorrência e dias de afastamento – Grupo F e Geral

<b>ANO</b>		<b>GRUPO F</b>	<b>GERAL</b>
2018	Ocorrências	---	26
	Dias	---	396
2019	Ocorrências	5	36
	Dias	74	750
2020	Ocorrências	7	30
	Dias	211	548
2021	Ocorrências	5	33
	Dias	205	943
2022	Ocorrências	3	47
	Dias	85	714
2023	Ocorrências	4	21
	Dias	255	664
TOTAL	Ocorrências	24	193
	Dias	830	4015

**Fonte:** Módulo Saúde do SIAPEnet (2023).

Desses dados, podemos destacar os números elevados de ocorrências de TMCs nos anos críticos da pandemia do COVID-19 (2020 e 2021). O maior número de dias de afastamento por TMCs se deu no corrente ano, mas vale salientar que se trata de uma excepcionalidade, pois houve duas ocorrências com um único servidor que totalizaram 150 dias de afastamento; provavelmente trata-se de um caso grave de TMC.

A partir desses primeiros dados, podemos estabelecer algumas relações percentuais e calcular a média de dias de afastamento por ocorrência, conforme a tabela a seguir:

Tabela 3 - Relação entre ocorrências e dias de afastamento no período - CID F

ANO	% Ocorrências CID F	% Dias Afastamento CID F	Média Dias / Ocorrência CID F	Média Dias / Ocorrência
2018	---	---	---	15,23
2019	13,89	9,87	14,80	20,83
2020	23,33	38,50	30,14	18,27
2021	15,15	21,74	41,00	28,58
2022	6,38	11,90	28,33	15,19
2023	19,05	38,40	63,75	31,62
<b>GERAL</b>	12,44	20,67	34,58	20,80

**Fonte:** Módulo Saúde do SIAPENet (2023).

Percebe-se que o ano de 2020 trouxe o maior percentual de ocorrências de TMCs – mais de 23% de todos os afastamentos naquele ano, que resultaram em mais de um terço (38,5%) dos dias de afastamento. O ano de 2021 trouxe uma redução nesses percentuais, mas trouxe a maior média de dias de afastamento por ocorrência do período pandêmico – mais de 40 dias por ocorrência.

Esses números nos revelam uma face preocupante das TMCs no ambiente estudado: mesmo não sendo a principal causa de afastamento laboral na Reitoria do IFPB, elas geram mais ausência ao trabalho. Vemos que a média de dias de afastamento por ocorrência do Grupo F, a partir de 2020, foi sempre maior que a média global. No ano de 2023, essa diferença chegou a ser mais que o dobro (uma média de 63,7 dias por ocorrência no grupo F contra 31,6 dias por ocorrência na média global); porém, como já comentado, tivemos um caso atípico nesse ano, e isso se refletiu nessa média acentuada.

Apria (2021) também observou esse fenômeno em sua pesquisa, com registros de afastamentos por TMCs com duração média superior à duração média dos afastamentos por outros grupos de patologias.

Podemos, a partir do exposto, fazer algumas deduções: primeiro, que a prevalência de TMCs foi realmente significativa no locus de pesquisa nos últimos anos, gerando uma grande fatia dos afastamentos (12,44% em todo o período) e uma fatia ainda maior dos dias de afastamento em relação ao panorama geral (20,67% – mais de um quinto dos dias de afastamento). Segundo, que a pandemia exacerbou essa realidade; partimos da ausência de ocorrências na segunda metade de 2018, para um crescimento em 2019 e o pico em 2020, ano inicial da pandemia.

Percebemos, também, que as TMCs geram mais dias de ausência ao trabalho. Não foi raro ver ocorrências com um mês ou mais de afastamento, enquanto o próprio COVID-19 gerava inicialmente um afastamento de 14 dias. Quadros virais comuns raramente extrapolam uma semana de afastamento. Por outro lado, foram observadas algumas ocorrências com meses de afastamento, como o caso de neoplasias (câncer), mas com poucas ocorrências registradas.

Vale ressaltar que essas são deduções baseadas na observação dos dados, e esta é uma exposição apenas descritiva. São necessários estudos mais aprofundados para estabelecer relações de causalidade entre os números e os fatos.

A tabela 4 traz agora os três grupos de doenças que mais tiveram ocorrências em cada um dos períodos:

Tabela 4 - Grupos CID com maiores ocorrências de afastamentos no período

POSIÇÃO	2018		2019		2020		2021		2022		2023		GERAL	
	CID	OCOR	CID	OCOR										
1º	K	7	F	5	F	7	B	7	B	13	F	4	B	25
2º	J	4	J	4	O	6	F	5	J	8	M	4	F	24
3º	M	4	M	4	J	3	M	4	K	4	O	3	J	23

**Fonte:** Módulo Saúde do SIAPEnet (2023).

Segue-se um quadro para entendermos esses outros grupos de doenças:

Quadro 10 - Grupos de doenças mais comuns na Reitoria do IFPB – CID 10

Grupo CID-10	Descrição
B	Doenças infecciosas e parasitárias
F	Transtornos mentais e comportamentais
J	Doenças do aparelho respiratório
K	Doenças do aparelho digestivo
M	Doenças do sistema osteomuscular e do tecido conjuntivo
O	Gravidez, parto e puerpério

**Fonte:** DATASUS (2023).

Vemos as TMCs figurarem entre os grupos de doenças mais recorrentes na Reitoria do IFPB em quase todos os períodos, liderando o número de ocorrências em três deles. Considerando todo o período, as TMCs ficaram em segundo lugar, com apenas uma ocorrência a menos que o grupo B. E é exatamente no grupo B do CID-

10, sob o código B342, que está o COVID-19, a patologia predominante no recorte temporal pesquisado.

Analisando apenas o grupo F, temos quase que a totalidade de ocorrências ligadas à ansiedade e depressão. Foram sete (07) ocorrências do CID F411 (ansiedade generalizada), sete (07) ocorrências do CID F32 (episódios depressivos), três (03) ocorrências do CID F412 (transtorno misto ansioso e depressivo), duas (02) ocorrências do CID F332 (transtorno depressivo recorrente, episódio atual grave sem sintomas psicóticos) e uma (01) ocorrência do CID F322 (episódio depressivo grave sem sintomas psicóticos), totalizando 20 das 24 ocorrências de TMCs (83,3%).

Considerando que o COVID-19 também apareceu nos registros sob os códigos CID U071 e U072, tivemos, ao todo, 21 ocorrências do causador da pandemia de coronavírus na amostra pesquisada. Dessa forma, os transtornos depressivos e de ansiedade só ficaram atrás do COVID-19, conforme exposto na tabela 5.

Tabela 5 - Patologias com maior número de registros na amostra pesquisada

Posição	Patologia	Ocorrências
1º	COVID-19	21
2º	Transtornos depressivos	10
3º	Transtornos de ansiedade	10
4º	Influenza (gripe)	8
5º	Sinusites	6

**Fonte:** Módulo Saúde do SIAPEnet (2023).

A prevalência de depressão e ansiedade entre TAEs foi registrada em outras pesquisas. Dutra (2021) constatou um percentual de sintomatologia depressiva em 37,1% dos TAEs de uma universidade federal do sul do país. Já Ávila (2020) rastreou a prevalência de sintomas de ansiedade patogênica entre os TAEs de um campus de uma universidade federal, também do Sul, encontrando uma prevalência desses sintomas em 30% de sua amostra. No entanto, o rastreamento foi feito de forma diferente, através de instrumentos quantitativos.

Uma última constatação relevante para essa seção: outras ocorrências de TMCs encontradas nos registros foram: reação aguda ao stress (CID F430 – uma ocorrência) e transtornos de adaptação (F432 – duas ocorrências). Esses transtornos possuem, em muitos casos, uma relação mais íntima com o trabalho. Nesta pesquisa, o número de ocorrências desses transtornos foi baixo. Já na pesquisa de Costa

(2021), estresse e transtornos de adaptação apareceram como predominantes em meio às TMCs.

Confirmamos, com esses dados, a prevalência preocupante das TMCs entre os servidores da Reitoria do IFPB que figuram entre as principais patologias causadoras de afastamentos neste ambiente laboral, acompanhando uma tendência global de crescimento dessas enfermidades. Outras pesquisas com a categoria TAE corroboram esse achado.

A pesquisa de Costa (2021), por exemplo, apontou para as TMCs como os maiores causadores de afastamentos laborais de TAEs em uma Universidade Federal do Sul do país, se aproximando dos resultados desta pesquisa. Mota (2018) verificou uma prevalência de 37% de TMCs em um IF nordestino. Por outro lado, Apria (2021) encontrou, em seu *lôcus* de pesquisa (uma universidade federal do Centro-Oeste) uma minoria de afastamentos relacionadas a TMCs, apesar de ter observado um aumento significativo nessas ocorrências. É importante salientar que esses três estudos envolveram os TAEs de toda a instituição; a presente pesquisa é um recorte de uma unidade, a saber, a Reitoria.

Nesta parte da pesquisa, no entanto, não é possível estabelecer um nexo causal dessas ocorrências de TMCs com o trabalho e sua organização; nem é este nosso objetivo com essa exposição descritiva.

Elas podem estar relacionadas a diversos fatores, dos quais podemos citar: o estilo de vida na sociedade atual, com inúmeros estímulos, práticas e comportamentos que conduzem ao sofrimento patogênico; a pandemia do COVID-19, que se iniciou no Brasil em 2020 e ainda não acabou, apesar de ter se estabilizado em níveis baixos de casos e mortalidade, com todas as implicações dessa realidade sobre a saúde mental dos indivíduos – numerosas demais para serem explanadas nesse trabalho; o trabalho e sua organização, que podem, direta ou indiretamente, conduzir ao adoecimento psíquico.

Podemos pensar, também, na soma de todos esses fatores, que, seguindo o raciocínio de Dejours (2015) e extrapolando-o, para além do mundo do trabalho, nos levam a demandar esforços psíquicos para manter a sanidade mental, em uma espécie de equilíbrio precário. Quando essa resistência mental falha, abrem-se brechas para o adoecimento.

Para atingirmos o segundo objetivo específico dessa pesquisa, a saber, mensurar os riscos psicossociais presentes na Reitoria do IFPB, passamos para a sua próxima etapa.

## 5.2 MAPEANDO OS RISCOS PSICOSSOCIAIS ENTRE OS TAES DA REITORIA DO IFPB

O protocolo PROART (FACAS, 2013, 2021), conforme explanado no capítulo de Metodologia, foi utilizado para o rastreamento dos riscos psicossociais no lócus de pesquisa. Ao apresentar e analisar os resultados, fazemos alguns contrapontos com a única dissertação encontrada utilizando o PROART com uma população semelhante (FREITAS, 2015 – TAEs do Campus Palmas do IFTO).

Encontramos uma análise de riscos psicossociais na pesquisa de Costa (2021), porém, utilizando-se de outro instrumento.

Antes dos resultados do PROART, vamos primeiro descrever a amostra:

### 5.2.1 Caracterização da Amostra

A população estudada compreende 268 TAEs em exercício na Reitoria. Destes, pouco mais de um terço responderam à pesquisa (92 participantes).

As tabelas abaixo explanam as variáveis sociodemográficas da pesquisa, caracterizando a amostra.

Tabela 6 - Distribuição da amostra por Gênero, Idade e Estado Civil

Gênero			Idade			Estado Civil		
	N	%		N	%		N	%
Masculino	47	51,1	Até 28 anos	0	0	Solteiro	22	23,9
Feminino	45	48,9	29 a 35 anos	15	16,3	Casado / União Estável	63	68,5
			36 a 42 anos	37	40,2	Divorciado / Separado	7	7,6
			Acima de 43 anos	40	43,5	Viúvo	0	0
Total	92	100	Total	92	100	Total	92	100

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Inicialmente, temos a distribuição por gênero. A amostra foi bem homogênea, praticamente dividida entre os gêneros masculino e feminino. Já a distribuição por idade revelou uma média de idade de cerca 43 anos, com uma ligeira maioria da amostra concentrada na faixa etária acima de 43 anos. Quanto ao estado civil, uma expressiva maioria dos respondentes são casados ou têm união estável.

Com relação à escolaridade dos respondentes, apresentada na Tabela 7, a seguir, quase 85% são pós-graduados, o que revela uma busca dos servidores por um nível de escolaridade acima do exigido pelo cargo (uma vez que o maior nível de escolaridade exigido para os TAEs é a graduação, na categoria E, a mais alta da carreira).

Quanto ao tempo na instituição, 68 dos 92 respondentes tem entre 6 e 12 anos de serviço. E 32 TAEs desempenham atividades de gestão, com função gratificada ou cargo de direção.

Tabela 7 - Distribuição da amostra por Escolaridade, Cargo de Chefia e Tempo de Serviço

Escolaridade			FG ou CD			Tempo de Serviço		
	N	%		N	%		N	%
Até Ensino Médio	2	2,2	Sim	32	34,8	Até 5 anos	5	5,4
Superior Incompleto	1	1,1	Não	60	65,2	Entre 6 a 12 anos	68	73,9
Superior Completo	11	12				Entre 13 a 20 anos	9	9,8
Pós-Graduação	78	84,8				Mais de 21 anos	10	10,9
Total	92	100	Total	92	100	Total	92	100

**Fonte:** Dados da pesquisa (2023).

Uma das questões centrais do questionário sociodemográfico foi o número de problemas de saúde relacionados ao trabalho nos últimos 6 meses. Três quintos dos respondentes afirmaram não ter tido nenhum problema de saúde no período que tivesse relação com o seu trabalho. Apenas sete (07) respondentes estão no outro extremo, relatando três ou mais problemas de saúde ocasionados pelo trabalho no período supracitado, conforme aponta a tabela 8, a seguir.

Tabela 8 - Distribuição da amostra por número de problemas de saúde

Problemas de Saúde		
	N	%
Nenhum	56	60,9
1 ou 2	29	31,5
3 ou mais	7	7,6
	92	100

**Fonte:** Dados da pesquisa (2023).

## 5.2.2 Resultados do PROART

A seguir, serão tratados e analisados os dados relativos à aplicação do PROART na amostra selecionada. Para melhor clareza, iniciamos com a apresentação da Escala de Organização do Trabalho.

### 5.2.2.1 Escala de Organização do Trabalho

A Escala de Organização do Trabalho avalia o cenário do trabalho, que é preditor das vivências de sofrimento no trabalho e das possibilidades de mediação dessas vivências (FACAS, 2021). A escala se subdivide em dois fatores: Divisão das Tarefas e Divisão Social do Trabalho. Composta por uma escala *likert* de 5 pontos, o instrumento apresenta os seguintes parâmetros para avaliação dos resultados:

Considerando o desvio-padrão em relação ao ponto médio, os parâmetros para a avaliação de média e frequências do fator serão os seguintes: a) valores entre 1,00 a 2,29 - Risco Alto: Resultado Negativo, representa altos riscos psicossociais. Demanda intervenções imediatas nas causas, visando eliminá-las e/ou atenuá-las; b) valores entre 2,30 e 3,69 - Risco Médio: Resultado mediano, representa um estado de alerta/situação limite para os riscos psicossociais no trabalho. Demanda intervenções a curto e médio prazo; c) valores entre 3,70 e 5,00 - Risco Baixo: Resultado positivo, representa baixos riscos psicossociais. Aspectos a serem mantidos, consolidados e potencializados na Organização do Trabalho. (FACAS, 2021, p. 86).

Podemos então representar esses parâmetros da seguinte maneira:

Quadro 11 - Escala de Organização do Trabalho

EOT		
1,00 a 2,29	2,30 e 3,69	3,70 a 5,00
Alto	Médio	Baixo

Fonte: Facas (2021)

O fator Divisão das Tarefas “[...] busca avaliar o ritmo, prazos e condições oferecidas para a execução das tarefas” (FACAS, 2021, p. 85). Dejours também chama essa divisão simplesmente de “divisão do trabalho” (DEJOURS; ABDOUCHELI, 2010). Essa dimensão também contempla o que Dejours denomina de “condições de trabalho”: ambiente físico, ambiente químico, ambiente biológico, condições de higiene, segurança e características antropométricas do posto de trabalho (DEJOURS, 2015). Este fator apresentou, em nosso estudo, em uma análise

global, um risco considerado médio, conforme média e desvio-padrão apresentados a seguir:

Quadro 12 - Média e desvio-padrão, da EOT

	Média	DP
<b>Divisão das Tarefas</b>	3,67	0,68

**Fonte:** Dados da pesquisa (2023).

Os itens individuais desse fator se apresentaram da seguinte maneira:

Quadro 13 - Itens do fator Divisão das Tarefas, da EOT

<b>Divisão das Tarefas</b>	Média	DP
O número de trabalhadores é suficiente para a execução das tarefas	3,28	1,04
Os recursos de trabalho são em número suficiente para a realização das tarefas	3,62	0,91
O espaço físico disponível para a realização do trabalho é adequado	3,76	1,01
Os equipamentos são adequados para a realização das tarefas	3,83	0,91
O ritmo de trabalho é adequado	3,72	0,96
Os prazos para a realização das tarefas são flexíveis	3,67	0,93
Possuo condições adequadas para alcançar os resultados esperados do meu trabalho	3,83	0,88

**Fonte:** Dados da pesquisa (2023).

O item que teve o pior índice dentro deste fator está relacionado ao número de trabalhadores ser suficiente para a operacionalização do trabalho. Isso pode indicar que os respondentes percebem a necessidade de mais servidores para melhorar o fluxo de trabalho. Os itens referentes ao número de recursos de trabalho e a flexibilidade de prazos também apresentaram um escore médio, necessitando intervenções a curto / médio prazo.

Por outro lado, os itens referentes a equipamentos e condições de trabalho tiveram as melhores médias neste fator.

Já o fator Divisão Social do Trabalho apresentou um risco global baixo:

Quadro 14 - Divisão Social do Trabalho, da EOT

	Média	DP
<b>Divisão Social do Trabalho</b>	3,81	0,59

**Fonte:** Dados da pesquisa (2023).

Este fator “[...] busca avaliar normas, comunicação, avaliação, autonomia e participação relativos ao trabalho” (FACAS, 2021, p. 85). Esse fator contém ainda características da divisão do trabalho de Dejours, mas contempla também aspectos do que ele chama de “divisão de homens” – repartição de responsabilidades,

hierarquia, comando e controle (DEJOURS; ABDOUCHELI, 2010). Os itens individuais desse fator apresentaram os seguintes resultados:

Quadro 15 - Itens do fator Divisão Social do Trabalho, da EOT

<b>Divisão Social do Trabalho</b>	Média	DP
Há clareza na definição das tarefas	3,83	0,86
Há justiça na distribuição das tarefas	3,62	1,01
Os funcionários participam das decisões sobre o trabalho	3,58	0,96
A comunicação entre chefe e subordinado é adequada	4,02	0,91
Tenho autonomia para realizar as tarefas como julgo melhor	3,88	0,85
Há qualidade na comunicação entre os funcionários	3,82	0,96
As informações de que preciso para executar minhas tarefas são claras	3,82	0,77
A avaliação do meu trabalho inclui aspectos além da minha produção	3,58	0,95
Há flexibilidade nas normas para a execução das tarefas	3,70	0,89
As orientações que me são passadas para realizar as tarefas são coerentes entre si	3,89	0,73
As tarefas que executo em meu trabalho são variadas	3,83	0,86
Tenho liberdade para opinar sobre o meu trabalho	4,15	0,86

**Fonte:** Dados da pesquisa (2023).

Os itens relacionados à justiça na distribuição das tarefas, participação dos trabalhadores no processo decisório e avaliação do trabalho tiveram um score médio, sendo então itens a receberem atenção especial e intervenções. Já os itens “Tenho liberdade para opinar sobre o meu trabalho” e “A comunicação entre chefe e subordinado é adequada” apresentaram os scores mais altos desse fator e da escala EOT, o que neste caso representa um risco baixo e os fatores mais positivos a serem consolidados na Reitoria do IFPB no que tange à Organização do Trabalho.

Facas (2021) nos fala da importância do espaço público de discussão, onde existe comunicação aberta e liberdade de opinião. Nesse espaço, o reconhecimento do esforço do trabalhador é dado. Esse espaço público de discussão faz parte da dinâmica da mobilização subjetiva do trabalho – um processo que permite a ressignificação das situações geradoras de sofrimento em situações geradoras de prazer (MENDES, 2007).

