

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO CEARÁ –
IFCE *CAMPUS* FORTALEZA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E
TECNOLÓGICA – PROFEPT

FATORES PSICOSSOCIAIS NO AMBIENTE DE TRABALHO DOS SERVIDORES
DO INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO CEARÁ
– IFCE

FORTALEZA – CE

2019

GLAUCIMAR HONORIO LUZ

FATORES PSICOSSOCIAIS NO AMBIENTE DE TRABALHO DOS SERVIDORES
DO INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO CEARÁ
– IFCE

Dissertação apresentada ao Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica do Programa de Pós-graduação em Educação Profissional e Tecnológica do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Ceará (IFCE) - *Campus* Fortaleza, como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Educação Profissional e Tecnológica. Área de concentração: Educação Profissional e Tecnológica. Área de avaliação: Ensino. Orientadora: Prof^a. Dr^a. Heloísa Beatriz Cordeiro Moreira.

FORTALEZA – CE

2019

Dados Internacionais de Catalogação na
Publicação Instituto Federal do Ceará - IFCE
Sistema de Bibliotecas - SIBI

Ficha catalográfica elaborada pelo SIBI/IFCE, com os dados fornecidos pelo(a)
autor(a)

L979f Luz, Glaucimar Honorio.
FATORES PSICOSSOCIAIS PRESENTES NO AMBIENTE DE TRABALHO DOS
SERVIDORES DO INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E
TECNOLOGIA DO
CEARÁ-IFCE / Glaucimar Honorio Luz. - 2019.
110 f.

Dissertação (Mestrado) - Instituto Federal do Ceará, Mestrado Profissional em
Rede Nacional de Educação Profissional e Tecnológica, Campus Fortaleza, 2019.
Orientação: Profa. Dra. Heloísa Beatriz Cordeiro Moreira.

1. Fatores estressores. 2. Transtornos mentais e comportamentais. 3.
Riscos psicossociais. 4. Saúde Mental no Trabalho. 5. IFCE. I. Título.

CDD 378.013

GLAUCIMAR HONORIO LUZ

FATORES PSICOSSOCIAIS NO AMBIENTE DE TRABALHO DOS SERVIDORES
DO INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO CEARÁ
– IFCE

Dissertação apresentada ao Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica do Programa de Pós-graduação em Educação Profissional e Tecnológica do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Ceará (IFCE) - *Campus* Fortaleza, como requisito parcial para a obtenção do título de Mestra em Educação Profissional e Tecnológica. Área de concentração: Educação Profissional e Tecnológica. Área de avaliação: Ensino.
Orientadora: Prof^a. Dr^a. Heloísa Beatriz Cordeiro Moreira.

Aprovada em ____ / ____ / _____

BANCA EXAMINADORA

Prof.^a Dra. Heloísa Beatriz Cordeiro Moreira (Orientadora)
Instituto Federal do Ceará (IFCE)

Prof.^a Dra. Patrícia Ribeiro Feitosa Lima (Membro Interno)
Instituto Federal do Ceará (IFCE)

Prof. Dr. Geraldo Bezerra da Silva Júnior (Membro Externo)
Universidade de Fortaleza (UNIFOR)

Dedico este trabalho a três pessoas muito especiais em minha vida: a meu pai, Ageu (*in memoriam*), a minha mãe, Eliete e a minha filha, Albanita.

AGRADECIMENTOS

Chegar ao fim de um trabalho como este e lembrar de todo o caminho percorrido até aqui, tudo o que foi vivido e experimentado ao longo desses dois anos vem agora à minha memória como um turbilhão de emoções. Quando recordo todo esse percurso, o pensamento que me vem à mente é: quantos agradecimentos tenho a fazer! Quantas pessoas foram imprescindíveis para a conclusão dessa empreitada. Muitas!

A começar por essa Força Divina que habita em mim, a quem chamo de Deus, e a quem devo toda honra e toda glória. Por Sua graça e infinito amor, sou grata por mais essa bênção que se manifesta na forma do título de Mestra em Educação Profissional e Tecnológica, fonte de muito aprendizado.

Agradecimento especial à minha mãezinha, Maria Eliete Honório Luz, responsável primeira por eu estar aqui, pois foi quem, juntamente com meu pai, me deu a vida, me educou, me tornou a pessoa que sou. Pelo seu exemplo e fortaleza, sua doçura e firmeza, pelo seu amor imensurável, pelas suas orações e cuidados, obrigada, mãezinha!

À minha filha querida, Albanita Honório Matos Luz, cujos dons me inspiram e me engrandecem, por sua sensibilidade, força, grandeza, criatividade, doçura, luz, beleza, caráter e tantos outros atributos pelos quais me orgulho. Por saber me acalmar e me incentivar. Te amo!

Aos meus irmãos, Francisca Maria Luz Coelho, João Bosco Honório Luz, Glaucinete Honório do Nascimento, Glauber Honório Luz (*in memoriam*), Ana Maria Honório Luz e Herbson Ismael Honório Luz, pelo carinho, cuidado e dedicação que sempre tiveram e têm comigo. Não há como descrever a felicidade que é pertencer a uma família unida.

A todos o(a)s meus(minhas) tios(as), primos(as) e sobrinhos(as), pela torcida e por se alegrarem comigo por mais essa vitória. Especialmente à minha tia Maria Luísa Honório Santos, pelas orações, que sei, durante muitas noites, ela fez para que eu concluísse com êxito esse Mestrado.

À minha orientadora, Prof^a Dr^a Heloísa Beatriz Cordeiro Moreira, não só pelo suporte técnico-científico, mas, também, pelo suporte humano, pelo apoio emocional, pois ao longo do mestrado enfrentei dificuldades pessoais que quase me fizeram interromper o trabalho, não tivesse exercido ela importante papel na

hora de cobrar, sabendo quando avançar e quando recuar nessa cobrança. Ela soube fazer pressão na dose exata e suficiente, de modo que não fosse tão grande, a ponto de me fazer desistir, mas que também não fosse tão pouca, a ponto de me deixar solta, desestimulada. Obrigada, professora Heloísa, por ter tido essa sensibilidade.

Devo agradecer ao IFCE, por ter me oportunizado essa experiência. Fazer parte de uma instituição que me dá oportunidade de crescer e de trabalhar com pessoas que me inspiram com seus exemplos, enche-me de orgulho e de satisfação.

Agradeço a todos os colegas de trabalho que, direta ou indiretamente, também tiveram sua parcela de contribuição para a superação deste desafio. Não posso me furtar de nomear aqueles que me ajudaram não só com palavras de incentivo, mas também com atitudes, a começar pelo Pró-reitor de Gestão de Pessoas, Profº Ivam Holanda de Souza, obrigada por sua disponibilidade, incentivo e confiança.

A Antônio Edilzerina Rodrigues de Mendonça, minha primeira incentivadora a mergulhar nessa aventura. A Adriana Sampaio Lima, pela compreensão por minhas ausências, principalmente na reta final do projeto. A Ana Lúcia de Oliveira pelos abraços, palavras de incentivo, escuta amorosa. A Samara Tauil Vitorino, por seu exemplo de força e dedicação. A Maria Alice Cruz Alencastro, que mesmo com tantas atribuições, ainda assim foi capaz de se oferecer para ajudar no que fosse possível. A Pamella Veruska Abreu Moreira Rabelo, por me enviar informações atualizadas e relacionadas à minha pesquisa. A Aline Dias Pinheiro, pelo carinho e amizade.

A Ana Rebeca Coelho Mascarenhas Abdala, que tão amavelmente se ofereceu para ajudar na formatação do trabalho. Sua ajuda foi valiosíssima.

A Maria Guaraciara Taguaraci Gomes dos Reis, Josimary Horta de Araújo, Jucélia Ferreira da Silva Costa, Rhavenna Magalhães Paulino, Renata Santiago Bezerra, pela torcida e pelas palavras de incentivo.

A Rebeca Maria Gadelha de Sousa, secretária do Comitê de Ética em Pesquisa do IFCE, por sua tranquilidade, boa vontade e auxílio valioso na submissão do projeto ao comitê de ética. Suas explicações e orientações ajudaram sobremaneira a descomplicar a complicada Plataforma Brasil.

Aos médicos peritos do IFCE, Dra. Maria Luiza Silva Bastos e Dr. Geraldo

Bezerra da Silva Júnior. À primeira, por ter sido a madrinha da pesquisa, pois foi quem sugeriu que eu pesquisasse os fatores psicossociais no IFCE. Segundo ela, a instituição ainda necessita de muita pesquisa nessa área. Agradeço pelo incentivo, apoio, disponibilidade, orientação e solicitude. Muito obrigada, mesmo, Dra. Luiza! Ao Dr. Geraldo, por ter gentilmente participado de minha banca, e ainda ter contribuído com material de pesquisa e orientação.

À Prof^a Patrícia Ribeiro Feitosa Lima, por ter aceitado o convite para participar das bancas examinadoras de qualificação e defesa. Grata pela contribuição.

Ao estatístico que fez o tratamento dos dados, Paulo Maia Ferreira, agradeço pela paciência e colaboração.

À minha psicóloga, Mirella de Holanda Cesídio Tavares, pelo suporte para que eu me mantivesse firme no propósito de concluir o mestrado.

A todos os colegas de turma (a primeira do PROFEPT!!!), foi uma alegria ter partilhado tantos momentos bons, e outros nem tanto, mas, como já dizia o poeta Fernando Pessoa “tudo vale a pena, se a alma não é pequena”. Sinto amor e admiração por cada um dessa turma. Foram tantas emoções, tantos risos, tantas histórias compartilhadas. Meu agradecimento e abraço fraterno a todos.

A alguns, contudo, devo um agradecimento especial, pois em várias fases ameacei fraquejar, e alguns deles talvez nem saibam, mas suas palavras e gestos funcionaram como estimulante para que eu conseguisse prosseguir. A vocês: Hellenvivian de Alcântara Barros, Antônio Alan Vieira Cardoso, Amanda Coelho Honório, Amanda Duarte Lima, Francineuma Guedes Cândido, Francisco das Chagas Torres de Oliveira, Ivia Heline Farias Dias, Joanna Aretha Silveira, Rogério Félix de Menezes e Sônia Pedroni, meu agradecimento especial.

Ao Coordenador do Programa, Prof^o Dr. Solonildo Almeida da Silva, por me fazer desistir de desistir. Poucos dias antes do exame, decidi não ir realizar a prova de seleção, pois acreditava não estar preparada. Ao encontrá-lo, por acaso, no *campus* Fortaleza, suas palavras de incentivo foram decisivas para que eu mudasse de ideia.

Ao Prof^o Sandro César Silveira Jucá, agradeço por uma das aulas mais emocionantes que já assiti na minha vida, seguramente a mais emocionante do mestrado. O senhor tem razão ao afirmar que a EPT transforma vidas.

Aos demais professores do Programa: Antônia de Abreu Sousa, Bárbara

Suellen Ferreira Rodrigues, Elenilce Gomes Oliveira, Francisco José Alves de Aquino, Francisco Regis Vieira Alves, Jefferson Queiroz Lima, Natal Lânia Roque Fernandes e Samuel Brasileiro Filho, meu sincero agradecimento, pela partilha de conhecimentos e de experiências.

A todos os servidores que se disponibilizaram a participar da pesquisa. Sem eles, nada disso teria sido possível.

Por fim, um último agradecimento ao Dr. Sérgio Roberto de Lucca, professor da Universidade Estadual de Campinas – UNICAMP, pela ajuda generosa na interpretação do instrumento de pesquisa, oferecida num momento crucial.

Se eu tivesse que me definir em uma só palavra hoje, seria: GRATIDÃO!

RESUMO

A literatura tem apontado com frequência uma associação entre trabalho e desencadeamento de estresse. Partindo desse determinante social de saúde, o trabalho e suas relações, a presente pesquisa teve como principal motivação o alto índice de absenteísmo entre os servidores do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Ceará – IFCE, cuja principal causa identificada foram os Transtornos Mentais e Comportamentais, com destaque para o estresse. Tal fato demanda um diagnóstico coletivo a respeito desses adoecimentos para que se possa, a partir daí, traçar estratégias de enfrentamento e prevenção. Inspirada na ideia de contribuir com o IFCE na elaboração desse diagnóstico, a presente pesquisa teve, pois, o objetivo de identificar os Fatores Psicossociais Relacionados ao Trabalho no ambiente ocupacional em que estão inseridos os servidores lotados nos *campi* que apresentaram maior prevalência de afastamentos no ano de 2016, quais sejam: Baturité, Itapipoca e Umirim. Trata-se de uma pesquisa descritiva, exploratória, observacional (observação direta extensiva), de abordagem quantitativa, de desenho transversal. Foram utilizados dois instrumentos de avaliação: o *Health Safety Executive – Indicator Tool* (HSE-IT), já validado e traduzido para o português, e um questionário sociodemográfico, ambos aplicados por meio de formulário eletrônico. A amostra de conveniência foi de 53 servidores que responderam os formulários. Desse total de participantes, 40% se afastaram por motivo de saúde nos últimos dois anos, a maioria por problemas relacionados a estresse, na faixa etária de 30 a 40 anos, distribuídos igualmente entre solteiros e casados e do sexo feminino. De acordo com a percepção dos servidores do IFCE, lotados nos *campi* em estudo, os principais fatores de risco psicossociais presentes no ambiente organizacional em que estão inseridos são: “Relacionamentos”, “Mudanças”, “Apoio Gerencial” e “Demanda”. A partir desse resultado, elaborou-se um produto educacional do tipo Material Textual (Artigo Científico), por entender-se que essa modalidade de produto possibilita uma ampla divulgação da pesquisa realizada, facilitando o diálogo entre as diversas áreas do conhecimento, funcionando, assim, como um canal de compartilhamento de saberes e de experiências.

Palavras-chave: Fatores estressores. Transtornos mentais e comportamentais. Riscos psicossociais. Saúde Mental no Trabalho. IFCE.

ABSTRACT

Numerous studies have found an association between work and stress triggering. Based on this social determinant of health, work and its relationships, this research had as its main motivation, the high rate of absenteeism among the employees of the Federal Institute of Education, Science and Technology of Ceará - IFCE, whose main cause identified were Mental Disorders and Behavioral, with emphasis on stress. This fact demands a collective diagnosis regarding these diseases so that, from then on, it can outline coping and prevention strategies. Inspired by the idea of contributing to the IFCE in the elaboration of this diagnosis, this research aimed to identify the Work-Related Psychosocial Factors in the occupational environment in which the servers located in the campuses that presented high prevalence of absences, namely: Baturité, Itapipoca and Umirim. This is a descriptive, quantitative, cross-sectional study. Two assessment instruments were used: The Health Safety Executive - Indicator Tool (HSE-IT), already validated and translated into Portuguese, and a sociodemographic questionnaire, both applied through an electronic form. The convenience sample was 53 servers who completed the forms. Of this total, 40% have withdrawn due to health in the past two years, mostly due to stress-related problems, aged 30 to 40 years, distributed equally between single, married and female. According to the perception of the IFCE employees, housed in the campuses under study, the main psychosocial risk factors present in the organizational environment in which they operate are: "Relationships", "Changes", "Managerial Support" and "Demand". From this result, an educational product of the type Textual Material (Scientific Article) was elaborated, as it is understood that this product modality allows a wide dissemination of the research carried out, facilitating the dialogue between the various areas of knowledge, thus functioning, as a channel for sharing knowledge and experience.

Keywords: Stressors. Mental and Behavioral Disorders. Psychosocial Risks. Mental Health at Work. IFCE.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 —	A presença do IFCE no Ceará (IFCE, 2019)	37
Figura 2 —	Progressão linear do número de servidores afastados por transtornos relacionados ao estresse e DAW, 2016-2018	45
Gráfico 1 —	Problema de saúde x atuação como docente	53
Gráfico 2 —	Problema de saúde x <i>campus</i> de lotação	53
Quadro 1 —	Unidades e Grupos SIASS no Ceará	43
Quadro 2 —	Distribuição das 35 questões nas respectivas dimensões do questionário HSE-IT	50
Quadro 3 —	Análise descritiva dos resultados dos fatores psicossociais no trabalho (n=53)	54
Quadro 4 —	Comparativo dos resultados Baturité x Conjunto dos três <i>campi</i>	61
Quadro 5 —	Comparativo dos resultados Itapipoca x Conjunto dos três <i>campi</i>	62
Quadro 6 —	Comparativo dos resultados Umirim x Conjunto dos três <i>campi</i>	63
Tabela 1 —	Perfil Sociodemográfico dos servidores do IFCE, lotados nos <i>campi</i> de Baturité, Itapipoca e Umirim, Ceará, 2019	52
Tabela 2 —	Informações Profissionais dos servidores do IFCE, <i>campi</i> Umirim, Itapipoca, Baturité, Ceará, 2019	52
Tabela 3 —	Frequências relativas às dimensões de estresse de acordo com a percepção dos servidores do IFCE lotados nos <i>campi</i> de Baturité, Itapipoca e Umirim, Ceará, 2019	55
Tabela 4 —	Frequências relativas das dimensões de estresse entre os servidores do Instituto lotados no <i>campus</i> de Baturité, Ceará, 2019	60
Tabela 5 —	Frequências relativas das dimensões de estresse entre os servidores do Instituto lotados no <i>campus</i> de Itapipoca, Ceará,	

	2019	61
Tabela 6 —	Frequências relativas das dimensões de estresse entre os servidores do Instituto lotados no <i>campus</i> de Umirim, Ceará,	
	2019	62

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	15
2 OBJETIVOS.....	19
2.1 Objetivo Geral:.....	19
2.2 Objetivos Específicos:	19
3 REFERENCIAL TEÓRICO.....	20
3.1 Mundo do trabalho e adoecimento psíquico	22
3.1.1 Fatores Psicossociais Relacionados ao Trabalho – FPRT	26
3.1.2 Estresse organizacional	30
3.2 Breve histórico do IFCE.....	34
3.2.1 Contextualização da criação da Política Nacional de Saúde do Servidor Público Federal.....	39
3.2.2 A implantação da unidade física do SIASS no IFCE	41
3.2.3 A questão do adoecimento no IFCE	43
4 METODOLOGIA	46
4.1 Delimitação do estudo	47
4.2 Coleta de dados.....	47
4.3 Instrumentos utilizados na pesquisa.....	49
4.4 Análise dos dados.....	51
5 RESULTADOS E DISCUSSÕES.....	52
5.1 Levantamento geral dos fatores psicossociais identificados no conjunto dos três <i>campi</i>	54
5.2 A identificação dos fatores psicossociais em cada um dos três <i>campi</i>	60
5.2.1 <i>Campus de Baturité</i>	60
5.2.2 <i>Campus de Itapipoca</i>	61
5.2.3 <i>Campus de Umirim</i>	62
6 PRODUTO EDUCACIONAL	65

6.1 Objetivos do produto	66
6.1.1 Geral	66
6.1.2 Específicos	66
6.2 Fases de elaboração do produto	66
6.2.1 Identificação do tema.....	66
6.2.2 Identificação do problema	67
6.2.3 Levantamento bibliográfico.....	67
6.2.4 Escolha dos instrumentos e realização de pré-teste	67
6.2.5 Aplicação dos instrumentos	67
6.2.6 Tratamento dos dados	67
6.2.7 Finalização e submissão do artigo à Revista Brasileira de Medicina do Trabalho – RBMT	68
7 CONCLUSÃO	69
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	73
APÊNDICE – PRODUTO EDUCACIONAL.....	82
ANEXO A – SUBMISSÃO DO ARTIGO À REVISTA BRASILEIRA DE MEDICINA DO TRABALHO	98
ANEXO B - PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP	99
ANEXO C – FORMULÁRIO ELETRÔNICO COMPOSTO POR: I) TCLE; II) QUESTIONÁRIO HSE-IT; III) QUESTIONÁRIO SOCIODEMOGRÁFICO	102

1 INTRODUÇÃO

Trabalhadores expostos a Fatores Psicossociais Relacionados ao Trabalho – FPRT estão mais propensos a adoecimento por transtorno mental. Isso porque a presença desses elementos no ambiente laboral pode desencadear estresse ocupacional e, conseqüentemente, causar danos à saúde do trabalhador (BARUKI, 2015; LUCCA e SOBRAL, 2017).

As interações sociais que ocorrem no ambiente de trabalho podem ser positivas ou negativas, em função das expectativas subjetivas dos trabalhadores em confronto com as condições de trabalho e modelos de gestão da organização. Quando essas interações são positivas, o trabalho assume um papel essencial para o bem-estar e qualidade de vida do ser humano. Do contrário, quando as interações são negativas, o trabalho pode ser causa de sofrimento mental, levando ao adoecimento e à incapacidade para o trabalho (LUCCA, 2019).

Os FPRT são situações que se revelam nas condições ou no ambiente em que o trabalhador desenvolve suas tarefas. Estão relacionados, por exemplo, ao clima organizacional, às funções laborais, ritmo de trabalho e às relações interpessoais no trabalho. Pode-se afirmar, ainda, que os FPRT podem ser entendidos como características presentes no ambiente laboral passíveis de desencadear ou agravar situações de adoecimento (BARUKI, 2015; LUCCA, 2019).

Considerando que o ser humano, via de regra, passa a maior parte do seu tempo em seu ambiente de trabalho, e que esse ambiente, muitas vezes, gera adoecimento, o estudo dos FPRT a que estão expostos os servidores de alguns *campi* do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Ceará –IFCE faz-se necessário, na medida em que o resultado dessa investigação pode se apresentar como importante mecanismo auxiliar no controle e combate às doenças provocadas em função do desempenho das atividades laborais, no âmbito da instituição, notadamente as doenças psíquicas.

Justifica-se, ainda, a presente pesquisa, pelo fato de que a instituição possui poucos estudos a respeito da saúde de seus servidores. Espera-se, assim, que os dados apresentados pela pesquisa contribuam para subsidiar a criação de sua política de promoção à saúde e qualidade de vida no trabalho, bem como para a promoção do bem-estar no ambiente laboral da instituição.

O IFCE é uma autarquia federal, integrante da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, instituída pela Lei. N º 11.892, de 29 de

dezembro de 2008. Os Institutos Federais são instituições de educação superior, básica e profissional, pluricurriculares e multicampi, especializados na oferta de educação profissional e tecnológica nas diferentes modalidades de ensino, com base na conjugação de conhecimentos técnicos e tecnológicos com as suas práticas pedagógicas (BRASIL, 2008).

A instituição tem como marco inicial de sua existência o dia 23 de setembro de 1909, quando foi criada pelo Decreto nº 7.566, no governo do Presidente Nilo Peçanha. Desde a sua fundação até os dias atuais, sua denominação foi alterada diversas vezes: em 1941, para Liceu Industrial do Ceará; em 1968, Escola Técnica Federal do Ceará; no ano de 1994 passou a denominar-se Centro Federal de Educação Profissional e Tecnológica do Ceará (Cefet/CE), ocasião em que o ensino foi estendido ao nível superior, e suas ações acadêmicas acrescidas das atividades de pesquisa e extensão. No ano de 2008 a instituição assumiu a sua atual denominação: Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Ceará – IFCE.

Atualmente, o IFCE possui 3.864 cargos efetivos em seu quadro de pessoal¹. Desse total, 2.136 são relativos ao cargo de Professor do Magistério Federal do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico e 1.728 referentes ao cargo de Técnicos em Assuntos Educacionais – TAE's. O número de servidores não foi sempre assim, expressivo, fato que só ocorreu com a criação e expansão da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, instituída pela Lei. N.º 11.892, de 29 de dezembro de 2008.

O advento da expansão e interiorização da Rede Federal de Educação Profissional (e o conseqüente aumento do número de servidores do quadro efetivo) implicou em uma série de mudanças no órgão, provocando, inclusive, uma demanda crescente no contexto da gestão de pessoas. Pode-se afirmar que essa alteração na estrutura da instituição combinada com as mudanças globais que, naquele momento, se faziam sentir no mundo trabalho, provocaram impactos que merecem um olhar mais acurado, sob vários aspectos.

Interessa, no caso, abordar a questão específica dos impactos que se acredita terem resultado no alto índice de absenteísmo registrado na instituição, fato

¹ Dados extraídos do Demonstrativo de Cargos Vagos e Ocupados do IFCE, atualizado até 29/08/2019. Disponível em: <https://ifce.edu.br/progep/arquivos/demonstrativo-de-cargos/2019/quadro-de-referencia-dos-servidores-do-ifce>. Acesso em: 17 set. 2019.

que ensejou dois estudos iniciais a respeito desse assunto. O primeiro estudo epidemiológico sobre a saúde dos servidores do IFCE, realizado em 2017, revelou que os Transtornos Mentais Comuns – TMC foram a principal causa de afastamento dos trabalhadores do órgão no ano de 2016, com destaque para a depressão e a ansiedade (BASTOS, 2018).

Outro levantamento, elaborado pela equipe de saúde da Coordenadoria de Apoio à Saúde do Servidor – CASS, lotada na Pró-reitoria de Gestão de Pessoas – PROGEP, indica que no triênio 2016/2018 observou-se um aumento progressivo de afastamentos por TMC, especialmente por estresse: em 2016 (23%), em 2017 (35%) e em 2018 (37%) (BASTOS, 2019).

Essa prospecção alerta para a necessidade de se pensar em estratégias que possam modificar tal realidade. Nesse sentido, o diagnóstico dos FPRT pode dar um direcionamento para possíveis ações de intervenção primária na organização e na gestão das situações específicas que demandam intervenções de saúde ocupacional, o que também justifica e torna oportuna e relevante a presente investigação.

Desse modo, ao tomar conhecimento acerca dos resultados obtidos na pesquisa, ou seja, os principais fatores psicossociais relacionados ao trabalho presentes nos *campi* participantes do estudo, a instituição terá informações importantes a serem levadas em consideração na hora de tomar uma decisão, no que diz respeito à prevenção de doenças mentais e comportamentais entre seus servidores, podendo, inclusive, considerar as informações aqui veiculadas como componentes auxiliares na elaboração de sua política de promoção à saúde dos servidores.

Portanto, espera-se que o resultado, ora apresentados, possam nortear futuras medidas e ações que tenham por finalidade o combate aos principais fatores psicossociais identificados no trabalho e, conseqüentemente, em última instância, conseguir reduzir os índices de absenteísmo no IFCE.

A presente pesquisa revela-se, portanto, oportuna e relevante, na medida em que preenche uma lacuna existente numa instituição de ensino científico e tecnológico, ao apresentar dados concretos acerca da presença de fatores psicossociais relacionados ao trabalho, identificados a partir da percepção dos trabalhadores. Nesse sentido, reveste-se de importância singular, posto que se

traduz em estudo pioneiro no âmbito do IFCE, sobretudo por apresentar informações até então desconhecidas pelo Instituto.

Convém ressaltar que a pesquisa restringiu-se aos três *campi* que apresentaram alta prevalência de afastamentos para tratamento da própria saúde. Segundo fontes publicizadas pela equipe médica da Pró-reitoria de Gestão de Pessoas – PROGEP, os *campi* cujos servidores apresentaram maior índice de afastamento foram os de Itapipoca, Baturité e Umirim (BASTOS, 2019).

O aumento do adoecimento psíquico é preocupante por implicar em prejuízos que se refletem nos mais diversos segmentos da sociedade, sobretudo nos trabalhadores. Por essa razão, faz-se mister a divulgação e uma ampla discussão acerca do problema, pois entende-se que não é dos mais fáceis de enfrentar, mas é urgente que medidas de enfrentamento sejam implementadas.

Nesse sentido, a produção e a publicação de trabalhos científicos multidisciplinares envolvendo o assunto, podem servir como difusores, bem como sinal de alerta para a necessidade de se implementar medidas visando à diminuição dos números alarmantes de adoecimento por transtorno mental.

Assim, optou-se por um produto educacional na modalidade de Artigo Científico com o intuito de contribuir para a divulgação e discussão acerca do adoecimento por transtorno mental, de uma forma geral, e dos fatores psicossociais relacionados ao trabalho, de forma mais específica, pois entende-se que esse canal facilita o diálogo multidisciplinar necessário ao estabelecimento de estratégias de promoção à saúde dos trabalhadores.

A pesquisa foi realizada no âmbito do Programa de Pós-graduação em Educação Profissional e Tecnológica – ProfEPT, do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Ceará – IFCE, e se enquadra na linha de pesquisa de “Gestão e Organização do Espaço Pedagógico”, por entender-se que o espaço pedagógico de uma instituição educacional engloba todas as condições materiais e humanas necessárias ao pleno funcionamento de uma proposta de formação educativa comprometida com uma educação de qualidade.

Partindo dessa premissa, o cuidado e atenção à saúde dos servidores da instituição deve ser uma prioridade, tendo em vista as consequências deletérias que as situações de adoecimento podem desencadear naqueles que efetivamente concretizam o trabalho ofertado pela escola, notadamente ao se considerar os reflexos negativos nos resultados do processo de ensino/aprendizagem.

2 OBJETIVOS

2.1 Objetivo Geral:

Identificar os fatores psicossociais a que estão sujeitos os servidores do IFCE, lotados nos *campi* de Baturité, Itapipoca e Umirim.

2.2 Objetivos Específicos:

- a) Contribuir para a divulgação do potencial ofensivo dos fatores psicossociais, com vistas a prevenir o surgimento ou o agravamento de estresse ocupacional no âmbito da instituição;
- b) Demonstrar a importância que o resultado da pesquisa realizada representa para a instituição, especialmente por apresentar dados até então desconhecidos pelo órgão;
- c) Proporcionar aos gestores discussões sobre os resultados obtidos, a fim de estabelecerem ações estratégicas;
- d) Apresentar um produto educacional que possibilite uma ampla divulgação do assunto abordado e que estimule os gestores a implementarem ações cuja finalidade seja o combate e prevenção dos principais fatores psicossociais relacionados ao trabalho, identificados na pesquisa.

3 REFERENCIAL TEÓRICO

O tema “trabalho” é assunto dos mais frequentemente tratados na literatura, podendo ser abordado conforme a linha de pesquisa que se deseja seguir. De acordo com a teoria marxista, o trabalho é categoria fundante do ser social, sendo considerado como uma ação essencialmente humana, pois para garantir sua subsistência o homem age transformando a natureza, em função de suas necessidades (MARX, 1996). Segundo o teórico, somente quando o homem passa a produzir os meios para sua subsistência (o que o faz pelo trabalho realizado de forma planejada, pensada, intencionada) é que ele efetivamente se diferencia dos outros animais.

Antunes (1999), em sua obra “Os sentidos do trabalho”, defende que trabalhar é muito mais do que vender sua força de trabalho em troca de remuneração, é um processo em que ocorre, simultaneamente, alteração da natureza e autotransformação daquele que trabalha.

Nesse mesmo sentido, Dejours (2008) atribui ao trabalho um lugar central na vida do indivíduo, influenciando, inclusive, outras esferas ou espaços em que ele transita. Assim, uma vez que o sujeito é um só, na hipótese de ele não encontrar sentido no trabalho por ele desenvolvido, a tendência é que a insatisfação ou sofrimento daí decorrente reflita em outras áreas de sua vida.

Corroborando com esse entendimento, várias correntes de pensamento são de acordo que o trabalho é “dimensão essencial e caracterizadora dos seres humanos, construtora de identidade e autoconfiança, de vínculos interpessoais e de pertencimento social” (SELIGMANN-SILVA, 2013, p. 1.054).

O trabalho assume, pois, importante papel “no desenvolvimento dos potenciais humanos e na preservação e incremento da vitalidade – portanto, da própria saúde” (SELIGMANN-SILVA, 2013, p.1.054).

Lucca (2017) alerta para o risco a que estão expostos os trabalhadores cujo trabalho (especialmente a forma de organização do trabalho) lhes impeça de perceber o sentido desse elemento social em suas vidas. Segundo o autor, o “trabalho que faz sentido é aquele que emancipa e que possibilita crescimento e desenvolvimento daquele que o realiza” (LUCCA, 2017, p. 70).

O sentido do trabalho na vida de cada pessoa guarda aspectos subjetivos e, nesse sentido, exerce uma função igualmente peculiar. A respeito da função exercida pelo trabalho, visto sob essa ótica, assim se manifestou Lancman (2008):

O trabalho tem, ainda, uma função psíquica: é um dos grandes alicerces da constituição do sujeito e de sua rede de significados. Processos como reconhecimento, gratificação, mobilização da inteligência, mais do que relacionados à realização do trabalho, estão ligados à constituição da identidade e da subjetividade (LANCMAN, 2008, p. 31).

A subjetividade “é construída ao longo das experiências sociais da existência de cada ser humano” (SELIGMANN-SILVA, 2013, p. 1.057), portanto, ela guarda relação direta com a formação da própria identidade. Desse modo, o sentido do trabalho vai além de ser tão somente um meio de obter o próprio sustento, mas também de obtenção de satisfação e de realização pessoal. À medida que o sujeito se vê impedido de atingir essas expectativas, isso pode desencadear sofrimento mental e adoecimento.

Portanto, apesar de seus aspectos positivos e fundamentais para o ser humano, o trabalho também pode afetar negativamente a vida das pessoas (BASTOS, 2018). Nesse sentido, Baruki (2015) afirma que o trabalho, enquanto categoria central na formação humana, é contraditório, pois na mesma medida em que liberta, também aprisiona; do mesmo modo que emancipa, também aliena; assim como pode ser fonte de prazer, também pode causar sofrimento.

Esse aspecto negativo está intimamente relacionado com a questão do adoecimento pelo trabalho. Antunes (2018) registra que a identificação de doenças relacionadas ao trabalho não são uma novidade. Ele aponta que Engels, ainda no século XIX, por meio de observação direta, constatou que as condições de vida e de trabalho do operariado industrial de sua época guardavam correlação com algumas enfermidades que acometiam os trabalhadores.

Com o passar do tempo, e com as transformações provocadas pelos avanços tecnológicos, também os acidentes de trabalho e as doenças ocupacionais foram se modernizando e ganhando novas feições.

As diversas mudanças ocorridas no mundo do trabalho, decorrentes da reestruturação produtiva, resultaram em flexibilização e precarização das condições de trabalho, com impacto negativo na saúde e no bem-estar dos trabalhadores (ANTUNES, 2018), cujas repercussões têm reflexos na produção de mercadorias e serviços, trabalhadores e clientes/consumidores ou cidadãos-usuários dos serviços (FERREIRA, 2011).

Com relação aos trabalhadores, a precarização das condições de trabalho afeta sua performance no ambiente de trabalho, confronta atitudes e valores individuais e contribui para o adoecimento no trabalho. Acerca desse último aspecto, destacam-se o aumento do presenteísmo, absenteísmo e licenças-saúde por doenças osteomusculares, psicossomáticas e transtornos mentais e comportamentais (FERREIRA, 2011).

O termo presenteísmo designa a situação em que o trabalhador, mesmo adoecido, continua trabalhando, sem revelar qualquer sintoma, por medo de ser demitido, caso solicite licença para tratamento de saúde (BARUKI, 2015).

O absenteísmo é a ausência do trabalhador do seu posto de trabalho, o que ocorre em razão de faltas (justificadas ou não) ou atrasos (BARUKI, 2015).

3.1 Mundo do trabalho e adoecimento psíquico

A realização de pesquisas envolvendo a questão do adoecimento no/pelo trabalho é uma temática que vem ganhando cada vez mais espaço no mundo acadêmico. Pode-se apontar como justificativa para esse interesse crescente os índices oficiais que apontam um aumento progressivo de afastamento do trabalho, em razão de adoecimento. Levando-se em consideração que esses índices revelam apenas parte da realidade, ou seja, aquilo que efetivamente é registrado, os números são mais preocupantes do que se imagina.

Fato é que as mudanças processadas no mundo do trabalho (e que nos dias atuais ocorrem numa velocidade jamais vista) há muito vêm provocando interesse de diversos estudiosos. Um dos principais responsáveis pela divulgação e ampliação de estudos embasados em uma abordagem conhecida como psicopatologia do trabalho, Christophe Dejours afirma que o sofrimento mental resulta da organização do trabalho. De acordo com o autor:

Por *organização do trabalho* designamos 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. (DEJOURS, 2015, p. 29).

Quanto mais rígida for a organização do trabalho, tanto maior será a dificuldade do trabalhador em se adaptar ao trabalho. Assim, para conseguir se adaptar, o sujeito lança mão de estratégias de defesa. O sofrimento surge quando essas estratégias são insuficientes ou incapazes de fazer frente às exigências da

organização do trabalho. Um conteúdo do trabalho que seja inadequado às características ou habilidades do trabalhador pode ser fonte de grandes frustrações. Assim, “A certeza de que o nível atingido de insatisfação não pode mais diminuir marca o começo do sofrimento” (DEJOURS, 2015, p. 67).

O núcleo central da teoria dejouriana gira, pois, em torno do conflito entre essas duas bases: a organização do trabalho e o sofrimento psíquico. Estando, assim, tão fortemente imbricados esses dois elementos, à medida que ocorre uma evolução da organização do trabalho também ocorre o aumento progressivo dos transtornos psicopatológicos, provocados ou desencadeados por esse sofrimento (BARUKI, 2015).

As pesquisas desenvolvidas por Dejours abriram caminho para a realização de uma gama de estudos multidisciplinares no campo da saúde ocupacional, que têm como tema central o sofrimento psíquico decorrente de situações de trabalho.

Seligmann-Silva (2013), em ensaio sobre a Psicopatologia e Saúde Mental no Trabalho, afirma que a Saúde Mental Relacionada ao Trabalho – SMRT vem despontando, há algum tempo, como um importante campo de estudo, caracterizado por uma interface complexa entre a vida psíquica e o mundo do trabalho.

O crescente interesse pelo tema decorre de diversos fatores, entre eles pode-se citar o aumento da incidência de transtornos mentais relacionados ao trabalho, cujas estatísticas vêm aumentando drasticamente, desde que foram adotadas regras para identificação do nexo causal das doenças ocupacionais relacionadas ao trabalho (SELIGMANN-SILVA, 2015).

Apesar desse primeiro passo, que permitiu o estabelecimento de nexo entre determinadas doenças e o trabalho, a subnotificação ainda é muito alta, sobretudo em se tratando das doenças psíquicas relacionadas ao trabalho (BARUKI, 2015).

Segundo Lucca (2019), apontar o nexo causal entre transtornos mentais e trabalho é um desafio para os médicos e demais estudiosos da área. O autor explica que há uma tendência a associar os transtornos mentais às susceptibilidades individuais, descartando-se, assim, a relação com o trabalho.

Outro fator que pode ser apontado como uma das principais causas da subnotificação é a omissão dos empregadores em emitirem a Comunicação de

Acidente do Trabalho – CAT, constituindo-se numa forte violação ao disposto na Lei nº 8.213/1991² (BARUKI, 2015).

De acordo com o artigo 22 da citada Lei, toda “empresa deverá comunicar o acidente de trabalho à Previdência Social até o 1º (primeiro) dia útil seguinte ao da ocorrência” (BRASIL, 1991). O descumprimento dessa regra resulta em subnotificação, que por sua vez implica, inclusive, em impedimento para que o trabalhador tenha acesso a direitos garantidos pela supracitada norma (BARUKI, 2015).

Os dados oficiais representam, portanto, apenas uma pequena parcela do que, efetivamente, é realidade. Ainda assim, os números são assustadores. De acordo com o Anuário Estatístico da Previdência Social de 2017, nos anos de 2015, 2016 e 2017 os transtornos mentais representaram a terceira maior causa de concessão de auxílio-doença previdenciário, estando atrás apenas dos transtornos osteomusculares e dos afastamentos por causas externas (BRASIL, 2017).

Contudo, somente uma pequena parcela desses transtornos é considerada como doença relacionada ao trabalho, uma relação equivalente a 5,6% dos auxílios-doença concedidos por transtornos mentais, o que reforça a questão da existência de subnotificação da doença mental relacionada ao trabalho (BRASIL, 2017).

No Ceará, o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) concedeu, somente no ano de 2018, uma média de quatro auxílios-doença por dia, para pessoas incapacitadas para o trabalho em razão de depressão. Ao todo, foram concedidos 1.714 auxílios-doença nesse período, relativos a quadro depressivo, o que representou um aumento de 38,6% no estado, se comparado a 2017 (NASCIMENTO, 2018).

Segundo a Organização Mundial de Saúde – OMS, a quantidade de casos de depressão cresceu 18% em dez anos. Até 2020, esta será a doença mais incapacitante do planeta (OMS, 2018). Os dados são preocupantes e estimulam a produção de pesquisas desenvolvidas tanto na área da saúde, quanto em outros campos do conhecimento, por implicar em prejuízos que se refletem nos mais diversos segmentos da sociedade.

Para Antunes (2018), a manifestação de adoecimentos com nexos laborais, sobretudo os relacionados a lesões osteomusculares e transtornos mentais, são

² Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências.

efeitos do processo de reestruturação produtiva do capital, ocorrida na década de 1990.

O novo modelo de organização flexível do trabalho, que se configurou nesse período, é marcado pela incorporação de novas tecnologias, cobranças por mais eficiência, maior produtividade e trabalhadores mais qualificados e competitivos (LOPES, 2009).

De acordo com Ramos (2001), uma das consequências das alterações ocorridas no contexto da acumulação flexível foi o rompimento dos laços de solidariedade entre os trabalhadores, provocando uma desarticulação da classe trabalhadora, enquanto categoria profissional, dificultando suas lutas coletivas e, consequentemente, “colocando o conjunto de trabalhadores em situação de vulnerabilidade e de insegurança” (Ramos, 2001, p. 173-174).

A quebra dos laços de solidariedade acarretou, ainda, uma fragilidade dos relacionamentos interpessoais, dificultando a formação de estratégias coletivas de defesa contra o sofrimento provocado pela organização do trabalho. Assim desprotegidos, os trabalhadores tornam-se mais suscetíveis a desenvolverem doenças psíquicas, descompensações mentais ou doenças somáticas (DEJOURS, 2015).

Os transtornos mentais são alterações nas funções psíquicas que “afetam diretamente o pensamento, os sentimentos, as emoções, as sensações” e o modo de se relacionar uns com os outros e com o mundo (TOLEDO, 2011, p. 4). Os Transtornos Mentais e do Comportamento Relacionados ao Trabalho encontram-se descritos no Grupo V da Classificação Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde, da versão 10 (CID-10) (BRASIL, 2001).

Lucca (2019) indica que a exposição excessiva do trabalhador a alguns agentes tóxicos de ação neurocomportamental, como mercúrio, manganês, chumbo e sulfeto de carbono, podem desencadear Transtornos Mentais Relacionados ao Trabalho – TMRT. O autor aponta, ainda, que existem algumas categorias profissionais que por trabalharem sob forte pressão psicológica estão sujeitos a desenvolver doenças psíquicas, a exemplo da Síndrome de *Burnout* e Transtornos Pós-Traumáticos (TEPT).

O aumento de adoecimento por transtornos mentais no contexto organizacional é algo crescente, quer seja a organização um ente público, quer seja privado e tem provocado impactos que refletem negativamente tanto sobre os

trabalhadores, seus familiares e pessoas que convivem com os indivíduos adoecidos, quanto sobre as organizações e Previdência Social (LUCCA, 2019).

Reitere-se que o estabelecimento de nexos causais entre a doença psíquica e a atividade desenvolvida pelo trabalhador ainda é considerado um grande desafio por parte dos profissionais responsáveis, quer seja pela ausência de normas regulamentadoras específicas, quer seja pela complexidade que envolve o campo da saúde mental (TEIXEIRA, 2007).

De acordo com o Comitê Gestor Nacional do Programa Trabalho Seguro do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região (Goiás), essa é uma tarefa que implica em grande responsabilidade para os magistrados, pois o documento que serve de base para comprovar o nexo causal entre transtorno mental e trabalho é o laudo médico. Contudo, é muito comum os juízes se depararem com laudos médicos em que consta a expressão "nexo possível", deixando para o julgador o encargo de definir. Além disso, os juízes se ressentem da ausência, nos autos, de um histórico do trabalhador que facilite o complexo ofício de julgar o nexo causal entre adoecimento por transtorno mental e trabalho (TST, 2016).

Verifica-se, portanto, que o assunto em tela demanda, ainda, muita discussão e estudos aprofundados, de modo a se promover avanços significativos no combate, controle e prevenção do acometimento de transtornos mentais de cunho ocupacional, especialmente no que tange à aprovação de uma legislação específica.

O aumento vertiginoso do absenteísmo em razão de doenças mentais, amplamente divulgado pelos meios de comunicação, alerta para a necessidade de ações práticas nesse sentido. O estabelecimento de normas regulamentadoras objetivando a identificação, o controle e a prevenção dos riscos psicossociais no ambiente de trabalho pode significar um grande passo no que diz respeito ao enfrentamento dos transtornos mentais relacionados ao trabalho.

3.1.1 Fatores Psicossociais Relacionados ao Trabalho – FPRT

Via de regra, o ser humano passa a maior parte do seu tempo em seu ambiente de trabalho. Considerando que nesse espaço ocorrem diversas interações e coexistem diferentes tipos de riscos, o ambiente organizacional representa fator determinante na saúde ocupacional.

Merece, pois, destaque o papel que esse ambiente “desempenha enquanto hospedeiro de agentes etiológicos que concorrem, de forma isolada ou combinada, para causar os mais diversos danos à saúde do trabalhador” (BARUKI, 2015, p. 32).

Enquanto órgão competente para fiscalizar, formular e propor normas de segurança e saúde do trabalhador, o antigo Ministério do Trabalho emitiu a Portaria MTb n.º 3.214, de 08 de junho de 1978, a qual instituiu diversas Normas Regulamentadoras – NR’s, relativas a Segurança e Medicina do Trabalho.

A primeira dessas normas, a NR-1, trata sobre as regras gerais de saúde e segurança no trabalho. De acordo com os termos e definições dispostos no Anexo I da referida norma, risco relacionado ao trabalho ou risco ocupacional é a

combinação da probabilidade de ocorrência de eventos ou exposições perigosas a agentes nocivos relacionados aos trabalhos e da gravidade das lesões e problemas de saúde que podem ser causados pelo evento ou exposição (BRASIL, 1978).

Dito de forma resumida, risco ocupacional é a probabilidade de o trabalhador sofrer algum agravo à sua saúde no desempenho de suas atividades laborais, o que pode ocorrer em virtude de acidentes ou doenças provocadas pela exposição a fatores de risco.

As Normas Regulamentadoras expedidas pelo Ministério do Trabalho classificam os riscos ocupacionais de acordo com a sua natureza, conforme seja física, química, biológica, ergonômica ou acidental (NR-9). Desse modo, os riscos relacionados ao trabalho podem ser operacionais (riscos para acidente), comportamentais ou ambientais (físicos, químicos, biológicos, ergonômicos) (BRASIL, 1978).

Não há, contudo, no ordenamento pátrio uma proteção normativa regulando a questão dos riscos psicossociais no ambiente de trabalho, o que torna mais difícil a identificação, o controle e, conseqüentemente, a prevenção aos efeitos danosos por eles provocados.

Baruki (2015) manifesta preocupação quanto à omissão do Estado, enquanto entidade que tem, entre outras atribuições, o dever de “coibir, por meio de normas, políticas e mecanismos judiciais, as violações de direitos humanos cometidas por terceiros, incluídas neste grupo as empresas e especialmente as grandes corporações” (BARUKI, 2015, p. 120). A autora tece uma crítica quanto à inexistência de regramento jurídico regulamentando a identificação, fiscalização e

repressão aos riscos psicossociais relacionados ao trabalho, a despeito das consequências trágicas que esses fatores podem desencadear na saúde mental dos trabalhadores. Segundo a autora, essa omissão do Estado

transmuta-se em fator impeditivo de um regime jurídico preventivo de riscos psicossociais no trabalho. Se não há parâmetros, não há como proteger, não há como fiscalizar, tampouco como reparar danos de forma minimamente adequada. O maior indicador da pouca preocupação em proteger são as falhas estatísticas nacionais: se não há interesse em medir, é porque não há interesse em avançar, em progredir (BARUKI, 2015, p. 24).

Diferentemente dos demais riscos ocupacionais, que são mais facilmente identificáveis e quantificáveis, os riscos psicossociais possuem uma natureza subjetiva, eles interagem com a subjetividade dos trabalhadores e essa característica tanto pode contribuir para a satisfação no trabalho quanto para o desencadeamento de sofrimento e adoecimento, a depender do aspecto positivo ou negativo assumido por essas interações, daí a dificuldade para identificá-los e avaliá-los (LUCCA, 2019).

Destaque-se, ainda, que existe uma distinção entre os termos “risco” e “fator de risco”. Enquanto risco, conforme descrito na NR-1, é a probabilidade de ocorrência de um determinado evento, fator de risco é “toda característica ou circunstância que está relacionada com o aumento da probabilidade de ocorrência de um evento” (LUIZ, 2006).

Feita essa distinção, convém trazer a lume a definição da Organização Internacional do Trabalho – OIT, segundo a qual os fatores psicossociais no trabalho são a interação entre o conteúdo do trabalho, a sua organização e o seu gerenciamento, com outras condições ambientais e organizacionais, por um lado, e as competências e as necessidades dos trabalhadores de outro (OIT, 1986).

Exemplificando situações ou condições que podem ser apontadas como fatores de risco psicossociais, assim se manifestou COSTA (2013):

As questões ligadas ao ambiente de trabalho, à organização, caracterização e condições de trabalho, às oportunidades de desenvolvimento que este permite, ao balanço entre trabalho e vida fora dele, ao envelhecimento da população ativa e à precarização e insegurança no emprego, são, hoje em dia, consideradas fontes de riscos psicossociais.

Assim, fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho podem ser entendidos como características presentes no ambiente laboral que podem

desencadear ou agravar situações de adoecimento. Infere-se, pois, a partir desse entendimento, que a presença de fatores de risco psicossociais em determinado ambiente organizacional potencializa a possibilidade de adoecimento por transtorno mental nos trabalhadores ali presentes.

Importante ressaltar que o conceito de fatores psicossociais relacionados ao trabalho guarda um aspecto subjetivo, ou seja, perpassa pela percepção que os trabalhadores têm do ambiente organizacional em que estão inseridos. Nesse sentido, “fatores psicossociais do trabalho são as percepções subjetivas que o trabalhador tem dos fatores de organização do trabalho” (MAENO; SALERNO; ROSSI E FULLER, 2006, p. 18). Depreende-se, assim, que o diagnóstico dos fatores psicossociais no trabalho deve ser feito a partir da percepção que os trabalhadores têm desses elementos.

Sobral (2015) argumenta que as recentes mudanças ocorridas no mundo do trabalho têm feito com que o conceito de risco à saúde dos trabalhadores extrapole os campos físico, químico e biológico, assumindo uma nova categoria de fatores de risco: os psicossociais. Tais fatores se configuram a partir dessas novas características do trabalho (horários, sobrecarga de trabalho, número insuficiente de trabalhadores, maior esforço mental, inovação tecnológica, aumento do volume de informações) e interagem com a vida social e pessoal do trabalhador, provocando adoecimento mental, físico e social.

Uma das razões que propiciou a difusão de estudos acerca dos riscos psicossociais relacionados ao trabalho foi a repercussão gerada em torno da divulgação de vários suicídios ocorridos em grandes empresas, especialmente na França, no início do século XXI (SOBRAL, 2015; Uchida, 2013). A divulgação midiática desse acontecimento teria sido o fato gerador de um aumento significativo na produção de pesquisas sobre as influências das interações entre os riscos psicossociais e seus efeitos na saúde.

Independentemente do alarde que a mídia costuma fazer em torno de determinados acontecimentos, acredita-se que essa divulgação foi importante para dar visibilidade à matéria e forjar discussões que resultem em adoção de medidas preventivas por parte dos governantes (na esfera macro) e dos gestores nos ambientes de trabalho (na esfera micro).