#### 5.2.2.2 Escala dos Estilos de Gestão

A Escala dos Estilos de Gestão avalia a percepção dos respondentes acerca da gestão. Podemos fazer uma conexão dessa avaliação com a “divisão de homens” explanada anteriormente (DEJOURS; ABDOUCHELI, 2010). A escala é composta por dois fatores, sendo eles o Estilo Individualista e o Estilo Coletivista. Essa escala,

anteriormente, possuía mais dois fatores: os estilos Normativo e Realizador. Houve uma aglutinação de fatores: O Normativo foi unido ao Individualista, e o Realizador foi agrupado ao Coletivista (FACAS, 2013; 2021).

Essa é também uma escala do tipo *likert* de frequência, e avalia a presença dos dois estilos de gestão na instituição pesquisada. Médias próximas ao ponto médio da escala (3,00) constituem uma presença moderada de determinado estilo; o padrão se torna predominante quando supera a média de 3,50 e pouco característico quando está abaixo de 2,50 (FACAS, 2021), conforme representado abaixo:

Quadro 16 - Escala dos Estilos de Gestão

EEG		
< 2,50	2,51 a 3,49	> 3,50
Pouco Característico	Moderado	Predominante

**Fonte:** Facas (2021).

De maneira global, os respondentes caracterizaram o estilo individualista de gestão, que se caracteriza pela centralização do processo decisório na figura do gestor, burocracia, regras acima dos sujeitos, disciplina rígida e alto controle do trabalho (FACAS, 2021), como estando presente de forma moderada na Reitoria do IFPB. Mesmo assim, a média obtida ultrapassou bem pouco o parâmetro “Pouco Característico”.

Quadro 17 - Estilo Individualista, da EEG

	Média	DP
<b>Estilo Individualista</b>	2,53	0,62

**Fonte:** Dados da pesquisa (2023).

Os itens individuais desse fator nos mostram características do estilo individualista de gestão:

Quadro 18 - Itens do fator Estilo Individualista, da EEG

<b>Estilo Individualista</b>	Média	DP
Em meu trabalho, incentiva-se a idolatria dos chefes	1,78	1,06
Os gestores desta organização se consideram insubstituíveis	2,28	1,09
Aqui os gestores preferem trabalhar individualmente	2,48	1,07
Nesta organização os gestores se consideram o centro do mundo	2,14	1,06
Os gestores desta organização fazem qualquer coisa para chamar a atenção	2,27	1,12
É creditada grande importância para as regras nesta organização	3,20	0,99
A hierarquia é valorizada nesta organização	3,47	1,00
Os laços afetivos são fracos entre as pessoas desta organização	2,66	0,99
Há forte controle do trabalho	2,52	0,95
O ambiente de trabalho se desorganiza com mudanças	2,53	1,02

**Fonte:** Dados da pesquisa (2023).

Os itens que mais chegaram próximo do que seria a predominância desse estilo de gestão foram os itens que tratam de regras (3,20) e hierarquia (3,47). Uma explicação para a importância dada às regras é o fato de os agentes públicos, de modo geral, só poderem fazer o que está previsto na lei – princípio da legalidade na administração pública, expresso no artigo 37 da Constituição Federal (BRASIL, 1988). Há espaço para decisões discricionárias, mas com muito cuidado por parte do gestor, para não infringir a lei, e com a necessidade de motivação dos atos (MILDENBERGER, 2012).

Já o incentivo à idolatria dos chefes foi apontado como Pouco Característico, com o menor índice de todos os itens (1,78). Uma explicação possível para essa percepção é o fato de a alternância de poder no serviço público ser mais presente do que nas organizações privadas. Um gestor hoje pode ser um subordinado amanhã, e vice-versa.

O estilo coletivista, marcado pela valorização do trabalho em equipe, criatividade e inovação, o que favorece uma maior interação social e o bem-estar dos trabalhadores (FACAS, 2021), também foi considerado como tendo presença moderada na Reitoria do IFPB, porém com um índice que superou o ponto médio, indicando uma presença mais forte desse estilo de gestão, ainda que não de forma acentuada.

Quadro 19 - Estilo Coletivista, da EEG

<b>Estilo Coletivista</b>	Média	DP
	3,12	0,86

**Fonte:** Dados da pesquisa (2023).

Os itens individuais, assim como no caso anterior, investigam a prevalência das características do estilo coletivista de gestão, conforme a tabela abaixo:

Quadro 20 - Itens do fator Estilo Coletivista, da EEG

Estilo Coletivista	Média	DP
As pessoas são compromissadas com a org. mesmo quando não há retorno adequado	3,23	1,04
O mérito das conquistas na empresa é de todos	3,19	1,15
O trabalho coletivo é valorizado pelos gestores	3,34	1,00
Para esta organização, o resultado do trabalho é visto como uma realização do grupo	3,37	1,03
As decisões nesta organização são tomadas em grupo	3,10	1,03
Somos incentivados pelos gestores a buscar novos desafios	2,97	1,10
Os gestores favorecem o trabalho interativo de profissionais de diferentes áreas	2,90	1,04
A competência dos trabalhadores é valorizada pela gestão	3,07	1,12
Existem oportunidades semelhantes de ascensão para todas as pessoas	2,60	1,20
Os gestores se preocupam com o bem-estar dos trabalhadores	3,35	1,05
A inovação é valorizada nesta organização	3,24	1,06

**Fonte:** Dados da pesquisa (2023).

Todos os itens gravitaram em torno do ponto médio. A preocupação com o bem-estar dos servidores foi o item que mais se aproximou do ponto de predominância. Este fator está relacionado à solidariedade, componente constitutivo do processo de mobilização subjetiva, já explanado (MENDES, 2007; FACAS, 2021).

### 5.2.2.3 Escala de Indicadores de Sofrimento no Trabalho

A Escala de Indicadores de Sofrimento no Trabalho, também uma escala *likert*, é composta por três fatores, a saber: a) Falta de Sentido no Trabalho; b) Esgotamento Mental; c) Falta de Reconhecimento. A análise de seus parâmetros é feita da seguinte forma:

a) valores entre 3,70 e 5,00 - Risco Alto: Resultado Negativo, representa altos riscos psicossociais. Demanda intervenções imediatas nas causas, visando eliminá-las e/ou atenuá-las; b) valores entre 2,30 e 3,69 - Risco Médio: Resultado mediano, representa um estado de alerta/situação limite para os riscos psicossociais no trabalho. Demanda intervenções a curto e médio prazo; c) valores entre 1,00 a 2,29 - Risco Baixo: Resultado positivo, representa baixos riscos psicossociais. Aspectos a serem mantidos, consolidados e potencializados (FACAS, 2021, p.90).

Trata-se então de uma escala inversa à primeira (Escala de Organização do Trabalho). Podemos representar seus valores-limite da seguinte forma:

Quadro 21 - Escala de Indicadores de Sofrimento no Trabalho

EIST		
1,00 a 2,29	2,30 e 3,69	3,70 a 5,00
Baixo	Médio	Alto

**Fonte:** Facas (2021).

O primeiro fator, Falta de Sentido no Trabalho, foi classificado pelo conjunto total de respondentes como um risco psicossocial baixo.

Quadro 22 - Falta de Sentido no Trabalho, da EIST

	Média	DP
<b>Falta de Sentido no Trabalho</b>	1,70	0,66

**Fonte:** Dados da pesquisa (2023).

Este fator avalia a presença de sentimentos de inutilidade nos indivíduos, e a percepção de que o trabalho não corresponde aos anseios pessoais nem é útil ou importante para a organização, clientes e/ou sociedade (FACAS, 2021).

Os itens individuais dessa escala apontaram todos para um risco baixo. A falta de sentido no trabalho teve o menor índice; já o sentimento de inutilidade foi o que mais se aproximou da fronteira com o parâmetro de risco médio.

Quadro 23 - Itens do fator Falta de Sentido no Trabalho, da EIST

<b>Falta de Sentido no Trabalho</b>	Média	DP
Sinto-me inútil em meu trabalho	2,27	1,34
Considero minhas tarefas insignificantes	1,58	0,85
Sinto-me improdutivo no meu trabalho	1,74	0,90
A identificação com minhas tarefas é inexistente	1,75	0,91
Sinto-me desmotivado para realizar minhas tarefas	2,08	0,94
Meu trabalho é irrelevante para o desenvolvimento da sociedade	1,57	0,98
Meu trabalho é sem sentido	1,37	0,71
Minhas tarefas são banais	1,41	0,73
Permaneço neste emprego por falta de oportunidade no mercado trabalho	1,50	1,00

**Fonte:** Dados da pesquisa (2023).

O segundo fator, Esgotamento Mental, “que se caracteriza por sentimentos de injustiça, desânimo, insatisfação e/ou desgaste com seu trabalho” (FACAS, 2021, p. 89), foi o fator mais preocupante dos três indicadores de sofrimento no trabalho; mesmo assim foi apontado com um risco psicossocial baixo.

Quadro 24 - Esgotamento Mental, da EIST

	Média	DP
<b>Esgotamento Mental</b>	2,01	0,78

**Fonte:** Dados da pesquisa (2023).

Dos itens individuais deste fator (e de toda a escala EIST), apenas um alcançou o nível de risco médio: “Meu trabalho é desgastante” (2,33). A percepção de que o trabalho causa sofrimento foi o item individual de valor mais baixo (1,58).

Quadro 25 - Itens do fator Esgotamento Mental, da EIST

<b>Esgotamento Mental</b>	Média	DP
Meu trabalho é cansativo	2,26	0,97
Meu trabalho é desgastante	2,33	1,07
Meu trabalho me frustra	1,90	0,96
Meu trabalho me sobrecarrega	2,21	1,00
Meu trabalho me desanima	1,91	0,99
Submeter meu trabalho a decisões políticas é fonte de revolta	2,26	1,30
Meu trabalho me faz sofrer	1,58	0,89
Meu trabalho me causa insatisfação	1,64	0,88

**Fonte:** Dados da pesquisa (2023).

A Falta de Reconhecimento, terceiro fator da EIST, apresentou a média mais baixa dentre os fatores: apenas 1,59. Este fator engloba os sentimentos de desvalorização, falta de admiração por parte de colegas e chefias, a não aceitação destes, e a falta de liberdade para exprimir sentimentos quanto ao trabalho (FACAS, 2021).

Quadro 26 - Falta de Reconhecimento, da EIST

	Média	DP
<b>Falta de Reconhecimento</b>	1,59	0,70

**Fonte:** Dados da pesquisa (2023).

Os itens individuais desse fator tiveram médias muito próximas, e todas abaixo de 2,00; a menor delas (também a menor de toda a escala EIST) no item que afirma que o trabalho realizado pelo servidor é desqualificado pela chefia (1,40), e a maior delas, “Meu trabalho é desvalorizado pela organização” (1,92).

Quadro 27 - Itens do fator Falta de Reconhecimento, da EIST

<b>Falta de Reconhecimento</b>	Média	DP
Meu trabalho é desvalorizado pela organização	1,92	0,90
A submissão do meu chefe à ordens superiores me causa revolta	1,67	0,85
Meus colegas desvalorizam meu trabalho	1,58	0,92
Falta-me liberdade para dizer o que penso sobre meu trabalho	1,67	0,96
Meus colegas são indiferentes comigo	1,51	0,88
Sou excluído do planejamento de minhas próprias tarefas	1,59	0,87
Minha chefia trata meu trabalho com indiferença	1,47	0,86
É difícil a convivência com meus colegas	1,61	0,88
O trabalho que realizo é desqualificado pela chefia	1,40	0,80
Falta-me liberdade para dialogar com minha chefia	1,42	0,77
Há desconfiança na relação entre chefia e subordinados	1,70	1,05

**Fonte:** Dados da pesquisa (2023).

O reconhecimento, segundo Mendes (2007), é o processo de valorização do esforço do trabalhador na realização de seu trabalho, que possibilita a construção de sua identidade, o que gera prazer e um senso de realização. Percebemos que, de acordo com a percepção dos respondentes, esse processo está tendo espaço na Reitoria do IFPB.

Em seu estudo, Freitas (2015) encontrou um cenário um pouco diferente ao avaliar a EIST. Apesar de também verificar riscos psicossociais baixos nos fatores Falta de Sentido no Trabalho e Falta de Reconhecimento, os índices foram um pouco mais altos, além de verificar risco médio no fator Esgotamento Mental. Cabe ressaltar que o autor também usou um recorte pontual de uma IFES (apenas um campus do IFTO).

Esse panorama de vivências de trabalho na Reitoria do IFPB dão um forte indício de que o trabalho realizado pelos servidores da Reitoria do IFPB favorece mais as vivências de prazer do que de sofrimento, apesar do desgaste. Em outras palavras, o sofrimento gerado pelo trabalho nesse ambiente está sendo subvertido em sofrimento criativo e em prazer. Esse processo de subversão só ocorre mediante a mobilização subjetiva dos trabalhadores (MENDES 2007; FACAS, 2021).

O sofrimento patogênico que porventura exista pode estar sendo contrabalançado pela adoção de estratégias defensivas por parte dos servidores, estratégias essas que, quando bem-sucedidas, mascaram o sofrimento, tornando-o suportável (MENDES, 2007; FACAS, 2013; 2021).

Seriam necessários outros estudos visando identificar as estratégias defensivas e as facetas da mobilização subjetiva que operam no ambiente

pesquisado. Freitas (2015) conseguiu rastrear esses fatores através de perguntas abertas adicionais ao protocolo PROART, construídas de forma a captar indícios dessas estratégias, e posterior análise de conteúdo das verbalizações.

#### 5.2.2.4 Escala de Danos Relacionados ao Trabalho

A última escala do PROART, a Escala de Danos Relacionados ao Trabalho (EDT) verifica os danos infligidos pelo trabalho ao trabalhador, e é composta por três fatores: a) Danos Psicológicos; b) Danos Sociais e c) Danos Físicos. Sua parametrização é idêntica à da escala anterior (EIST), conforme mostra a tabela abaixo:

Quadro 28 - Escala de Danos Relacionados ao Trabalho

EDT		
1,00 a 2,29	2,30 e 3,69	3,70 a 5,00
Baixo	Médio	Alto

**Fonte:** Facas (2021).

Os Danos Psicológicos foram apontados como um baixo risco psicossocial na Reitoria do IFPB.

Quadro 29 - Danos Psicológicos, da EDT

	Média	DP
Danos Psicológicos	1,73	0,82

**Fonte:** Dados da pesquisa (2023).

Os itens desse fator são basicamente sentimentos negativos em relação a si mesmo e à vida de forma geral (FACAS, 2021), resultado do sofrimento atribuído ao trabalho. Todos tiveram um índice baixo, abaixo de 2,00; a Amargura com o menor índice (1,52) e o Mau-Humor com o maior (1,97).

Quadro 30 - Itens do fator Danos Psicológicos, da EDT

<b>Danos Psicológicos</b>	Média	DP
Amargura	1,52	0,86
Sensação de vazio	1,67	0,96
Mau-Humor	1,97	0,90
Vontade de desistir de tudo	1,63	0,99
Tristeza	1,84	1,03
Perda da autoconfiança	1,80	1,00
Solidão	1,69	1,03

**Fonte:** Dados da pesquisa (2023).

Merece atenção o item “Vontade de desistir de tudo”, que pode estar relacionado à ideação suicida. Oito servidores responderam “frequentemente” e “sempre” a esse item (8,7% da amostra). Uma única resposta “frequentemente” já seria um dado preocupante, por se tratar de um trabalhador que sente vontade de desistir de tudo por conta do trabalho.

Os Danos Sociais, marcados por comportamentos de isolamento e dificuldades nas relações (FACAS, 2021), também representam, de forma global, um baixo risco psicossocial, tendo o menor índice entre os 3 fatores (1,68).

Quadro 31 - Danos Sociais, da EDT

	Média	DP
<b>Danos Sociais</b>	1,68	0,73

**Fonte:** Dados da pesquisa (2023).

Mais uma vez, todos os itens de um fator tiveram índices bem baixos. A “Vontade de ficar sozinho” com o maior índice (1,90) e a “Dificuldade com os amigos” com o menor (1,48).

Quadro 32 - Itens do fator Danos Sociais, da EDT

<b>Danos Sociais</b>	Média	DP
Insensibilidade em relação aos colegas	1,65	0,88
Dificuldades nas relações fora do trabalho	1,64	0,79
Vontade de ficar sozinho	1,90	1,16
Conflitos nas relações familiares	1,77	1,03
Agressividade com os outros	1,49	0,73
Dificuldade com os amigos	1,48	0,70
Impaciência com as pessoas em geral	1,85	1,07

**Fonte:** Dados da pesquisa (2023).

Os Danos Físicos configuraram o fator de risco mais importante da EDT, com a maior média global da escala: 2,05. Ainda assim, um risco psicossocial baixo no lócus de estudo.

Quadro 33 - Danos Físicos, da EDT

	Média	DP
<b>Danos Físicos</b>	<b>2,05</b>	<b>0,93</b>

**Fonte:** Dados da pesquisa (2023).

Os itens deste fator são sintomas físicos. Tivemos, nesse fator, a única aparição de um risco de nível Médio em toda a escala EDT: Dores nas costas, com uma média global de 2,45. As menores queixas foram os distúrbios circulatórios (1,62) e as alterações no apetite (1,72).

Quadro 34 - Itens do fator Danos Físicos, da EDT

<b>Danos Físicos</b>	Média	DP
Dores no corpo	2,20	1,20
Dores no braço	2,02	1,12
Dor de cabeça	2,19	1,12
Distúrbios digestivos	1,99	1,14
Dores nas costas	2,45	1,28
Alterações no sono	2,23	1,28
Dores nas pernas	2,02	1,14
Distúrbios circulatórios	1,62	0,91
Alterações no apetite	1,72	1,09

**Fonte:** Dados da pesquisa (2023).

Danos Físicos relacionados ao trabalho podem tanto estar ligados a aspectos ergonômicos (dores nas costas podem estar associadas à questão postural no posto de trabalho, por exemplo), como podem estar ligadas à somatização, fenômeno no qual a carga psíquica é canalizada para o corpo, e o sofrimento psíquico se traduz em sintomas físicos (DEJOURS, 2010).

Observamos então, através desses dados descritivos, que o conjunto de fatores de riscos psicossociais elencados pelo protocolo PROART encontram-se todos em um nível baixo – com exceção do fator Divisão de Tarefas, da escala EOT (mesmo assim, na fronteira com o nível baixo). Nenhum item das escalas apresentou um índice de risco alto. Isso traduz um quadro muito positivo das condições de bem-estar psicossocial na Reitoria do IFPB, na tabela 9 abaixo.

Tabela 9 - Médias dos fatores das escalas EOT, EIST e EDT do PROART

EOT		EIST			EDT		
Divisão das Tarefas	Divisão Social do Trabalho	Falta de Sentido no Trabalho	Esgotamento Mental	Falta de Reconhecimento	Danos Psicológicos	Danos Sociais	Danos Físicos
Média	Média	Média	Média	Média	Média	Média	Média
3,67	3,81	1,70	2,01	1,59	1,73	1,68	2,05
Média Global							
3,76							

**Fonte:** Dados da pesquisa (2023).

A média global da EOT é mostrada no quadro em virtude dessa escala ser tratada algumas vezes como unifatorial na parte de correlações, a ser explanada mais à frente.

Além disso, ao analisarmos essas médias e todo o conjunto de itens dos fatores das escalas de riscos psicossociais (a saber, as escalas EOT, EIST e EDT), percebemos que todos se encontram abaixo do ponto médio – em uma escala *likert* de 5 pontos, o ponto médio é 3. Vale lembrar que a escala EOT é invertida em relação às outras duas; sendo assim, quanto maiores os índices dela, mais baixos são os riscos. Podemos então afirmar que seus índices nesse estudo estão abaixo do ponto médio.

Elencaremos aqui todos os itens que representaram risco médio, e assim sendo, necessitam de atenção e intervenções a curto e médio prazo (FACAS, 2021). Acrescentamos também os itens que tiveram um índice baixo, porém muito próximos ao parâmetro médio, e que valem à pena ser levados em conta.