Para identificar e mensurar os fatores psicossociais existem diversos instrumentos científicos, aplicáveis de forma coletiva nos ambientes organizacionais.

Dentre os modelos e questionários mais utilizados e que possuem versões traduzidas e adaptadas para aplicação no Brasil destacam-se (LUCCA, 2019):

- Job Stress Scale-JSS e Job Content Questionnaire-JCQ – abrangem categorias relacionadas com demandas psicológicas, controle do trabalho, suporte social;
- Effort-Reward Imbalance Model-ERI – considera que esforço elevado e baixa recompensa percebida pelo trabalhador podem ocasionar estresse;
- Copenhagen Psychosocial Questionnaire-COPSOQ I e II – as categorias de análise são as exigências (quantitativas e qualitativas) do trabalho, possibilidade de desenvolvimento na carreira, relações sociais e liderança, satisfação e segurança no emprego;
- Health Safety Executive Indicator Toll - HSE-IT – abrange sete categorias de análise: demandas, controle, relacionamentos, cargo, mudanças, apoio da chefia e apoio dos colegas.

Na presente investigação, optou-se por utilizar o questionário HSE-IT para avaliar a percepção dos servidores abrangidos acerca dos fatores de risco psicossociais no ambiente de trabalho em que estão inseridos. O instrumento encontra-se mais detalhadamente descrito no subitem 4.3 deste trabalho.

3.1.2 Estresse organizacional

Mesmo ocupando importante papel na vida do homem, a ponto de se chegar a afirmar que ele não vive sem trabalho, paradoxalmente, o trabalho muitas vezes se apresenta mais como fonte geradora de estresse e de adoecimento do que de realização pessoal. A esse respeito, assim se manifestaram Camelo e Angerami (2008):

O trabalho, nos dias de hoje, parece ser um importante fator gerador de estresse. O estresse tem sido considerado como um dos problemas que mais frequentemente agem sobre o ser humano, e interfere na homeostase de seu organismo, devido à grande quantidade de tensões que enfrenta diariamente (CAMELO e ANGERAMI, 2008, p. 232).

As mesmas autoras supramencionadas estabelecem, sucintamente, uma diferença entre estresse comum e estresse ocupacional. Segundo elas, enquanto o estresse comum “é um estado geral de tensão fisiológica e mantém relação direta

com as demandas do ambiente” (CAMELO e ANGERAMI, 2008, p. 232), o estresse ocupacional

é mais frequente quando há muitas responsabilidades significativas, mas poucas possibilidades de tomada de decisão e de controle. Constitui-se em experiência extremamente desagradável, associada a sentimentos de hostilidade, tensão, ansiedade, frustração e depressão desencadeados por estressores localizados no ambiente de trabalho (CAMELO e ANGERAMI, 2008, p. 232).

De acordo com Silva (2016, p. 238), o estresse ocupacional “consiste em um conjunto de fenômenos e sintomas associados ao estresse, que se manifestam a partir do ambiente de trabalho”. Para Barros (2013, p. 162), o estresse ocupacional está associado a “relações complexas entre condições de trabalho, condições externas ao trabalho e características do trabalhador, nas quais a demanda de trabalho excede as habilidades do trabalhador para enfrentá-las”.

A partir das concepções retro citadas infere-se que o estresse organizacional está intimamente relacionado com a organização do trabalho. Alguns autores afirmam que interessa às organizações manter um certo nível de estresse no ambiente de trabalho, de modo a melhorar os índices de produção. Referindo-se ao assunto, Chiaventato assim se manifesta:

Prevenir é melhor do que remediar. Todavia, certo volume de estresse tem sido conscientemente injetado nas organizações, seja no sentido de estimular a criatividade e inovação, seja para incentivar a noção de urgência nas mudanças organizacionais. Para manter acesa a dinâmica comportamental, as organizações criam um estado de alerta, prontidão e entusiasmo a partir de um componente de estresse no cotidiano do trabalho (CHIAVENATO, 2014, p. 272).

A partir dessa ótica, há quem defenda que, no contexto da acumulação flexível do capital, o estresse se apresenta como um “mal necessário”, isso porque o controle dos níveis de estresse dos trabalhadores, no exercício de suas atividades, é uma forma de garantir os modos de produção. No entender da autora, essa é a razão pela qual o estresse dificilmente será totalmente eliminado dos ambientes de trabalho (MENDES, 2008).

A autora ressalva, contudo, que é necessário combater o estresse ocupacional e aponta que um dos caminhos para tanto é criar estratégias de enfrentamento e de prevenção. Principalmente, porque não existe um determinante

indicativo do limite de tolerância de estresse, que permita conhecer até que ponto ele é aceitável e até que ponto passa a desencadear doenças.

Independentemente do ponto de vista ou posicionamento dos autores, interessa atentar para o fato de que a exposição dos trabalhadores aos chamados agentes estressores tem resultado em adoecimento no ambiente de trabalho. Dado o número crescente de absenteísmo em razão do estresse organizacional, inúmeras pesquisas científicas vêm sendo desenvolvidas com o intuito de identificar os fatores de risco relacionados ao trabalho, como estratégia de gerenciamento desses elementos (Baruki, 2015; LUCCA *et al*, 2014).

A explicação para o interesse crescente sobre o tema é simples: o estresse organizacional implica em prejuízos que recaem sobre todos os atores envolvidos. Sobre os trabalhadores, os efeitos se fazem sentir na forma de problemas de saúde e consequente aumento de gastos com consultas médicas e medicamentos (o que implica em redução de seus proventos); queda no desempenho das atividades; aposentadoria precoce, entre outras. As organizações sofrem com aumento do absenteísmo, presenteísmo e *turnover*³, o que implica em diminuição do número de horas trabalhadas, que por sua vez reflete na produção e, conseqüentemente, no lucro; aumento de despesas com novas contratações e treinamentos e apresentação de *marketing* negativo. (SCHMIDT, 2010; CHAGAS, 2015).

Salgado (2013) menciona que cerca de 25% das licenças para tratamento de saúde superiores a duas semanas são ocasionadas pelo estresse laboral. Segundo o autor,

O estresse é o resultado do desequilíbrio entre a ação de “agressores” externos (“estressores”) e a capacidade de adaptação do indivíduo. Por esta razão, os estudos sobre estresse e trabalho apontam a necessidade de intervenção tanto na causa quanto no receptor, como forma ideal de enfrentamento (SALGADO, 2013, P. 1622).

O autor esclarece, ainda, que os principais agentes estressores são de natureza organizacional e psicossocial. Por essa razão, um projeto de promoção à saúde dos trabalhadores, que vise combater ou controlar o estresse laboral, deve ter

³ O *turnover* é a taxa de rotatividade de pessoal em uma organização. Essa taxa é definida a partir do número de funcionários que saem de uma organização durante um determinado período de tempo (geralmente um ano). Quando essa taxa é muito alta, isso pode demonstrar uma incapacidade da empresa em reter seus colaboradores, tornando-a pouco atrativa tanto para trabalhadores quanto para consumidores

como ponto de partida ações que impliquem em mudanças nas condições e no ambiente de trabalho. Somente após essa intervenção primária é que se pode agir em relação ao trabalhador (SALGADO, 2013).

Para Mendes (2008, p. 164), “a prevenção do estresse depende de condições organizacionais, expressas em práticas de gestão cotidianas do trabalho, que permitam aos trabalhadores o enfrentamento eficaz do estresse”. Para a autora, a ideia de combater o estresse apenas por meio de recursos psicológicos não é uma medida eficaz, uma vez que

O indivíduo pode não dar conta de enfrentar, apenas com recursos psicológicos, fenômenos associados ao trabalho, que é eminentemente uma categoria sócio-histórica e cultural. O psicólogo diante dessa complexidade pode tornar-se frágil e ser capturado e usado pelos modos de produção, o que pode resultar em diversas patologias sociais, que levam à alienação dos trabalhadores e ao adoecimento. Por essa razão, as oportunidades oferecidas pelo contexto constituem a saída para o uso de estratégias de enfrentamento eficazes, que gerem mudanças nesse mesmo contexto, visando a evitar a captura e o adoecimento no trabalho. Assim, é fazendo a gestão do contexto de trabalho, nas dimensões da organização, condições e relações socioprofissionais que é possível combater e prevenir o estresse ocupacional (MENDES, 2008, p. 164).

Especialistas no assunto sustentam, ainda, que o sucesso de iniciativas de prevenção do estresse no trabalho está relacionado à observação de uma série de boas práticas por parte das organizações. A relação de boas práticas da Agência Europeia para Saúde e Segurança no Trabalho, além do diagnóstico inicial dos riscos, inclui: a) identificação de grupos-alvo; b) definição de tarefas, responsabilidades e alocação de recursos; c) ações combinadas dirigidas ao trabalho e ao trabalhador, priorizando a abordagem coletiva; d) soluções contextualizadas à realidade da organização; e) intervenções baseadas em evidências; f) envolvimento de todos os *stakeholders* (partes interessadas), com comprometimento da alta direção e participação efetiva dos trabalhadores (SALGADO, 2013, p. 1622).

Desse modo, há que se atentar para os modelos de intervenção de redução de estresse adotados, posto que, muitas vezes, algumas estruturas organizacionais se valem dessas intervenções para mascarar situações geradoras de conflitos e sofrimento, adotando medidas de intervenção que transferem para os profissionais a

responsabilidade de se melhorarem a si mesmos, como se a causa do problema estivesse no indivíduo e não no ambiente de trabalho (SANTIAGO, 2017).

É o caso, por exemplo, da adoção de práticas de meditação para que o trabalhador desenvolva mecanismos de controle do estresse, mas sem levar em consideração o fato de que os relacionamentos entre os colegas de trabalho estão tensos. Nessa situação hipotética, o foco deveria ser na melhoria das relações interpessoais e não no indivíduo isoladamente, ou seja, a intervenção deve ser direcionada para a causa do problema detectado e não para a consequência. Tal raciocínio sugere uma intervenção coletiva e não individual.

Isso não significa dizer que não sejam válidas atividades como as práticas meditativas ou qualquer outra que provoque uma tomada de consciência individual e, conseqüentemente, mudanças de comportamento que impliquem em melhoria na qualidade de vida do sujeito. Pelo contrário, estas podem e devem ser promovidas, contudo, detectados fatores de risco psicossociais no ambiente de trabalho, o ideal é que as mudanças (individuais) de comportamento se processem em conjunto com mudanças (coletivas) no ambiente organizacional.

Portanto, identificados os principais fatores de risco psicossociais existentes na organização, o planejamento de estratégias de combate e prevenção desses agravantes deve levar em consideração essas informações, pois o intuito é promover mudanças, principalmente nas áreas afetadas.

Uma vez que se pretende pesquisar os fatores de risco psicossociais presentes no IFCE, convém, antes, apresentar um breve histórico da instituição, objeto de estudo.

3.2 Breve histórico do IFCE

O Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Ceará – IFCE é uma autarquia federal, integrante da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, instituída pela Lei. N ° 11.892, de 29 de dezembro de 2008. De acordo com a citada norma, os Institutos Federais classificam-se como instituições de educação superior, básica e profissional, pluricurriculares e multicampi, especializados na oferta de educação profissional e tecnológica nas diferentes modalidades de ensino, com base na conjugação de conhecimentos técnicos e tecnológicos com as suas práticas pedagógicas (BRASIL, 2008).

No ano de 2018, a instituição completou dez anos de existência como Instituto Federal. No entanto, sua história remonta ao início do século XX, mais precisamente ao ano de 1909, quando foi criada sob a denominação de Escola de Aprendizizes Artífices, instituída pelo Decreto nº 7.566, de 23 de setembro de 1909. Desse período até os dias atuais, sua denominação foi alterada diversas vezes: em 1941, para Liceu Industrial do Ceará; em 1968, Escola Técnica Federal do Ceará; e finalmente, no ano de 1994 passou a denominar-se Centro Federal de Educação Profissional e Tecnológica do Ceará (Cefet/CE). Nessa mesma ocasião, o ensino foi estendido ao nível superior, e suas ações acadêmicas acrescidas das atividades de pesquisa e extensão (CÂNDIDO, 2019).

Apesar da histórica dualidade presente na educação ofertada no país, em que a proposta educacional é pensada ou organizada, de acordo com a classe social a quem se destina, ou seja, uma formação tecnicista, limitada à preparação para o mercado de trabalho para os estudantes pobres e uma formação clássica e humanista para estudantes de classe média e alta (FRIGOTO, 2007; MOURA, 2007), os Institutos Federais, enquanto instituição educacional pública, têm se destacado por ofertarem uma educação pública de qualidade.

No entendimento dos estudiosos da Educação Profissional e Tecnológica – EPT, a superação da dicotomia entre trabalho manual e trabalho intelectual perpassa necessariamente pela oferta de uma educação capaz de integrar essas duas vertentes (FRIGOTTO, CIAVATTA e RAMOS, 2005). Nesse sentido, o ensino médio integrado ao ensino profissional e tecnológico acena como uma perspectiva de rompimento com essa dualidade (MOURA, 2007). Corroborando com esse entendimento, Ciavatta (2005) assim se manifesta a respeito da formação integrada:

O tema da formação integrada coloca em pauta uma concepção de educação que está em disputa permanente na história da educação brasileira: educar a todos ou a uma minoria, supostamente, mais apta ao conhecimento? A uns e a outros que tipo de educação deve ser dada de modo a atender às necessidades da sociedade?

A formação integrada sugere tornar íntegro, inteiro, o ser humano dividido pela divisão social do trabalho entre a ação de executar e a ação de pensar, dirigir ou planejar. Trata-se de superar a redução da preparação para o trabalho ao seu aspecto operacional, simplificado, escoimado dos conhecimentos que estão na sua gênese científico-tecnológica e na sua apropriação histórico-social (CIAVATTA, 2005, p.2).

A autora defende o conceito gramsciano do trabalho como princípio educativo. De acordo com essa concepção, a educação geral deve ser parte inseparável da educação profissional, de modo que não haja a divisão entre trabalho manual e trabalho intelectual, mas que, ao contrário, o processo educativo possibilite a incorporação da dimensão intelectual ao trabalho produtivo. Essa seria a educação profissional ideal, posto que estaria formando trabalhadores aptos a atuarem como dirigentes e cidadãos e não apenas formando para o mercado de trabalho.

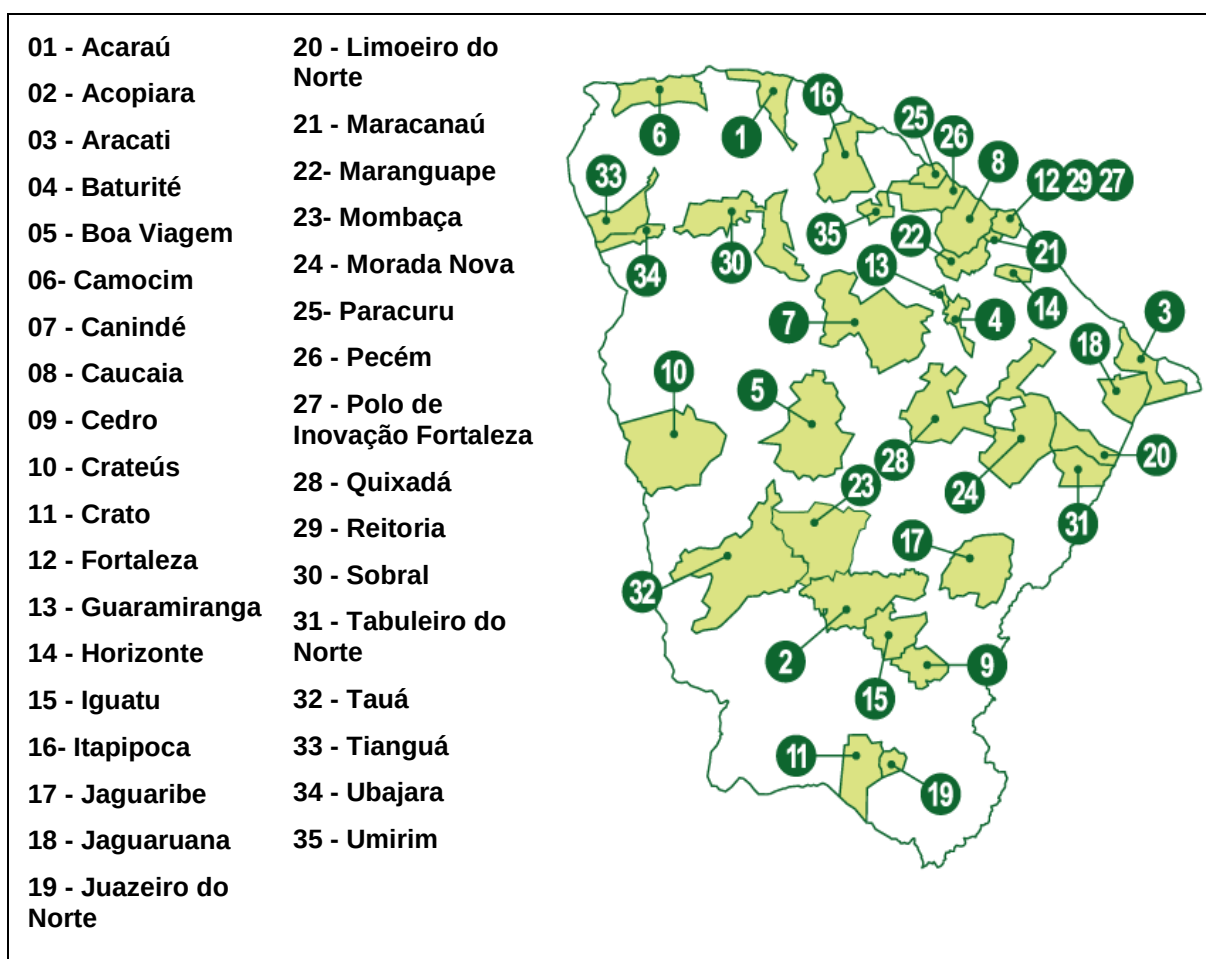
Ainda que não se possa afirmar que o modelo educacional aplicado nos Institutos Federais corresponda ao sonhado e idealizado pelos teóricos da Educação Profissional e Tecnológica no Brasil, mesmo assim pode-se afirmar que, diante das limitações impostas pelo sistema, o ensino ofertado nessas instituições é o que mais se aproxima de uma proposta emancipadora, ou pelo menos mais democrática.

Não se deve esquecer que a história dos Institutos Federais (considerada desde sua origem centenária) reflete a história da educação no país, apresentando, inclusive, as mesmas contradições e descontinuidades sofridas em razão de interesses econômicos e políticos de cada época e governo. Por essa razão, considera-se ser uma história de resistência e de luta por uma educação de qualidade, e, apesar de todas as limitações, ainda é capaz de mudar a vida de vários jovens a partir das oportunidades proporcionadas pela Educação Profissional e Tecnológica – EPT.

Nesse sentido, o trabalho apresentado por Cândido (2019) retrata bem o significado da instituição na vida dos alunos egressos. Muitos, inclusive, retornam àquele ambiente na condição de servidores e demonstram um profundo sentimento de pertencimento e por que não dizer de gratidão pela escola, fato que é notório no depoimento de muitos deles.

Feito esse parêntese para falar rapidamente sobre o importante papel da EPT na sociedade, convém retornar à apresentação do IFCE a partir da recente expansão da Rede Federal de Educação Profissional e Tecnológica, que possibilitou a interiorização da educação científica e tecnológica, resultando num aumento significativo do número de unidades dos Institutos Federais em todos os estados do país. No caso do IFCE, essa expansão se traduziu em uma estrutura que alberga, atualmente, 34 *campi* e um polo de inovação espalhados no interior do estado e uma Reitoria sediada em Fortaleza, conforme demonstrado na figura 1, a seguir:

Figura 1 – A presença do IFCE no Ceará (IFCE, 2019).



Fonte: Portal IFCE (2019).

Em conformidade com o Regulamento da Organização Didática – ROD da instituição, a missão do IFCE é “produzir, disseminar e aplicar os conhecimentos científicos e tecnológicos na busca de participar integralmente da formação do cidadão, tornando-a mais completa, visando sua total inserção social, política, cultural e ética” (IFCE, 2015, p. 4). Desse modo, pautado nos princípios básicos de cidadania e humanismo, o ensino ofertado no Instituto tem por objetivos (art. 4º):

- I. formar o educando para a vida e para o trabalho, desenvolvendo o senso crítico e o espírito científico;
- II. promover o desenvolvimento tecnológico, visando à melhoria da qualidade de vida da sociedade;
- III. qualificar, profissionalizar e atualizar jovens e adultos trabalhadores, com qualquer nível de escolaridade, objetivando a sua inserção e o melhor desempenho no mundo do trabalho. (IFCE, 2015, p. 7)

Como instituição educacional que tem como principal finalidade a oferta de educação profissional e tecnológica de nível médio, o ensino no IFCE dá-se de forma articulada com o ensino médio, da seguinte maneira:

- I. integrada - ofertada somente a quem já tenha concluído o ensino fundamental, com matrícula única na mesma instituição, de modo a conduzir o estudante à habilitação profissional técnica de nível médio ao mesmo tempo em que conclui a última etapa da educação básica;
- II. concomitante - oferecida a quem ingresse no ensino médio ou já o esteja cursando, efetuando-se matrículas distintas para cada curso;
- III. subsequente - desenvolvida em cursos destinados exclusivamente a quem já tenha concluído o ensino médio. (IFCE, 2015, p. 8)

O quadro de pessoal do IFCE é formado por duas carreiras: a de Técnico-Administrativo em Educação – TAE, cuja estrutura é regida pela Lei nº 11.091/2005; e a de Professor do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico, de que trata as Leis nº 11.784/2008 e nº 12.772/2012.

De acordo com o Demonstrativo de Cargos Vagos e Ocupados do IFCE⁴ (atualizado em 29/08/2019), atualmente, o Instituto possui 2.136 cargos de Professor do Magistério Federal do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico. Desse total, 1.958 encontram-se ocupados e 178 vagos. Ainda conforme a mesma fonte, os cargos de TAE's perfazem o total de 1.728, sendo 1.605 ocupados e 123 vagos. Equivale, portanto, ao total de 3.864 o número de cargos pertencentes ao quadro de servidores efetivos do IFCE.

Os cargos do Plano de Carreira dos TAE's são organizados em 5 (cinco) níveis de classificação: A, B, C, D e E, cujos critérios de classificação são definidos a partir do nível de escolaridade e encontram-se especificados no Anexo II da Lei nº 11.091/2005 (BRASIL, 2005). Assim, para os níveis A e B exige-se o ensino fundamental completo ou incompleto, a depender do cargo. Os cargos de nível C exigem o fundamental completo ou ensino médio completo, também a depender do cargo. Os cargos de nível D exigem ensino médio completo e em alguns casos, além desse critério, exige-se a comprovação de um curso técnico profissionalizante. Todos os cargos de nível E exigem curso superior na área de atuação profissional.

Infere-se, dessa rápida apresentação, que se trata de um órgão governamental que desenvolve um importante papel na sociedade, com destaque para sua missão de formar para o trabalho.

Não é difícil imaginar as enormes transformações que se processaram no interior da instituição, ao longo de sua existência centenária, decorrentes das diversas mudanças provocadas pelos mais variados fatores externos, a exemplo dos

⁴ Disponível em: <https://ifce.edu.br/progep/arquivos/demonstrativo-de-cargos/2019/quadro-de-referencia-dos-servidores-do-ifce>. Acesso em: 17 set. 2019.

avanços científicos e tecnológicos e as constantes mudanças ocorridas no mundo do trabalho.

Tais mudanças apresentam reflexos que se estendem sobre todos os trabalhadores indistintamente, a exemplo das doenças ocupacionais e dos diversos transtornos ocasionados por pressões impostas no ambiente de trabalho. Os servidores do IFCE não estão imunes a isso.

Convém ressaltar que, assim como não se pode conceber a instituição escola sem o espaço físico em que se desenvolve o fazer educativo, seja ele formal ou informal, de igual modo não se pode prescindir dos sujeitos responsáveis pelo desenvolvimento das ações educativas a serem ali desenvolvidas.

Partindo, pois, desse entendimento de que a escola é feita por pessoas e que o bem-estar (ou mal-estar) desses sujeitos, no ambiente de trabalho, interfere diretamente no resultado final do ensino ofertado pela instituição, torna-se imperioso o cuidado com a saúde desses trabalhadores.

Importante ressaltar que tanto o corpo docente como o corpo técnico-administrativo são igualmente relevantes para o bom funcionamento da instituição. Ambas essas categorias formam um conjunto indissociável e fundamental, sem o qual a instituição não poderia cumprir sua função social.

Enquanto pessoa jurídica de direito público, o IFCE encontra-se vinculado aos princípios norteadores da Administração Pública, entre eles, destaque-se o princípio da legalidade, segundo o qual, à Administração só é permitido fazer o que está prescrito em lei. Segundo Meirelles (2000, p. 82), a lei para o particular significa “poder fazer assim”; para o administrador público significa “deve fazer assim”. Nesse sentido, insta contextualizar as principais normas que impeliram os órgãos públicos federais a elaborarem políticas e projetos de promoção da saúde e de qualidade de vida no trabalho de seus servidores.

3.2.1 Contextualização da criação da Política Nacional de Saúde do Servidor Público Federal

Enquanto organismo internacional especializado nas questões do trabalho, mormente no que se refere ao cumprimento das normas internacionais de prevenção de acidentes e doenças no trabalho, a Organização Internacional do Trabalho – OIT aprovou em sua 67ª Reunião da Conferência Internacional do Trabalho, ocorrida em 1981 em Genebra, na Suíça, a Convenção nº 155, que trata

sobre segurança e saúde dos trabalhadores e o meio ambiente de trabalho (OIT, 1981). Em seu artigo 4º resta estabelecido que todo membro signatário da Convenção deverá “formular, pôr em prática e reexaminar periodicamente uma política nacional coerente em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores e o meio ambiente de trabalho”. (BRASIL, 1994)

Como membro signatário da Convenção supramencionada, somente em 2011 o Brasil aprovou o Decreto nº 7.602, estabelecendo uma Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho – PNSST (BRASIL, 2011).

Ainda em cumprimento ao compromisso assumido junto à OIT, e como parte da criação e organização da Política Nacional de Saúde do Servidor, em 29 de abril de 2009 o governo federal sancionou o Decreto nº 6.833, que instituiu o Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal (SIASS), cujo objetivo é coordenar e integrar ações e programas nas áreas de assistência à saúde, perícia oficial, promoção, prevenção e acompanhamento da saúde dos servidores da administração federal direta, autárquica e fundacional (BRASIL, 2009).

A criação do SIASS teve, entre outras, a incumbência de corrigir distorções existentes na Administração Federal, no que diz respeito aos serviços de saúde prestados aos servidores públicos federais, pois enquanto alguns órgãos dispensavam valores expressivos para custear benefícios de assistência à saúde, outros sequer possuíam qualquer ação nessa área (BRASIL, 2010).

Dando continuidade às intervenções propostas pela OIT, o governo brasileiro, por meio da Secretaria de Gestão de Pessoas do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, emitiu a Portaria Normativa nº 03, de 25 de março de 2013, estabelecendo as diretrizes gerais de promoção da saúde dos servidores públicos federais (BRASIL, 2013).

Por esse dispositivo legal estabeleceu-se a obrigatoriedade, por parte dos órgãos e entidades que compõem o Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal – SIPEC, de implantarem “de forma descentralizada e transversal, por meio das áreas de gestão de pessoas, de saúde e de segurança no trabalho, e que contemplem a gestão participativa” políticas e projetos de promoção da saúde e de qualidade de vida no trabalho dos servidores públicos federais (BRASIL, 2013).

Convém destacar que o Instituto Federal do Ceará ainda não aprovou uma política própria de promoção à saúde destinada a seus servidores. Registre-se, contudo, que em 2016 o IFCE lançou um Programa de Qualidade de Vida – PQV

(IFCE, 2016), atendendo parcialmente ao disposto na Portaria Normativa SEGEP/MPOG nº 3/2013, bem como à Política de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal – PASS.

Importa esclarecer que após lançado o PQV, sua execução não ocorreu conforme o programado. Exemplo disso foi a meta que estabeleceu o prazo limite até 2016 para a implantação do programa em 100% dos *campi* do IFCE e que até o momento não foi cumprida. Uma das possíveis hipóteses que podem ser apontadas para explicar o malogro do projeto pode ser a falta de parâmetros de controle e de acompanhamento das ações planejadas, uma vez que não se vislumbra, no documento, qualquer elemento que sinalize um plano de avaliação, controle e manutenção das ações.

Pode-se apontar, ainda, a ausência de registro de um plano de ação ou planejamento estratégico no sentido de direcionar as ações a serem implementadas. Exemplificando: verifica-se que faz parte dos objetivos específicos do aludido documento, o estímulo a

oferta de ações de educação em saúde e promoção da saúde junto aos servidores do IFCE, em diferentes níveis de prevenção, direcionadas ao bem-estar, à qualidade de vida e à redução da vulnerabilidade de riscos relacionados à saúde (IFCE, 2016, p. 11).

Entretanto, não consta do documento qualquer registro ou pesquisa que justifique, por exemplo, uma ação de redução dos riscos relacionados à saúde a que estão expostos os servidores da instituição. Nesse sentido, o presente estudo pode subsidiar futuras ações de intervenção/prevenção de riscos psicossociais no âmbito da instituição.

Verifica-se, portanto, que no âmbito do IFCE esse é um processo que ainda está em construção. Inclusive, a própria criação e organização da unidade SIASS é recente, encontrando-se em estágio de adaptação, considerando-se que em razão de diversas limitações imputadas à Administração Pública, a tendência é que todo projeto público inicial seja mais lento. A seguir, descreve-se, resumidamente como se deu a criação da unidade SIASS na instituição.

3.2.2 A implantação da unidade física do SIASS no IFCE

Conforme dito anteriormente, o SIASS foi idealizado de modo a lançar as bases e dar sustentação para que fosse implantada a Política de Atenção à Saúde e

Segurança do Trabalho do Servidor Público Federal – PASS, fornecendo, além de informações a respeito da saúde dos servidores, “uma sólida base legal, uma rede de unidades e serviços e a garantia de recursos financeiros específicos para a implementação de ações e projetos” (MPOG, 2010, p. 04).

A Política de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho do Servidor Público Federal – PASS sustenta-se em três eixos: vigilância e promoção à saúde, assistência à saúde do servidor e perícia em saúde. Fundamenta-se, ainda, na abordagem biopsicossocial, em informação epidemiológica, na interrelação entre esses eixos, no trabalho em equipe multidisciplinar, no conhecimento transdisciplinar e na avaliação dos locais de trabalho em que se considerem os ambientes e as relações de trabalho (MPOG, 2010).

Assim, para pôr em prática todas essas ações, deu-se início à criação da rede de unidades físicas do SIASS, o que não ocorreu de forma unificada em todo o território nacional. Tal evento foi se estabelecendo gradativamente, por meio de Termos de Cooperação firmados entre órgãos que se organizaram entre si, dando início a um processo que serviria de base para estruturar a assistência à saúde do servidor público federal, cuja previsão surgiu com a Lei 8.112/91, mas que somente em 2010 iniciou-se sua implementação.

No Ceará foram implantadas três Unidades SIASS por meio de Acordo de Cooperação e seis Unidades implantadas sem Acordo de Cooperação, instaladas em três municípios, conforme demonstrado no Quadro 1, abaixo.

Quadro 1 – Unidades e Grupos SIASS no Ceará

Unidades SIASS com acordo de cooperação e Siape Saúde Implantado	Município
<u>SIASS - INSS GEXFOR - Sede</u>	<u>Fortaleza</u>
<u>SIASS - MINISTÉRIO DA SAÚDE/CE - Sede</u>	<u>Fortaleza</u>
<u>SIASS - UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ - Sede</u>	<u>Fortaleza</u>
Serviços com Siape Saúde Implantado sem Acordo de Cooperação	Município
<u>SIASS - FUNASA - FORTALEZA/CE - Sede</u>	<u>Fortaleza</u>
<u>SIASS - INSS - SOBRAL/CE - Sede</u>	<u>Sobral</u>
<u>SIASS - INSTITUTO FEDERAL DO CEARÁ - IFCE - Sede</u>	<u>Fortaleza</u>

Serviços com Siape Saúde Implantado sem Acordo de Cooperação	Município
<u>SIASS - MINISTÉRIO DA ECONOMIA/CE - Sede</u>	<u>Fortaleza</u>
<u>Unidade Administrativa SIASS - DNOCS - Sede</u>	<u>Fortaleza</u>
<u>Unidade Administrativa SIASS - UNILAB - Sede</u>	<u>Redenção</u>

Fonte: Plataforma SIASS (2019).

A unidade SIASS do IFCE foi implantada em dezembro de 2015. Sua sede funciona no prédio da Pró-reitoria de Gestão de Pessoas, onde são realizadas perícias médicas oficiais tanto de seus servidores quanto de servidores da Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira – UNILAB, órgão vinculado a essa unidade SIASS.

Além da realização de perícia oficial, as unidades SIASS são responsáveis por desenvolverem ações de promoção à saúde, vigilância dos ambientes de trabalho, registro dos acidentes de trabalho,nexo das doenças profissionais e apoio assistencial para os casos de agravos instalados. Para tanto, as unidades físicas devem contar com equipes “multiprofissionais para desenvolverem ações abrangentes e integradas, com otimização dos recursos humanos e com espaço físico adequado às normas sanitárias” (MPOG, 2008, p. 14).

No IFCE, a unidade SIASS encontra-se sediada na Reitoria, vinculada à Coordenadoria de Apoio à Saúde do Servidor – COASS, do Departamento de Administração de Pessoal – DAP. Sua estrutura comporta em seu quadro os seguintes profissionais: 04 médicos peritos, sendo 01 psiquiatra; 01 enfermeira; 01 psicóloga; 02 assistentes em administração e 01 auxiliar em administração.

Com a criação do SIASS abriu-se para a Administração Pública Federal a possibilidade de ter acesso a informações até então desconhecidas como, por exemplo, as principais doenças que acometem o servidor público federal, as perícias às quais o servidor se submeteu e os períodos de afastamento do trabalho. A partir desse banco de dados, o IFCE realizou os primeiros estudos epidemiológicos do seu quadro de servidores, assunto que se aborda no tópico a seguir.

3.2.3 A questão do adoecimento no IFCE

Após a estruturação da equipe de saúde responsável pela operacionalização do SIASS, foram realizados dois estudos epidemiológicos sobre a saúde dos

servidores do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Ceará – IFCE. O primeiro deles, realizado em 2017, apresentou um relatório das principais causas de absenteísmo no órgão, a partir das licenças para tratamento de saúde registradas no ano de 2016. De acordo com essa investigação, os transtornos mentais e comportamentais foram a principal causa de afastamento dos servidores do IFCE nesse período (2016), com destaque para a depressão e a ansiedade (BASTOS *et al*, 2018).

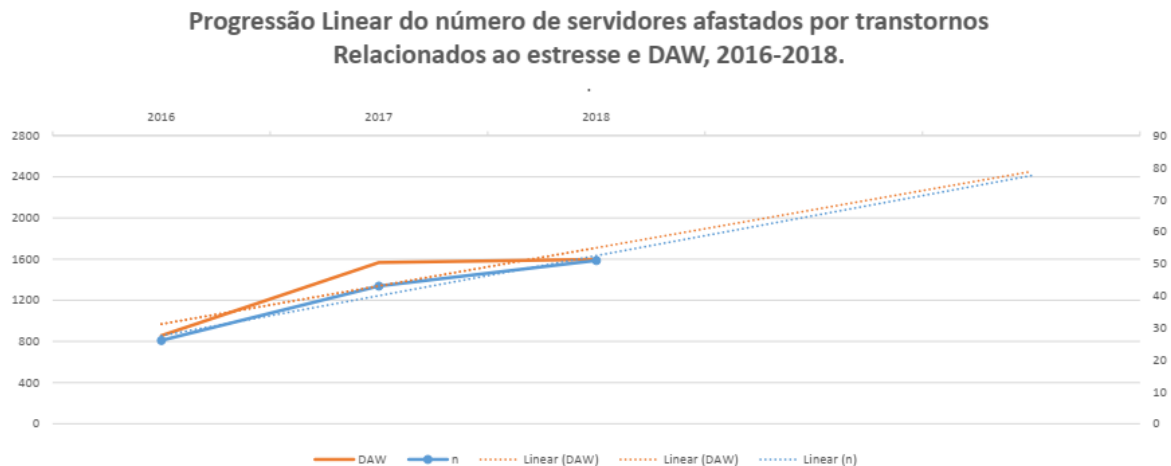
O segundo levantamento acerca do perfil dos adoecimentos dos servidores do Instituto Federal do Ceará levou em consideração os afastamentos ocorridos no triênio 2016/2018, e revelou que os transtornos mentais e comportamentais, além de figurarem como a principal causa de afastamento nos dois anos subsequentes àquele primeiro estudo (ou seja, 2017 e 2018), ainda apresentaram aumento progressivo: em 2016 (23%), em 2017 (35%) e em 2018 (37%) (BASTOS, 2019).

Situações como essa, em que os transtornos mentais representam a principal causa de absenteísmo na organização, conferem uma dimensão coletiva ao problema. Nesse sentido, é imprescindível a realização de um diagnóstico coletivo dos fatores psicossociais relacionados ao trabalho, com a participação efetiva dos trabalhadores, para identificar e intervir nos fatores primários desencadeantes de estresse ocupacional e adoecimento dos trabalhadores (LUCCA, 2019).

O último levantamento realizado pela equipe médica da Coordenadoria de Assistência à Saúde dos Servidores – CASS, integrante da Pró-reitoria de Gestão de Pessoas do IFCE, apresentou maiores detalhes sobre a incidência de Licença para Tratamento de Saúde – LTS por transtornos mentais no órgão, no triênio de 2016/2018, revelando uma tendência para crescimento do número de servidores afastados para tratamento de saúde, especialmente por estresse (BASTOS, 2019).

A Figura 2 apresenta uma linha de tendência que revela a possibilidade de aumento do número de servidores afastados por transtornos relacionados ao estresse, bem como dos dias longe do trabalho (tradução da expressão em inglês *Days Away from Work – DAW*) em razão desse adoecimento (BASTOS, 2019).

Figura 2 – Progressão linear do número de servidores afastados por transtornos relacionados ao estresse e DAW, 2016-2018.



Fonte: BASTOS, 2019.

A prospecção projetada na imagem acima alerta para a necessidade de se pensar em estratégias que possam modificar essa realidade. Nesse sentido, os resultados apurados por meio desta pesquisa podem servir de baliza, indicando para a gestão situações específicas que demandam intervenções de saúde ocupacional, o que justifica e torna oportuna e relevante a presente investigação.

A escassez de estudos acerca da questão em torno da saúde dos servidores do IFCE demonstra a necessidade e a importância de dar continuidade às pesquisas nessa área, visando encaminhamentos e ações que minimizem os índices de adoecimento por transtorno mental na instituição, e, conseqüentemente, os índices de absenteísmo.

Importante, ainda, ressaltar que o presente estudo restringiu-se a apenas três *campi* do IFCE, sendo essa uma das razões pela qual optou-se por apresentar um produto educacional no formato de um artigo científico, pois acredita-se que o produto eleito possibilita e incita a ampliação e a continuidade das discussões acerca do assunto.

4 METODOLOGIA

Trata-se de uma pesquisa descritiva, exploratória, observacional (observação direta extensiva), de abordagem quantitativa, de desenho transversal. Esse tipo de estudo tem como característica a avaliação conjunta dos fatores de risco e de doenças ou agravos à saúde, num determinado lapso temporal.

Na pesquisa descritiva o pesquisador faz a descrição do fenômeno observado sem, no entanto, estabelecer qualquer relação de causalidade entre as variáveis estudadas (APPOLINÁRIO, 2011). Na área da saúde, trata-se de estudo que tem “por objetivo determinar a distribuição de doenças ou condições relacionadas à saúde, segundo o tempo, o lugar e/ou as características dos indivíduos. Ou seja, responder à pergunta: quando, onde e quem adoece?” (LIMA-COSTA e BARRETO, 2001, p. 191).

O estudo exploratório investiga fenômenos ainda pouco conhecidos, objetivando aumentar a compreensão do fenômeno estudado (APPOLINÁRIO, 2011). Por serem ainda pouco estudados, os fatores psicossociais relacionados ao trabalho enquadram-se perfeitamente nesse tipo de estudo.

De acordo com Marconi e Lakatos (2019), a técnica da observação direta extensiva tem como característica a utilização de questionários e formulários como instrumentos de coleta de dados, o que se enquadra no caso concreto, tendo em vista que foram utilizados dois questionários (HSE-IT e um questionário sócio demográfico) unificados em um formulário eletrônico.

A pesquisa de abordagem quantitativa trabalha com variáveis predeterminadas, que devem ser mensuradas e expressas numericamente, por essa razão baseia-se em métodos matemáticos ou estatísticos, revelando resultados exatos (APOLLINÁRIO, 2011). Segundo Marconi e Lakatos (2019), o método estatístico tem o papel de definir e delimitar um determinado grupo estudado, especificando as características dos membros desse grupo, para, em seguida, medir “a sua importância ou a variação, ou qualquer outro atributo quantificável que contribua para o seu melhor entendimento” (MARCONI e LAKATOS, 2019, p. 111).

De acordo com o critério da temporalidade, a pesquisa de desenho transversal “avalia a mesma variável, numa única mensuração, em grupos diferentes de sujeitos” (APOLLINÁRIO, 2011, p. 145). Sua principal característica é, portanto, a observação ou aplicação do instrumento de pesquisa num único período. No presente caso, aplicou-se o instrumento no mês de fevereiro de 2019. Desse modo,

a realidade captada pela pesquisa de corte transversal é a que se configurou no momento da coleta dos dados.

O estudo seguiu os princípios éticos da pesquisa com seres humanos, do Conselho Nacional de Saúde (Resoluções 466/2012 e 510/2016), tendo sido submetido ao Comitê de Ética em Pesquisa – CEP, do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Ceará - IFCE, CAAE: 95470918.5.0000.5589, e aprovado, conforme Parecer nº 2.899.283, de 17 de setembro de 2018.

4.1 Delimitação do estudo

A amostra foi calculada a partir dos *campi* que apresentaram maior prevalência de afastamentos para tratamento da própria saúde, no ano de 2016. Segundo fontes publicizadas pela equipe médica da Pró-reitoria de Gestão de Pessoas – PROGEP, os *campi* cujos servidores apresentaram maior índice de afastamento foram Itapipoca, Baturité e Umirim, sendo estes, portanto, os eleitos para a aplicação da pesquisa (BASTOS, 2019).

O cálculo amostral baseou-se na população total de 150 servidores lotados nos três *campi* em estudo. Para a obtenção de um intervalo de 80% de confiança e um erro probabilístico de 5%, a expectativa seria de 50% de participação desse total de trabalhadores, o que corresponderia a uma amostra mínima de 78 pessoas.

4.2 Coleta de dados

A coleta de dados foi realizada no mês de fevereiro/2019, utilizando-se o questionário HSE-IT e o questionário sociodemográfico, unificados em um formulário eletrônico (Google Forms), encaminhado aos Coordenadores de Gestão de Pessoas (CGP's) de cada um dos *campi* selecionados, a quem foi solicitado o repasse e a divulgação da pesquisa junto aos servidores, estimulando a participação de todos.

Tendo em vista que a comunicação entre os coordenadores e os servidores é facilitada por meio da utilização de grupos criados em redes sociais, optou-se por encaminhar o *link* do formulário para os CGP's, via *Whatsapp*, que por sua vez o divulgaram nos respectivos grupos.

Cumprir destacar que, dos três polos pesquisados, o *campus* de Umirim foi o que apresentou o menor número de respostas aos questionários. De um total de 73

(setenta e três) servidores (SUAP⁵, jan/2019), apenas 08 (oito) preencheram o formulário enviado.

As respostas obtidas no *campus* de Umirim representam 10,96% do total de servidores, uma amostra muito pequena diante do número real de servidores ali lotados. Esse resultado chama atenção e causa estranheza, razão pela qual se sugere uma pesquisa específica nesse *campus*.

O *campus* de Itapipoca possui 55 (cinquenta e cinco) servidores (SUAP, jan/2019). Desse total, 23 (vinte e três) responderam o formulário, o que representa 41,82% do total de servidores desse *campus*.

Dos 67 (sessenta e sete) servidores lotados no *campus* de Baturité (SUAP, jan/2019), obtiveram-se 22 (vinte e duas) respostas, o que corresponde a 32,83% do total de servidores nesse local.

Em que pese o número de respostas obtidas terem sido pequenas, considerando-se que em todos os *campi* pesquisados obteve-se menos de 50% de respostas, ainda assim, acredita-se que a amostragem aqui apresentada foi capaz de revelar dados importantes, uma vez que é o primeiro estudo a apresentar dados consistentes quanto à expectativa da frequência do estresse ocupacional no IFCE.

Cogita-se que um dos óbices à obtenção de um número mais expressivo de respostas aos questionários tenha sido a quantidade de perguntas. Além disso, uma das exigências do Comitê de Ética em Pesquisa do IFCE, para aprovação da pesquisa, foi que o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE fosse integralmente lido pelos pesquisados antes de terem acesso às perguntas. Desse modo, o convite inicial para participação da pesquisa pode ter ficado pouco atraente, uma vez que se deu juntamente com o inteiro teor do TCLE, fazendo, talvez, parecer cansativa e enfadonha a pesquisa.

O mês escolhido para a aplicação do formulário, fevereiro/2019, pode ser outra hipótese a ser apontada como responsável pelo pequeno número de respostas, uma vez que esse é o período de férias/recesso escolar, ocasião em que muitos servidores viajam e possivelmente não verificam mensagens institucionais (considerando-se que o grupo de *whatsapp*, administrado pelos Coordenadores de Gestão de Pessoas, é um espaço em que se trata, majoritariamente, de assuntos profissionais).

⁵ SUAP – Sistema Unificado de Administração Pública.

4.3 Instrumentos utilizados na pesquisa

O questionário denominado HSE-IT (Health Safety Executive Indicator Tool) foi o escolhido para a aplicação da pesquisa. Esse instrumento foi desenvolvido para avaliar os fatores de risco psicossociais no ambiente de trabalho, encontrando-se já validado e traduzido para o português por Lucca *et al.* (2013).

Utilizou-se, ainda, um questionário sociodemográfico adaptado de outro estudo sobre a mesma temática (SOBRAL, 2015), a fim de identificar algumas características gerais dos pesquisados, ressaltando-se que foi resguardada a privacidade dos participantes. Este questionário apresenta as seguintes variáveis: gênero, idade, *campus* de lotação, residência, situação conjugal, filho(s), cargo e jornada de trabalho. Além dessas variáveis, consta ainda desse instrumento os seguintes questionamentos: 1) Se o servidor já esteve afastado do trabalho por motivo de saúde nos últimos dois anos; 2) Se o servidor teve algum problema de saúde, nos últimos dois anos, que considera estar associado ao trabalho no IFCE; 3) Se teve, qual/quais?

O método do HSE é comprovadamente válido para investigar fatores psicossociais relacionados ao trabalho por sua capacidade de adaptação a qualquer país ou contexto organizacional, conseguindo diagnosticar os principais aspectos psicossociais passíveis de desencadear estresse laboral (LUCCA, 2017).

O questionário HSE-IT contém 35 questões, agrupadas em sete categorias de análise, confira-se no Quadro 2:

- 1) Demanda (questões 3, 6, 9, 12, 16, 18, 20 e 22);
- 2) Controle (questões 2, 10, 15, 19, 25 e 30);
- 3) Relacionamentos (questões 5, 14, 21 e 34);
- 4) Cargo (questões 1, 4, 11, 13 e 17);
- 5) Mudanças (questões 26, 28 e 32);
- 6) Apoio gerencial (questões 8, 23, 29, 33 e 35);
- 7) Apoio dos colegas (questões 7, 24, 27 e 31).

Quadro 2 - Distribuição das 35 questões nas respectivas dimensões do questionário HSE-IT

Dimensões	Itens	Avaliação
Demandas	03. As exigências de trabalho feitas por colegas e supervisores são difíceis de combinar 06. Tenho prazos inatingíveis 09. Devo trabalhar muito intensamente 12. Eu não faço algumas tarefas porque tenho muita coisa para fazer 16. Não tenho possibilidade de fazer pausas suficientes 18. Recebo pressão para trabalhar em outro horário 20. Tenho que fazer meu trabalho com muita rapidez 22. As pausas temporárias são impossíveis de cumprir	(1) Nunca (2) Raramente (3) Às vezes (4) Frequentemente (5) Sempre
Controle	02. Posso decidir quando fazer uma pausa 10. Consideram a minha opinião sobre a velocidade do meu trabalho 15. Tenho liberdade de escolha de como fazer meu trabalho 19. Tenho liberdade de escolha para decidir o que fazer no meu trabalho 25. Minhas sugestões são consideradas sobre como fazer meu trabalho 30. O meu horário de trabalho pode ser flexível	(1) Nunca (2) Raramente (3) Às vezes (4) Frequentemente (5) Sempre
Apoio da chefia	08. Recebo informações e suporte que me ajudam no trabalho que eu faço 23. Posso confiar no meu chefe quando eu tiver problemas no trabalho 29. Quando algo no trabalho me perturba ou irrita posso falar com meu chefe 33. Tenho suportado trabalhos emocionalmente exigentes 35. Meu chefe me incentiva no trabalho	(1) Nunca (2) Raramente (3) Às vezes (4) Frequentemente (5) Sempre
Apoio dos colegas	07. Quando o trabalho se torna difícil, posso contar com ajuda dos colegas. 24. Meus colegas me ajudam e me dão apoio quando eu preciso 27. No trabalho os meus colegas demonstram o respeito que mereço 31. Os colegas estão disponíveis para escutar os meus problemas de trabalho	(1) Nunca (2) Raramente (3) Às vezes (4) Frequentemente (5) Sempre
Relacionamentos	05. Falam ou se comportam comigo de forma dura 14. Existem conflitos entre os colegas 21. Sinto que sou perseguido no trabalho 34. As relações no trabalho são tensas	(1) Nunca (2) Raramente (3) Às vezes (4) Frequentemente (5) Sempre
Cargo	01. Tenho clareza sobre o que se espera do meu no trabalho 04. Eu sei como fazer o meu trabalho 11. Estão claras as minhas tarefas e responsabilidades 13. Os objetivos e metas do meu setor são claros para mim 17. Eu vejo como o meu trabalho se encaixa nos objetivos da empresa	(1) Nunca (2) Raramente (3) Às vezes (4) Frequentemente (5) Sempre
Comunicação e Mudanças	26. Tenho oportunidades para pedir explicações ao chefe sobre as mudanças relacionadas ao meu trabalho. 28. As pessoas são sempre consultadas sobre as mudanças no trabalho 32. Quando há mudanças, faço o meu trabalho com o mesmo carinho.	(1) Nunca (2) Raramente (3) Às vezes (4) Frequentemente (5) Sempre

Fonte: LUGCA e SOBRAL (2017).

O objetivo da aplicação desse instrumento de avaliação individual é realizar um diagnóstico coletivo da instituição, obtido a partir da percepção dos trabalhadores acerca dos fatores psicossociais presentes no ambiente organizacional em que desempenham suas atividades (LUCCA, 2019).

A fim de testar os questionários, antes da efetiva aplicação do instrumento, foram realizados pré-testes com um pequeno grupo de servidores da Pró-reitoria de Gestão de Pessoas – PROGEP, portanto, não participantes do estudo, todos ocupantes do cargo de Técnico em Assuntos Educacionais. Não foram realizados pré-testes com docentes. Os participantes do pré-teste informaram não ter encontrado dificuldade no manuseio do formulário eletrônico e não relataram nenhuma dúvida com relação às afirmações/perguntas contidas no instrumento.