Quadro 35 - Itens que representam maiores riscos psicossociais aos TAEs da Reitoria do IFPB

EOT	Fator Divisão das Tarefas
	Divisão das Tarefas
	O número de trabalhadores é suficiente para a execução das tarefas
	Os recursos de trabalho são em número suficiente para a realização das tarefas
	Os prazos para a realização das tarefas são flexíveis
	O ritmo de trabalho é adequado
	Divisão Social do Trabalho

	Há justiça na distribuição das tarefas
	Os funcionários participam das decisões sobre o trabalho
	A avaliação do meu trabalho inclui aspectos além da minha produção
	Há flexibilidade nas normas para a execução das tarefas
<b>EIST</b>	<b>Falta de Sentido no Trabalho</b>
	Sinto-me inútil em meu trabalho
	<b>Esgotamento Mental</b>
	Meu trabalho é desgastante
	Meu trabalho é cansativo
	Submeter meu trabalho a decisões políticas é fonte de revolta
<b>EDT</b>	<b>Danos Físicos</b>
	Dores nas costas

**Fonte:** Dados da pesquisa (2023).

Quanto à Escala de Estilos de Gestão, podemos observar que os estilos Individualista e Coletivista foram apontados pelos respondentes como tendo um caráter moderado, com uma ligeira prevalência do estilo Coletivista:

Quadro 36 - Médias dos fatores da EEG

<b>EEG</b>	
Estilo Individualista	Estilo Coletivista
Média	Média
2,53	3,12

**Fonte:** Dados da pesquisa (2023).

Isso parece nos indicar uma percepção dos servidores de que a gestão se esforça a ter um caráter coletivista, participativo e altruísta, mas com algumas características de um modelo centrado no gestor. Pode nos indicar também que alguns setores têm gestores coletivistas e outros, individualistas. São necessários outros estudos visando elucidar essa questão e preencher as lacunas dessa análise.

Elencaremos todos os itens da escala EEG que merecem atenção especial:

Quadro 37 - Estilo Individualista: Fatores a serem minimizados

Aqui os gestores preferem trabalhar individualmente
É creditada grande importância para as regras nesta organização
A hierarquia é valorizada nesta organização
Os laços afetivos são fracos entre as pessoas desta organização
Há forte controle do trabalho
O ambiente de trabalho se desorganiza com mudanças

**Fonte:** Dados da pesquisa (2023).

Quadro 38 - Estilo Coletivista: Fatores a serem potencializados

As pessoas são compromissadas com a org. mesmo quando não há retorno adequado
O mérito das conquistas na empresa é de todos
O trabalho coletivo é valorizado pelos gestores
Para esta organização, o resultado do trabalho é visto como uma realização do grupo
As decisões nesta organização são tomadas em grupo
Somos incentivados pelos gestores a buscar novos desafios
Os gestores favorecem o trabalho interativo de profissionais de diferentes áreas
A competência dos trabalhadores é valorizada pela gestão
Existem oportunidades semelhantes de ascensão para todas as pessoas
Os gestores se preocupam com o bem-estar dos trabalhadores
A inovação é valorizada nesta organização

**Fonte:** Dados da pesquisa (2023).

Descritos todos os resultados do protocolo PROART aplicado aos TAEs da Reitoria do IFPB, precisamos agora fazer uma análise dinâmica das relações entre as escalas e suas dimensões, a saber, a organização prescrita do trabalho, os estilos de gestão, os riscos de sofrimento patogênico e os danos psicossociais (FACAS, 2021).

### 5.2.3 Correlações entre os fatores das escalas do PROART

Faremos a articulação dessas dimensões cruzando os escores médios dos fatores das escalas do PROART e comparando-os aos pressupostos do autor do protocolo (FACAS, 2021). Para medir a significância estatística e a força das correlações entre os fatores, recorreremos ao teste de correlação de Spearman<sup>7</sup> (Rô de Spearman). A tabela 10 a seguir traz todas as correlações.

---

<sup>7</sup> O coeficiente de correlação de Spearman é uma estatística não-paramétrica utilizada quando os dados violarem suposições paramétricas, como, por exemplo, as condições de normalidade (FIELD, 2009).

Tabela 10 - Correlações entre fatores das escalas do PROART (Rô de Spearman)

			EOT		EEG		EIST			EDT		
			Divisão das Tarefas	Divisão Social do Trabalho	Estilo Individualista	Estilo Coletivista	Falta de Sentido no Trabalho	Esgotamento Mental	Falta de Reconhecimento	Danos Psicológicos	Danos Sociais	Danos Físicos
EOT	Divisão das Tarefas	Correlações	1	,508**	-,328**	,505**	-,257*	-,370**	-,342**	-,479**	-,417**	-,229*
		Sig.	.	,000	0,001	,000	0,013	,000	0,001	,000	,000	0,028
	Divisão Social do Trabalho	Correlações	,508**	1	-,576**	,669**	-,503**	-,534**	-,708**	-,551**	-,487**	-,233*
		Sig.	,000	.	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	0,026
EEG	Estilo Individualista	Correlações	-,328**	-,576**	1	-,671**	,481**	,422**	,631**	,448**	,342**	0,181
		Sig.	0,001	,000	.	,000	,000	,000	,000	,000	0,001	0,084
	Estilo Coletivista	Correlações	,505**	,669**	-,671**	1	-,404**	-,340**	-,586**	-,520**	-,338**	-0,184
		Sig.	,000	,000	,000	.	,000	0,001	,000	,000	0,001	0,08
EIST	Falta de Sentido no Trabalho	Correlações	-,257*	-,503**	,481**	-,404**	1	,675**	,701**	,584**	,586**	,489**
		Sig.	0,013	,000	,000	,000	.	,000	,000	,000	,000	,000
	Esgotamento Mental	Correlações	-,370**	-,534**	,422**	-,340**	,675**	1	,630**	,646**	,626**	,548**
		Sig.	,000	,000	,000	0,001	,000	.	,000	,000	,000	,000
Falta de Reconhecimento	Correlações	-,342**	-,708**	,631**	-,586**	,701**	,630**	1	,715**	,652**	,400**	
	Sig.	0,001	,000	,000	,000	,000	,000	.	,000	,000	,000	
EDT	Danos Psicológicos	Correlações	-,479**	-,551**	,448**	-,520**	,584**	,646**	,715**	1	,832**	,542**
		Sig.	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	Danos Sociais	Correlações	-,417**	-,487**	,342**	-,338**	,586**	,626**	,652**	,832**	1	,614**
		Sig.	,000	,000	0,001	0,001	,000	,000	,000	,000	.	,000
	Danos Físicos	Correlações	-,229*	-,233*	0,181	-0,184	,489**	,548**	,400**	,542**	,614**	1
		Sig.	0,028	0,026	0,084	0,08	,000	,000	,000	,000	,000	.

<b>LEGENDA</b>	0,0 a 0,19 – Muito fraca	0,2 a 0,39 – Fraca	0,4 a 0,69 – Moderada	0,7 a 0,89 – Forte	≥ 0,9 - Muito Forte
----------------	--------------------------	--------------------	-----------------------	--------------------	---------------------

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

De acordo com o modelo teórico de Facas (2021), a EOT irá prever os resultados das demais escalas.

A EEG tem como preditora a EOT, que deverá ter uma relação inversamente proporcional ao estilo Individualista (ou seja, quanto maior a média global da EOT, menor a média desse fator) e diretamente proporcional ao estilo Coletivista. Isso se explica pelo fato de a rigidez na organização do Trabalho levar a estilos de gestão pautados pelo individualismo, obsessividade, burocracia e normatização excessiva. Por outro lado, uma organização do trabalho mais flexível levará a estilos de gestão marcados pelo coletivismo, união, coesão, valorização de competências e inovação (FACAS, 2021).

Encontramos esse relacionamento na amostra analisada, ao observar a média global da EOT (3,76) com as médias da EEG (2,53 para Estilo individualista e 3,12 para Estilo Coletivista). O teste de correlações de Spearman confirma esse relacionamento, ao mostrar significância estatística entre as correlações. As características do estilo Coletivista reportadas na pesquisa estão mais fortemente associadas ao modo de organização do trabalho como um todo; já os traços do estilo Individualista se relacionam mais fortemente à dimensão de Divisão Social do Trabalho, na população pesquisada.

A EIST tem como preditoras a EOT e a EEG. Os fatores da EIST terão uma relação inversamente proporcional com a Escala EOT e com o fator Coletivista da EEG. Isto se dá, de acordo com o modelo teórico, em virtude de uma organização do trabalho flexível e uma gestão voltado ao coletivo oferecerem maiores possibilidades de ocorrência da mobilização subjetiva em suas dimensões: inteligência prática, espaço de discussão e reconhecimento (FACAS, 2021). Os fatores da EIST terão também uma relação diretamente proporcional ao estilo Individualista de Gestão, dado que suas características dificultam a resignificação do sofrimento e a subversão dele, levando ao sofrimento patogênico (FACAS, 2021).

Ao observarmos os escores médios da EIST na pesquisa, vemos que as médias dos seus fatores (1,70 para Falta de Sentido no Trabalho, 2,01 para Esgotamento Mental e 1,59 para Falta de Reconhecimento) contrastam com a média global da EOT (3,76) e com a média do fator Coletivista (3,12) e se aproximam da média do fator Individualista (2,53), confirmando o exposto no parágrafo anterior. O teste de correlações nos informa que existe um relacionamento mais íntimo dos fatores de sofrimento com a dimensão de divisão social da organização do trabalho –

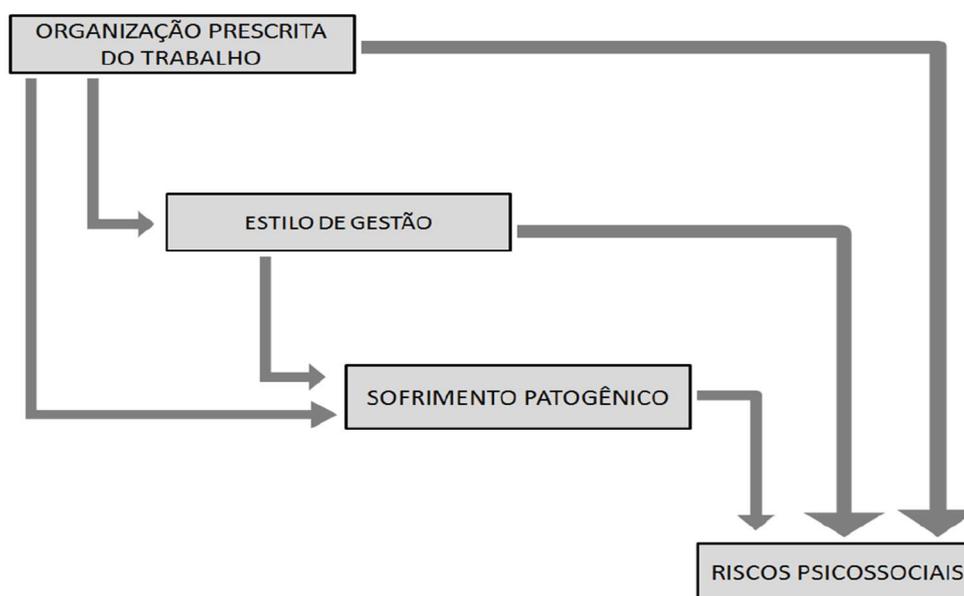
com destaque para a forte correlação entre essa dimensão e o fator “Falta de Reconhecimento”.

Por último, a EDT tem as demais escalas como preditoras. Pelo modelo teórico já apresentado nos parágrafos anteriores, entende-se que a relação será inversamente proporcional à escala EOT e ao estilo Coletivista de gestão (quanto melhor à organização do trabalho e a gestão, menor serão os danos psicossociais), e diretamente proporcional ao estilo Individualista e aos fatores da escala EIST (quanto maiores os índices de sofrimento e a presença de uma má gestão, maiores os danos) (FACAS, 2021).

Mais uma vez temos uma confirmação do modelo estatístico pelo mundo real: as médias dos fatores da EDT (1,73 para Danos Psicológicos, 1,68 para Danos Sociais e 2,05 para Danos Físicos) seguem a mesma tendência das médias da EIST e do fator Individualista e seguem o caminho inverso da média global da EOT e do estilo Coletivista de gestão. O teste de Spearman confirma esses relacionamentos, mostrando, como destaque, uma correlação forte entre o indicador de sofrimento Falta de Reconhecimento e os danos psicológicos. Por outro lado, mostram correlações muito fracas e sem significância estatística – as únicas da pesquisa – entre os danos físicos e os estilos de gestão, além das fracas correlações com a organização do trabalho. Isso parece indicar que os danos físicos relatados não têm muita relação com o todo da organização do trabalho – podendo estar relacionados mais aos aspectos ergonômicos do trabalho.

Vale ainda destacar duas fortes correlações rastreadas pelo teste de Spearman: entre a falta de sentido no trabalho e a falta de reconhecimento e os danos psicológicos com os danos sociais. A figura abaixo representa o relacionamento entre as escalas, preditos no modelo de Facas (2021) e confirmadas pelo estudo.

Figura 6 - Relações entre as dimensões avaliadas pelo PROART



**Fonte:** Facas (2013)

#### 5.2.4 Associação entre os fatores das escalas e as variáveis sociodemográficas

A seguir, fizemos uma análise da relação entre as variáveis sociodemográficas, explicitadas no início deste capítulo, e os fatores do PROART. Para tanto, foram extraídas as médias dos fatores para cada grupo, que após isso foram categorizadas de acordo com a classificação de riscos psicossociais do PROART, conforme tabela a seguir:

Tabela 11 - Associação entre os fatores das escalas e as variáveis sociodemográficas

		EOT		EEG		EIST			EDT		
		Divisão das Tarefas	Divisão Social do Trabalho	Estilo Individualista	Estilo Coletivista	Falta de Sentido no Trabalho	Esgotamento Mental	Falta de Reconhecimento	Danos Psicológicos	Danos Sociais	Danos Físicos
		Média	Média	Média	Média	Média	Média	Média	Média	Média	Média
Gênero	Masculino	3,74	3,85	2,51	3,21	1,73	1,96	1,62	1,68	1,58	2,00
	Feminino	3,60	3,77	2,56	3,03	1,66	2,06	1,57	1,79	1,79	2,09
Estado Civil	Solteiro	3,66	3,88	2,71	3,05	1,90	2,05	1,68	1,85	1,75	2,23
	Casado / União Estável	3,70	3,81	2,44	3,19	1,63	1,98	1,54	1,68	1,63	1,96
	Divorciado	3,51	3,60	2,83	2,73	1,68	2,20	1,83	1,86	1,96	2,29
Escolaridade	Graduação Completa	3,52	3,51	2,79	2,83	2,00	2,23	1,85	1,88	1,90	2,25
	Pós-Graduação	3,67	3,81	2,52	3,10	1,67	2,01	1,58	1,74	1,68	2,05
Idade	29 a 35 anos	3,72	3,84	2,47	3,10	1,86	2,24	1,58	1,71	1,63	2,26
	36 a 42 anos	3,55	3,76	2,56	3,18	1,68	2,05	1,58	1,78	1,79	2,05
	Mais de 43 anos	3,78	3,85	2,53	3,07	1,65	1,88	1,62	1,69	1,60	1,96
Tempo na Instituição	Até 5 anos	3,54	3,65	2,12	3,00	1,44	1,55	1,38	2,11	1,77	2,60
	6 a 12 anos	3,66	3,83	2,51	3,19	1,70	2,09	1,59	1,72	1,73	2,06
	13 a 20 anos	3,65	3,65	2,84	2,43	1,90	2,17	1,72	1,76	1,65	1,93
	Mais de 21 anos	3,81	3,90	2,61	3,36	1,60	1,58	1,64	1,57	1,36	1,77
Cargo de Gestão	Sim	3,70	3,91	2,39	3,34	1,49	1,88	1,45	1,64	1,50	1,81
	Não	3,66	3,75	2,61	3,00	1,80	2,08	1,67	1,78	1,78	2,18

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Entretanto, para chegarmos a conclusões mais precisas sobre os efeitos das variáveis sociodemográficas sobre os fatores do PROART, utilizamos medidas mais robustas, visto que médias só são medidas adequadas para distribuições de frequência normais. Após realizar testes de normalidade, considerou-se que as variáveis não seguem a distribuição normal. Considerando isso e a quantidade de respostas obtidas, foram realizados testes não-paramétricos (baseados nas medianas) para verificar a relação entre as variáveis, bem como para averiguar se o observado na amostra pode ser considerado realidade na população – inferência estatística.

**Gênero:** As diferenças entre os gêneros masculino e feminino em relação aos fatores das escalas foram muito pequenas. No fator Divisão das Tarefas, da EOT, as mulheres tiveram um risco associado classificado como médio, enquanto os homens tiveram um risco associado baixo. Entretanto, a diferença entre as médias foi de apenas 0,14, o que deixa os homens bem próximos do risco médio. As mulheres foram um pouco mais conservadoras ao analisar os estilos de gestão. As médias da EIST e da EDT foram praticamente idênticas entre homens e mulheres, sendo todos os três fatores associados a um risco baixo. À primeira vista isso pode indicar um resultado ligeiramente desfavorável ao gênero feminino, que poderia ser explicado pela questão da Divisão Sexual do Trabalho, que impõe, de forma geral em nossa sociedade, um fardo mais pesado às mulheres, ao se desdobrarem entre o trabalho formal e as obrigações domésticas. No entanto, ao submeter os dados a testes não-paramétricos (testes de Mann-Whitney)<sup>8</sup>, estes revelaram não haver diferenças significativas entre os gêneros e os fatores do PROART. Por outro lado, um estudo de 2015 usando o protocolo PROART em uma IFES nordestina (FREITAS, 2015) encontrou resultados desfavoráveis ao gênero masculino.

**Estado Civil:** Os 3 grupos que se apresentaram à pesquisa (solteiros, casados ou em união estável e separados ou divorciados) tiveram um número de respondentes bastante diverso (22, 63 e 7 respectivamente), com os casados

---

<sup>8</sup> O teste de Mann-Whitney é um teste utilizado quando queremos testar diferenças entre dois grupos distintos. É um teste não-paramétrico, utilizado quando os dados violarem suposições paramétricas, como, por exemplo, quando os dados não seguem a distribuição normal (FIELD, 2009).

representando mais de 68% da amostra. Uma análise de efeito da variável Estado Civil sobre os fatores do PROART torna-se assim inconsistente.

Uma observação apenas das médias sugere que os casados apresentam uma situação ligeiramente mais favorável que os outros grupos. Em outro estudo utilizando o PROART em uma IFES (FREITAS, 2015) chegou-se a uma conclusão similar. Destacamos esse fato em virtude de o estudo em questão ter se apoiado também em variáveis qualitativas, como a fala dos servidores:

No que se refere ao estado civil, percebe-se que os servidores casados e em união estável avaliaram melhor o contexto do trabalho e apresentaram menores riscos para sofrimento patogênico que os solteiros e divorciados. Isto pode levar a hipótese de que o relacionamento com o cônjuge e um possível ambiente familiar favorável poderiam impactar de maneira um pouco mais positiva a percepção do servidor com relação ao seu contexto de trabalho. Essa hipótese surge em razão das falas de alguns servidores, na grande maioria casados ou em união estável, que revelaram sentimentos favoráveis em relação ao trabalho, porém, sempre se referindo à família e ao lar de maneira significativa. (FREITAS, 2015, p. 69).

**Escolaridade:** Só foram mantidos nessa análise os grupos com Graduação e Pós-Graduação. Os grupos com Graduação Incompleta e até o Ensino Médio representaram uma amostra muito pequena (1 e 2 respondentes, respectivamente). De acordo com Facas (2013), só devem ser considerados grupos com no mínimo 5 respondentes. Verificando os grupos restantes (graduados e pós-graduados), observamos médias ligeiramente piores para o grupo que tem somente o nível superior completo em todos os fatores das escalas. O resultado mais positivo observado no grupo de pós-graduados poderia estar relacionado à melhor condição financeira desse grupo, uma vez que a carreira TAE proporciona o Incentivo à Qualificação, onde a escolaridade superior à exigida pelo cargo é “recompensada” com um percentual de acréscimo ao salário-base dos servidores, como relatado no estudo de Freitas (2015). Porém, assim como a variável Estado Civil, aqui nós também encontramos uma amostra pouco homogênea, com os pós-graduados representando quase 85% da amostra. Uma análise de efeito sob essas condições seria inconsistente.