4.4 Análise dos dados

A análise dos dados estatísticos e os tratamentos das informações foram baseadas e apuradas através do sistema SPSS – *Statistical Package for the Social Sciences* (22.0).

Na interpretação do questionário HSE-IT utilizou-se uma escala do tipo *Likert* para medir o nível de concordância/discordância com cada afirmação do instrumento. Assim, para cada questão, o pesquisado assinalou um item, para o qual foi atribuído um valor: (1) nunca, (2) raramente, (3) às vezes, (4) frequentemente ou (5) sempre. As categorias “controle”, “cargo”, “mudanças”, “apoio gerencial” e “apoio dos colegas”, foram consideradas fatores de estresse sempre que as respostas assinaladas foram “nunca” e “raramente”. Já as categorias “demanda” e “relacionamentos”, foram consideradas fatores de estresse no caso em que as respostas assinaladas foram “sempre” e “frequentemente”.

As respostas obtidas com o questionário HSE-IT foram cruzadas com os dados do questionário sociodemográfico, o que possibilitou a identificação da incidência dos fatores de risco de acordo com alguns fatores definidos no questionário sociodemográfico.

O resultado final apresentou uma amostra dos principais fatores de risco psicossociais a que estão sujeitos os servidores do IFCE, lotados nos *campi* de Baturité, Itapipoca e Umirim. Os trabalhadores foram identificados de acordo com as variáveis constantes do questionário sociodemográfico (cargo, tempo na instituição, local de lotação, idade, sexo e estado civil).

5 RESULTADOS E DISCUSSÕES

De acordo com o perfil sociodemográfico obtido dos participantes e descrito na Tabela 1, dos 53 servidores participantes do estudo, identificou-se que a maioria é do sexo feminino (58,5%), com idade entre 31-40 anos (50,9%), casados (47,2%) e sem filhos (64,2%).

Tabela 1 – Perfil Sociodemográfico dos servidores do IFCE, lotados nos *campi* de Baturité, Itapipoca e Umirim, Ceará, 2019.

Características		n	%
Sexo	Masculino	22	41,5
	Feminino	31	58,5
Faixa etária	20 - 30	12	22,6
	31 - 40	27	50,9
	41 - 50	9	17
	51 - 60	5	9,4
Situação conjugal	Solteiro(a)	14	26,4
	Casado(a)	25	47,2
	União Estável	11	20,7
	Divorciado(a)/separado(a)	3	5,7
Filhos	Sim	19	35,8
	Não	34	64,2

Fonte: Elaborado pela autora.

A Tabela 2 apresenta o perfil profissional dos participantes: 75,5% não reside no município de local de trabalho, 60,4% são Técnicos em Assuntos Educacionais (TAE's) e 39,6% são docentes. Entre os docentes, 18,9% atuam exclusivamente na modalidade de ensino técnico integrado, 9,4% na graduação e técnico integrado, 7,5% na graduação e 3,8% na graduação e no técnico subsequente.

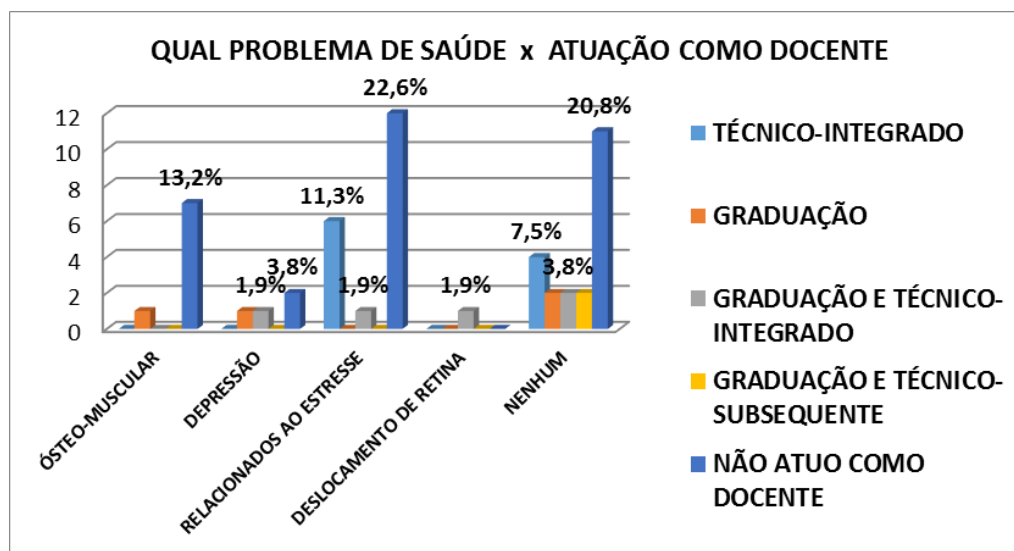
Tabela 2 – Informações Profissionais dos servidores do IFCE, campi Umirim, Itapipoca, Baturité, Ceará, 2019.

		n	%
Reside no local de trabalho	Sim	13	24,5
	Não	40	75,5
Cargo	Docente	21	39,6
	TAE	32	60,4
Atuação como docente	Técnico-integrado	10	18,9
	Graduação	4	7,5
	Graduação e técnico-integrado	5	9,4
	Graduação e técnico-subsequente	2	3,8
	Não atua como docente	32	60,4

Fonte: Elaborado pela autora.

O Gráfico 1 revela que entre os professores que apresentaram problemas de saúde, os relacionados ao estresse são os mais prevalentes, especialmente entre os que atuam no ensino técnico-integrado com jornada de 40h/aulas semanais.

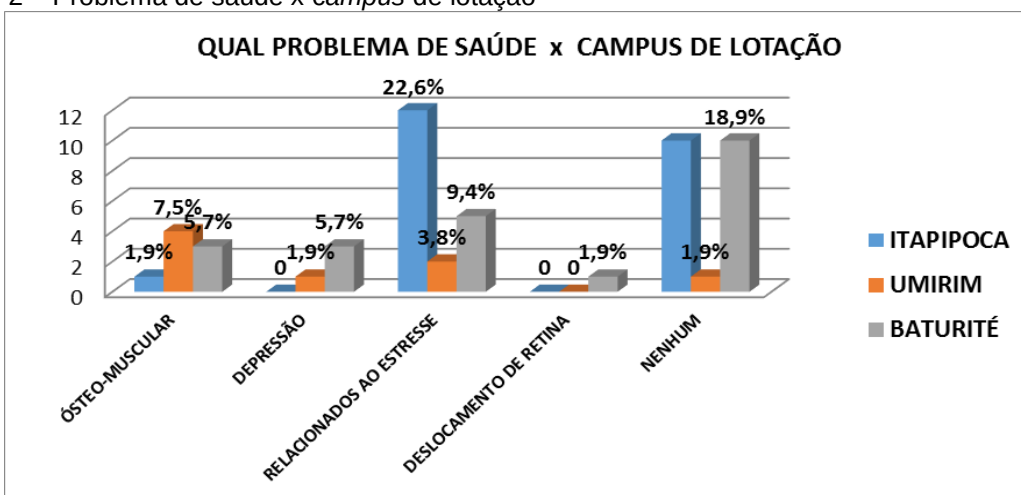
Gráfico 1 – Problema de saúde x atuação como docente



Fonte: Elaborado pela autora.

O *campus* de Itapipoca apresentou o maior índice de transtornos associados ao estresse auto referidos. Já no *campus* de Umirim, o destaque foi para os distúrbios osteomusculares. Confira-se no Quadro 2, a seguir:

Gráfico 2 – Problema de saúde x *campus* de lotação



Fonte: Elaborado pela autora.

Entre os servidores que apresentaram problemas osteomusculares e estresse, a maioria são Técnicos em Assuntos Educacionais (71,43%).

5.1 Levantamento geral dos fatores psicossociais identificados no conjunto dos três *campi*

Conforme já explicado anteriormente, na interpretação do instrumento, para as dimensões: controle, apoio da chefia, apoio dos colegas, cargo e mudanças, os resultados mais baixos indicam um risco mais elevado de estresse ocupacional. Já para as dimensões: demanda e relacionamento, ocorre o inverso, resultados mais altos apontam um risco mais elevado de estresse ocupacional.

Desse modo, verifica-se, por meio dos resultados, que as dimensões do HSE-IT que apresentaram os melhores resultados foram “cargo”, com escore de 4,0 (0,9), “apoio dos colegas”, com escore de 3,5 (1,0), e “controle” com escore de 3,3 (0,9). As dimensões “demandas” 2,7 (1,1) e “relacionamentos” 2,8 (1,2) são os principais fatores de estresse na percepção dos sujeitos. No Quadro 3, estão representados os escores em relação aos fatores de risco (dimensões) relacionados.

Quadro 3 - Análise descritiva dos resultados dos fatores psicossociais no trabalho (n=53).

DIMENSÕES	Média (DP)	Mediana (IQR)	Variação
Demandas	2,7 (1,1)	3 (1,0)	1,0-5,0
Controle	3,3 (0,9)	3 (1,0)	1,0-5,0
Apoio da chefia	3,3 (1,2)	3 (2,0)	1,0-5,0
Apoio dos colegas	3,5 (1,0)	4 (1,0)	1,0-5,0
Relacionamentos	2,8 (1,2)	3 (2,0)	1,0-5,0
Cargo	4,0 (0,9)	4 (1,0)	1,0-5,0
Mudanças	3,1 (1,1)	3 (2,0)	1,0-5,0

Fonte: Elaborado pela autora.

De acordo com as respostas obtidas pelo questionário HSE-IT, as categorias de análise que indicaram a presença de fatores de riscos psicossociais nos *campi* estudados, na ordem de maiores frequências, foram: “relacionamentos” (29%), “mudanças” (28%), “apoio da chefia” (27%), “demandas” (22%), “apoio dos colegas” (17%) e “controle” (14%). A dimensão “cargo” apresentou uma frequência de estresse relativamente baixa (7%). A Tabela 3, abaixo, apresenta a distribuição das frequências de respostas dos participantes da pesquisa, para cada uma das sete sub-escalas do HSE-IT.

Tabela 3 – Frequências relativas às dimensões de estresse de acordo com a percepção dos servidores do IFCE lotados nos *campi* de Baturité, Itapipoca e Umirim, Ceará, 2019.

<i>Categoria</i>	<i>Nunca</i>	<i>Raramente</i>	<i>Às vezes</i>	<i>Frequentemente</i>	<i>Sempre</i>	<i>Fator de Estresse</i>
<i>Relacionamentos</i>	17,45	23,11	22,64	22,64	6,13	28,77
<i>Mudanças</i>	7,55	20,75	34,59	23,90	13,21	28,30
<i>Apoio da Chefia</i>	9,06	17,74	23,77	29,81	19,62	26,80
<i>Demandas</i>	15,57	28,30	34,20	16,04	5,90	21,94
<i>Apoio dos colegas</i>	0,00	16,51	31,13	34,90	17,45	16,51
<i>Controle</i>	3,46	11,64	40,25	36,48	8,18	14,10
<i>Cargo</i>	0,01	7,17	14,34	45,66	32,45	7,18

Fonte: Elaborado pela autora.

Conforme acima exposto, no conjunto dos três *campi* investigados, a categoria de análise “relacionamentos” destacou-se como o principal fator psicossocial relacionado ao trabalho, presente no ambiente de trabalho referenciado. A seguir, apresenta-se pontualmente cada uma das dimensões, comentando-se cada um dos resultados separadamente.

1. Relacionamentos

A fim de melhor visualizar o sentimento dos entrevistados, transcrevem-se abaixo cada uma das afirmações contidas no questionário, relativas à aludida categoria de análise:

Questões	Descrição
05.	Falam ou se comportam comigo de forma dura.
14.	Existem conflitos entre os colegas.
21.	Sinto que sou perseguido no trabalho.
34.	As relações no trabalho são tensas.

Para 28,77% dos respondentes, os acontecimentos descritos nas afirmações acima ocorrem com muita frequência, o que torna essa dimensão o principal fator estressor relatado. Com base nesse resultado, pode-se afirmar que o estresse provocado pelos conflitos decorrentes de problemas de relacionamentos no ambiente de trabalho contribui para o sofrimento e adoecimento dos trabalhadores participantes da pesquisa.

De acordo com estudos analisados por Sobral (2015), problemas de relacionamento são frequentemente associados a distúrbios psíquicos, em especial

à síndrome de *burnout*⁶. Tal constatação demanda um empenho especial das organizações no sentido de melhorar o clima organizacional, prevenindo situações de conflito/assédio no trabalho.

2. Mudanças

O segundo principal fator de risco psicossocial identificado pelo estudo pertence à categoria “mudanças”, que na literatura também aparece como “comunicação e mudanças”, por dizer respeito à forma como as mudanças ocorridas na organização são divulgadas entre os trabalhadores (SOBRAL, 2015).

Convém ilustrar referida categoria em análise com as respectivas afirmações do instrumento de pesquisa:

Questões	Descrição
26.	Tenho oportunidades para pedir explicações ao chefe sobre as mudanças relacionadas ao meu trabalho.
28.	As pessoas são sempre consultadas sobre as mudanças no trabalho.
32.	Quando há mudanças, faço o meu trabalho com o mesmo carinho.

A categoria “mudanças” foi apontada por 28,30% dos entrevistados como fator de risco psicossocial, evidenciando uma falha na instituição no que diz respeito às comunicações quando da ocorrência de mudanças internas.

Sobral (2015), em estudo realizado com o mesmo instrumento de pesquisa (HSE-IT), ressalta relato dos entrevistados, segundo o qual a falta de informações sobre mudanças ocorridas no ambiente laboral atrapalha a rotina do trabalho, o que acaba gerando situações de estresse entre os trabalhadores.

3. Apoio Gerencial

O terceiro fator estressor, apontado pelos servidores participantes do estudo, foi o “apoio gerencial”. Essa categoria diz respeito ao baixo apoio e falta de suporte da chefia na solução de problemas e desenvolvimento de seus subordinados (LUCCA, 2019).

⁶ A síndrome de *burnout* é um fenômeno complexo, porém, em poucas palavras pode-se defini-la como “um distúrbio emocional com sintomas de exaustão extrema, estresse e esgotamento físico resultante de situações de trabalho desgastante, que demandam muita competitividade ou responsabilidade” (BRASIL, 2019).

As afirmações destinadas a mensurar o nível de apoio da chefia, responsáveis pela identificação dessa categoria como fator de risco psicossocial, são as seguintes:

Questões	Descrição
08.	Recebo informações e suporte que me ajudam no trabalho que eu faço
23.	Posso confiar no meu chefe quando eu tiver problemas no trabalho
29.	Quando algo no trabalho me perturba ou irrita posso falar com meu chefe
33.	Tenho suportado trabalhos emocionalmente exigentes
35.	Meu chefe me incentiva no trabalho.

De acordo com 26,80% dos servidores que responderam o formulário, a frequência com que os eventos acima transcritos ocorrem são “Nunca” e “Raramente”.

O apoio gerencial quando inexistente ou existente em baixos níveis revela-se como um fator psicossocial relacionado ao trabalho. Assim como os demais fatores de risco psicossociais, pode causar danos psicológicos aos trabalhadores, contribuindo para o sofrimento e adoecimento no ambiente de trabalho (LUCCA, 2019).

Aludida dimensão inclui o apoio ou o reconhecimento e *feedback* por parte dos superiores hierárquicos, bem como o suporte adequado e os recursos fornecidos pela empresa por parte da chefia para resolver os problemas durante o desenvolvimento do trabalho (LUCCA, 2019).

4. Demandas

Na sequência, o quarto item apontado por 21,94% dos participantes como fator de estresse foram as “demandas” de trabalho. Essa categoria abrange aspectos como a carga, as condições, exigências, intensidade e ritmo do trabalho. Das categorias de análise do HSE, essa é a que contém o maior número de afirmações, conforme se verifica abaixo:

Questões	Descrição
03.	As exigências de trabalho feitas por colegas e supervisores são difíceis de combinar.
06.	Tenho prazos inatingíveis.
09.	Devo trabalhar muito intensamente.
12.	Eu não faço algumas tarefas porque tenho muita coisa para fazer.
16.	Não tenho possibilidade de fazer pausas suficientes.
18.	Recebo pressão para trabalhar em outro horário.
20.	Tenho que fazer meu trabalho com muita rapidez.

22. As pausas temporárias são impossíveis de cumprir.

Em artigo no qual se investigou a prevalência da síndrome de *burnout* entre os profissionais de enfermagem de um hospital público do estado de São Paulo, Sobral (2015) assevera que a sobrecarga de trabalho figurou como um dos principais fatores psicossociais relacionados ao trabalho em todos os estudos por ela analisados.

Baruki (2015) aponta um constante aumento de incidência das patologias de sobrecarga do trabalho, entre as quais ela destaca o *burnout* e as disfunções muscoesqueléticas. A autora comenta que, ao contrário do que se previa, o progresso tecnológico não trouxe nenhum alívio às cargas de trabalho extenuantes, pelo contrário, o que se verifica é exatamente o oposto, as novas tecnologias impuseram ritmos mais acelerados, mais cobranças por resultados e novas formas de precarização do trabalho, o que acarretou um aumento das chamadas patologias de sobrecarga.

5. Apoio dos Colegas

A categoria “apoio dos colegas” foi apontada por 17% dos respondentes como fator de risco psicossocial relacionado ao trabalho, indicando que, na percepção desses servidores, o apoio ou suporte social entre os colegas de trabalho é baixo ou inexistente. Referida categoria inclui o incentivo e a solidariedade entre os trabalhadores (BEZERRA, 2016), elementos essenciais para a satisfação e motivação no trabalho.

Questões	Descrição
07.	Quando o trabalho se torna difícil, posso contar com ajuda dos colegas.
24.	Meus colegas me ajudam e me dão apoio quando eu preciso.
27.	No trabalho os meus colegas demonstram o respeito que mereço.
31.	Os colegas estão disponíveis para escutar os meus problemas de trabalho.

Ferreira (2015) ressalta a importância do apoio recebido dos colegas para o equilíbrio psíquico dos trabalhadores. Segundo a autora, reconhecer-se apoiado por seus pares é uma condição que melhora o nível de atenção do trabalhador no cumprimento de suas tarefas.

Nesse mesmo sentido, declarações feitas por trabalhadores participantes de uma pesquisa sobre fatores psicossociais no trabalho de agentes comunitários no

município do Parnaíba-PI, corroboram o entendimento de que a falta de apoio dos colegas corresponde a um importante fator de estresse (BEZERRA, 2016).

6. Controle

Essa categoria de análise indica uma baixa participação dos trabalhadores na tomada de decisões e no controle sobre o desenvolvimento das próprias atividades como, por exemplo, a forma, a quantidade e o ritmo para desempenhar as tarefas (SOBRAL, 2015). Estudos indicam que trabalhadores com menor autonomia ou controle sobre a própria atividade desenvolvida apresentam maior possibilidade de desenvolverem transtornos mentais (CAMELO e ANGERAMI, 2008).

Questões	Descrição
02.	Posso decidir quando fazer uma pausa
10.	Consideram a minha opinião sobre a velocidade do meu trabalho
15.	Tenho liberdade de escolha de como fazer meu trabalho
19.	Tenho liberdade de escolha para decidir o que fazer no meu trabalho
25.	Minhas sugestões são consideradas sobre como fazer meu trabalho
30.	O meu horário de trabalho pode ser flexível

No caso concreto estudado, apurou-se que 14% dos servidores participantes da pesquisa apontaram a categoria “controle” como um fator de estresse organizacional. Conforme se visualiza na Tabela 3, aludida dimensão, juntamente com a categoria “cargo”, representam os dois fatores psicossociais com menor incidência, no contexto dos *campi* pesquisados.

7. Cargo

Segundo Bezerra (2015), a categoria “cargo” permite identificar se o trabalhador compreende e tem aptidão para as atividades e responsabilidades do cargo que executa. Assim, para a grande maioria dos servidores, referida dimensão apresentou uma frequência de estresse razoavelmente baixa (somente 7% dos participantes a apontaram como fator de estresse). Infere-se, nesse caso, que existe uma relativa adequação do trabalhador às exigências do cargo.

Questões	Descrição
01.	Tenho clareza sobre o que se espera do meu no trabalho
04.	Eu sei como fazer o meu trabalho
11.	Estão claras as minhas tarefas e responsabilidades
13.	Os objetivos e metas do meu setor são claros para mim

17. Eu vejo como o meu trabalho se encaixa nos objetivos da empresa

Realizado, pois, o diagnóstico geral referente à identificação dos fatores psicossociais relacionados ao trabalho, no conjunto dos três *campi* participantes do estudo, convém demonstrar os resultados obtidos ao se considerar cada *campus* separadamente, o que se faz logo adiante.

5.2 A identificação dos fatores psicossociais em cada um dos três *campi*

Conforme acima demonstrado, os fatores psicossociais relacionados ao trabalho, identificados no conjunto dos *campi* estudados, apresentaram a seguinte ordem de incidência: “relacionamentos” (29%), “mudanças” (28%), “apoio da chefia” (27%), “demandas” (22%), “apoio dos colegas” (17%), “controle” (14%) e “carga” (7%). A fim de se verificar como esses fatores psicossociais se comportam em cada local de trabalho, realizou-se um levantamento dos resultados individualmente, em cada um dos *campi*. A partir dessa análise, apresenta-se um quadro comparativo entre cada *campus* e a instituição como um todo, possibilitando, com isso, que o órgão defina o planejamento de ações de intervenção de modo global ou local.

5.2.1 *Campus de Baturité*

Conforme se depreende da Tabela 4, os servidores do *campus* de Baturité assinalaram como principal fator psicossocial a categoria “apoio da chefia” (32,7%), seguida de “relacionamentos” e “mudanças” (ambas apresentaram uma frequência de 31,8%), “apoio dos colegas” (22,7%), “demanda” (20,4%), “controle” (13,7%) e “carga” (4,5%).

Tabela 4 – Frequências relativas das dimensões de estresse entre os servidores do IFCE lotados no *campus* de Baturité, Ceará, 2019.

Domínio	Nunca	Raramente	Às vezes	Frequentemente	Sempre	Fator de Estresse
Demandas	18,2	27,3	34,1	17,0	3,4	20,4
Controle	4,6	9,1	42,4	34,8	9,1	13,7
Relacionamentos	9,1	25,0	34,1	26,1	5,7	31,8
Mudanças	7,6	24,2	37,9	19,7	10,6	31,8
Carga	0,0	4,5	17,3	40,0	38,2	4,5
Apoio da chefia	11,8	20,9	23,7	30,0	13,6	32,7
Apoio dos colegas	0,0	22,7	38,6	34,1	4,5	22,7

Fonte: Elaborado pela autora.

Confrontando-se os resultados globais com os obtidos no *campus* de Baturité, verifica-se que as três dimensões mais expressivas são as mesmas apuradas no conjunto dos três *campi*, com uma pequena mudança na ordem de maior incidência. Abaixo, o Quadro 4 demonstra esse comparativo.

Quadro 4 - Comparativo dos resultados Baturité x Conjunto dos três *campi*

Baturité	%	Conjunto dos três campi	%
Apoio da chefia	32,70	Relacionamentos	28,77
Relacionamentos	31,80	Mudanças	28,30
Mudanças	31,80	Apoio da chefia	26,80
Apoio dos colegas	22,70	Demandas	21,94
Demandas	20,40	Apoio dos colegas	16,51
Controle	13,70	Controle	14,10
Cargo	4,50	Cargo	7,18

Fonte: Elaborado pela autora.

De modo semelhante comportaram-se as categorias de análise que apresentaram os menores índices indicativos de estresse, apresentando-se em ambas as situações as dimensões “controle” e “cargo” como as menos expressivas.

5.2.2 Campus de Itapipoca

Em Itapipoca, prevaleceram, na ordem de maior incidência, as seguintes categorias de análise: Demandas (36,4%), Relacionamentos (30,4%), Mudanças (24,6%), Apoio da chefia (23,5%), Apoio dos colegas (14,1%), Controle (13,6%) e Cargo (8,9%). Vide Tabela 5, a seguir.

Tabela 5 – Frequências relativas das dimensões de estresse entre os servidores do IFCE lotados no *campus* de Itapipoca, Ceará, 2019.

Domínio	Nunca	Raramente	Às vezes	Frequentemente	Sempre	Fator de Estresse
Demandas	7,6	23,9	32,1	25,0	11,4	36,4
Controle	1,4	12,2	34,5	41,7	10,1	13,6
Relacionamentos	23,9	19,6	26,1	22,8	7,6	30,4
Mudanças	10,1	14,5	27,6	30,4	17,4	24,6
Cargo	1,0	7,9	13,2	46,9	31,0	8,9
Apoio da chefia	8,7	14,8	22,6	29,6	24,3	23,5
Apoio dos colegas	0,0	14,1	25,6	34,8	26,1	14,1

Fonte: Elaborado pela autora.

Comparando-se os resultados do *campus* de Itapipoca com os obtidos no conjunto dos três *campi* em estudo, encontra-se uma pequena alteração. Nesse local, a principal fonte estressora são as demandas de trabalho, enquanto que no

conjunto geral, a categoria “relacionamentos” encontra-se em primeiro lugar na ordem de maior predominância. Contudo, as demais categorias se assemelham na ordem da maior para a menor incidência, conforme demonstrado no Quadro 5.

Quadro 5 - Comparativo dos resultados Itapipoca x Conjunto dos três *campi*

Itapipoca	%	Conjunto dos três campi	%
Demandas	36,40	Relacionamentos	28,77
Relacionamentos	30,40	Mudanças	28,30
Mudanças	24,60	Apoio da chefia	26,08
Apoio da chefia	23,50	Demandas	21,94
Apoio dos colegas	14,10	Apoio dos colegas	16,51
Controle	13,60	Controle	14,10
Cargo	8,90	Cargo	7,18

Fonte: Elaborado pela autora.