**Idade:** Neste quesito, não houve achados importantes que justificassem uma atenção maior a determinada faixa etária. Temos novamente o problema da heterogeneidade entre os grupos da amostra.

**Tempo de Serviço:** Nesta variável, o grupo com menos tempo na instituição (até 5 anos) apresentou um resultado mais desfavorável em todos os fatores da EDT, enquanto o grupo com 13 a 20 anos de serviço apresentou índices piores em todos os fatores da EIST. Não há explicação para esse fenômeno sem uma outra análise de suporte. Talvez o tempo de serviço registrado por alguns respondentes tenha sido o tempo total de trabalho no IFPB ou no serviço público, e não somente na Reitoria, haja vista que muitos servidores passaram por outros *campi* do IFPB ou trabalharam em outros órgãos da administração pública. Temos aqui novamente o problema da heterogeneidade da amostra.

**Cargo de Gestão:** Os servidores que não têm Função Gratificada (FG) ou Cargo de Direção (CD) obtiveram resultados menos favoráveis em todos os fatores das escalas EOT, EIST e EDT, além de terem sido mais conservadores ao avaliar os estilos de gestão. Foram realizados testes de Mann-Whitney para verificar o efeito dessas diferenças; só foram encontradas diferenças significativas nos fatores Falta de Sentido no Trabalho (EIST) e Danos Físicos (EDT), conforme relatado na tabela abaixo.

Tabela 12 - Testes de Mann-Whitney (Cargo de Chefia X Fatores do PROART)

		Dados Básicos		Postos de Teste	
		Estatística-Teste (U)	Significância (p)	SIM (N=32)	NÃO (N=60)
<b>EIST</b>	Falta de Sentido no Trabalho	1250,000	< 0,05	37,44	51,33
<b>EDT</b>	Danos Físicos	1199,000	< 0,05	39,03	50,48

**Fonte:** Dados da pesquisa (2023).

Os dois fatores relatados são negativos, ou seja, quanto maior a pontuação, maior o índice de risco. Os respondentes que não têm cargo de chefia percebem mais falta de sentido no trabalho e mais danos físicos que os que tem função gratificada ou cargo de direção. Mas é importante destacar que, mesmo assim, sob a ótica avaliativa do PROART, os dois grupos apresentam risco psicossocial baixo nesses fatores.

Uma análise muito importante a ser observada é a associação entre o número de problemas de saúde relacionados ao trabalho nos últimos 6 meses, reportado pelos

respondentes, com os fatores das escalas do PROART. A tabela abaixo mostra descritivamente essa associação na amostra:

Tabela 13 - Associação entre número de problemas de saúde e fatores do PROART

		Nenhum (N = 56)		1 ou 2 (N = 29)		3 ou + (N = 7)	
		Média	DP	Média	DP	Média	DP
EOT	Divisão das Tarefas	3,85	0,6	3,46	0,73	3,12	0,7
	Divisão Social do Trabalho	3,94	0,55	3,64	0,57	3,44	0,73
EEG	Estilo Individualista	2,37	0,55	2,73	0,59	3,03	0,83
	Estilo Coletivista	3,31	0,79	2,94	0,9	2,38	0,82
EIST	Falta de Sentido no Trabalho	1,57	0,61	1,73	0,47	2,59	1,02
	Esgotamento Mental	1,74	0,65	2,31	0,72	2,91	0,96
	Falta de Reconhecimento	1,48	0,61	1,65	0,61	2,27	1,28
EDT	Danos Psicológicos	1,47	0,6	1,97	0,83	2,8	1,26
	Danos Sociais	1,45	0,57	1,92	0,7	2,55	1,07
	Danos Físicos	1,66	0,75	2,49	0,73	3,29	1,18

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Observando os resultados de média, já categorizados de acordo com os índices de risco, percebemos apenas riscos baixos no grupo que não relatou problemas de saúde, um equilíbrio entre riscos baixos e riscos médios no grupo que relatou 1 ou 2 problemas de saúde, e uma predominância de riscos médios entre o grupo que relatou 3 ou mais problemas de saúde. Poderíamos concluir que, quanto maior a percepção de riscos psicossociais, maior o número de problemas de saúde relatados.

No entanto, considerando que o grupo que relatou 3 ou mais problemas de saúde teve poucos respondentes – apenas 7 – preferiu-se agrupá-lo ao conjunto de respondentes que relatou 1 ou 2 problemas. Assim, passamos a ter dois grupos: Os que não relataram problemas (56 respondentes) e os que relataram (36 respondentes). Daí, aplicou-se o teste de Mann-Whitney para verificar o efeito do da ocorrência de problemas de saúde sobre os fatores das escalas do PROART. Verificou-se efeito em todos os fatores, como mostra a tabela abaixo:

Tabela 14 - Testes de Mann-Whitney (Problemas de Saúde X Fatores do PROART)

		Dados Básicos		Postos de Teste	
		Estatística-Teste (U)	Significância (p)	Não relataram	Relataram

<b>EOT</b>	Divisão das Tarefas	628,500	< 0,05	53,28	35,96
	Divisão Social do Trabalho	969,000	< 0,05	52,07	37,83
<b>EEG</b>	Estilo Individualista	1391,500	< 0,05	39,65	57,15
	Estilo Coletivista	696,000	< 0,05	52,07	37,83
<b>EIST</b>	Falta de Sentido no Trabalho	1330,500	< 0,05	40,74	55,46
	Esgotamento Mental	1504,500	< 0,05	37,63	60,29
	Falta de Reconhecimento	1278,000	< 0,05	41,68	54,00
<b>EDT</b>	Danos Psicológicos	1442,500	< 0,05	38,74	58,57
	Danos Sociais	1453,000	< 0,05	38,55	58,86
	Danos Físicos	1608,500	< 0,05	35,78	63,18

**Fonte:** Dados da pesquisa (2023).

Interpretando a tabela observamos que os respondentes que relataram problemas de saúde pontuaram menos nos fatores da escala EOT e no fator Coletivista de gestão (fatores positivos) e mais nos fatores das escalas EIST, EDT e no fator Individualista de gestão (fatores negativos). Isso significa que eles percebem mais problemas na organização do trabalho e na gestão e apresentam maiores índices de sofrimento e danos relacionados ao trabalho. Como o teste realizado é inferencial, podemos afirmar com uma boa medida de segurança que essas conclusões expressam a realidade da população pesquisada.

Em resumo: só houve diferenças estatisticamente significativas relativas aos riscos psicossociais entre os grupos com e sem cargo de chefia (em apenas dois fatores do PROART) e entre os que relataram e os que não relataram problemas de saúde relacionados ao trabalho.

O panorama geral de riscos psicossociais entre os TAEs da Reitoria do IFPB é bem favorável, conforme já explanado anteriormente. No entanto, existem, a nível individual, servidores em sofrimento patológico e em processo de adoecimento relacionados ao trabalho nesse ambiente. E, conforme atestado pela primeira etapa desse estudo, a prevalência de TMCs é elevada. Ações em prol da saúde mental e do bem-estar psicossocial dos servidores são indispensáveis. Vejamos então o que está sendo feito com relação a isso.

### 5.3 PROMOÇÃO DO BEM-ESTAR PSICOSSOCIAL DOS TAEs DA REITORIA: UM TRABALHO EM PROGRESSO

Esta seção final de todo o apanhado de informações coletadas visa mostrar o já foi feito na Reitoria do IFPB em prol da saúde mental e bem-estar psicossocial dos servidores, bem como as ações em curso e sugestões de melhorias futuras. Com isso, atingiremos o terceiro objetivo específico dessa pesquisa.

Podemos estabelecer como marco inicial dessas ações a aprovação da Política de Promoção à Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho do IFPB, através da Resolução 151/2017 do Conselho Superior do IFPB (órgão máximo da instituição, de caráter consultivo e deliberativo, formado por representantes das diversas categorias que a compõem). Esse documento é um termo de compromisso com a saúde e qualidade de vida de todos os servidores do IFPB, demonstrando preocupação da Instituição com o bem-estar no ambiente laboral.

Todas as ações de Saúde e Qualidade de Vida promovidas pelo IFPB passam a estar alinhadas à essa Política, que abrange todas as unidades da instituição e obedece aos seguintes princípios (artigo 1º):

- I - Universalização do acesso aos programas de promoção à saúde a serem ofertados pelas Unidades do IFPB;
- II- Equidade na promoção das ações, ou seja, eximindo os preconceitos sociais, culturais, econômicos, de gênero, de raça, de orientação sexual e privilégios de qualquer natureza;
- III - Transparência nas divulgações de programas ofertados pelas Unidades;
- IV - Integração com diversos setores do IFPB;
- V - Valorização e reconhecimento do servidor como protagonista do processo laboral, fornecendo-lhe subsídios para a criação de um ambiente de trabalho que promova o bem-estar e, por conseguinte, o êxito no desempenho e desenvolvimento institucional;
- VI - Promoção à Saúde e a Qualidade de Vida no Trabalho, alinhados com a missão e os valores institucionais, essencial ao desenvolvimento profissional, tecnológico e humanístico, realizado de forma ética e sustentável.

O quinto princípio apresentado envolve um fator que, para a PDT, é vital para a subversão do sofrimento em prazer no trabalho: o reconhecimento. Para Dejours (1999) o reconhecimento é um fator que faz com que o sofrimento adquira sentido, auxiliando o indivíduo na construção de sua própria identidade. E essa identidade é uma armadura para a saúde mental.

Podemos ainda destacar, nesse mesmo princípio, a intenção e compromisso com o protagonismo e empoderamento do servidor, que podemos relacionar à visão da PDT sobre o poder do trabalhador sobre a organização do trabalho. Quando o indivíduo tem liberdade para intervir sobre a organização do trabalho de acordo com o real do trabalho e com seu funcionamento psíquico, isso favorece, através da mobilização subjetiva, as vivências de prazer (MENDES, 2007; FACAS, 2013; DEJOURS, 2015).

O artigo 2º da Resolução trata das diretrizes da política. Destacamos aqui o que está explicitado no § VI: “Promover ações em favor das mudanças na cultura organizacional, com vistas à disseminação de hábitos saudáveis, à adoção de práticas horizontais de gestão e o estabelecimento de redes de cooperação.” (BRASIL, 2017, grifo nosso). Promover mudanças positivas na gestão está em consonância com o conceito de gestão coletivista, explanado por Facas (2013, 2021), um estilo de gestão focado no grupo, na participação ativa de todos os colaboradores, na cooperação e no incentivo à criatividade e inovação. Isso impacta a organização do trabalho, tornando-a flexível e promovendo saúde e bem-estar.

A execução das ações previstas nessa política, de acordo com o artigo 6º da Resolução, objetiva alcançar as três dimensões humanas: Biológica, Psicológica e Social. Podemos estabelecer um *link* ou vinculação direta com as três dimensões de risco avaliadas pelo PROART: Física, Psicológica e Social, de modo que podemos afirmar que essa política persegue a manutenção de baixos riscos de danos psicossociais. Pelo que observamos no mapeamento com o PROART, esta política está sendo bem-sucedida.

Quanto ao financiamento dos programas e projetos relacionados à saúde e qualidade de vida, o artigo 15 da Resolução determina a destinação de R\$ 50.000,00 do orçamento de funcionamento do IFPB.

A presente pesquisa, embora de responsabilidade do autor, não necessariamente refletindo a visão do IFPB,<sup>9</sup> está em consonância com o exposto nos §§ VIII e IX do Artigo 8º da Resolução:

---

<sup>9</sup> Essa sentença é uma referência à uma exigência do Programa de Incentivo à Qualificação do IFPB (PIQIFPB), pelo qual o autor foi contemplado durante o mestrado.

- VIII – Desenvolver, em parceria com os gestores de pessoas das unidades locais, instrumentos e indicadores para o acompanhamento e a avaliação da saúde dos servidores desse Instituto;
- IX – Realizar e incentivar pesquisas nas áreas de clima organizacional e saúde, no âmbito Institucional.

Quanto às ações realizadas pela Reitoria a partir da publicação dessa política, foi feita uma busca na página de Notícias do portal eletrônico do IFPB ([www.ifpb.edu.br](http://www.ifpb.edu.br)). O quadro 39 traz as notícias levantadas para essa parte da pesquisa.

Quadro 39 - Levantamento de notícias relacionadas à saúde, saúde mental e qualidade de vida no trabalho na Reitoria do IFPB

<b>Notícia - Portal do IFPB</b>	<b>Data de Publicação</b>
IFPB conta com Política de Promoção à Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho	05/07/2018
Nesta quarta-feira tem ação do Programa Qualidade de Vida na Reitoria	14/08/2019
Ação de Saúde e Qualidade de Vida chega ao prédio da PRAF	21/08/2019
IFPB promove palestra com Caçadores de Bons Exemplos	26/08/2019
DDP encerra Campanha de Imunização e Saúde Bucal com atendimento nas Trincheiras	30/08/2019
Saúde Mental no IFPB: Campi passam a contar com Equipes de Referência	16/03/2020
Live sobre Qualidade de Vida no Trabalho será realizada nessa quarta-feira (24/09)	23/09/2020
Reitoria realiza primeiro dia de comemorações alusivas ao Dia do Servidor	28/10/2020
Últimos dias da Semana do Servidor trouxeram discussões sobre QVT, ansiedade e motivação	02/11/2020
Live sobre Janeiro Branco ocorrerá próxima quarta, às 19h	18/01/2021
Live do Dia Internacional da Mulher trouxe discussões sobre o cotidiano atual feminino	08/03/2021
Trabalho remoto e saúde mental é tema de vídeo elaborado pela PRAE	04/05/2021
IFPB vai firmar compromisso com Clínica de Psicologia do Unipê	03/06/2021
Evento em alusão ao Dezembro Vermelho acontece dia 09/12	06/12/2021
Live discutirá Saúde Mental, Qualidade de Vida e as Relações com o Trabalho	21/01/2022
Fevereiro Roxo: comitê Unifica lança série de matérias de conscientização; a primeira matéria aborda a doença Lúpus	16/02/2022

<b>Notícia - Portal do IFPB</b>	<b>Data de Publicação</b>
Fevereiro Roxo: saiba mais sobre a Doença de Alzheimer	18/02/2022
Última matéria sobre o Fevereiro Roxo fala sobre a Fibromialgia	21/02/2022
Campanha Março Lilás lembra a importância da prevenção ao câncer de colo do útero	18/03/2022
Comitê de Biossegurança da Reitoria faz ação com apoio da PRAF e da DGEP	21/03/2022
Unifica promove live do mês da mulher na quinta, dia 31/03	29/03/2022
Conscientização sobre o Autismo: mês de abril também é marcado por essa campanha	12/04/2022
DDP lança últimas perguntas da enquete do Abril Verde	18/04/2022
Live do Unifica em abril fala sobre Ergonomia no Trabalho	28/04/2022
Live do Unifica de maio é sobre responsabilidade no trânsito	25/05/2022
Material produzido pelo Unifica traz informações sobre a Campanha Junho Branco	06/06/2022
DDP lança pesquisa sobre ações de saúde e qualidade de vida já realizadas em 2022	23/08/2022
DDP prorroga pesquisa sobre ações de saúde e qualidade de vida de 2022	14/09/2022
Evento do Unifica de Setembro aborda planejamento e autocuidado	26/09/2022
Participação dos servidores marcou as ações do Dia do Servidor na Reitoria	26/10/2022
Pró-Reitoria de Assuntos Estudantis do IFPB incentiva cuidados com a saúde mental	18/01/2023
Evento do Unifica em alusão ao mês da mulher será dia 29	24/03/2023
Autismo em pessoas adultas é tema da campanha de Conscientização sobre o Autismo	28/04/2023
Ação de promoção à saúde do servidor acontece na Reitoria	30/05/2023

**Fonte:** Elaborado pelo autor (2023).

Várias ações de saúde e qualidade de vida foram realizadas nos últimos anos, envolvendo exames médicos, atendimentos odontológicos, campanhas de imunização, distribuição de kits de alimentação e higiene, consultorias e palestras. Destas ações, podemos destacar as realizadas no enfrentamento da pandemia, como a criação de um comitê de biossegurança, adoção do trabalho remoto, vacinação contra a Covid-19, instalação e distribuição de itens de higiene e segurança,

sinalizações nos prédios, vídeos, *lives* e palestras sobre como lidar com a nova realidade, entre outras.

No que tange à saúde mental e psicossocial, foram realizadas campanhas informativas, vídeos, *lives* e palestras abordando temas relacionados ao trabalho remoto e seus impactos sobre a saúde mental, transtornos mentais e neurodivergências, incentivo à prática de atividades físicas, atividades de capacitação e motivação como formas de enfrentar os impactos mentais e emocionais causados pela pandemia.

Pesquisas sobre saúde e qualidade de vida também foram conduzidas com o objetivo de obter *feedback* dos servidores sobre as ações realizadas.

O IFPB também participa do Comitê Nacional de Saúde e Qualidade de Vida dos Institutos Federais (UNIFICA), publicizando as ações desse comitê, com destaque para as campanhas temáticas mensais de conscientização, prevenção e combate a doenças (como os conhecidos Outubro Rosa e Novembro Azul). Na parte de saúde mental, se destacam as ações do Janeiro Branco (saúde mental), Abril Azul (conscientização sobre o autismo) e Setembro Amarelo (prevenção do suicídio). Convém salientar que a DGEP também promove campanhas internas ao IFPB referentes a esses meses temáticos.

A Reitoria do IFPB dirige os Núcleos de Acompanhamento Psicossocial (NAPS), criados durante a pandemia para dar assistência psicológica a alunos e servidores, além de contar com equipes multidisciplinares para cuidar de outros aspectos da saúde da comunidade acadêmica. Esses núcleos também contam com a cooperação de outras instituições que apoiam e preenchem certas lacunas, como é o caso da parceria com a Clínica Escola de Psicologia do Centro Universitário de João Pessoa (Unipê), que colabora com projetos terapêuticos principalmente nas unidades do IFPB que não possuem psicólogos em seus quadros funcionais.

Apesar de todos os esforços despendidos, sempre há espaço para melhorias. Os NAPS, por exemplo, foram desenhados com foco nos discentes da instituição. Tanto que a coordenação geral do NAPS está ligada à Pró-Reitoria de Assistência Estudantil (PRAE). Apesar de acolher servidores, não há muita divulgação a respeito, aparentando ser uma espécie de “solução de contorno” para os servidores que precisarem desse tipo de atenção. O ideal seria um núcleo de atenção com base no setor de gestão de pessoas da Reitoria (função executada pela DGEP).

A pesquisa documental, realizada com base nos dados do SIASS, e o mapeamento dos riscos psicossociais, realizado com o protocolo PROART, revelou que existem servidores na Reitoria do IFPB em situação de sofrimento patogênico, seja por fatores externos, seja por conta de suas percepções quanto ao trabalho. Iniciativas voltadas a esses servidores seriam um conforto muito bem-vindo, além de manifestarem a responsabilidade social da Instituição.

Além de buscar a manutenção das boas práticas que já são realizadas, seria interessante ampliar as ações com foco na saúde mental, bem como a implementação de novos programas. Atividades físicas, como a ginástica laboral, que acabam por proporcionar momentos de descontração e relaxamento, poderiam ser reimplementadas. Atividades voltadas à meditação e relaxamento, como o caso do *mindfulness*, prática comprovadamente eficiente na redução do estresse e ansiedade, bem como na melhoria da performance global dos indivíduos, poderiam ser adicionadas à rotina laboral dos servidores.

Nesse ínterim, Faria (2020) aponta as atividades físicas, meditação, tratamento médico/terapêutico, como práticas importantes para o equilíbrio mental dos servidores em seu lócus de pesquisa. O bom convívio com os colegas, a realização de atividades dentro do campo de formação, atividades sociais, físicas, religiosas e de lazer foram apontadas por Moreira (2018) como fonte de bem-estar.

O interesse institucional em prol da saúde e bem-estar psicossocial dos servidores da Reitoria do IFPB contribuirão para a manutenção dos baixos riscos psicossociais observados nessa pesquisa, bem como para a percepção de um bom clima organizacional, engajamento e produtividade desses trabalhadores.

## **6 PRODUTO TÉCNICO: MAPA DE RISCOS PSICOSSOCIAIS DA REITORIA DO IFPB**

Como contribuição prática para a gestão de pessoas da Reitoria do IFPB, foi elaborado um Mapa de Riscos Psicossociais, em forma de apresentação, com dados e informações adicionais oriundos da pesquisa com o protocolo PROART. Esse mapa foi elaborado de maneira a apresentar essa parte da pesquisa de forma sucinta; a base teórica e maiores detalhamentos estão presentes no texto dessa dissertação.



# Mapa de Riscos Psicossociais

## TAEs – Reitoria – IFPB





# Mapa de Riscos Psicossociais TAEs – Reitoria – IFPB

## Produto Técnico (Relatório)

Elaborado por: Thiago da Silva Duarte Lemos

Orientadora :

Prof.ª Dra. Uyguciara Veloso Castelo Branco  
(PPGAES/IFPB)

João Pessoa, 18/08/2023

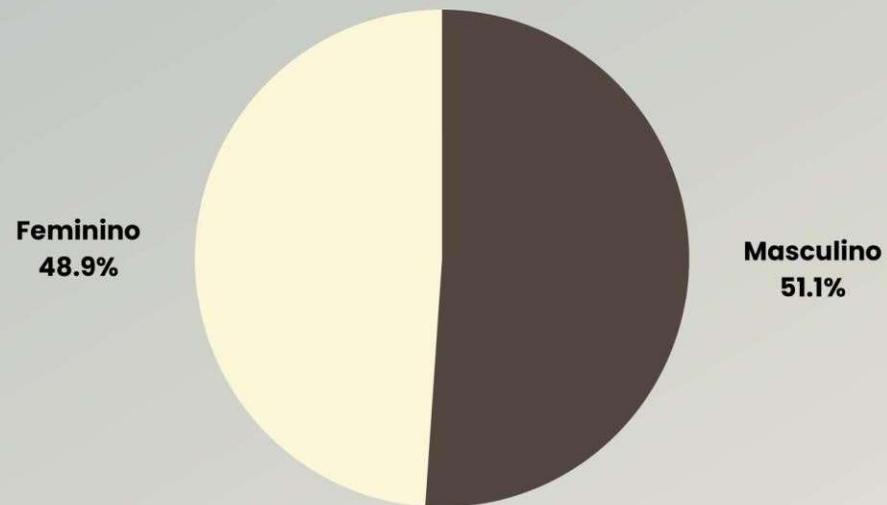


## **Mapa de Riscos Psicossociais TAEs – Reitoria – IFPB**

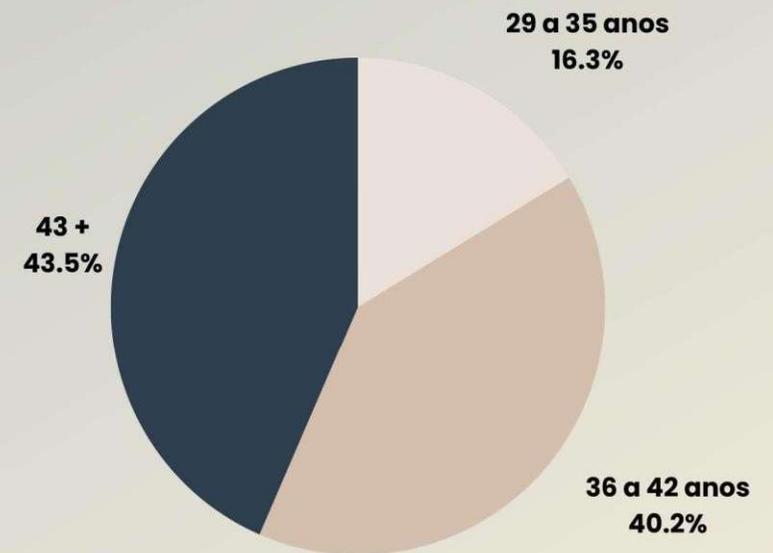
**Este mapeamento de riscos psicossociais foi realizado a partir da aplicação do Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho – PROART (Facas, 2013; 2021), questionário enviado a todos os TAEs da Reitoria e respondido por cerca de um terço deles (92 respondentes).**

## Caracterização da Amostra

### Gênero

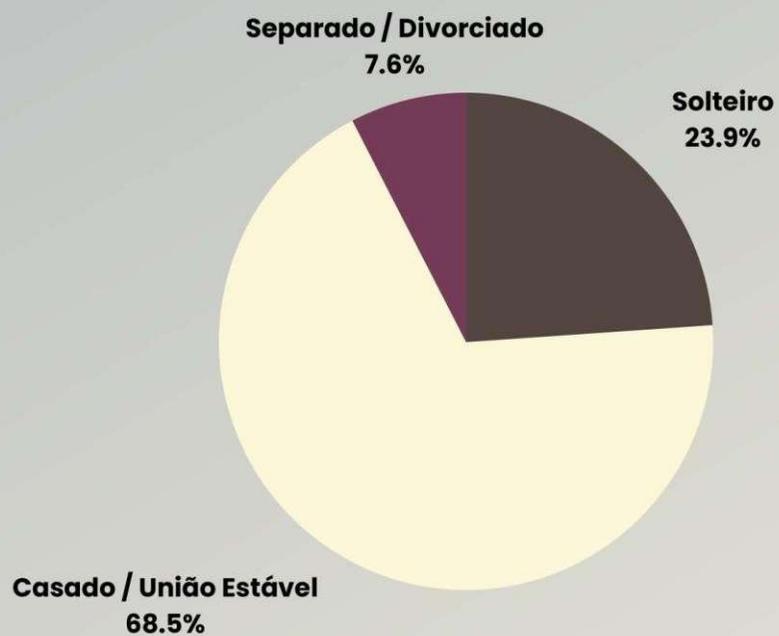


### Idade

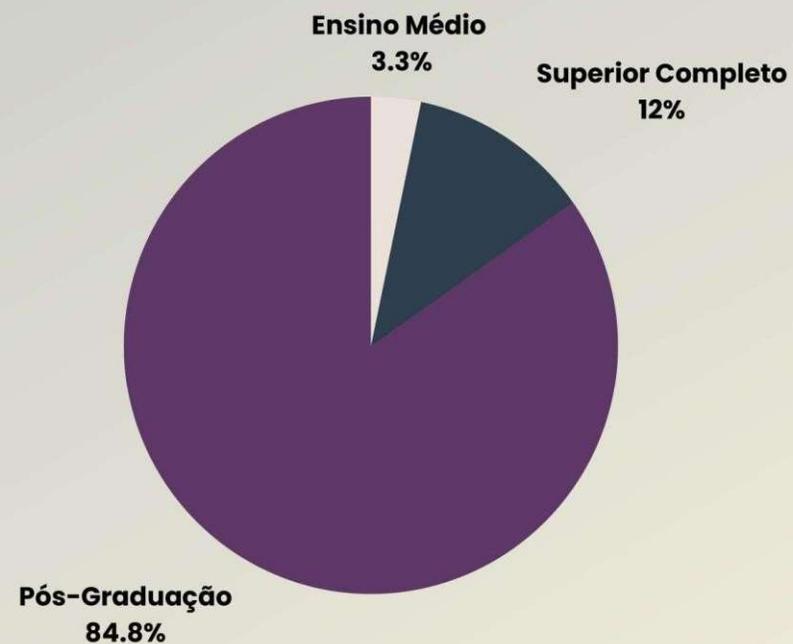


## Caracterização da Amostra

### Estado Civil

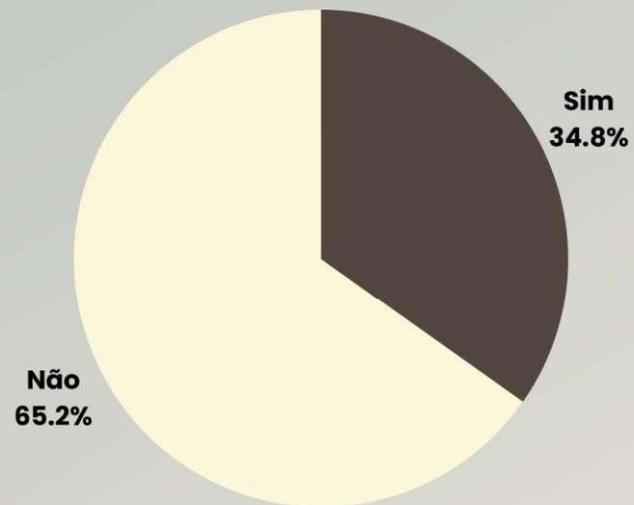


### Escolaridade

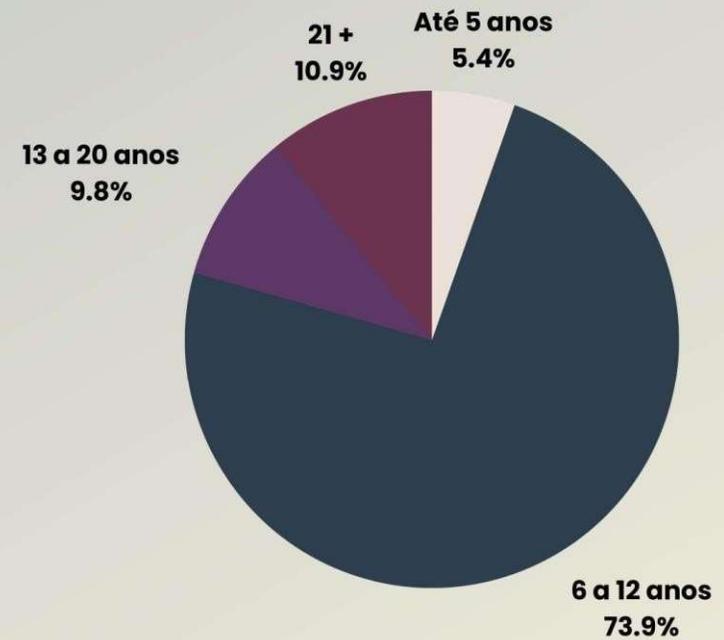


## Caracterização da Amostra

### Cargo de Chefia

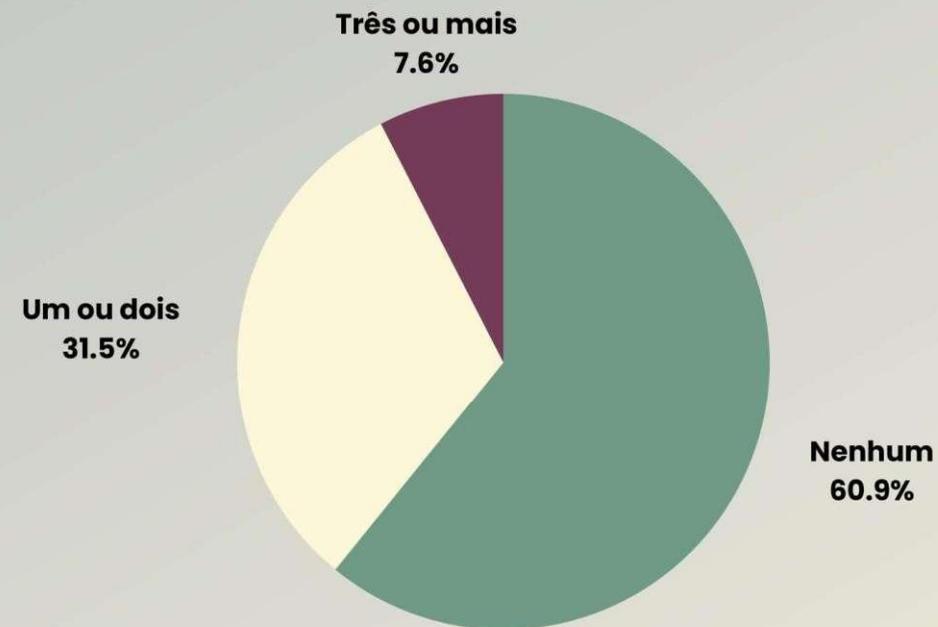


### Tempo de Serviço



## Caracterização da Amostra

### Nº de Problemas de Saúde\*



\* Nos últimos 6 meses, relacionados ao trabalho



## **Mapa de Riscos Psicossociais TAEs – Reitoria – IFPB**

**O PROART é constituído por 4 escalas, que se subdividem em 10 fatores, os quais consideramos como fatores de risco psicossocial. A partir das médias dos itens de cada um desses fatores, podemos avaliar o grau dos riscos psicossociais na população pesquisada.**

## Escola de Organização do Trabalho EOT

**Avalia o cenário do trabalho, que é preditor das vivências de sofrimento no trabalho e das possibilidades de mediação dessas vivências.**

1,00 - 2,29	2,30 - 3,69	3,70 - 5,00
Alto	Médio	Baixo

## Escala de Organização do Trabalho (EOT)

<b>Divisão das Tarefas</b>	<b>Divisão Social do Trabalho</b>
Média Desvio Padrão	Média Desvio Padrão
<b>3,67</b> 0,68	<b>3,81</b> 0,59

## Divisão das Tarefas

Avalia o ritmo, prazos e condições oferecidas para a execução das tarefas

O número de trabalhadores é suficiente para a execução das tarefas	<b>3,28</b> 1,04
Os recursos de trabalho são em número suficiente para a realização das tarefas	<b>3,62</b> 0,91
O espaço físico disponível para a realização do trabalho é adequado	<b>3,76</b> 1,01
Os equipamentos são adequados para a realização das tarefas	<b>3,83</b> 0,91
O ritmo de trabalho é adequado	<b>3,72</b> 0,96
Os prazos para a realização das tarefas são flexíveis	<b>3,67</b> 0,93
Possuo condições adequadas para alcançar os resultados esperados do meu trabalho	<b>3,83</b> 0,88

Obs: Os itens em destaque são os itens mais críticos, que merecem atenção especial e intervenções

# Divisão Social do Trabalho

Avalia normas, comunicação, avaliação, autonomia e participação relativos ao trabalho

Há clareza na definição das tarefas	<b>3,83</b> 0,86
Há justiça na distribuição das tarefas	<b>3,62</b> 1,01
Os funcionários participam das decisões sobre o trabalho	<b>3,58</b> 0,96
A comunicação entre chefe e subordinado é adequada	<b>4,02</b> 0,91
Tenho autonomia para realizar as tarefas como julgo melhor	<b>3,88</b> 0,85
Há qualidade na comunicação entre os funcionários	<b>3,82</b> 0,96

## Divisão Social do Trabalho

As informações de que preciso para executar minhas tarefas são claras	<b>3,82</b> 0,77
A avaliação do meu trabalho inclui aspectos além da minha produção	<b>3,58</b> 0,95
Há flexibilidade nas normas para a execução das tarefas	<b>3,70</b> 0,89
As orientações que me são passadas para realizar as tarefas são coerentes entre si	<b>3,89</b> 0,73
As tarefas que executo em meu trabalho são variadas	<b>3,83</b> 0,86
Tenho liberdade para opinar sobre o meu trabalho	<b>4,15</b> 0,86

# Escala de Estilos de Gestão EEG

Avalia a percepção dos respondentes quanto à gestão

## Individualista

1,00 - 2,50	2,51 - 3,49	3,50 - 5,00
Pouco Característico	Moderado	Predominante

## Coletivista

1,00 - 2,50	2,51 - 3,49	3,50 - 5,00
Pouco Característico	Moderado	Predominante

## Escala de Estilos de Gestão (EEG)

<b>Estilo Individualista</b>	<b>Estilo Coletivista</b>
Média Desvio Padrão	Média Desvio Padrão
<b>2,53</b> 0,62	<b>3,12</b> 0,86

## Estilo Individualista

Caracterizado pela centralização do processo decisório na figura do gestor, burocracia, regras acima dos sujeitos, disciplina rígida e alto controle do trabalho

Em meu trabalho, incentiva-se a idolatria dos chefes	<b>1,78</b> 1,06
Os gestores desta organização se consideram insubstituíveis	<b>2,28</b> 1,09
Aqui os gestores preferem trabalhar individualmente	<b>2,48</b> 1,07
Nesta organização os gestores se consideram o centro do mundo	<b>2,14</b> 1,06
Os gestores desta organização fazem qualquer coisa para chamar a atenção	<b>2,27</b> 1,12

## Estilo Individualista

É creditada grande importância para as regras nesta organização	<b>3,20</b> 0,99
A hierarquia é valorizada nesta organização	<b>3,47</b> 1,00
Os laços afetivos são fracos entre as pessoas desta organização	<b>2,66</b> 0,99
Há forte controle do trabalho	<b>2,52</b> 0,95
O ambiente de trabalho se desorganiza com mudanças	<b>2,53</b> 1,02

## Estilo Coletivista

**Marcado pela valorização do trabalho em equipe, criatividade e inovação, o que favorece uma maior interação social e o bem-estar dos trabalhadores**

As pessoas são compromissadas com a organização mesmo quando não há retorno adequado	<b>3,23</b> 1,04
O mérito das conquistas na empresa é de todos	<b>3,19</b> 1,15
O trabalho coletivo é valorizado pelos gestores	<b>3,34</b> 1,00
Para esta organização, o resultado do trabalho é visto como uma realização do grupo	<b>3,37</b> 1,03
As decisões nesta organização são tomadas em grupo	<b>3,10</b> 1,03

## Estilo Coletivista

Somos incentivados pelos gestores a buscar novos desafios	<b>2,97</b> 1,10
Os gestores favorecem o trabalho interativo de profissionais de diferentes áreas	<b>2,90</b> 1,04
A competência dos trabalhadores é valorizada pela gestão	<b>3,07</b> 1,12
Existem oportunidades semelhantes de ascensão para todas as pessoas	<b>2,60</b> 1,20
Os gestores se preocupam com o bem-estar dos trabalhadores	<b>3,35</b> 1,05
A inovação é valorizada nesta organização	<b>3,24</b> 1,06

## Escala de Indicadores de Sofrimento no Trabalho EIST

1,00 - 2,29	2,30 - 3,69	3,70 - 5,00
Baixo	Médio	Alto

## Escala de Indicadores de Sofrimento no Trabalho (EIST)

Falta de Sentido no Trabalho	Esgotamento Mental	Falta de Reconhecimento
Média Desvio Padrão	Média Desvio Padrão	Média Desvio Padrão
<b>1,70</b> 0,66	<b>2,01</b> 0,78	<b>1,59</b> 0,70

## Falta de Sentido no Trabalho

**Avalia a presença de sentimentos de inutilidade nos indivíduos, e a percepção de que o trabalho não corresponde aos anseios pessoais nem é útil ou importante para a organização, clientes e/ou sociedade**

Sinto-me inútil em meu trabalho	<b>2,27</b> 1,34
Considero minhas tarefas insignificantes	<b>1,58</b> 0,85
Sinto-me improdutivo no meu trabalho	<b>1,74</b> 0,90
A identificação com minhas tarefas é inexistente	<b>1,75</b> 0,91
Sinto-me desmotivado para realizar minhas tarefas	<b>2,08</b> 0,94

## Falta de Sentido no Trabalho

Meu trabalho é irrelevante para o desenvolvimento da sociedade	<b>1,57</b> 0,98
Meu trabalho é sem sentido	<b>1,37</b> 0,71
Minhas tarefas são banais	<b>1,41</b> 0,73
Permaneço neste emprego por falta de oportunidade no mercado trabalho	<b>1,50</b> 1,00

## Esgotamento Mental

Avalia a presença de sentimentos de injustiça, desânimo, insatisfação e/ou desgaste com seu trabalho

Meu trabalho é cansativo	<b>2,26</b> 0,97
Meu trabalho é desgastante	<b>2,33</b> 1,07
Meu trabalho me frustra	<b>1,90</b> 0,96
Meu trabalho me sobrecarrega	<b>2,21</b> 1,00

## Esgotamento Mental

Meu trabalho me desanima	<b>1,91</b> 0,99
Submeter meu trabalho a decisões políticas é fonte de revolta	<b>2,26</b> 1,30
Meu trabalho me faz sofrer	<b>1,58</b> 0,89
Meu trabalho me causa insatisfação	<b>1,64</b> 0,88

## Falta de Reconhecimento

Avalia a presença de sentimentos de desvalorização, falta de admiração por parte de colegas e chefias, a não aceitação destes, e a falta de liberdade para exprimir sentimentos quanto ao trabalho

Meu trabalho é desvalorizado pela organização	<b>1,92</b> 0,90
A submissão do meu chefe à ordens superiores me causa revolta	<b>1,67</b> 0,85
Meus colegas desvalorizam meu trabalho	<b>1,58</b> 0,92
Falta-me liberdade para dizer o que penso sobre meu trabalho	<b>1,67</b> 0,96
Meus colegas são indiferentes comigo	<b>1,51</b> 0,88

## Falta de Reconhecimento

Sou excluído do planejamento de minhas próprias tarefas	<b>1,59</b> 0,87
Minha chefia trata meu trabalho com indiferença	<b>1,47</b> 0,86
É difícil a convivência com meus colegas	<b>1,61</b> 0,88
O trabalho que realizo é desqualificado pela chefia	<b>1,40</b> 0,80
Falta-me liberdade para dialogar com minha chefia	<b>1,42</b> 0,77
Há desconfiança na relação entre chefia e subordinados	<b>1,70</b> 1,05

## Escala de Danos Relacionados ao Trabalho EDT

1,00 - 2,29	2,30 - 3,69	3,70 - 5,00
Baixo	Médio	Alto

## Escala de Danos Relacionados ao Trabalho (EDT)

Danos Psicológicos	Danos Sociais	Danos Físicos
Média Desvio Padrão	Média Desvio Padrão	Média Desvio Padrão
<b>1,73</b> 0,82	<b>1,68</b> 0,73	<b>2,05</b> 0,93

## Danos Psicológicos

Avalia a presença de sentimentos negativos em relação a si mesmo e à vida de forma geral, resultado do sofrimento atribuído ao trabalho.