Também no *campus* de Itapipoca as dimensões “controle” e “cargo” apresentam índices relativamente baixos, indicando que, possivelmente, essa seja uma característica da instituição como um todo. Hipótese que se pode averiguar com a continuidade da pesquisa nos demais *campi*.

5.2.3 *Campus de Umirim*

No *campus* de Umirim, apresentaram-se como principais indicativos de estresse organizacional as seguintes dimensões: “mudanças” (24,6%), “controle” (22,9%), “relacionamentos” (22,8%), “apoio da chefia” (20%) e “demandas” (18,7%). As categorias “cargo” e “apoio dos colegas” apresentaram frequências de estresse mais baixas, correspondendo, respectivamente, a 7,5% e 6,2%. Abaixo, a Tabela 6 demonstra as frequências das respostas obtidas no *campus* de Umirim.

Tabela 6 – Frequências relativas das dimensões de estresse entre os servidores do IFCE lotados no *campus* de Umirim, Ceará, 2019.

Domínio	Nunca	Raramente	Às vezes	Frequentemente	Sempre	Fator de Estresse
Demandas	14,1	40,6	26,6	14,0	4,7	18,7
Controle	6,2	16,7	50,0	25,0	2,1	22,9
Relacionamentos	20,0	25,7	31,4	11,4	11,4	22,8
Mudanças	10,1	14,5	27,6	30,4	17,4	24,6
Cargo	0,0	7,5	12,5	50,0	30,0	7,5
Apoio da chefia	2,5	17,5	27,5	30,0	22,5	20,0
Apoio dos colegas	0,0	6,2	28,1	37,5	28,1	6,2

Fonte: Elaborado pela autora.

Comparando-se os dados do *campus* de Umirim com os dados gerais, apesar de se observar uma divergência na ordem das categorias de análise apontadas como as mais expressivas, percebe-se que existe uma certa similitude entre os resultados, uma vez que se encontram entre os três mais expressivos fatores geradores de estresse, as categorias “mudanças” e “relacionamentos”, conforme se observa no Quadro 6.

Quadro 6 - Comparativo dos resultados Umirim x Conjunto dos três *campi*

Umirim	%	Conjunto dos três <i>campi</i>	%
Mudanças	24,60	Relacionamentos	28,77
Controle	22,90	Mudanças	28,30
Relacionamentos	22,80	Apoio da chefia	26,80
Apoio da chefia	20,00	Demandas	21,94
Demandas	18,70	Apoio dos colegas	16,51
Cargo	7,50	Controle	14,10
Apoio dos colegas	6,20	Cargo	7,18

Fonte: Elaborado pela autora.

Consoante se depreende da análise feita a partir da confrontação entre os resultados apurados individualmente por cada *campus* e os resultados gerais (conjunto dos três *campi*), verifica-se que as categorias “relacionamentos” e “mudanças” são os principais fatores psicossociais relacionados ao trabalho presentes na instituição, uma vez que aludidas dimensões figuram entre os três mais expressivos fatores estressores apontados pelos servidores, tanto se considerado o conjunto dos *campi* (resultado coletivo), quanto se considerado cada *campus* separadamente (resultado individual).

Diante dos resultados obtidos no presente estudo, os quais apontam as categorias “Relacionamentos”, “Mudanças”, “Apoio da chefia” e “Demandas” como os principais fatores psicossociais presentes no ambiente organizacional, considerando-se o conjunto dos três *campi*, verifica-se que há pouca divergência na ordem dos fatores psicossociais ao se analisar cada *campus* individualmente.

Levando a efeito que aludidos fatores estressores interferem nas relações, desencadeando conflitos interpessoais, sugere-se a implantação de núcleos de mediação de conflitos, com vistas a melhorar o relacionamento e a comunicação entre os servidores envolvidos em situações conflituosas. A mediação de conflitos tem se revelado como uma importante ferramenta para melhorar o clima organizacional, favorecendo mudanças na cultura organizacional e privilegiando a comunicação, a cooperação e o respeito entre os trabalhadores.

Além da mediação de conflitos, a instituição pode, ainda, realizar intervenções de combate/prevenção ao estresse organizacional, direcionadas para o enfrentamento dos fatores de risco psicossociais identificados. Nesse sentido, sugere-se a implementação das seguintes ações:

- a) Realização de treinamento de *feedback* para os gestores;
- b) Criação e treinamento de equipes para atuarem no gerenciamento e mediação de conflitos;
- c) Oferecimento de cursos de liderança e de inteligência emocional para os gestores;
- d) Realização de pesquisa de clima organizacional;
- e) Definição e estabelecimento de atribuições e divisões de trabalho entre os pares;
- f) Realização de treinamento de administração do tempo;
- g) Maior incentivo às práticas de integração entre os servidores

Com o objetivo de fomentar as discussões sobre o assunto e, ainda, em cumprimento a uma das exigências do mestrado profissional, elaborou-se um produto educacional, na modalidade produção textual (artigo científico), sobre o qual se discorre mais detalhadamente no tópico a seguir.

Saliente-se que o produto educacional será apresentado oficialmente à instituição, em reunião do colégio de dirigentes ou em reunião específica, a ser definida e agendada posteriormente, tendo em vista que o assunto abordado interessa diretamente ao órgão e a seus servidores.

6 PRODUTO EDUCACIONAL

O Produto Educacional produzido é do tipo Material Textual (Artigo submetido à Revista Brasileira de Medicina do Trabalho), estando, portanto, em conformidade com os produtos educacionais reconhecidos pela Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – CAPES (CAPES, 2019).

De acordo com a ABNT, o artigo científico é “Parte de uma publicação com autoria declarada, que apresenta e discute ideias, métodos, técnicas, processos e resultados nas diversas áreas do conhecimento” (ABNT, 2003, p.2). Reveste-se, portanto, o produto eleito, de grande relevância, ao possibilitar a discussão de assuntos/problemas que demandam alguma solução/encaminhamento(s), bem como por possibilitar uma ampla divulgação das ideias ali suscitadas (MARCONI e LAKATOS, 2019).

No caso em tela, a questão dos fatores psicossociais relacionados ao trabalho representa um problema cada vez mais presente no mundo do trabalho, com repercussões negativas para todas as partes envolvidas, demandando, ainda, muita discussão e estudos aprofundados, de modo a se promover avanços significativos no combate, controle e prevenção do acometimento de transtornos mentais de cunho ocupacional (BARUKI, 2015),

Nesse sentido, ao divulgar informações a respeito da identificação de fatores psicossociais relacionados ao trabalho, no âmbito de uma instituição de educação científica e tecnológica, o produto educacional eleito contribui para essa discussão, bem como abre caminhos e estimula a realização de outras pesquisas científicas no bojo da instituição, dando prosseguimento ao assunto, ora abordado.

A pesquisa realizada integra os saberes inerentes ao mundo do trabalho, na medida em que investiga os riscos psicossociais a que estão submetidos os trabalhadores de uma escola de educação profissional e tecnológica.

O tema aqui abordado agrega-se, ainda, ao campo de estudo relativo à saúde do trabalhador, posto que a presença de fatores psicossociais no ambiente de trabalho interfere diretamente na saúde dos servidores.

Verifica-se, portanto, uma multiplicidade de campos do conhecimento que se correlacionam com o assunto em questão, visto que permeia diversas outras áreas, dentre as quais pode-se citar: trabalho, saúde, educação, medicina ocupacional, psicologia social, direito, economia, etc.

6.1 Objetivos do produto

O produto educacional apresenta os seguintes objetivos:

6.1.1 Geral

Disponibilizar, tanto para a comunidade acadêmica quanto para a instituição envolvida, os resultados obtidos com a pesquisa, dando conhecimento acerca dos principais fatores psicossociais relacionados ao trabalho, identificados no ambiente organizacional em que os servidores do IFCE, lotados nos *campi* de Baturité, Itapipoca e Umirim, desenvolvem suas atividades.

6.1.2 Específicos

a) Enfatizar a importância da temática no âmbito da instituição, especialmente nos *campi* estudados, alertando para os efeitos nocivos do estresse organizacional, a fim de contribuir com a melhoria do ambiente organizacional.

b) Discutir e refletir sobre a relevância da pesquisa e as ações que podem ser adotadas pela gestão, a partir dos resultados obtidos.

c) Oferecer propostas de ações que promovam mudanças no ambiente laboral, passíveis de torná-lo mais saudável.

d) Possibilitar a difusão do conhecimento sobre os fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho, presentes no ambiente organizacional.

6.2 Fases de elaboração do produto

A elaboração do produto educacional (Artigo Científico) seguiu as seguintes etapas:

6.2.1 Identificação do tema

A partir de pesquisas realizadas pela equipe de médicos peritos do IFCE, lotados na Coordenadoria de Apoio à Saúde do Servidor – CASS/PROGEP, acerca do alto índice de absenteísmo na instituição, surgiu a ideia de investigar a presença de fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho nos três *campi* que apresentaram maior índice de afastamento por transtorno mental. Segundo fontes publicizadas pela equipe médica da Pró-reitoria de Gestão de Pessoas – PROGEP, esses três *campi* foram: Itapipoca, Baturité e Umirim.

6.2.2 Identificação do problema

Os Transtornos Mentais Comuns – TMC foram a principal causa de afastamento dos trabalhadores do IFCE no ano de 2016, com destaque para a depressão e a ansiedade (BASTOS, 2018).

Outro levantamento epidemiológico revelou que no triênio 2016/2018 houve um aumento progressivo de afastamentos por TMC, especialmente por estresse: em 2016 (23%), em 2017 (35%) e em 2018 (37%) (BASTOS, 2019).

Tais dados apontam para a necessidade de se identificar possíveis causas desse adoecimento para, posteriormente, se pensar em estratégias que possam modificar tal realidade.

6.2.3 Levantamento bibliográfico

Após a delimitação do estudo, foram lidos vários artigos e livros, cujo conteúdo guarda alguma relação com o objeto da pesquisa.

6.2.4 Escolha dos instrumentos e realização de pré-teste

Foram utilizados dois instrumentos de pesquisa: o questionário HSE-IT, originalmente utilizado no Reino Unido, já traduzido e validado no Brasil e um questionário sociodemográfico. A fim de testar os questionários, antes da efetiva aplicação do instrumento, foram realizados pré-testes com um pequeno grupo de servidores da Pró-reitoria de Gestão de Pessoas – PROGEP, portanto, não participantes do estudo, todos ocupantes do cargo de Técnico em Assuntos Educacionais – TAE's. Não foram realizados pré-testes com docentes.

6.2.5 Aplicação dos instrumentos

A coleta de dados foi realizada em fevereiro de 2019, por meio de formulário eletrônico, repassado aos Coordenadores de Gestão de Pessoas dos *campi* envolvidos, que por sua vez divulgaram o *link* dos formulários nos respectivos grupos de *whatsapp* de servidores.

6.2.6 Tratamento dos dados

Os dados obtidos foram tratados e interpretados com a ajuda de um profissional estatístico, que se utilizou do sistema SPSS – *Statistical Package for the Social Sciences* (versão 22.0). Além desse profissional, contribuiu, ainda, para a

interpretação dos dados (tanto com indicação de leituras, quanto com orientações) o Professor Sérgio Roberto de Lucca, da Universidade Estadual de Campinas – UNICAMP, responsável pela tradução e validação do instrumento no Brasil.

6.2.7 Finalização e submissão do artigo à Revista Brasileira de Medicina do Trabalho – RBMT

Após o tratamento dos dados, o produto educacional foi finalizado com a elaboração e submissão do artigo científico à Revista Brasileira de Medicina do Trabalho – RBMT, o qual aguarda análise pelo corpo editorial do referido periódico.

7 CONCLUSÃO

A investigação dedicou-se a identificar os fatores de risco psicossociais a que estão expostos os servidores do IFCE, lotados nos *campi* que apresentaram maior incidência de afastamento por transtornos mentais comuns, no ano de 2016, quais sejam: Baturité, Itapipoca e Umirim. De acordo com a percepção dos servidores participantes da pesquisa, os fatores psicossociais mais expressivos, na ordem de maior incidência, são os relacionados às categorias de análise “Relacionamentos”, “Mudanças”, “Apoio Gerencial”, “Demandas”, “Apoio dos Colegas” e “Controle”. A dimensão “Cargo” apresentou uma frequência de estresse relativamente baixa, indicando uma relativa adequação do trabalhador às exigências do cargo.

O conhecimento acerca dos fatores psicossociais relacionados ao trabalho, presentes na organização, é condição indispensável para a manutenção de um ambiente de trabalho saudável. Desse modo, a partir dos resultados obtidos, os quais apontam as dimensões “relacionamentos” e “mudanças” como as principais fontes estressoras no ambiente estudado, é possível se pensar em ações que tenham por finalidade o fortalecimento das relações interpessoais e o melhoramento da comunicação no ambiente organizacional, promovendo-se, assim, as mudanças necessárias para se estabelecer um ambiente organizacional menos propenso ao estresse.

Salienta-se que as intervenções no ambiente laboral não descartam ações preventivas, a exemplo do monitoramento e gestão dos riscos psicossociais, que poderiam ser incluídas na política de atenção à saúde da instituição.

Cabe destacar que alguns programas de qualidade de vida no trabalho, implementados pelas organizações, de um modo geral, estimulam a prática de atividades físicas e a adoção de estilo de vida saudável, mas não contemplam formas de suprir as necessidades subjetivas dos trabalhadores, tais como satisfação, realização e prazer no trabalho. Portanto, é necessário que o grupo gestor leve em consideração esses fatores ao estabelecer formas de controle e de promoção à saúde dos trabalhadores.

Ressalva-se que o diagnóstico das causas dos adoecimentos pode ser um mecanismo útil, a ser posto à disposição dos gestores, para traçar estratégias de promoção à saúde e qualidade de vida dos servidores, com vistas à diminuição e à prevenção dos fatores de risco de adoecimento psíquico no âmbito do IFCE.

Por todo o exposto, verifica-se que o tema possui enorme relevância, a julgar pelo impacto que o número de afastamentos de servidores para tratar da própria saúde causa sobre a Administração. As licenças médicas, tanto sob o aspecto econômico quanto sob o aspecto da saúde, causam enorme prejuízo às organizações, conforme já apontado por estudos citados neste trabalho.

Desse modo, a redução do absenteísmo ocasionado por transtornos mentais desencadeados ou agravados pela influência de fatores psicossociais relacionados ao trabalho deve estar entre as principais metas da organização. O conhecimento a respeito da existência desses elementos, no âmbito da instituição, é informação basilar para seu controle/combate, posto que só se pode combater aquilo que se conhece.

Acredita-se, destarte, que as informações colhidas pela pesquisa podem ajudar a Administração a traçar estratégias de saúde ocupacional, de modo que se tenha controle, principalmente com relação ao estresse, uma vez que ele tem um forte componente ambiental envolvido. Portanto, a partir dos fatores estressores identificados neste estudo, é possível se pensar em como modificar o ambiente laboral sempre que se identificar a presença de um fator estressor.

Entendendo ser este um tema pouco conhecido pela instituição e menos ainda pelos trabalhadores, elegeu-se o produto educacional na forma de uma produção textual (artigo científico), o qual apresenta os resultados da pesquisa de forma mais simples e mais sucinta, facilitando o acesso de pessoas interessadas. Espera-se que o produto educacional possa estimular os gestores a implementarem ações que tenham por finalidade o combate e prevenção dos principais fatores psicossociais relacionados ao trabalho, identificados na pesquisa.

Por seu caráter pioneiro no âmbito do Instituto Federal do Ceará, o estudo reveste-se de importância singular e abre caminho para que outras pesquisas sejam elaboradas, contribuindo para o preenchimento de algumas lacunas existentes na instituição, relativas à saúde de seus servidores.

Cumprir destacar que caminho trilhado desde a idealização da pesquisa até a sua efetiva realização implicou no enfrentamento de muitas dificuldades, desencontros e falhas, as quais convém que sejam apontadas, uma vez que se considera terem de alguma forma limitado os resultados obtidos.

Após o envio dos questionários para os servidores, identificou-se uma falha no formulário eletrônico, na parte específica do questionário sociodemográfico. O

item “Se docente, trabalha”, que busca identificar em qual(is) modalidade(s) de ensino o docente atua, não atendeu ao objetivo esperado, uma vez que houve um erro no formulário que só foi identificado após o *feedback* de uma professora, que não conseguiu marcar todas as opções indicando em quais modalidades ela atuava.

A ideia era verificar se havia alguma relação direta entre algum fator de risco e a atuação do docente em mais de uma modalidade de ensino ou em alguma modalidade em específico. Para tanto, o formulário deveria permitir que fosse selecionada mais de uma opção, visto que, em geral, os docentes do IFCE atuam em mais de uma modalidade de ensino (técnico integrado, graduação, pós-graduação).

Contudo, o pré-teste realizado antes do efetivo envio dos questionários teve participação apenas de TAE's, o que não permitiu que essa falha fosse identificada e corrigida a tempo. Tendo em vista que a maiorias das respostas foi obtida antes dessa constatação, ou seja, sem a possibilidade de marcar múltiplas opções, admite-se que esse ocorrido impediu que se obtivesse uma apreensão mais aproximada da realidade dos professores do IFCE. Desse modo, sugere-se que sejam realizadas novas pesquisas, atentando-se mais especificamente para a realidade docente.

Com relação ao instrumento HSE-IT, utilizado para diagnosticar a existência de fatores psicossociais relacionados ao trabalho no ambiente organizacional do IFCE, cabe tecer uma observação. Uma vez que o órgão apresenta realidades sócio-demográficas muito diversas, tanto no que se refere à localização dos *campi*, quanto no que se refere à própria estrutura organizacional e, ainda, aos cargos existentes (note-se que a atividade docente, por si só, tem características bem diversas das atividades desenvolvidas pelos Técnicos Administrativos), avalia-se a conveniência da utilização do instrumento em conjunto com outra estratégia, como por exemplo, entrevistas semiestruturadas com Grupos Focais.

No entanto, há que se considerar que tal metodologia requer mais experiência e *know-how* no manejo dos dados, o que seria mais oportuno, talvez, realizar-se em curso de doutorado.

Ainda com relação à realidade do IFCE, é possível que existam outras dimensões de fatores estressores presentes no Instituto, que não estejam contempladas no instrumento utilizado (a exemplo dos servidores que trabalham em cidades distantes de onde residem, fato que pode desencadear estresse). Por esse

motivo, sugere-se a realização de novas pesquisas, que poderão valer-se do mesmo instrumento utilizado no presente estudo em conjunto com outra estratégia (a exemplo de Grupos Focais, conforme já mencionado acima), ou, se for o caso, utilizar-se de outra ferramenta.

Reitere-se que, em razão das muitas e diversas realidades que compõem a estrutura do Instituto [localização geográfica dos *campi*; profissionais de diversas categorias (professores, administradores, médicos, odontólogos, psicólogos, pedagogos, assistentes sociais, nutricionistas, jornalistas, técnicos de laboratório em diversas áreas...), cada uma com suas especificidades a serem observadas; alunos com realidades e características igualmente diversas; a própria divisão entre técnicos administrativos e docentes, enfim, situações e condições tão diversas], além das questões legais, que impõem limites às tomadas de decisão dos gestores públicos, tudo isso faz surgir a necessidade de olhares diferenciados para essas diferentes condições/características do IFCE. Por essa razão, pondera-se a conveniência de realização de pesquisas mais específicas.

Insta salientar, por fim, que os *campi* abrangidos pela investigação representam um número diminuto (três), diante do total de unidades do IFCE (34 *campi*) presentes no interior do estado e na região metropolitana de Fortaleza. Por essa razão, recomenda-se a continuidade da pesquisa, realizando-se a aplicação do questionário nos demais *campi*, a fim de se conhecer melhor as condições de trabalho, especialmente quanto à presença ou não de fatores de riscos psicossociais no âmbito da instituição, como um todo.

Assim, em razão das considerações acima expostas, reitera-se a necessidade de realização de novas pesquisas, complementando-se e robustecendo-se o que se tem pesquisado até aqui.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABNT – ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. **NBR 6022**: informação e documentação: artigo em publicação periódica científica impressa: apresentação. Rio de Janeiro, 2003. 5 p.

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão**: o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo, 2018.

_____, Ricardo. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo Editorial, 1999.

APOLLINÁRIO, Fábio. **Dicionário de metodologia científica**: um guia para a produção do conhecimento científico. 2. ed. – São Paulo: Atlas, 2011.

BARROS, Iany Cavalcanti da Silva. **Estresse ocupacional e qualidade de vida no contexto hospitalar**: um estudo psicossociológico. Paraíba, 2013. 243f. Tese (Doutorado) – Universidade Federal da Paraíba.

BASTOS, Maria Luiza Almeida; SILVA JUNIOR, Geraldo Bezerra; DOMINGOS, Elza Teresa Costa; ARAÚJO, Ruth Maria Oliveira de; SANTOS, Alexandre Lima dos. **Afastamentos do trabalho por transtornos mentais**: um estudo de caso com servidores públicos em uma instituição de ensino no Ceará, Brasil. Revista Brasileira de Medicina do Trabalho, São Paulo, v. 16, p. 53-59, 2018;16(1).

_____, Maria Luiza Almeida; SILVA JUNIOR, Geraldo Bezerra [Sem título]. 2019. 12 slides.

BEZERRA, Jairon Leite Chaves; LUCCA, Sérgio Roberto de. **FATORES PSICOSSOCIAIS DE ESTRESSE NO TRABALHO DE AGENTES COMUNITÁRIOS DE SAÚDE NO MUNICÍPIO DE PARNAÍBA, PIAUÍ**. Revista Baiana de Saúde Pública, v. 40, n. 1.a 1878, p. 169-189, 2016. Disponível em: <<https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/biblio-859628>>. Acesso em: 01 out. 2019.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Síndrome de Burnout**: o que é, quais as causas, sintomas e como tratar. Brasília, DF, 2019. Disponível em: <<http://www.saude.gov.br/saude-de-a-z/saude-mental/sindrome-de-burnout>>. Acesso em: 12 nov. 2019.

_____. Ministério da Previdência Social. **Anuário Estatístico da Previdência Social** [Internet]. Brasília: Ministério da Fazenda; 2017. Disponível em:

<<http://sa.previdencia.gov.br/site/2019/04/AEPS-2017-abril.pdf>>. Acesso em: 17 mai. 2019.

_____. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. Secretaria de Recursos Humanos. **Portaria Normativa nº 03**, de 25 de março de 2013. Institui as diretrizes gerais de promoção da saúde do servidor público federal, que visam orientar os órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - SIPEC. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 27 mar. 2013, seção I, pág. 77.

_____. Ministério da Saúde. Secretaria de Vigilância em Saúde. **Dor relacionada ao trabalho**: lesões por esforços repetitivos (LER): distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho (Dort). Brasília: Ministério da Saúde, 2012. 68 p. (Série A. Normas e Manuais Técnicos - Saúde do Trabalhador; 10. Protocolos de Complexidade Diferenciada).

_____. Presidência da República. **Decreto nº 7.602**, de 7 de novembro de 2011. Dispõe sobre a Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho - PNSST. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/decreto/d7602.htm>. Acesso em: 21 jul. 2018.

_____. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. Secretaria de Recursos Humanos. **A política de atenção à saúde, previdência e benefícios do servidor público**. Brasília, DF, 2010. Disponível em: <[file:///D:/Downloads/Documento%20de%20criacao%20do%20SIASS%20-inicio%20construcao%20coletiva%20\(1\).pdf](file:///D:/Downloads/Documento%20de%20criacao%20do%20SIASS%20-inicio%20construcao%20coletiva%20(1).pdf)>. Acesso em: 26 set. 2019.

_____. Presidência da República. **Decreto nº 6.833**, de 29 de abril de 2009. Institui o Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal - SIASS e o Comitê Gestor de Atenção à Saúde do Servidor. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6833.htm>. Acesso em: 17 jul. 2017.

_____. Presidência da República. **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. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2008/Lei/L11892.htm>. Acesso em: 01 ago. 2019.

_____. Presidência da República. **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. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2005/Lei/L11091.htm>. Acesso em: 18 set. 2019.

_____. Ministério da Saúde. Organização Pan-Americana da Saúde no Brasil. **Doenças relacionadas ao trabalho**: manual de procedimentos para os serviços de saúde. Organizado por Elizabeth Costa Dias; colaboradores Idelberto Muniz Almeida et al. – Brasília, DF, 2001.

_____. Presidência da República. **Decreto nº 1.254**, de 29 de setembro de 1994. Promulga a Convenção número 155, da Organização Internacional do Trabalho, sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores e o Meio Ambiente de Trabalho, concluída em Genebra, em 22 de junho de 1981. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d1254.htm>. Acesso em: 21 jul. 2018.

_____. Presidência da República. **Lei nº 8.213**, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm>. Acesso em: 10 ago. 2019.

_____. Ministério do Trabalho. **Norma Regulamentadora nº 01 - DISPOSIÇÕES GERAIS**. Portaria MTb nº 3.214, de 08 de junho de 1978. Disponível em: <https://enit.trabalho.gov.br/portal/images/Arquivos_SST/SST_NR/NR-01.pdf>. Acesso em: 30 Ago. 2019.

_____. Presidência da República. **DECRETO-LEI Nº 5.452**, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 01 ago. 2019.

CAMELO Silvia Helena Henriques; ANGERAMI, Emília Luigia Saporitia. **Riscos psicossociais no trabalho que podem levar ao estresse**: uma análise da literatura. Ciência, Cuidado e Saúde, Paraná, n. 2, v. 7, p. 232-238, jun. 2008. Disponível em: <<http://www.periodicos.uem.br/ojs/index.php/CiencCuidSaude/article/view/5010>>. Acesso em: 29 jul 2018.

CAMPOS, Áthila. **PRIMEIROS PASSOS EM MINDFULNESS**. Fortaleza, CE: Centro Cearense de Mindfulness, 2015. Disponível em: <<http://www.centrocearensemindfulness.com.br/imagens/uploads/artigos/3692a70e4b809cb158c2ef6c83302ad5.pdf>>. Acesso em: 29 jul 2018.