Amargura	<b>1,52</b> 0,86
Sensação de vazio	<b>1,67</b> 0,96
Mau-Humor	<b>1,97</b> 0,90
Vontade de desistir de tudo	<b>1,63</b> 0,99
Tristeza	<b>1,84</b> 1,03
Perda da autoconfiança	<b>1,80</b> 1,00
Solidão	<b>1,69</b> 1,03

## Danos Sociais

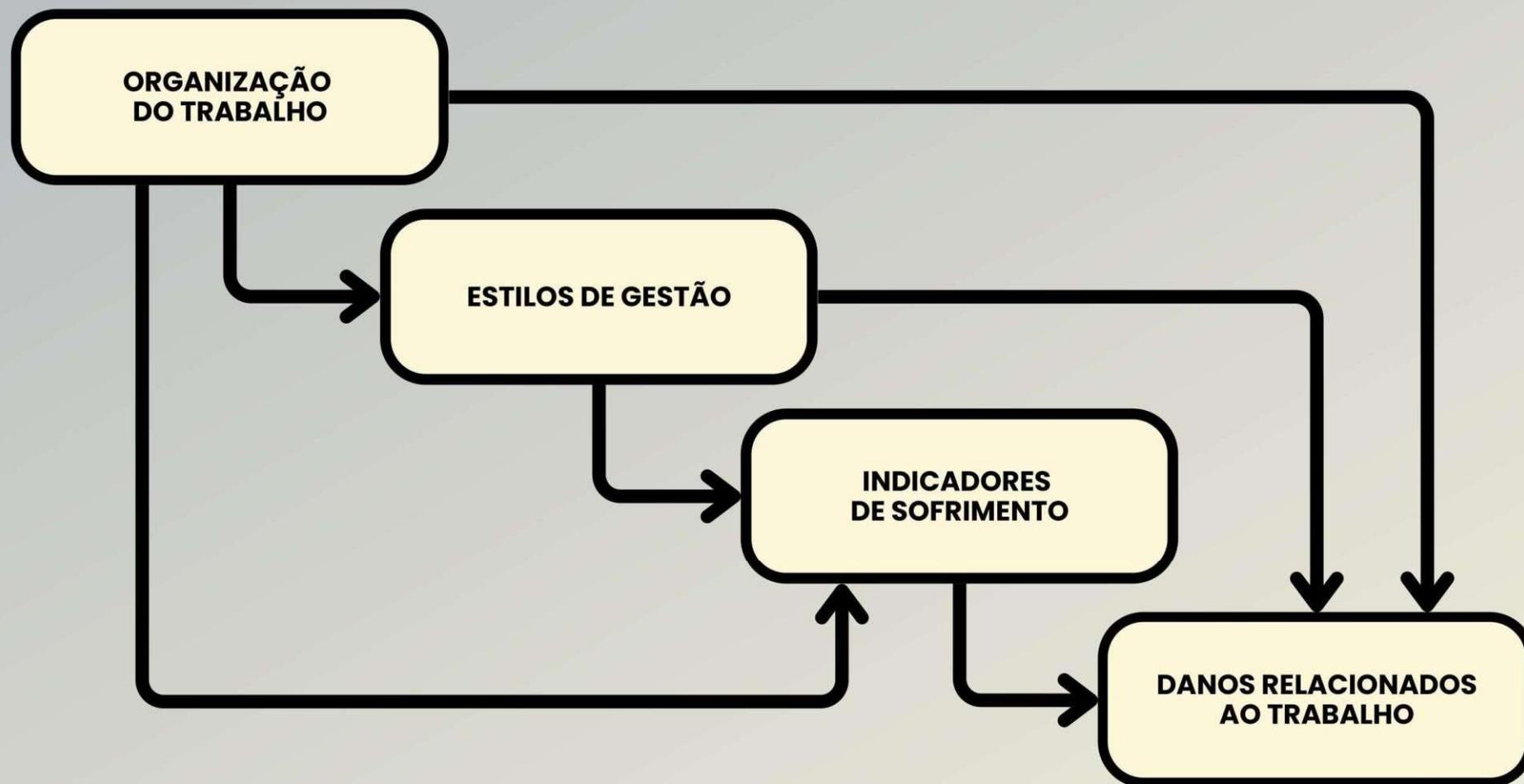
Avalia a presença de comportamentos de isolamento e dificuldades nas relações

Insensibilidade em relação aos colegas	<b>1,65</b> 0,88
Dificuldades nas relações fora do trabalho	<b>1,64</b> 0,79
Vontade de ficar sozinho	<b>1,90</b> 1,16
Conflitos nas relações familiares	<b>1,77</b> 1,03
Agressividade com os outros	<b>1,49</b> 0,73
Dificuldade com os amigos	<b>1,48</b> 0,70
Impaciência com as pessoas em geral	<b>1,85</b> 1,07

## Danos Físicos

Dores no corpo	<b>2,20</b> 1,20
Dores no braço	<b>2,02</b> 1,12
Dor de cabeça	<b>2,19</b> 1,12
Distúrbios digestivos	<b>1,99</b> 1,14
Dores nas costas	<b>2,45</b> 1,28

Alterações no sono	<b>2,23</b> 1,28
Dores nas pernas	<b>2,02</b> 1,14
Distúrbios circulatórios	<b>1,62</b> 0,91
Alterações no apetite	<b>1,72</b> 1,09



## Médias de todos os fatores do PROART

Escala de Organização do Trabalho (EOT)		Escala de Estilos de Gestão (EEG)		Escala de Indicadores de Sofrimento no Trabalho (EIST)			Escala de Danos Relacionados ao Trabalho (EDT)		
Divisão das Tarefas	Divisão Social do Trabalho	Estilo Individualista	Estilo Coletivista	Falta de Sentido no Trabalho	Esgotamento Mental	Falta de Reconhecimento	Danos Psicológicos	Danos Sociais	Danos Físicos
3,67	3,81	2,53	3,12	1,70	2,01	1,59	1,73	1,68	2,05



## **Relação entre grupos sociodemográficos e fatores do PROART**

**As categorias da variável sociodemográfica Gênero não apresentaram diferenças significativas em relação aos fatores do PROART. Já os grupos das variáveis Idade, Estado Civil, Escolaridade e Tempo de Serviço não puderam ser analisadas, em vista da disparidade numérica entre os grupos.**



## **Relação entre grupos sociodemográficos e fatores do PROART**

**Na variável Cargo de Chefia, o grupo de respondentes que não possui Função Gratificada ou Cargo de Gestão percebe mais os efeitos da Falta de Sentido no Trabalho e de Danos Físicos. Os demais fatores não apresentaram diferenças significativas entre os dois grupos.**



## **Relação entre grupos sociodemográficos e fatores do PROART**

**Na variável Problemas de Saúde, os respondentes que relataram problemas de saúde relacionados ao trabalho nos últimos 6 meses estão sob risco psicossocial mais elevado do que os que não relataram problemas de saúde em todos os fatores do PROART.**



## Conclusões

O panorama geral de riscos psicossociais entre os TAEs da Reitoria do IFPB é bem favorável, com baixos riscos psicossociais na maioria dos fatores avaliados. Deduz-se que o sofrimento ocasionado pelo trabalho está sendo subvertido em prazer através de mecanismos como a mobilização subjetiva e o emprego de estratégias defensivas (conceitos explicados pela Psicodinâmica do Trabalho).



## Conclusões

**Sugere-se que os itens que apresentaram riscos médios ou próximos ao patamar médio sejam levados em conta pela Gestão de Pessoas, para intervenções a curto e médio prazo, visando a manutenção do bom panorama visualizado pela pesquisa e melhoria contínua da qualidade de vida dos TAEs da Reitoria.**



## Conclusões

**Apesar do bom panorama global, foram observados na pesquisa casos individuais de altos riscos psicossociais. É um alerta para a existência de servidores em situação de sofrimento patogênico e danos relacionados ao trabalho. Sugere-se a criação de um núcleo de assistência psicossocial direcionado aos servidores, nos moldes dos que já existem em atenção aos discentes.**

## 7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O aumento da prevalência dos TMCs na sociedade contemporânea e, mais especificamente, no mundo do trabalho, bem como a observação direta de casos de sofrimento psíquico em meu ambiente de trabalho me fizeram buscar compreender os mecanismos que levam ao adoecimento psíquico.

A Psicodinâmica do Trabalho, referencial teórico desta pesquisa, entende que o trabalho, na dimensão de sua organização, produz sofrimento. Esse sofrimento pode ser subvertido e transformado em prazer, bem como pode levar ao adoecimento. Tendo esse referencial teórico como ponto de partida, esse estudo buscou analisar a organização do trabalho do ponto de vista dos servidores técnico-administrativos da Reitoria do IFPB e avaliar como ela impacta a saúde desses servidores.

A primeira parte dessa busca foi verificar a ocorrência de TMCs nesse universo. Encontramos dados preocupantes, com os TMCs aparecendo como uma das principais causas de afastamento laboral e responsável pelo maior número de dias de afastamento do trabalho.

A segunda parte dessa busca foi inquirir diretamente aos servidores sobre sua percepção com relação ao contexto do trabalho, às formas de gestão e às vivências de trabalho, bem como questioná-los sobre a ocorrência de problemas de saúde relacionados ao trabalho. Os resultados dessa pesquisa não revelaram riscos altos em nenhuma dessas dimensões nem em suas subdimensões características, não havendo a necessidade de intervenções emergenciais na organização do trabalho. Como um todo, o grupo de TAEs da reitoria estão sob baixo risco psicossocial nos indicadores de sofrimento no trabalho e no consequente conjunto de danos relacionados. Entretanto, há a necessidade de intervenções a curto e médio prazo em diferentes aspectos da organização do trabalho, sob pena desses indicadores de sofrimento se elevarem, bem como os danos físicos, sociais e psicológicos.

Em nível individual, temos uma indicação preocupante ao constatar alguns dos servidores sob forte risco psicossocial, com a possibilidade da existência de ideação suicida em alguns deles. Como estamos falando de pessoas, e não de números frios, qualquer quantitativo de indivíduos sob essas condições devem acender uma luz de alerta sobre a organização, que deve buscar dar atenção individualizada a estes, buscando melhorar a relação deles com o seu trabalho e sua qualidade de vida.

A terceira etapa dessa busca tem relação direta com essa última constatação. Buscamos verificar o que está sendo feito em prol do bem-estar psicossocial dos servidores da Reitoria do IFPB. Encontramos um trabalho em progresso: uma política de qualidade de vida formalizada, atividades de qualidade de vida sendo realizadas, estudos sendo conduzidos e parcerias sendo firmadas. Mas, a atenção psicossocial aos servidores é passível de melhorias: existe um programa de atenção instituído na Reitoria, mas voltado principalmente aos alunos do IFPB. Os servidores, eventualmente, podem ser atendidos por esse programa; mas o fato de não ser direcionado e bem publicizado o torna falho. É necessário um programa voltado diretamente à promoção do bem-estar psicossocial dos servidores, e que as atividades relacionadas à qualidade de vida sejam intensificadas.

Formar gestores engajados na promoção do bem-estar dos servidores é de vital importância na criação e manutenção de ambientes organizacionais saudáveis. Um olhar equilibrado entre as técnicas de gestão orientadas a resultados e o cuidado com a saúde mental dos colaboradores deve ser fomentado em cursos de formação de gestores, o que pode evitar extremos danosos às pessoas e à Instituição.

Como produto dessa pesquisa, geramos um mapa de riscos psicossociais da Reitoria. Trata-se de um documento de fácil visualização e interpretação, apontando o bom panorama psicossocial da Reitoria, mas buscando enfatizar as melhorias que podem ser feitas. Esperamos que esse “mapa de calor” venha a ser útil para a instituição.

Concluimos que a organização do trabalho dos TAEs da Reitoria do IFPB se mostra flexível o suficiente para possibilitar aos servidores transformarem o sofrimento oriundo do trabalho em vivências de prazer e realização. Esse panorama favorável deve ser mantido e aprimorado, através de políticas internas de promoção à saúde mental e ao bem-estar psicossocial dos servidores.

A pesquisa possui suas limitações e novos estudos precisam ser realizados para complementar os achados desta e ampliar a visão sobre o bem-estar psicossocial dos TAEs. Estudos utilizando a mesma metodologia podem ser empreendidos nos *campi* do IFPB, mapeando os riscos psicossociais dessas unidades. Pesquisas predominantemente qualitativas podem ser realizadas visando extrair verbalizações e analisá-las, buscando visualizar mais claramente o quadro apresentado pelos instrumentos quantitativos. O nexos causal entre o adoecimento psíquico e o trabalho pode ser estabelecido através de outros procedimentos

metodológicos. A prevalência dos TMCs pode ser pesquisada a nível global no IFPB, e recortes mais específicos podem ser estabelecidos, visando identificar os grupos mais vulneráveis a eles. As formas de mobilização subjetiva proporcionadas pela organização do trabalho e os mecanismos de defesa ao sofrimento patogênico empregados pelos servidores podem ser investigados.

O programa de mestrado profissional em Políticas Públicas, Gestão e Avaliação da Educação Superior da UFPB me enriqueceu profissionalmente e pessoalmente. Fui munido com as ferramentas necessárias para o empreendimento dessa pesquisa, trazendo, ainda, mais interesse na área de saúde mental, visando contribuir com minha instituição e com a sociedade. Expandiu minha visão sobre a realidade da educação em nosso país, e mais especificamente, a realidade da categoria a qual faço parte. Pessoas que trabalham nos bastidores, executando as famigeradas atividades-meio, mas sem as quais a educação superior pública brasileira não funcionaria. Acima de tudo, são educadores, não no sentido estrito da palavra, por não exercerem a docência, mas por seu papel fundamental em cuidar da estrutura dessa máquina gigantesca de transformação de vidas.

## REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2003.

ANTUNES, Ricardo. Introdução. In I. Mészáros. **A crise estrutural do capital**. (pp. 09-16). São Paulo: Boitempo Editorial, 2009.

APRIA, Giovana Rodrigues Dall. Análise do nexos causal entre atividade desenvolvida e doença ocupacional/afastamentos médicos de servidores técnico-administrativos em educação da Universidade Federal de Mato Grosso. **Dissertação de Mestrado**. Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Universidade Federal de Mato Grosso, 2021

AVILA, Alice Baldez de. Prevalência de sintomas ansiosos e fatores associados em técnicos administrativos em educação da Universidade Federal do Rio Grande – FURG. **Dissertação de Mestrado**. Programa de Pós-Graduação em Saúde Pública, Faculdade de Medicina, Universidade Federal do Rio Grande, 2020.

AZAMBUJA, Antonio Augusto da Silva. A Carreira dos Servidores Técnicos Administrativos das Instituições Federais de Ensino Superior: do PUCRCE ao PCCTAE (1985 A 2007). **Dissertação de Mestrado**. Programa de Pós-Graduação em História, Universidade Federal de Pelotas, 2018.

BARBARO, Alessandra Marino et al . Transtornos mentais relacionados ao trabalho: revisão de literatura. SMAD, **Rev. Eletrônica Saúde Mental Álcool Drog.** (Ed. port.), Ribeirão Preto v. 5, n. 2, p. 1-16, ago 2009

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Ed. 70, 1979.

BÍBLIA. **Tradução do Novo Mundo das Escrituras Sagradas**. São Paulo: Associação Torre de Vigia de Bíblias e Tratados, 2015.

BRANDÃO, Julius Christie de Araujo. Organização do trabalho e mobilização subjetiva: entre o prescrito e o real do trabalho dos assistentes em administração de uma IFES. **Dissertação de Mestrado**. Mestrado Profissional em Gestão Pública para o Desenvolvimento do Nordeste, Universidade Federal de Pernambuco, 2018.

BRASIL. **Decreto nº 94.664**, de 23 de julho de 1987. Aprova o Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos de que trata a Lei nº 7.596, de 10 de abril de 1987. Brasília, DF, 1987.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 29 de julho de 2023.

BRASIL. **Decreto nº 5.824**, de 29 de junho de 2006. Estabelece os procedimentos para a concessão do Incentivo à Qualificação e para a efetivação do enquadramento por nível de capacitação dos servidores integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, instituído pela Lei no 11.091, de 12 de janeiro de 2005 Brasília, DF, 2006.

BRASIL. **Lei nº 10.172**, de 10 de janeiro de 2001(institui o Plano Nacional de Educação). Brasília, DF, 2001.

BRASIL. **Lei nº 11.091**, de 12 de janeiro de 2005. Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação, e dá outras providências. Brasília, DF, 2005.

BRASIL. **Lei nº 11.892**, de 29 de dezembro de 2008. Institui a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, cria os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, 30 dez. 2008, Seção 1, p. 1.

BRASIL. **Lei nº 12.772**, de 28 de dezembro de 2012. Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal; sobre a Carreira do Magistério Superior, de que trata a Lei nº 7.596, de 10 de abril de 1987; sobre o Plano de Carreira e Cargos de Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico e sobre o Plano de Carreiras de Magistério do Ensino Básico Federal, de que trata a Lei nº 11.784, de 22 de setembro de 2008; sobre a contratação de professores substitutos, visitantes e estrangeiros, de que trata a Lei nº 8.745 de 9 de dezembro de 1993; sobre a remuneração das Carreiras e Planos Especiais do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira e do Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação, de que trata a Lei nº 11.357, de 19 de outubro de 2006; altera remuneração do Plano de Cargos Técnico-Administrativos em Educação; altera as Leis nºs 8.745, de 9 de dezembro de 1993, 11.784, de 22 de setembro de 2008, 11.091, de 12 de janeiro de 2005, 11.892, de 29 de dezembro de 2008, 11.357, de 19 de outubro de 2006, 11.344, de 8 de setembro de 2006, 12.702, de 7 de agosto de 2012, e 8.168, de 16 de janeiro de 1991; revoga o art. 4º da Lei nº 12.677, de 25 de junho de 2012; e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, 30 dez. 2008, Seção 1, p. 1.

BRASIL. Ministério da Educação. **Concepções e Diretrizes dos Institutos Federais**. Brasília. 2008.

BRASIL. Ministério da Educação. **Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica Brasília**: MEC, 2022. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/rede-federal-inicial/>. Acesso em: 17 jun. 2022.

BRASIL. Ministério da Educação. **Resolução nº 151 do Conselho Superior do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba**, de 17 de novembro de 2017. Dispõe sobre a Política de Promoção à Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba. João Pessoa, 2017.

BRESSER-PEREIRA, Luiz Carlos. A reforma gerencial do Estado de 1995. **Revista de Administração Pública**, 2000. Recuperado de <http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rap/article/view/6289>. Acesso em: 01 jun. 2021.

BUSANELLO, Josefina; LUNARDI FILHO, Wilson Danilo; KERBER, Nalú Pereira da Costa; SANTOS, Silvana Sidney Costa; LUNARDI, Valéria Lerch; POHLMANN, Flávia Conceição. Grupo focal como técnica de coleta de dados. **Cogitare Enfermagem**, vol. 18, núm. 2, abril-junio, 2013, pp. 358-364 Universidade Federal do Paraná Curitiba - Paraná, Brasil

CARLOTO, Andréa Fão. Trabalho e adoecimento em uma instituição federal de ensino superior: primeiras aproximações. **III Seminário Nacional de Serviço Social, Trabalho e Política Social**, Universidade Federal de Santa Catarina - Florianópolis – 13 e 14 de novembro de 2019

CEFET-PB. Centro Federal de Educação Tecnológica da Paraíba. **Relatório de Gestão**. João Pessoa, 2007.

CHAVES, Vera Lúcia Jacob. Expansão da privatização/mercantilização do ensino superior Brasileiro: a formação dos oligopólios. **Educação & Sociedade** [online]. 2010, v. 31, n. 111 [Acessado 8 Julho 2021] , pp. 481-500. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0101-73302010000200010>. Epub 19 Ago 2010. ISSN 1678-4626. <https://doi.org/10.1590/S0101-73302010000200010>.

COSTA, Taiani Corrêa da. As relações entre a justiça e o entrenchamento organizacional com a saúde do servidor da UFSM. **Dissertação de Mestrado**. Programa de Pós-Graduação Profissional em Gestão de Organizações Públicas, Universidade Federal de Santa Maria, 2021.

COUTINHO, M. C., DIOGO, M. F., JOAQUIM, E. de P., & BORGES, R. C. P. (2011). O trabalho de manutenção em uma prefeitura universitária: entre dificuldades e realizações. **Psicologia: Ciência e Profissão**, 31(1), 96–109. doi: 10.1590/s1414-98932011000100009

DEJOURS, Christophe. (1986) Por um novo conceito de saúde. *Revista Brasileira de Saúde*. 14(54), p. 7-11.

DEJOURS, Christophe. Note de travail sur la notion de souffrance. In: DEJOURS, Christophe (org.) **Plaisir et souffrance dans le travail**. Paris: CNRS/Pirtem, 1987.

DEJOURS, Christophe. Uma nova visão do sofrimento humano nas organizações. In: CHANLAT, Jean-François. **O indivíduo na organização**: dimensões esquecidas. 3.ed. São Paulo: Atlas, 1993. p. 149-173.

DEJOURS, Christophe. **A banalização da injustiça social**. Rio de Janeiro: FGV Ed, 1999a.

DEJOURS, Christophe. **Conferências brasileiras: identidade, reconhecimento e transgressão no trabalho**. São Paulo: Fundap: EAESP/FGV, 1999b.

DEJOURS, Christophe. A carga psíquica do trabalho. In: DEJOURS, C.; ABDOUCHELI, E.; JAYET, C. **Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho**. São Paulo: Atlas, 2010a.

DEJOURS, Christophe; ABDOUCHELI, Elizabeth. Itinerário teórico em psicopatologia do trabalho. In: DEJOURS, C.; ABDOUCHELI, E.; JAYET, C. **Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho**. São Paulo: Atlas, 2010b.

DEJOURS, Christophe; ABDOUCHELI, Elizabeth.; JAYET, Christian. **Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho**. São Paulo: Atlas, 2010.

DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho: Estudo de psicopatologia do trabalho**. 6ª. Edição. São Paulo: Cortez, 2015.

DEMYTTENAERE, K. et. al. Prevalence, severity, and unmet need for treatment of mental disorders in the World Health Organization World Mental Health Surveys. *JAMA: The Journal of the American Medical Association*, United States, v. 291, n. 21, p.2581-2590, June 2004.

DUNKER, Christian et al. Para uma arqueologia da psicologia neoliberal brasileira. *In: SAFATLE, Vladimir; SILVA JUNIOR, Nelson; DUNKER, Christian (Orgs.)*. **Neoliberalismo como gestão do sofrimento psíquico**. Belo Horizonte: Autêntica, 2021.

DUTRA, Jeane da Costa. Prevalência de depressão em técnicos administrativos em educação de uma universidade federal no extremo sul do Brasil. **Dissertação de Mestrado**. Programa de Pós-Graduação em Saúde Pública, Faculdade de Medicina, Universidade Federal do Rio Grande, 2021.

FACAS, Emílio Peres. Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho - Contribuições da Psicodinâmica do Trabalho. **Tese de Doutorado** - Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações, Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília, 2013

FACAS, Emílio Peres. PROART: Riscos Psicossociais Relacionados ao Trabalho [recurso eletrônico] / Emílio Peres Facas -- Porto Alegre, RS: Editora Fi, 2021.

FARIA, Renata Mercês Oliveira de, LEITE, Isabel Cristina Gonçalves e SILVA, Girlene Alves da. O sentido da relação trabalho e saúde para os assistentes em administração de uma universidade pública federal no Estado de Minas Gerais. **Physis: Revista de Saúde Coletiva** [online]. 2017, v. 27, n. 03 [Acessado 26 Dezembro 2021] , pp. 541-559. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0103->

73312017000300009. ISSN 1809-4481. <https://doi.org/10.1590/S0103-73312017000300009>.

FARIA, Thaís Emmanuelle Mesquita Hermes. **Saúde mental do trabalhador em instituição federal de ensino superior**: estratégias e fortalecimento do cuidado. Dissertação de Mestrado. Programa de Pós-Graduação em Administração Pública, Universidade Federal de Lavras, 2020.

FERREIRA, Paulo Maia. Estatística e Probabilidade / Paulo Maia Ferreira; Coordenação Cassandra Ribeiro Joye. - Fortaleza: UAB/IFCE, 2012.

FIELD, Andy. Descobrimo a estatística usando o SPSS [recurso eletrônico] / Andy Field; tradução Lorí Viali. – 2. ed. – Dados eletrônicos. – Porto Alegre: Artmed, 2009.

FONSECA, Maria Liana Gesteira; GUIMARÃES, Maria Beatriz Lisboa; VASCONCELOS, Eduardo Mourão. Sofrimento difuso e transtornos mentais comuns: uma revisão bibliográfica. **Revista APS**, v. 11, n. 3, p. 285-294, jul./set. 2008

FREITAS, Kleryson Saraiva. Prazer e sofrimento no trabalho: Um estudo com os servidores técnicos administrativos do IFTO - Campus Palmas. **Dissertação de Mestrado**. Curso de Pós-Graduação (Mestrado) Profissional em Gestão de Políticas Públicas, Universidade Federal de Tocantins, 2015.

FREUD, Sigmund. **O futuro de uma ilusão, o mal-estar da civilização e outros trabalhos**. Rio de Janeiro: Imago, 1927-1931.

GARCIA, Y. M. (2017). Qualidade de vida no trabalho segundo a percepção dos técnicos administrativos do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Ceará (Ifce). **Organizações em Contexto**, 13(26), 195-214.

GERHARDT, Tatiana Engel; SILVEIRA, Denise Tolfo (Orgs.). **Métodos de pesquisa**. Porto Alegre: UFRGS, 2009.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4a edição. São Paulo: Atlas, 2002.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GUEDES, Fabiana Bernardino de Oliveira. Qualidade de vida dos técnico-administrativos em educação como fator de formulação de políticas públicas em gestão de pessoas da Universidade Federal de Pernambuco - UFPE. **Dissertação de Mestrado**. Programa de Mestrado Profissional em Políticas Públicas, Universidade Federal de Pernambuco, 2021.

GUITARRARA, Paloma. "Toyotismo"; **Brasil Escola**. Disponível em: <https://brasilecola.uol.com.br/geografia/toyotismo-acumulacao-flexivel.htm>. Acesso em 07 de novembro de 2023.

HARVEY, David. **Condição pós-moderna**: uma pesquisa sobre as origens da mudança social. 2a. edição. São Paulo: Edições Loyola, 1993.

KALLEBERG, Arne L. O crescimento do trabalho precário: um desafio global. **Revista Brasileira de Ciências Sociais** [online]. 2009, v. 24, n. 69 [Acessado 5 Dezembro 2021], pp. 21-30. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S0102-69092009000100002>>. Epub 19 Maio 2009. ISSN 1806-9053. <https://doi.org/10.1590/S0102-69092009000100002>.

IFPB. Portal institucional. **IFPB comemora 110 anos**. João Pessoa, 2019. Disponível em <<https://www.ifpb.edu.br/noticias/2019/09/ifpb-comemora-110-anos/>>. Acesso em: 11 ago. 2022.

IFPB. Portal institucional. **Sobre o IFPB**. João Pessoa, 2021. Disponível em <https://www.ifpb.edu.br/institucional/sobre-o-ifpb/>. Acesso em: 11 ago. 2022.

IFPB. Portal institucional. **Casa Rosada - Fachada**. João Pessoa, 2022. Disponível em: <https://www.ifpb.edu.br/materias/reitoria-reequilibra-financas-do-campus-sousa/casa-rosada-fachada.jpg/view>. Acesso em: 05 ago. 2023.

IFPB. Portal institucional. **Notícias do IFPB**. João Pessoa, 2023. Disponível em: <https://www.ifpb.edu.br/noticias/>. Acesso em: 05 ago. 2023.

KNUST, Sérgio Ricardo Alves; SEIDL, Eliane Maria Fleury; FACAS, Emílio Peres. Riscos psicossociais em um departamento de taquigrafia legislativa federal: uma análise quantitativa. **Contextos Clínicos**, São Leopoldo, v. 12, n. 3, p. 921-948, dez. 2019.

LELES, L. C., & AMARAL, G. A. (2018). Prazer e sofrimento no trabalho de servidores públicos: estudo de caso com técnico-administrativos em educação. **Revista Laborativa**, 7(1), 53–73.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de Metodologia Científica**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

MARRAS, Jean Pierre; VELOSO, Henrique Maia. **Estresse Ocupacional**. Elsevier, 2011.

MARX, Karl. **O Capital**. Livro I, volume 1. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2009.

MATIAS, Átila. "Fordismo"; **Brasil Escola**. Disponível em: <https://brasilecola.uol.com.br/geografia/fordismo.htm>. Acesso em 07 de novembro de 2023.

MATTOS, Cristiane Brum Marques de; SCHLINDWEIN, Vanderléia de Lurdes Dal Castel. "Excelência e Produtividade": novos imperativos de gestão no serviço público. **Psicologia & Sociedade** [online]. 2015, v. 27, n. 2 [Acessado 14 Julho 2021], pp. 322-331.

MEDEIROS, Lucélia Kelly Alencar de. Bem-estar subjetivo: a influência da avaliação cognitiva e afetiva na construção da saúde mental. **Dissertação de Mestrado**. Programa de Pós-Graduação Interdisciplinar em Cognição, Tecnologias e Instituições, Universidade Federal Rural do Semi-Árido, 2019.

MENDES, Ana Magnólia. Da psicodinâmica à psicopatologia do trabalho. In: MENDES, Ana Magnólia (org.). **Psicodinâmica do trabalho**: teoria, método e pesquisas. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007.

MENDES, A. M. & FERREIRA, M. C. (2007). Inventário sobre trabalho e riscos de adoecimento – ITRA: instrumento auxiliar de diagnóstico de indicadores críticos no trabalho. In Mendes, A. M. (Org), *Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisas*. (pp. 111-126). São Paulo, SP: Casa do Psicólogo.

MOREIRA, Helda da Silva. Vivências de prazer-sofrimento no trabalho de técnico-administrativos em educação de uma instituição federal de Minas Gerais. **Dissertação de Mestrado**. Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Universidade Federal do Amazonas, 2018.

MOTA, Cynthia Araújo. A atividade de trabalho e o adoecimento psíquico em técnico-administrativos em educação. **Dissertação de Mestrado**. Programa de Pós-Graduação Mestrado Profissional em Psicologia Organizacional e do Trabalho, Universidade Potiguar, 2018.

MOTA, C. A., SILVA, A. K. L., & AMORIM, K. (2020). Prevalência de transtornos mentais comuns em servidores técnico-administrativos em educação. **Revista Psicologia**, Organizações & Trabalho, 20(1), 891-898.

MILDENBERGER, Adriana. Discricionariiedade administrativa e seus limites na Administração Pública. *Revista Científica da AJES*. Mato Grosso, 2012.

MUNIZ, Regiane Maria da Costa. **SAÚDE DO SERVIDOR**: um Plano de Ação Preventivo para o Centro de Ciências Humanas, Sociais e Agrárias da Universidade Federal da Paraíba – João Pessoa, 2019

OBREGON, Sandra Leonara. Síndrome de Burnout e engajamento no trabalho: percepção dos servidores de uma instituição pública de ensino. **Dissertação de Mestrado**. Programa de Pós-Graduação em Administração, Universidade Federal de Santa Maria, 2017.

PACHECO, Eliezer (Org.). **Institutos Federais**: uma revolução na educação profissional e tecnológica. Brasília, São Paulo, Moderna, 2011.

PENA, Rodolfo F. Alves. "O que é Neoliberalismo?"; **Brasil Escola**. Disponível em: <https://brasilecola.uol.com.br/o-que-e/geografia/o-que-e-neoliberalismo.htm>. Acesso em 07 de novembro de 2023.

PLATAFORMA NILO PEÇANHA – PNP 2022 (Ano Base 2021). Disponível em: <https://www.plataformanilopecanha.org/>. Acesso em: 17 jun. 2022.

PRAUN, Luci. **Reestruturação Produtiva, saúde e degradação do trabalho**. Campinas: Papel Social, 2016.

PRODANOV, Cleber Cristiano; FREITAS, Ernani César de. **Metodologia do Trabalho Científico**: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico. 2 ed. Novo Hamburgo: Feevale, 2013.

RIBEIRO, Carla Vaz dos Santos; MANCEBO, Deise. O Servidor Público no Mundo do Trabalho do Século XXI. **Revista Psicologia**, Ciência e Profissão, vol.33 no.1 Brasília 2013. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/pcp/v33n1/v33n1a15.pdf>. Acesso em: 06 de jun. de 2023.

RISTOFF, Dilvo. Os desafios da avaliação em contexto de expansão e inclusão. **Revista Espaço Pedagógico**, v. 26, n. 1, p. 9 - 32, 13 dez. 2018.

ROIK, Anderson; PILATTI, Luiz Alberto. Psicodinâmica do Trabalho: uma perspectiva teórica. **XXIX Encontro Nacional de Engenharia de Produção**. A Engenharia de Produção e o Desenvolvimento Sustentável: Integrando Tecnologia e Gestão. Salvador, BA, Brasil, 06 a 09 de outubro de 2009.

SAFATLE, Vladimir; SILVA JUNIOR, Nelson; DUNKER, Christian (Orgs.). **Neoliberalismo como gestão do sofrimento psíquico**. Belo Horizonte: Autêntica, 2021.

SAMPAIO JÚNIOR, Marcos Flávio de Souza. Estresse ocupacional entre servidores técnico-administrativos em educação da universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri. **Dissertação de Mestrado**. Programa de Pós-Graduação Interdisciplinar em Saúde, Sociedade e Ambiente, Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri, 2020.

SECCHI, L. et al. Reforma Administrativa no Brasil: Passado, Presente e Perspectivas para o Futuro frente à PEC 32/2020. **Cadernos Gestão Pública e Cidadania**, v. 26, n. 83, 2021.

SELIGMANN-SILVA, Edith. Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho: marcos de um percurso. In: DEJOURS, C.; ABDOUCHELI, E.; JAYET, C. **Psicodinâmica do trabalho**: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho. São Paulo: Atlas, 2010.

SILVA, Jesué Graciliano da. A expansão da rede federal de educação profissional, científica e tecnológica entre os anos 2005 e 2015 e suas implicações socioespaciais no estado de Santa Catarina. **Tese de Doutorado** - Universidade Federal de Santa Catarina, Centro de Filosofia e Ciências Humanas, Programa de Pós-Graduação em Geografia, Florianópolis, 2017.

SILVA, Silvana Moreira da. Espaços laborais e qualidade de vida no trabalho remoto dos técnicos administrativos educacionais: uma pesquisa exploratória no Instituto Federal do Paraná - Campus Curitiba. **Dissertação de Mestrado**. Programa de Pós-

Graduação em Educação Profissional e Tecnológica (PROFEPT), Instituto Federal do Paraná, 2021.

SGUISSARDI, Valdemar; SILVA JÚNIOR, João dos Reis. **O trabalho intensificado nas federais**: pós-graduação e produtividade acadêmica. 2. ed. Uberlândia: Navegando Publicações, 2018.

SIQUEIRA, Marcos Vinicius Soares; MENDES, Ana Magnólia. Gestão de pessoas no setor público e a reprodução do discurso do setor privado. **Revista do Serviço Público**, 60(3), p.241-250, 2009. <https://doi.org/10.21874/rsp.v60i3.25>

SOUZA JÚNIOR, Renato César de. PCCTAE : uma análise do plano segundo o comportamento do técnico administrativo na carreira e sob a ótica dos gestores em uma universidade federal. **Dissertação de Mestrado**. Programa de Pós-graduação em Gestão Organizacional, Universidade Federal de Uberlândia, 2018.

TEIXEIRA, Mariana Barros. Risco de adoecimento e sentido do trabalho: a percepção de gestores técnico-administrativos em educação. **Dissertação de Mestrado**. Programa de Pós-Graduação em Administração Pública em Rede Nacional (PROFIAP), Universidade Federal de Viçosa, 2021.

TESSARINI JÚNIOR., Geraldo; SALTORATO, Patrícia; SIGAHI, Tiago Fonseca Albuquerque Cavalcanti; FONTES, Andréa Regina Martins; VIEIRA, Marina Helena Pereira. Avaliação do Contexto de Trabalho em uma Instituição Federal de Ensino: Estudo com Servidores da Área de Gestão de Pessoas. **Gestão & Conexões - Management and Connections Journal**, Vitória (ES), v. 9, n. 1, p. 128-150, jan./abr. 2020. Acesso: <https://periodicos.ufes.br/index.php/ppgadm/article/view/27471>

VARGAS, Francisco Beckenkamp. Trabalho, emprego, precariedade: dimensões conceituais em debate. **Caderno CRH** [online]. 2016, v. 29, n. 77 [Acessado 5 Dezembro 2021] , pp. 313-331. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0103-49792016000200008>. Acesso em: 06 de jun. de 2023. ISSN 1983-8239. <https://doi.org/10.1590/S0103-49792016000200008>.

TESSARINI JÚNIOR., Geraldo; SALTORATO, Patrícia; Somos os menores do Executivo... e os menores na instituição?: o cotidiano de trabalho de servidores técnico administrativos em uma instituição federal de ensino. **XLIV Encontro da ANPAD - EnANPAD 2020**. Evento on-line - 14 a 16 de outubro de 2020

TESSARINI JÚNIOR, Geraldo e SALTORATO, Patrícia. Organização do trabalho dos servidores técnico-administrativos em uma instituição federal de ensino: uma abordagem sobre carreira, tarefas e relações interpessoais. **Cadernos EBAP.BR** [online]. 2021, v. 19, n. spe [Acessado 17 Agosto 2022] , pp. 811-823. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1679-395120200236>. Epub 20 Dez 2021.

VADE MECUM BRASIL. Vade Mecum Brasil: Seu conhecimento começa aqui. 2023. Dicionário Jurídico. Disponível em: <https://vademecumbrasil.com.br/dicionario-juridico>. Acesso em: 06 de jun. de 2023.

VIDOR, Alexandre; REZENDE, Caetana; PACHECO, Eliezer; CALDAS, Luiz. Institutos Federais: Lei no 11.892 de 29/12/2008 – Comentários e reflexões. In: PACHECO, Eliezer (Org.). **Institutos Federais**: uma revolução na educação profissional e tecnológica. Brasília, São Paulo, Moderna, 2011.