CÂNDIDO, Francineuma Guedes. **Entre a história e a memória: acervo online** sobre o processo histórico do Instituto Federal do Ceará. Fortaleza, CE. 2019. 173 f. Dissertação (mestrado) – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Ceará – IFCE.

CAPES - Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior. **Documento Orientador de APCN**. Área 46: Ensino. 2019. Disponível em: <http://capes.gov.br/images/Criterios_apcn_2019/ensino.pdf>. Acesso em: 16 out. 2019

CHAGAS, Dina. **RISCOS PSICOSSOCIAIS NO TRABALHO: causas e consequências**. International Journal of Developmental and Educational Psychology, vol. 2, núm. 1, 2015, pp. 439-445.

CHIAVENATO, Idalberto. **Comportamento organizacional: a dinâmica do sucesso das organizações**. 3. ed. Barueri, SP: Manole, 2014.

CIAVATTA, Maria. **A formação integrada: a escola e o trabalho como lugares de memória e de identidade**. Trabalho Necessário, v.3, n.3, 2005. Disponível em: <<http://periodicos.uff.br/trabalhonecessario/article/view/6122/5087>>. Acesso em: 09 out. 2019.

COSTA, Lúcia Simões; SANTOS, Marta. **Fatores Psicossociais de Risco no Trabalho: Lições Aprendidas e Novos Caminhos**. International Journal on Working Conditions, No. 5, June 2013, p. 39-58. Publicação editada pela RICOT (Rede de Investigação sobre Condições de Trabalho) Instituto de Sociologia da Universidade do Porto. Disponível em: <<https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/67060/2/88066.pdf>>. Acesso em: 22 jul. 2018.

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

_____, Christophe. **A metodologia em psicopatologia do trabalho**. In: LANCMAN, Selma; SZNELWAR, Laerte Idal (Orgs.). **Christophe Dejours: Da Psicopatologia à Psicodinâmica do Trabalho**. 2a. ed. Rio de Janeiro: Editora Fiocruz; Brasília: Paralelo 15, 2008 (coedição).

FERREIRA, Mário César. **Qualidade de Vida no Trabalho. Uma Abordagem Centrada no Olhar dos Trabalhadores**. Brasília, DF: Edições Ler, Pensar, Agir, 2011.

FERREIRA, Naiza do Nascimento; LUCCA, Sergio Roberto de. **Síndrome de burnout em técnicos de enfermagem de um hospital público do Estado de São Paulo**. Rev. bras. epidemiol., São Paulo, v. 18, n. 1, p. 68-79, Mar. 2015. Available from <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-

790X2015000100068&lng=en&nrm=iso>. access on 30 Oct. 2019.
<http://dx.doi.org/10.1590/1980-5497201500010006>.

FRIGOTTO, Gaudêncio; CIAVATTA, Maria; RAMOS, Marise. N. **A gênese do Decreto nº. 5.154/2004**: um debate no contexto controverso da democracia restrita. *Revista Trabalho Necessário*, v.3, n.3, 2005. Disponível em:
 <<http://periodicos.uff.br/trabalhonecessario/article/view/4578/4214>>. Acesso 09.08.2019.

_____, Gaudêncio. **A relação da educação profissional e tecnológica com a universalização da educação básica**. *Educ. Soc.*, Campinas, v. 28, n. 100, p. 1129-1152, Out. 2007. Disponível em:
 <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-73302007000300023&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 26 sept. 2019.
<http://dx.doi.org/10.1590/S0101-73302007000300023>.

IFCE – Instituto Federal do Ceará. **A presença do IFCE no Ceará**. Institucional [Internet]. 2019. Disponível em: <<https://ifce.edu.br/aceso-rapido/campi/campi>>. Acesso em: 12 set. 2019.

_____. Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Ceará. **Regulamento da Organização Didática – ROD**. Fortaleza, 2015. 63p. Disponível em: <<https://ifce.edu.br/espaco-estudante/regulamento-de-ordem-didatica/arquivos/2018-11-26-rod-revisao-aprovada-consup-13jun2016.pdf>>. Acesso em: 12 set. 2019.

_____. Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Ceará. **Programa Institucional Qualidade de Vida**. Fortaleza, 2016. Disponível em:
 <<https://ifce.edu.br/proen/defe/programa-qualidade-de-vida/programa-qualidade-de-vida-1.pdf/view>>. Acesso em: 18 set. 2019.

LANCMAN, Selma. Apresentação. In: LANCMAN, Selma; SZNELWAR, Laerte Idal (Orgs.). **Christophe Dejours**: Da Psicopatologia à Psicodinâmica do Trabalho. 2a. ed. Rio de Janeiro: Editora Fiocruz; Brasília: Paralelo 15, 2008.

LIMA-COSTA, Maria Fernanda; BARRETO, Sandhi Maria. **Tipos de estudos epidemiológicos**: conceitos básicos e aplicações na área do envelhecimento. *Epidemiol. Serv. Saúde*, Brasília, v. 12, n. 4, p. 189-201, dez. 2003. Disponível em: <http://scielo.iec.gov.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-49742003000400003&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 16 out. 2019.
<http://dx.doi.org/10.5123/S1679-49742003000400003>.

LOPES, Marcia Cavalcanti Raposo. **Subjetividade e trabalho na sociedade contemporânea**. Trab. educ. saúde, Rio de Janeiro , v. 7, n. 1, p. 91-113, June 2009 . Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1981-77462009000100005&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 15 ago. 2019.

LUCCA, Sérgio Roberto de. **Fatores Psicossociais e Saúde Mental no Trabalho: Instrumentos de diagnóstico e intervenção**. Por um programa de saúde mental nas organizações. Novo Hamburgo, RS: Ed. Proteção, 2019.

_____, Sérgio Roberto de; SOBRAL, Renata Cristina. **Aplicação de instrumento para o diagnóstico dos fatores de risco psicossociais nas organizações**. Rev Bras Med Trab. 2017;15(1):63-72. Disponível em: <<http://www.rbmt.org.br/details/214/pt-BR/aplicacao-de-instrumento-para-o-diagnostico-dos-fatores-de-risco-psicossociais-nas-organizacoes>>. Acesso em: 12 jul 2018.

_____, Sérgio Roberto de *et al.* **Fatores de estresse relacionado ao trabalho: as vozes dos atendentes de telemarketing**. Cad. psicol. soc. trab., São Paulo, v. 17, n. 2, p. 290-304, dez. 2014. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-37172014000300011&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 10 set. 2018.

LUIZ, Olinda do Carmo; COHN, Amélia. **Sociedade de risco e risco epidemiológico**. Cad. Saúde Pública, Rio de Janeiro , v. 22, n. 11, p. 2339-2348, Nov. 2006 . Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-311X2006001100008&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 07 set. 2019.

MAENO, Maria; SALERNO, Vera; ROSSI, Daniela Augusta Gonçalves; FULLER, Ricardo. **Lesões por Esforços Repetitivos (LER): Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (DORT), dor relacionada ao trabalho: Protocolos de atenção integral à Saúde do Trabalhador de Complexidade Diferenciada**. Brasília-DF: Ministério da Saúde, 2006.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia científica**. 8. ed. – [3. Reimpr.]. – São Paulo: Atlas, 2019.

MARX, Karl. **O capital**. São Paulo: Nova Cultural, Livro primeiro, v. I 1996.

MEIRELLES, Hely Lopes. **Direito Administrativo Brasileiro**. 25. ed. São Paulo: Malheiros, 2000.

MENDES, Ana Magnólia. **A organização do trabalho como produto da cultura e a prevenção do estresse ocupacional: o olhar da psicodinâmica do trabalho.** In: TAMAYO, Álvaro (Org.) Estresse e cultura organizacional. São Paulo: Casa do Psicólogo: All Books, 2008. p. 163-192. ISBN 978-85-7396-576-6.

MOURA, Dante Henrique. **Educação básica e educação profissional e tecnológica: dualidade histórica e perspectiva de integração.** Holos, Natal, v.2, p.1-27, 2007.

MPOG - Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. Secretaria de Recursos Humanos. **Política de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal: Um Projeto em Construção Coletiva.** Brasília, 2008.

_____. - Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. Secretaria de Recursos Humanos. **POLÍTICA DE ATENÇÃO À SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO DO SERVIDOR PÚBLICO FEDERAL: uma construção coletiva.** Brasília, 2010.

NASCIMENTO, Thatiany. **Ceará concede 4 auxílios-doença a cada 24h devido à depressão.** Diário do Nordeste Online, Fortaleza, 03 abr. 2019. Disponível em: <<https://diariodonordeste.verdesmares.com.br/editorias/metro/ceara-concede-4-auxilios-doenca-a-cada-24h-devido-a-depressao-1.2083256>>. Acesso em: 07 abr. 2019.

OIT – Oficina Internacional del Trabajo. **Factores psicosociales en el trabajo.** Naturaleza, incidencia y prevención. Ginebra, Suíza, 1986. Serie seguridad, higiene y medicina del trabajo. Núm. 56. Disponível em: <<http://www.factorpsicosociales.com/wp-content/uploads/2019/02/FPS-OIT-OMS.pdf>>. Acesso em: 07 ago. 2019.

_____. – Organização Internacional do Trabalho. **Convenção nº 155 - Segurança e Saúde dos Trabalhadores.** Genebra, Suíça, 1981. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_236163/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 18 set. 2019.

OMS – ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAÚDE. **Depressão.** Genebra, Suíça, 22 mar. 2018. Disponível em: <<https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/depression>>. Acesso em: 07 ago. 2019.

OMS – ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAÚDE. Transtornos Mentais, Desordem Mental. Disponível em: <<https://www.who.int/en/news-room/fact-sheets/detail/mental-disorders>>. Acesso em: 15 ago. 2019.

RAMOS, Marise. **A pedagogia das competências.** São Paulo: Cortez, 2001.

SALGADO, Guilherme Augusto Carvalho; GERMANI, Ana Cláudia Camargo Gonçalves; FERREIRA JÚNIOR, Mário. **Princípios e Práticas de Promoção da Saúde no Trabalho**. In: MENDES, René (Org.) Patologia do Trabalho. São Paulo: Atheneu, 2013. p. 1.613-1.626. ISBN 978-85-388-0375-1.

SANTIAGO, Pedro Henrique Ribeiro. **Avaliação da viabilidade de um programa de meditação mindfulness para redução do estresse organizacional em profissionais da atenção básica**. Repositório Institucional da UFSC, Campus Florianópolis-SC, 2017. Disponível em: <<https://repositorio.ufsc.br/xmlui/handle/123456789/176769>>. Acesso em: 29 jul 2018.

SELIGMANN-SILVA, Edith. **Psicopatologia e Saúde Mental no Trabalho**. In: MENDES, René (Org.) Patologia do Trabalho. São Paulo: Atheneu, 2013. p. 1.053-1.095. ISBN 978-85-388-0375-1.

SERAFIM, Alessandra da Cruz; CAMPOS, Izabel Carolina Martins; CRUZ, Roberto Moraes e RABUSKE, Michelli Moroni. **Riscos psicossociais e incapacidade do servidor público: um estudo de caso**. Psicol. cienc. prof. [online]. 2012, vol.32, n.3, pp.686-705. ISSN 1414-9893. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1590/S1414-98932012000300013>>. Acesso em: 22 jul 2018.

SCHMIDT, Martha Halfeld Furtado de Mendonça. **TRABALHO E SAÚDE MENTAL NA VISÃO DA OIT**. Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg., Belo Horizonte, v.51, n.81, p.489-526, jan./jun.2010.

SILVA, Leandra Carla; SALLES, Taciana Lucas Afonseca. **O estresse ocupacional e as formas alternativas de tratamento**. Revista de Carreiras e Pessoas. São Paulo, v.6, n.2, p. 234-247, 2016. Disponível em: <<https://revistas.pucsp.br/index.php/ReCaPe/article/view/29361/20473>>. Acesso em: 10 ago. 2019.

SILVA-JUNIOR, João Silvestre; FISCHER, Frida Marina. **Afastamento do trabalho por transtornos mentais e estressores psicossociais ocupacionais**. Revista Brasileira de Epidemiologia. São Paulo, v. 18, n. 4, p. 735-744, Dez. 2015. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-790X2015000400735&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 20 Jun. 2019.

SOBRAL, Renata Cristina. **Fatores psicossociais de risco no trabalho e a síndrome de burnout**. Campinas, SP. 2015. 143f. Tese (doutorado) – Universidade Estadual de Campinas, Faculdade de Ciências Médicas.

TEIXEIRA, Sueli. **A depressão no meio ambiente do trabalho e sua caracterização como doença do trabalho**. Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg., Belo Horizonte, v.46, n.76, p.27-44, jul./dez. 2007. Disponível em: <https://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_76/Sueli_Teixeira.pdf>. Acesso em: 27 Ago. 2019.

TOLEDO, Luciano Medeiros de (Org.). **O que são os transtornos mentais?** noções básicas./ organizado por Luciano Medeiros de Toledo e Paulo Chagastelles Sabroza. Rio de Janeiro: ENSP/FIOCRUS, 2011. Disponível em: <<http://www6.ensp.fiocruz.br/repositorio/sites/default/files/arquivos/TranstornosMentaisC1.pdf>>. Acesso em: 15 ago. 2019.

TST – Tribunal Superior do Trabalho. **Transtornos mentais relacionados ao trabalho são desafios a serem enfrentados na nova organização do trabalho**. Programa Trabalho Seguro. TRT18, Goiás, 2016. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/web/trabalhoseguro/programa/-/asset_publisher/OSUp/content/transtornos-mentais-relacionados-ao-trabalho-sao-desafios-a-serem-enfrentados-na-nova-organizacao-do-trabalho>. Acesso em: 27 Ago. 2019.

UCHIDA, Seiji; LANCMAN, Selma; SZNELWAR, Laerte Idal. **Contribuição da Psicodinâmica do Trabalho para a Transformação e Melhoria da Organização e do Conteúdo do Trabalho**. In: MENDES, René (Org.) Patologia do Trabalho. São Paulo: Atheneu, 2013. p. 1.627-1.638. ISBN 978-85-388-0375-1.

APÊNDICE – PRODUTO EDUCACIONAL

Fatores psicossociais do trabalho em uma instituição de educação profissional no estado do Ceará, Brasil.

Glaucimar Honório Luz, Maria Luiza Almeida Bastos, Geraldo Bezerra da Silva Junior,
Paulo Maia Ferreira, Sérgio Roberto de Lucca, Heloisa Beatriz Cordeiro Moreira

RESUMO

Introdução: Diversos estudos têm encontrado associações entre trabalho e desencadeamento de estresse. Partindo desse determinante social de saúde, o trabalho e suas relações, a presente pesquisa teve como principal motivação o alto índice de absenteísmo apresentado entre os servidores do Instituto Federal do Ceará, cuja principal causa identificada foram os Transtornos Mentais e Comportamentais, com destaque para o estresse.

Objetivo: identificar os fatores psicossociais a que estão submetidos os servidores do Instituto Federal do Ceará.

Métodos: Trata-se de pesquisa exploratória, descritiva, de desenho transversal, de abordagem quantitativa. Foram utilizados dois instrumentos de avaliação: o Health Safety Executive – Indicator Tool (HSE-IT), já validado e traduzido para o português, e um questionário sociodemográfico, ambos aplicados por meio de formulário eletrônico.

Resultados: A amostra de conveniência foi de 53 servidores que responderam os formulários. A investigação apontou que as dimensões “Relacionamentos”, “Mudanças e comunicação”, “Apoio Gerencial” e “Demanda”, do instrumento HSE-IT, apresentaram escores mais elevados para o desencadeamento de estresse. Do total de participantes, 40% se afastaram por motivo de saúde nos últimos dois anos, a maioria por problemas relacionados a estresse, na faixa etária de 30 a 40 anos, distribuídos igualmente entre solteiros e casados e do sexo feminino.

Conclusão: De acordo com os dados obtidos, os servidores do IFCE, lotados nos campi em estudo, estão submetidos a fatores de risco psicossociais em seu ambiente de trabalho, especialmente nas categorias “Relacionamentos”, “Mudanças”, “Apoio Gerencial” e “Demanda”.

Palavras-chave: Risco ocupacional. Estresse ocupacional. Docentes. Saúde do trabalhador.

ABSTRACT: Work stress studies have found associations between work and stress. Based on this social determinant of health, work and their relationships, the present study aims to identify the psychosocial factors to which the Federal Institute of Ceará employees are subjected, which are located on the campuses of Baturité, Itapipoca and Umirim.

Methods: This is an exploratory, descriptive, cross section, quantitative approach. Two evaluation instruments were used: the Health Safety Executive - Indicator Tool (HSE-IT), It already validated and translated to Portuguese, and a sociodemographic questionnaire, both applied through an electronic form.

Results: The sample had the participation of 53 servers that answered the forms. According to the research, the "Relationships" "Change and Communication", "Management Support" and "Demand" were the categories of the seven dimensions present in the HSE-IT form because they presented the highest levels, indicating the presence of psychosocial risk factors. Of the total number of participants, 40% have been separated due to health reasons in the last two years, most of them due to stress related problems, between 30 and 40 years of age, equally distributed between single and married, and female sex.

Conclusion: According to the data obtained, the employees, crowded at the campuses under study, They are submitted to psychosocial risk factors in their work environment, mainly in the categories "Relationships", "Change", "Managers support" and "Demands".

Key words Occupational risk. Occupational stress. Faculty. Worker's health.

¹ Mestrado em Educação Profissional e Tecnológica – PROFEPT. Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Ceará (IFCE), Fortaleza (CE).

² Programa de Especialização em Medicina do Trabalho, Universidade de Fortaleza (UNIFOR) – Fortaleza (CE), Brasil.

³ Programa de Pós-graduação em Saúde Coletiva, Universidade de Fortaleza (UNIFOR) – Fortaleza (CE), Brasil.

INTRODUÇÃO

As diversas mudanças ocorridas no mundo do trabalho, decorrentes da reestruturação produtiva, resultaram em flexibilização e precarização das condições de trabalho, com impacto negativo na saúde e no bem-estar dos trabalhadores¹, cujas repercussões têm reflexos na produção de mercadorias e serviços, trabalhadores e clientes/consumidores ou cidadãos-usuários dos serviços².

Com relação aos trabalhadores, a precarização das condições de trabalho afeta sua performance no ambiente de trabalho, confronta atitudes e valores individuais e contribui para o adoecimento no trabalho. Acerca desse último aspecto, destacam-se o aumento do presenteísmo, absenteísmo e licenças-saúde por doenças osteomusculares, psicossomáticas e transtornos mentais e comportamentais².

De acordo com o Anuário Estatístico da Previdência Social de 2017³, nos anos de 2015, 2016 e 2017 os transtornos mentais representaram a terceira maior causa de concessão de auxílio-doença previdenciário, estando atrás apenas dos transtornos osteomusculares e dos afastamentos por causas externas.

No Ceará, o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) concedeu, somente no ano de 2018, uma média de quatro auxílios-doença por dia, para pessoas incapacitadas para o trabalho em razão de depressão. Ao todo, foram concedidos 1.714 auxílios-doença nesse período, relativos a quadro depressivo, o que representou um aumento de 38,6% no estado, se comparado a 2017⁴.

Apesar de os transtornos mentais e comportamentais (TMC) ocuparem o terceiro lugar no *ranking* de concessão de auxílios-doença previdenciários, somente uma pequena parcela desses transtornos é considerada como doença relacionada ao trabalho, uma relação equivalente a 5,6% dos auxílios-doença acidentários concedidos por TMC, revelando uma subnotificação da doença mental relacionada ao trabalho³.

Verifica-se que o aumento de adoecimento por transtornos mentais no contexto organizacional é algo crescente, tanto nas instituições públicas como nas privadas, com impactos que refletem negativamente sobre as organizações, a Previdência Social e os trabalhadores adoecidos, seus familiares e pessoas próximas. São mais de dois milhões de segurados afastados por ano por motivo de TMC⁵.

Estudos científicos têm demonstrado que trabalhadores expostos a fatores psicossociais no trabalho (FPT) estão mais propensos a adoecimento por transtorno mental⁶.

Os FPT são situações que se revelam nas condições ou no ambiente em que o

trabalhador desenvolve suas tarefas. Estão relacionados, por exemplo, ao clima organizacional, às funções laborais, ritmo de trabalho e às relações interpessoais no trabalho⁷.

As interações sociais que ocorrem no ambiente de trabalho podem ser positivas ou negativas, em função das expectativas subjetivas dos trabalhadores em confronto com as condições de trabalho e modelos de gestão da organização e os FPT⁸.

A presença de fatores de risco psicossociais no ambiente laboral pode desencadear estresse ocupacional, o que, conseqüentemente, pode causar danos à saúde do trabalhador⁹.

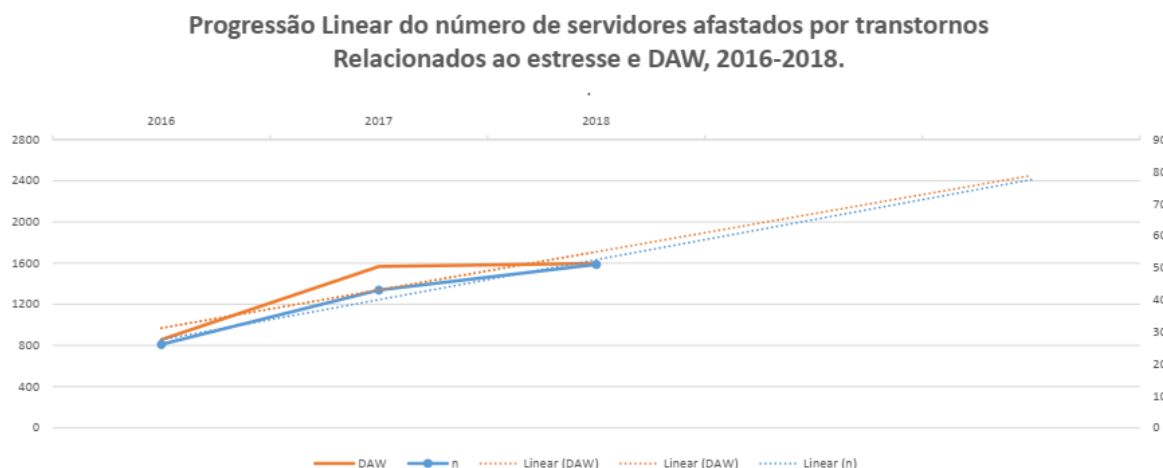
Mendes¹⁰ afirma que, atualmente, as principais fontes de estresse no ambiente laboral são de natureza organizacional e psicossocial, por essa razão, as ações iniciais para promoção da saúde para controle do estresse na empresa deve se iniciar sempre pela adequação das condições e ambientes de trabalho, com participação ativa dos trabalhadores.

Estudo epidemiológico sobre a saúde dos servidores do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Ceará – IFCE revelou que os TMC foram a principal causa de afastamento dos servidores do órgão no ano de 2016, com destaque para a depressão e a ansiedade¹¹. Já no triênio 2016/2018 observou-se um aumento progressivos de afastamento por estas causas: em 2016 (23%), em 2017 (35%) e em 2018 (37%)¹².

Situações em que os transtornos mentais representam a principal causa de absenteísmo na organização, conferem uma dimensão coletiva ao problema. Nesse sentido, é necessário fazer um diagnóstico coletivo dos fatores psicossociais relacionados ao trabalho, com a participação efetiva dos trabalhadores, para identificar e intervir nos fatores primários desencadeantes de estresse ocupacional e adoecimento dos trabalhadores¹³.

A Figura 1 apresenta uma linha de tendência que revela a possibilidade de aumento do número de servidores afastados por transtornos associados ao estresse, na nomenclatura de F40 a F48 da Classificação Internacional de Doenças- CID 10, bem como dos dias longe do trabalho (DAW) em razão desse adoecimento¹².

Figura 1 (BASTOS, 2019).



A prospecção projetada na Figura 1 alerta para a necessidade de se pensar em estratégias que possam modificar essa realidade. Nesse sentido, há necessidade de se investigar os FPT desencadeantes de estresse laboral na percepção dos trabalhadores. O diagnóstico da situação possibilitará as ações de intervenção primária na organização e na gestão das situações específicas que demandam intervenções de saúde ocupacional, o que justifica e torna oportuna e relevante a presente investigação.

O objetivo desta pesquisa é identificar os fatores de riscos psicossociais no trabalho em que estão inseridos os servidores do IFCE, lotados nos *campi* de Baturité, Itapipoca e Umirim, e propor ações de intervenção para a promoção da saúde mental e redução dos afastamentos por TMC.

MÉTODO

O instrumento denominado HSE-IT (Health Safety Executive Indicator Tool), utilizado para avaliar os fatores de riscos psicossociais no ambiente de trabalho, foi desenvolvido originalmente na língua inglesa, encontrando-se já traduzido e validado para o português por Lucca et al¹⁴.

O instrumento HSE-IT contém 35 questões, distribuídas em sete dimensões:

- 1) Demanda (questões 3, 6, 9, 12, 16, 18, 20 e 22);
- 2) Controle (questões 2, 10, 15, 19, 25 e 30);
- 3) Relacionamentos (questões 5, 14, 21 e 34);
- 4) Cargo (questões 1, 4, 11, 13 e 17);
- 5) Mudanças (questões 26, 28 e 32);
- 6) Apoio gerencial (questões 8, 23, 29, 33 e 35);
- 7) Apoio dos colegas (questões 7, 24, 27 e 31).

Na análise dos dados foi utilizada uma escala do tipo Likert para medir o nível de concordância/discordância com cada afirmação dos itens do questionário HSE-IT. Assim, para cada questão, o pesquisado assinalou um item, para o qual foi atribuído um valor: (1) nunca, (2) raramente, (3) às vezes, (4) frequentemente ou (5) sempre.