WORLD HEALTH ORGANIZATION (WHO). **International Classification of Functioning, Disability and Health: ICDH-2**. Geneva: WHO; 2001.

WORLD HEALTH ORGANIZATION (WHO). **Constitution of the World Health Organization** – 1946, USP.

**ANEXOS****ANEXO A - TERMO DE AUTORIZAÇÃO DE USO DE DADOS CONSTANTE**

## TERMO DE AUTORIZAÇÃO PARA USO DE DADOS

Eu, Lina de Medeiros Nóbrega, gestora da Unidade SIASS-MGI-PB, após ter tomado conhecimento do projeto de pesquisa intitulado "Organização do Trabalho e Saúde Mental: O caso dos servidores técnico-administrativos de um Instituto Federal", que tem como objetivo analisar os impactos da organização do trabalho na saúde mental e no bem-estar psicossocial dos servidores técnico-administrativos da Reitoria do Instituto Federal da Paraíba - IFPB, autorizo o pesquisador Thiago da Silva Duarte Lemos, mestrando do Programa de Pós-Graduação em Políticas Públicas, Gestão e Avaliação da Educação Superior, da Universidade Federal da Paraíba (UFPB), sob a orientação da Profa. Dra. Uyguciana Veloso Castelo Branco, a ter acesso aos dados relativos a afastamentos médicos no IFPB, constantes no Módulo Saúde do sistema SIAPenet.

Esta autorização está sendo concedida desde que as informações coletadas sejam utilizadas única e exclusivamente para a execução do presente projeto.

João Pessoa, 11 de julho de 2023.



Lina de Medeiros Nóbrega  
Gestora da Unidade SIASS-MGI-PB

*Lina de Medeiros Nóbrega*  
Odontóloga - CRO/PB 1796  
UNIDADE SIASS, PB, JAMP  
Coordenadora/Siape 0752478

## ANEXO B – QUESTIONÁRIO DA PESQUISA

### Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho

Esse questionário é parte da pesquisa de Dissertação intitulada "Organização do Trabalho Versus Saúde Mental: O caso dos técnico-administrativos em educação de um Instituto Federal". Essa pesquisa tem por objetivo coletar informações sobre as dimensões do trabalho que constituem fatores de riscos à saúde mental no trabalho dos servidores técnico-administrativos da reitoria do IFPB.

A sua participação é de extrema importância para o levantamento de dados e construção da pesquisa. Essa pesquisa gerará um diagnóstico institucional dos riscos psicossociais encontrados na reitoria do IFPB, o que embasará sugestões e práticas em prol da saúde mental dos servidores.

Não existem respostas certas ou erradas - responda de acordo com a avaliação que você faz referente ao seu trabalho. As informações prestadas por você são sigilosas e serão analisadas em conjunto com as informações fornecidas por seus colegas.

Esse questionário é um instrumento validado chamado **Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho - PROART** (FACAS, 2021), composto de quatro seções e algumas questões abertas. Ao responder o questionário, fique atento para as instruções de respostas. As respostas desse questionário levarão, em média, 15 minutos.

**Sua participação é fundamental!**

### Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE)

1. Considero ter sido suficientemente informado sobre a pesquisa "Organização do Trabalho Versus Saúde Mental: O caso dos técnico-administrativos em educação de um Instituto Federal". Ficaram claros para mim os procedimentos do estudo, os procedimentos e garantias de sigilo. Concordo voluntariamente em participar desse estudo.

( ) Sim

( ) Não

### Contexto de Trabalho

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

1 Nunca	2 Raramente	3 Às vezes	4 Frequentemente	5 Sempre
------------	----------------	---------------	---------------------	-------------

O número de trabalhadores é suficiente para a execução das tarefas	1	2	3	4	5
Os recursos de trabalho são em número suficiente para a realização das tarefas	1	2	3	4	5
O espaço físico disponível para a realização do trabalho é adequado	1	2	3	4	5
Os equipamentos são adequados para a realização das tarefas	1	2	3	4	5
O ritmo de trabalho é adequado	1	2	3	4	5
Os prazos para a realização das tarefas são flexíveis	1	2	3	4	5
Possuo condições adequadas para alcançar os resultados esperados do meu trabalho	1	2	3	4	5
Há clareza na definição das tarefas	1	2	3	4	5
Há justiça na distribuição das tarefas	1	2	3	4	5
Os funcionários participam das decisões sobre o trabalho	1	2	3	4	5
A comunicação entre chefe e subordinado é adequada	1	2	3	4	5
Tenho autonomia para realizar as tarefas como julgo melhor	1	2	3	4	5
Há qualidade na comunicação entre os funcionários	1	2	3	4	5
As informações de que preciso para executar minhas tarefas são claras	1	2	3	4	5
A avaliação do meu trabalho inclui aspectos além da minha produção	1	2	3	4	5
Há flexibilidade nas normas para a execução das tarefas	1	2	3	4	5
As orientações que me são passadas para realizar as tarefas são coerentes entre si	1	2	3	4	5
As tarefas que executo em meu trabalho são variadas	1	2	3	4	5
Tenho liberdade para opinar sobre o meu trabalho	1	2	3	4	5

## Forma de Gestão

3. Leia os itens abaixo e escolha a alternativa que melhor corresponde à **avaliação** que você faz sobre **a forma de gestão utilizada na sua organização.**

1 Nunca	2 Raramente	3 Às vezes	4 Frequentemente	5 Sempre
------------	----------------	---------------	---------------------	-------------

Em meu trabalho, incentiva-se a idolatria dos chefes	1	2	3	4	5
Os gestores desta organização se consideram insubstituíveis	1	2	3	4	5
Aqui os gestores preferem trabalhar individualmente	1	2	3	4	5
Nesta organização os gestores se consideram o centro do mundo	1	2	3	4	5
Os gestores desta organização fazem qualquer coisa para chamar a atenção	1	2	3	4	5
É creditada grande importância para as regras nesta organização	1	2	3	4	5
A hierarquia é valorizada nesta organização	1	2	3	4	5
Os laços afetivos são fracos entre as pessoas desta organização	1	2	3	4	5
Há forte controle do trabalho	1	2	3	4	5
O ambiente de trabalho se desorganiza com mudanças	1	2	3	4	5
As pessoas são compromissadas com a organização mesmo quando não há retorno adequado	1	2	3	4	5
O mérito das conquistas na empresa é de todos	1	2	3	4	5
O trabalho coletivo é valorizado pelos gestores	1	2	3	4	5
Para esta organização, o resultado do trabalho é visto como uma realização do grupo	1	2	3	4	5
As decisões nesta organização são tomadas em grupo	1	2	3	4	5
Somos incentivados pelos gestores a buscar novos desafios	1	2	3	4	5
Os gestores favorecem o trabalho interativo de profissionais de diferentes áreas	1	2	3	4	5
A competência dos trabalhadores é valorizada pela gestão	1	2	3	4	5
Existem oportunidades semelhantes de ascensão para todas as pessoas	1	2	3	4	5

Os gestores se preocupam com o bem-estar dos trabalhadores	1	2	3	4	5
A inovação é valorizada nesta organização	1	2	3	4	5

## Vivências de Trabalho

4. Leia os itens abaixo e escolha a alternativa que melhor corresponde à **avaliação** que você faz das suas **vivências em relação ao seu trabalho atual**.

1 Nunca	2 Raramente	3 Às vezes	4 Frequentemente	5 Sempre
------------	----------------	---------------	---------------------	-------------

Sinto-me inútil em meu trabalho	1	2	3	4	5
Considero minhas tarefas insignificantes	1	2	3	4	5
Sinto-me improdutivo no meu trabalho	1	2	3	4	5
A identificação com minhas tarefas é inexistente	1	2	3	4	5
Sinto-me desmotivado para realizar minhas tarefas	1	2	3	4	5
Meu trabalho é irrelevante para o desenvolvimento da sociedade	1	2	3	4	5
Meu trabalho é sem sentido	1	2	3	4	5
Minhas tarefas são banais	1	2	3	4	5
Permaneço neste emprego por falta de oportunidade no mercado trabalho	1	2	3	4	5
Meu trabalho é cansativo	1	2	3	4	5
Meu trabalho é desgastante	1	2	3	4	5
Meu trabalho me frustra	1	2	3	4	5
Meu trabalho me sobrecarrega	1	2	3	4	5
Meu trabalho me desanima	1	2	3	4	5
Submeter meu trabalho a decisões políticas é fonte de revolta	1	2	3	4	5
Meu trabalho me faz sofrer	1	2	3	4	5
Meu trabalho me causa insatisfação	1	2	3	4	5
Meu trabalho é desvalorizado pela organização	1	2	3	4	5
A submissão do meu chefe à ordens superiores me causa revolta	1	2	3	4	5
Meus colegas desvalorizam meu trabalho	1	2	3	4	5
Falta-me liberdade para dizer o que penso sobre meu trabalho	1	2	3	4	5
Meus colegas são indiferentes comigo	1	2	3	4	5
Sou excluído do planejamento de minhas próprias tarefas	1	2	3	4	5
Minha chefia trata meu trabalho com indiferença	1	2	3	4	5
É difícil a convivência com meus colegas	1	2	3	4	5
O trabalho que realizo é desqualificado pela chefia	1	2	3	4	5
Falta-me liberdade para dialogar com minha chefia	1	2	3	4	5
Há desconfiança na relação entre chefia e subordinados	1	2	3	4	5

## Problemas Causados pelo Trabalho

5. Os itens a seguir tratam dos tipos de **problemas físicos, psicológicos e sociais** que você avalia como causados, essencialmente, pelo seu trabalho. Marque o

número que melhor corresponde à frequência com a qual eles estiveram presentes na sua vida nos **últimos seis meses.**

1 Nunca	2 Raramente	3 Às vezes	4 Frequentemente	5 Sempre	
Amargura	1	2	3	4	5
Sensação de vazio	1	2	3	4	5
Mau-Humor	1	2	3	4	5
Vontade de desistir de tudo	1	2	3	4	5
Tristeza	1	2	3	4	5
Perda da autoconfiança	1	2	3	4	5
Solidão	1	2	3	4	5
Insensibilidade em relação aos colegas	1	2	3	4	5
Dificuldades nas relações fora do trabalho	1	2	3	4	5
Vontade de ficar sozinho	1	2	3	4	5
Conflitos nas relações familiares	1	2	3	4	5
Agressividade com os outros	1	2	3	4	5
Dificuldade com os amigos	1	2	3	4	5
Impaciência com as pessoas em geral	1	2	3	4	5
Dores no corpo	1	2	3	4	5
Dores no braço	1	2	3	4	5
Dor de cabeça	1	2	3	4	5
Distúrbios digestivos	1	2	3	4	5
Dores nas costas	1	2	3	4	5
Alterações no sono	1	2	3	4	5
Dores nas pernas	1	2	3	4	5
Distúrbios circulatórios	1	2	3	4	5
Alterações no apetite	1	2	3	4	5

**Para finalizar, preencha os seguintes dados complementares:**

6. Idade: \_\_\_\_\_ anos

7. Sexo:

( ) Masculino

( ) Feminino

8. Escolaridade:

( ) Até Ensino Médio

( ) Superior Incompleto

( ) Superior Completo

( ) Pós-Graduação

9. Estado Civil:

( ) Solteiro

( ) Casado/União Estável

( ) Divorciado/Separado

Viúvo

10. Cargo Atual:

---

11. Exerce Função Gratificada ou Cargo de Direção?

Sim

Não

12. Tempo de serviço na instituição:

---

13. Tempo de serviço na FG/CD:

---

14. Número de problemas de saúde relacionados ao trabalho no último ano:

Nenhum

1 ou 2

3 ou mais

**Obrigado Pela sua Participação!**

**ANEXO C - PARECER CONSUBSTANCIADO DO COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA**

CENTRO DE CIÊNCIAS DA  
SAÚDE DA UNIVERSIDADE  
FEDERAL DA PARAÍBA -  
CCS/UFPB



## PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

### DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

**Título da Pesquisa:** ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO VERSUS SAÚDE MENTAL: O CASO DOS TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO DE UM INSTITUTO FEDERAL

**Pesquisador:** THIAGO DA SILVA DUARTE LEMOS

**Área Temática:**

**Versão:** 1

**CAAE:** 68335923.2.0000.5188

**Instituição Proponente:** CENTRO DE EDUCAÇÃO

**Patrocinador Principal:** Financiamento Próprio

### DADOS DO PARECER

**Número do Parecer:** 6.020.146

#### **Apresentação do Projeto:**

Usando como lente teórica a Psicodinâmica do Trabalho, esse estudo busca verificar a prevalência de transtornos mentais e comportamentais e

traçar uma relação com o contexto de trabalho dos servidores técnico-administrativos da reitoria do IFPB, nos últimos 5 anos. O estudo se justifica

no aumento alarmante dos males da mente na sociedade atual, impactando todas as esferas da vida dos indivíduos, incluindo o trabalho, haja vista

que trabalho e saúde mental gravitam um centro comum. Esta pesquisa traz em um primeiro momento um apanhado histórico sobre a educação

profissional e tecnológica no Brasil, destacando a missão da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, que integra os

Institutos Federais. Traz considerações sobre a carreira dos servidores técnico-administrativos em educação (TAEs) e seu papel fundamental no

funcionamento dos IFs. O referencial teórico prossegue com a discussão da relação dialética entre trabalho e saúde mental, e como a precarização

do trabalho na sociedade contemporânea está na gênese do sofrimento psíquico dos trabalhadores. Neste ponto, o estudo faz uma revisão dos

estudos mais recentes sobre saúde mental e trabalho dos TAEs, passando inevitavelmente pela

**Endereço:** Prédio do CCS UFPB - 1º Andar  
**Bairro:** Cidade Universitária **CEP:** 58.051-900  
**UF:** PB **Município:** JOAO PESSOA  
**Telefone:** (83)3216-7791 **Fax:** (83)3216-7791 **E-mail:** comiteetica@ccs.ufpb.br

**CENTRO DE CIÊNCIAS DA  
SAÚDE DA UNIVERSIDADE  
FEDERAL DA PARAÍBA -  
CCS/UFPB**



Continuação do Parecer: 6.020.146

temática da Qualidade de Vida no Trabalho. Com enfoque quantitativo e qualitativo, esse estudo se utilizará de procedimentos como pesquisa bibliográfica/documental e pesquisa survey para coleta de dados. Serão observados os programas de atenção à saúde mental vigentes no IFPB e seu alcance aos TAEs da reitoria. Com base nessa análise, poderemos propor melhorias no âmbito da atenção psicossocial e novas políticas visando o bem-estar desse grupo de servidores

**Objetivo da Pesquisa:**

A partir da questão de pesquisa, formulou-se as seguintes hipóteses:

- H0: A organização do trabalho na reitoria do IFPB tem impactos positivos na saúde mental e no bem-estar psicossocial dos seus servidores técnico-administrativos.
- HA: A organização do trabalho na reitoria do IFPB tem impactos negativos na saúde mental e no bem-estar psicossocial dos seus servidores técnico-administrativos.

**Objetivo Primário:**

Analisar quais os impactos da organização do trabalho na saúde mental dos técnico-administrativos da reitoria do Instituto Federal da Paraíba – IFPB.

**Avaliação dos Riscos e Benefícios:**

**Riscos:**

Os riscos de participação são considerados mínimos, limitados à possibilidade de eventual desconforto psicológico ao responder as questões que lhe serão apresentadas. Em todas as etapas da pesquisa serão fielmente obedecidos os Critérios da Ética em Pesquisa com Seres Humanos, conforme Resolução nº 510/2016 do Conselho Nacional de Saúde, que disciplina as pesquisas envolvendo seres humanos no Brasil e suas complementares.

**Benefícios:**

Contribuição para uma análise dos impactos da organização do trabalho na saúde mental dos técnico-administrativos da reitoria do Instituto Federal da Paraíba – IFPB, o que gerará um diagnóstico institucional dos riscos psicossociais encontrados

**Endereço:** Prédio do CCS UFPB - 1º Andar  
**Bairro:** Cidade Universitária **CEP:** 58.051-900  
**UF:** PB **Município:** JOAO PESSOA  
**Telefone:** (83)3216-7791 **Fax:** (83)3216-7791 **E-mail:** comiteeetica@ccs.ufpb.br

**CENTRO DE CIÊNCIAS DA  
SAÚDE DA UNIVERSIDADE  
FEDERAL DA PARAÍBA -  
CCS/UFPB**



Continuação do Parecer: 6.020.146

na reitoria do IFPB, a qual embasará sugestões e práticas em prol da saúde mental dos servidores.

**Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:**

Tipo de pesquisa: Será realizada uma pesquisa exploratória e descritiva, com abordagem qualitativa e quantitativa. Local: A pesquisa será realizada

no âmbito do Instituto Federal da Paraíba (IFPB), exclusivamente na Reitoria, na cidade de João Pessoa, Paraíba – Brasil. População e amostra:

Todos os servidores técnico-administrativos da reitoria do IFPB. Procedimentos: Serão utilizados como técnicas de coleta de dados a análise

bibliográfica e documental e pesquisa com survey. Metodologia da Análise de Dados: Para analisar os dados coletados, recorreremos à análise de

conteúdo de Bardin (1979). Para analisar os dados do questionário, utilizaremos análise estatística descritiva e análise estatística inferencial com o

auxílio do programa SPSS – Statistical Package for the Social Sciences for Windows.

**Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:**

atende as exigências institucionais

**Recomendações:**

vide conclusões pendências e lista de inadequações

**Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:**

Não foram observados óbices éticos

**Considerações Finais a critério do CEP:**

Certifico que o Comitê de Ética em Pesquisa do Centro de Ciências da Saúde da Universidade Federal da Paraíba – CEP/CCS aprovou a execução do referido projeto de pesquisa. Outrossim, informo que a autorização para posterior publicação fica condicionada à submissão do Relatório Final na Plataforma Brasil, via Notificação, para fins de apreciação e aprovação por este egrégio Comitê.

**Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:**

Endereço: Prédio do CCS UFPB - 1º Andar  
 Bairro: Cidade Universitária CEP: 58.051-900  
 UF: PB Município: JOAO PESSOA  
 Telefone: (83)3216-7791 Fax: (83)3216-7791 E-mail: comiteetica@ccs.ufpb.br

**CENTRO DE CIÊNCIAS DA  
SAÚDE DA UNIVERSIDADE  
FEDERAL DA PARAÍBA -  
CCS/UFPB**



Continuação do Parecer: 6.020.146

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BASICAS_DO_PROJETO_2106935.pdf	29/03/2023 14:01:36		Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	Lemos_Dissertacao.pdf	29/03/2023 14:00:17	THIAGO DA SILVA DUARTE LEMOS	Aceito
Outros	Lemos_Aprov_Quali.pdf	29/03/2023 12:34:31	THIAGO DA SILVA DUARTE LEMOS	Aceito
Outros	Lemos_PROART.pdf	29/03/2023 12:33:34	THIAGO DA SILVA DUARTE LEMOS	Aceito
Orçamento	Lemos_Orcamento.pdf	29/03/2023 12:32:37	THIAGO DA SILVA DUARTE LEMOS	Aceito
Declaração de concordância	Lemos_Anuencia.pdf	29/03/2023 12:31:24	THIAGO DA SILVA DUARTE LEMOS	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	Lemos_TCLE.pdf	29/03/2023 12:30:28	THIAGO DA SILVA DUARTE LEMOS	Aceito
Cronograma	Lemos_Cronograma.pdf	29/03/2023 12:29:59	THIAGO DA SILVA DUARTE LEMOS	Aceito
Folha de Rosto	Folha_rosto_Thiago_Lemos.pdf	29/03/2023 12:29:33	THIAGO DA SILVA DUARTE LEMOS	Aceito

**Situação do Parecer:**

Aprovado

**Necessita Apreciação da CONEP:**

Não

JOAO PESSOA, 25 de Abril de 2023

\_\_\_\_\_  
**Assinado por:**  
**Eliane Marques Duarte de Sousa**  
**(Coordenador(a))**

Endereço: Prédio do CCS UFPB - 1º Andar  
 Bairro: Cidade Universitária CEP: 58.051-900  
 UF: PB Município: JOAO PESSOA  
 Telefone: (83)3216-7791 Fax: (83)3216-7791 E-mail: com/edeetica@ccs.ufpb.br