As categorias “controle”, “cargo”, “mudanças”, “apoio gerencial” e “apoio dos colegas”, são consideradas fatores de estresse nos casos em que os participantes assinalaram as respostas “nunca” e “raramente”. As categorias “demanda” e “relacionamentos” apresentam escala invertida, sendo apontadas como fatores de estresse nos casos em que as respostas assinaladas foram “sempre” e “frequentemente”¹⁴.

Utilizou-se, ainda, um questionário sociodemográfico a fim de identificar algumas características gerais dos pesquisados, ressaltando-se que foi resguardada a privacidade dos participantes. Este questionário apresenta as seguintes variáveis: gênero, idade, *campus* de lotação, residência, situação conjugal, filho(s), cargo e jornada de trabalho. Além dessas variáveis, consta ainda desse instrumento três questionamentos: 1) Se o servidor já esteve afastado do trabalho por motivo de saúde nos últimos dois anos; 2) Se o servidor teve algum problema de saúde, nos últimos dois anos, que considera estar associado ao trabalho no IFCE; 3) Se teve, qual/quais?

A amostra foi calculada a partir dos *campi* que apresentaram maior prevalência de afastamentos para tratamento da própria saúde. Segundo fontes publicizadas pela equipe médica da Pró-reitoria de Gestão de Pessoas – PROGEP, os *campi* cujos servidores apresentaram maior índice de afastamento foram Itapipoca, Baturité e Umirim, sendo estes, portanto, os eleitos para a aplicação da pesquisa¹².

A coleta de dados foi realizada no mês de fevereiro/2019, utilizando-se o questionário HSE-IT e o questionário sociodemográfico, unificados em um formulário eletrônico (Google Docs), encaminhado aos Coordenadores de Gestão de Pessoas (CGP's) de cada um dos *campi* selecionados, a quem foi solicitado o repasse e a divulgação da pesquisa junto aos servidores, estimulando a participação de todos.

Cumpre destacar que a primeira página do formulário eletrônico corresponde ao Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). Assim, somente os participantes que assinalaram ter lido e concordado com o aludido termo participaram, efetivamente, da pesquisa⁷.

⁷ O estudo foi submetido ao Comitê de Ética em Pesquisa – CEP do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Ceará - IFCE, e aprovado, conforme Parecer nº 2.899.283, de 17 de setembro de 2018.

A amostra de conveniência foi de 53 participantes que responderam todos os itens do instrumento de pesquisa, sendo 08 do *campus* de Umirim, 23 de Itapipoca e 22 de Baturité.

Dos três polos pesquisados, o *campus* de Umirim foi o que apresentou o menor número de respostas aos questionários. Somente 10,96% dos servidores lotados nesse *campus* participaram da pesquisa. O *campus* de Itapipoca contribuiu com o equivalente a 41,82% dos seus servidores. O *campus* Baturité teve uma participação de 32,83% dos servidores.

RESULTADOS

De acordo com o perfil sociodemográfico descrito na Tabela 1, dos 53 servidores participantes identificou-se que a maioria é do sexo feminino (58,5%), com idade entre 31-40 anos (50,9%), casados (47,2%) e sem filhos (64,2%).

Tabela 1 – Perfil Sociodemográfico dos servidores do IFCE, campus Umirim, Itapipoca, Baturité, Ceará, 2019.

Características		n	%
Sexo	Masculino	22	41,5
	Feminino	31	58,5
Faixa etária	20 - 30	12	22,6
	31 - 40	27	50,9
	41 - 50	9	17
	51 - 60	5	9,4
Situação conjugal	Solteiro(a)	14	26,4
	Casado(a)	25	47,2
	União Estável	11	20,7
	Divorciado(a)/separado(a)	3	5,7
Filhos	Sim	19	35,8
	Não	34	64,2

A Tabela 2 apresenta o perfil profissional dos participantes, onde se destaca que a maioria (75,5%) não reside no município de local de trabalho, 60,4% são Técnicos em Assuntos Educacionais (TAE's) e 39,6% são docentes. Entre os docentes, 18,9% atuam exclusivamente na modalidade de ensino técnico integrado, 9,4% na graduação e técnico integrado, 7,5% na graduação e 3,8% na graduação e no técnico subsequente.

Tabela 2 – Informações Profissionais dos servidores do IFCE, *campi* Umirim, Itapipoca, Baturité, Ceará, 2019.

		n	%
Reside no local de trabalho	Sim	13	24,5
	Não	40	75,5
Cargo	Docente	21	39,6
	TAE	32	60,4
Atuação como docente	Técnico-integrado	10	18,9
	Graduação	4	7,5
	Graduação e técnico-integrado	5	9,4
	Graduação e técnico-subsequente	2	3,8
	Não atua como docente	32	60,4

Entre os professores que apresentaram problemas de saúde os relacionados ao estresse são os mais prevalentes, especialmente entre os que atuam no ensino técnico-integrado com jornada de 40h/aulas semanais.

O *campus* de Itapipoca apresentou o maior índice de transtornos associados ao estresse autoreferidos. Já no *campus* de Umirim, o destaque foi para os distúrbios ósteo-musculares.

Entre os servidores que apresentaram problemas ósteo-musculares e estresse, a maioria são Técnicos em Assuntos Educacionais (71,43%).

De acordo com as respostas obtidas pelo questionário HSE-IT (Tabela 3), as categorias de análise que indicaram a presença de fatores de riscos psicossociais nos *campi* estudados, na ordem de maiores frequências, foram: relacionamentos (29%), comunicação e mudanças (28%), apoio gerencial (27%), demanda (22%), apoio dos colegas (17%) e controle (14%). A dimensão cargo apresentou uma frequência de estresse relativamente baixa (7%).

Tabela 3 - Frequências relativas das dimensões de estresse entre os servidores do Instituto lotados nos *campi* de Baturité, Itapipoca e Umirim, Ceará, 2019.

Domínio Estresse	Nunca	Raramente	Às vezes	Frequentemente	Sempre	Fator de
Demandas	15,57	28,30	34,20	16,04	5,90	21,94
Controle	3,46	11,64	40,25	36,48	8,18	14,10
Apoio da Chefia	9,06	17,74	23,77	29,81	19,62	26,80
Apoio dos colegas	0,00	16,51	31,13	34,90	17,45	16,51
Relacionamentos	17,45	23,11	30,66	22,64	6,13	28,77
Mudanças	7,55	20,75	34,59	23,90	13,21	28,30
Cargo	0,01	7,17	14,34	45,66	32,45	7,18

Para as dimensões: controle, apoio da chefia, apoio dos colegas, cargo e mudanças, os resultados mais baixos indicam um risco mais elevado de estresse ocupacional. Já para as dimensões: demanda e relacionamento, ocorre o inverso, resultados mais altos apontam um risco mais elevado de estresse ocupacional. Verifica-se, por meio dos resultados, que as dimensões do HSE-IT que apresentaram os melhores resultados foram “cargo”, com escore de 4,0 (0,9), “apoio dos colegas”, com escore de 3,5 (1,0), e “controle” com escore de 3,3 (0,9). As dimensões “demanda” 2,7 (1,1) e “relacionamentos” 2,8 (1,2) são os principais fatores de estresse na percepção dos sujeitos.

No quadro 1, estão representados os escores em relação aos fatores de risco (dimensões) relacionados.

Quadro 1 - Análise descritiva dos resultados dos fatores psicossociais no trabalho (n=53).

DIMENSÕES	Média (DP)	Mediana (IQR)	Varição
Demanda	2,7 (1,1)	3 (1,0)	1,0-5,0
Controle	3,3 (0,9)	3 (1,0)	1,0-5,0
Apoio da chefia	3,3 (1,2)	3 (2,0)	1,0-5,0
Apoio dos colegas	3,5 (1,0)	4 (1,0)	1,0-5,0
Relacionamentos	2,8 (1,2)	3 (2,0)	1,0-5,0
Cargo	4,0 (0,9)	4 (1,0)	1,0-5,0
Mudanças	3,1 (1,1)	3 (2,0)	1,0-5,0

DISCUSSÃO

O método do HSE é comprovadamente válido para investigar fatores psicossociais relacionados ao trabalho por sua capacidade de adaptação a qualquer país ou contexto organizacional, conseguindo diagnosticar os principais aspectos psicossociais passíveis de desencadear estresse laboral¹⁴.

Os primeiros estudos realizados no Brasil, utilizando o método HSE-IT, foram feitos em momentos distintos, com aplicação da ferramenta em cinco categorias profissionais de segmentos econômicos: teleatendentes, bancários, enfermeiros, técnicos de enfermagem e agentes comunitários de saúde⁵.

Uma das características comuns a todas essas categorias profissionais, exceto na indústria, é o atendimento aos usuários dos serviços prestados pelas respectivas organizações, sendo que, no caso dos teleatendentes, a prestação de serviço é virtual, todas as demais categorias realizam atendimento direto ao usuário.

Lucca⁵ explica que o atendimento prestado aos usuários envolve uma intersubjetividade passível de desencadear sofrimento psíquico nos trabalhadores que

prestam o atendimento, a depender das características de gestão implementadas em cada organização.

Assim, um modelo de gestão focada na intensificação do ritmo do trabalho tende a desencadear estresse relacionado ao trabalho, na medida em que os trabalhadores perdem sua autonomia/controle sobre o próprio trabalho ao serem impedidos, por exemplo, de se utilizarem de liberdade e criatividade no desempenho de suas funções⁵. O estudo constatou que alguns fatores psicossociais com potencial para o desencadeamento de estresse são inerentes ao processo de trabalho e ao modo de gestão do segmento estudado⁵.

Na percepção dos servidores do IFCE, lotados nos três *campi* participantes da pesquisa, os principais fatores primários desencadeantes de estresse presentes na instituição são os representados pelas dimensões “Relacionamentos”, “Mudanças”, “Apoio da Chefia” e “Demandas”.

A fim de melhor visualizar o sentimento dos entrevistados, transcrevem-se abaixo as afirmações contidas na categoria de análise “Relacionamentos”:

- 05. Falam ou se comportam comigo de forma dura.
- 14. Existem conflitos entre os colegas.
- 21. Sinto que sou perseguido no trabalho.
- 34. As relações no trabalho são tensas.

Para 28,77% dos respondentes, os acontecimentos descritos nas afirmações acima ocorrem com muita frequência, o que torna essa dimensão o principal fator estressor relatado.

O estresse provocado pelos conflitos decorrentes de problemas de relacionamentos no trabalho contribui para o sofrimento e adoecimento dos trabalhadores.

De acordo com Sobral¹⁵, vários fatores psicossociais têm sido associados à síndrome de burnout na literatura. Dentre esses fatores, frequentemente são citados os problemas de relacionamento.

O segundo fator de risco psicossocial identificado pelo estudo pertence à categoria “Mudanças”, que na literatura também aparece como “Comunicação e Mudanças”, por dizer respeito à forma como as mudanças ocorridas na organização são divulgadas entre os trabalhadores¹⁷.

Convém ilustrar a categoria em análise com as respectivas afirmações do instrumento de pesquisa:

26. Tenho oportunidades para pedir explicações ao chefe sobre as mudanças relacionadas ao meu trabalho.
28. As pessoas são sempre consultadas sobre as mudanças no trabalho.
32. Quando há mudanças, faço o meu trabalho com o mesmo carinho.

A categoria “Mudanças” foi apontada por 28,30% dos entrevistados como fator de risco psicossocial, evidenciando uma falha na instituição no que diz respeito às comunicações quando da ocorrência de mudanças internas.

Sobral¹⁷, em estudo realizado com o mesmo instrumento de pesquisa (HSE-IT), ressalta relato dos entrevistados, segundo o qual a falta de informações sobre mudanças ocorridas no ambiente laboral atrapalha a rotina do trabalho, o que acaba gerando situações de estresse entre os trabalhadores.

O terceiro fator estressor, apontado pelos servidores participantes do estudo, foi o “Apoio gerencial”. Essa categoria diz respeito ao baixo apoio e falta de suporte da chefia na solução de problemas e desenvolvimento de seus subordinados⁵.

As afirmações destinadas a mensurar o nível de apoio da chefia, responsáveis pela identificação dessa categoria como fator de risco psicossocial, são as seguintes:

08. Recebo informações e suporte que me ajudam no trabalho que eu faço
23. Posso confiar no meu chefe quando eu tiver problemas no trabalho
29. Quando algo no trabalho me perturba ou irrita posso falar com meu chefe
33. Tenho suportado trabalhos emocionalmente exigentes
35. Meu chefe me incentiva no trabalho

De acordo com 26,80% dos servidores que responderam o formulário, a frequência com que os eventos acima transcritos ocorrem são “Nunca” e “Raramente”.

O apoio gerencial quando inexistente ou existente em baixos níveis revela-se como um fator psicossocial relacionado ao trabalho. Assim como os demais fatores de risco psicossociais, pode causar danos psicológicos aos trabalhadores, contribuindo para o sofrimento e adoecimento no ambiente de trabalho⁵.

Aludida dimensão inclui o apoio ou o reconhecimento e *feedback* por parte dos superiores hierárquicos, bem como o suporte adequado e os recursos fornecidos pela empresa por parte da chefia para resolver os problemas durante o desenvolvimento do trabalho⁵.

Na sequência, o quarto item apontado por 21,94% dos participantes como fator de

estresse foram as demandas de trabalho. Essa categoria abrange aspectos como a carga, as condições, exigências, intensidade e ritmo do trabalho.

Essa categoria de análise é a que contém o maior número de afirmações, conforme se verifica abaixo:

- 03. As exigências de trabalho feitas por colegas e supervisores são difíceis de combinar.
- 06. Tenho prazos inatingíveis.
- 09. Devo trabalhar muito intensamente.
- 12. Eu não faço algumas tarefas porque tenho muita coisa para fazer.
- 16. Não tenho possibilidade de fazer pausas suficientes.
- 18. Recebo pressão para trabalhar em outro horário.
- 20. Tenho que fazer meu trabalho com muita rapidez.
- 22. As pausas temporárias são impossíveis de cumprir.

A sobrecarga de trabalho figurou como um dos principais fatores psicossociais relacionados ao trabalho em todos os estudos analisados por Sobral¹⁵, em artigo no qual a pesquisadora investigou a prevalência da síndrome de burnout entre os profissionais de enfermagem de um hospital público do estado de São Paulo.

Baruki⁸ aponta um constante aumento de incidência das patologias de sobrecarga do trabalho, entre as quais ela destaca o burnout e as disfunções muscoesqueléticas.

A autora comenta que, ao contrário do que se previa, o progresso tecnológico não trouxe nenhum alívio às cargas de trabalho extenuantes, pelo contrário, o que se verifica é exatamente o oposto, as novas tecnologias impuseram ritmos mais acelerados, mais cobranças por resultados e novas formas de precarização do trabalho, o que acarretou um aumento das chamadas patologias de sobrecarga⁸.

Diante dos resultados obtidos no presente estudo, os quais apontam as categorias “Relacionamentos”, “Mudanças”, “Apoio da chefia” e “Demandas” como principais fatores psicossociais presentes no ambiente organizacional envolvido, o planejamento de ações deve priorizar intervenções capazes de modificar e reduzir os fatores estressores identificados.

Desse modo, a partir das informações aqui veiculadas é possível se pensar em ações que tenham por finalidade o fortalecimento das relações interpessoais e comunicação no ambiente organizacional, promovendo mudanças necessárias para se estabelecer um ambiente organizacional menos propenso ao estresse ocupacional.

A título de sugestão, propõe-se a implementação das seguintes ações:

- a) Realização de treinamento de *feedback* para os gestores;
- b) Criação e treinamento de equipes para atuarem no gerenciamento e mediação de conflitos;
- c) Oferecimento de cursos de liderança e de inteligência emocional para os gestores;
- d) Realização de pesquisa de clima organizacional;
- e) Definição e estabelecimento de atribuições e divisões de trabalho entre os pares;
- f) Realização de treinamento de administração do tempo;
- g) Maior incentivo às práticas de integração entre os servidores.

Salienta-se que as intervenções no ambiente laboral não descartam ações preventivas, a exemplo do monitoramento e gestão dos riscos psicossociais, que poderiam ser incluídas na política de atenção à saúde da instituição.

Como limitação da pesquisa pontua-se o tamanho da amostra, tendo em vista que o total de respostas obtidas não alcançou o número mínimo para conferir maior confiabilidade ao estudo. Ainda assim, acredita-se que a amostragem aqui apresentada foi capaz de revelar dados importantes acerca do tema, especialmente pelo fato de não existirem estudos consistentes quanto à expectativa da frequência do estresse ocupacional nos diversos ambientes de trabalho do IFCE.

CONCLUSÕES

A investigação dedicou-se a identificar os fatores de risco psicossociais a que estão expostos os servidores do IFCE, lotados nos *campi* de Baturité, Itapipoca e Umirim, sendo os mais expressivos os relacionados às categorias de análise “Relacionamentos”, “Mudanças”, “Apoio Gerencial” e “Demandas”.

Convém destacar que os *campi* abrangidos pela investigação representam um número diminuto (três), diante do total de unidades do IFCE (34 *campi*) presentes no interior do estado e na região metropolitana de Fortaleza.

Sugere-se a continuidade da pesquisa com a ampliação da aplicação do questionário nos demais *campi*, a fim de se conhecer melhor as condições de trabalho, especialmente quanto à presença ou não de fatores de riscos psicossociais no âmbito da instituição, como um todo.

AGRADECIMENTOS

À Pró-reitoria de Gestão de Pessoas – PROGEP, em especial ao Pró-reitor por sua disposição e boa vontade em buscar soluções para os problemas relativos à saúde dos servidores, a exemplo da adoção de ações como escuta psicológica e visitas domiciliares para servidores afastados do serviço por transtornos mentais.

Vale lembrar que tais ações foram implementadas a partir de dados publicizados de uma pesquisa elaborada pela equipe médica da PROGEP, em 2017. De igual modo, espera-se que os resultados aqui apresentados sirvam para a elaboração e implementação de intervenções que, efetivamente, minimizem e previnam o estresse no âmbito da instituição.

REFERÊNCIAS

1. Antunes, R. O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo, 2018.
2. Ferreira, MC. Qualidade de Vida no Trabalho. Uma Abordagem Centrada no Olhar dos Trabalhadores. Brasília, DF: Edições Ler, Pensar, Agir, 2011.
3. Brasil. Ministério da Previdência Social. Anuário Estatístico da Previdência Social [Internet]. Brasília: Ministério da Fazenda; 2017. Disponível em: <<http://sa.previdencia.gov.br/site/2019/04/AEPS-2017-abril.pdf>>. Acesso em: 17 mai. 2019.
4. Nascimento, T. Ceará concede 4 auxílios-doença a cada 24h devido à depressão. Diário do Nordeste Online, Fortaleza, 03 abr. 2019. Disponível em: <<https://diariodonordeste.verdesmares.com.br/editorias/metro/ceara-concede-4-auxilios-doenca-a-cada-24h-devido-a-depressao-1.2083256>>. Acesso em: 07 abr. 2019.
5. Lucca, SR. Fatores Psicossociais e Saúde Mental no Trabalho: Instrumentos de diagnóstico e intervenção. Por um programa de saúde mental nas organizações. Novo Hamburgo, RS: Ed. Proteção, 2019.
6. Jacinto, A; Tolfo, SR. Fatores psicossociais de risco no trabalho e Transtorno Mental Comum: uma revisão sistemática de estudos que utilizaram os instrumentos JCQ, JSS e SRQ-20. Revista de Psicologia da IMED, Passo Fundo, v. 9, n. 2, p. 107-124, dez. 2017. ISSN 2175-5027. Disponível em: <<https://seer.imed.edu.br/index.php/revistapsico/article/view/1432>>. Acesso em: 13 mai 2019.
7. Watanabe, EMB. Aspectos psicossociais de risco no trabalho e a saúde mental dos carteiros da cidade de São Paulo. São Paulo, SP. 2015. 160f. Dissertação (mestrado) – Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Segurança e Medicina do Trabalho – FUNDACENTRO.
8. Baruki, LV. Riscos psicossociais e saúde mental do trabalhador: por um regime jurídico preventivo. São Paulo: LTr, 2015.
9. Camelo, SHH; Angerami, ELSi. Riscos psicossociais no trabalho que podem levar ao estresse: uma análise da literatura. Revista Ciência, Cuidado e Saúde, Maringá, v. 7, n. 2, p. 232-240, abr/jun 2008. DOI: 10.4025/cienccuidsaude.v7i2.5010. Disponível em: <<http://periodicos.uem.br/ojs/index.php/CiencCuidSaude/article/view/5010/3246>>. Acesso em: 13 mai 2019.
10. Mendes, R. Patologia do trabalho. 3. ed. – São Paulo: Editora Atheneu, 2013.
11. Bastos, MLA; Silva Junior, GB; Domingos, ETC; Araújo, RMO; Santos, AL. Afastamentos do trabalho por transtornos mentais: um estudo de caso com servidores públicos em uma

- instituição de ensino no Ceará, Brasil. *Revista Brasileira de Medicina do Trabalho*, São Paulo, v. 16, p. 53-59, 2018;16(1).
12. Bastos, MLA; Silva Junior, GB. [Sem título]. 2019. 12 slides.
13. Lucca, SR. Fatores Psicossociais e Saúde Mental no Trabalho: Instrumentos de diagnóstico e intervenção. Por um programa de saúde mental nas organizações. Novo Hamburgo, RS: Ed. Proteção, 2019. P. 12.
14. Lucca, SR; Sobral, RC. Aplicação de instrumento para o diagnóstico dos fatores de risco psicossociais nas organizações. *Rev Bras Med Trab*. 2017; 15(1):63-72. Disponível em: <<http://www.rbmt.org.br/details/214/pt-BR/aplicacao-de-instrumento-para-o-diagnostico-dos-fatores-de-risco-psicossociais-nas-organizacoes>>. Acesso em: 12 jul 2018.
15. Sobral, RC; Stephan, C; Zanatta, AB; Lucca, SR. Burnout e a organização do trabalho na Enfermagem. *Revista Brasileira de Medicina do Trabalho*, São Paulo, v. 16, p. 44-52, 2018;16(1).
16. Souza, AN; Leite, MP. Condições de trabalho e suas repercussões na saúde dos professores da educação básica no Brasil. *Educação & Sociedade*, Campinas, v. 32, n. 117, p. 1105-1121, out/dez, 2011.
17. Sobral, RC. Fatores psicossociais de risco no trabalho e a síndrome de burnout. Campinas, SP. 2015. 143f. [Tese de Doutorado] – Universidade Estadual de Campinas, Faculdade de Ciências Médicas.

ANEXO A – SUBMISSÃO DO ARTIGO À REVISTA BRASILEIRA DE MEDICINA DO TRABALHO

Artigo submetido.

----- Mensagem encaminhada -----

De: RBMT - GNPapers <gnpapers@gnpapers.com.br>

Para: GLAUCIMAR HONÓRIO LUZ <glaucimarluiz@yahoo.com.br>

Enviado: terça-feira, 13 de agosto de 2019 14:36:29 BRT

Assunto: Artigo Submetido - Revista Brasileira de Medicina do Trabalho

REVISTA BRASILEIRA DE MEDICINA DO TRABALHO

Prezad@ GLAUCIMAR HONÓRIO LUZ

Informamos que o artigo 486 - Fatores psicossociais relacionados ao trabalho em uma instituição de educação profissional e tecnológica no estado do Ceará foi recebido e será analisado pelo Corpo Editorial da Revista Brasileira de Medicina do Trabalho.

Para qualquer comunicação futura sobre o referido manuscrito, cite o número do artigo apresentado acima.

Obrigado por submeter seu trabalho.

Atenciosamente,

Prof^{ra}. Elizabeth Costa Dias

Prof^{ra}. Frida Marina Fischer

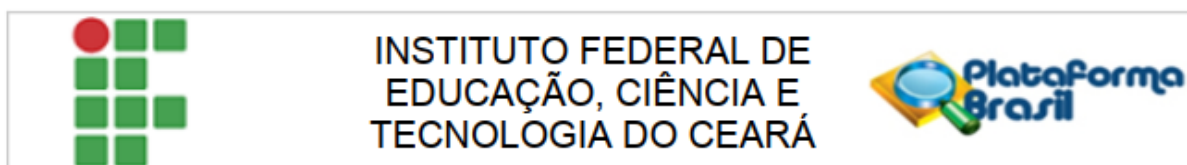
Editores chefes - Revista Brasileira de Medicina do Trabalho

Publicação da Associação Nacional de Medicina do Trabalho

E-mail: revista@anamt.org.br

««« Enviado por GNPapers - Esta é uma mensagem automática - Por favor não responda este email »»»

ANEXO B - PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: IDENTIFICAÇÃO DOS FATORES DE RISCO PSICOSSOCIAIS RELACIONADOS AO TRABALHO NO IFCE: UMA FERRAMENTA GERENCIAL

Pesquisador: GLAUCIMAR HONORIO LUZ

Área Temática:

Versão: 1

CAAE: 95470918.5.0000.5589

Instituição Proponente: INSTITUTO FEDERAL DE EDUCACAO, CIENCIA E TECNOLOGIA DO CEARA

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 2.899.283

Apresentação do Projeto:

O projeto busca identificar os fatores de risco psicossociais a que estão sujeitos os servidores do IFCE, buscando identificar os fatores que possam melhorar a qualidade de vida no trabalho dos servidores. A pesquisa aplicada apresenta redação acadêmica está estruturada conforme padrões ABNT, com seus objetivos (geral e específicos) alinhados. O projeto é aplicável e executável, dentro das condições estabelecidas no documento submetido.

Objetivo da Pesquisa:

O estudo apresenta objetivo central de identificar os fatores de risco psicossociais a que estão sujeitos os servidores do IFCE. Como objetivos específicos: (i) identificar os campi que apresentam maior possibilidade de doenças psicossociais; (ii) investigar as funções e as atividades desempenhadas pelos servidores e sua relação com as doenças psicopatológicas; (iii) propor um produto educacional, na forma de videoaula de meditação, baseada na prática de mindfulness, que funcione como uma alternativa de combate ao estresse no ambiente laboral.

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

No projeto são apresentados os riscos, os benefícios relacionados à pesquisa, bem como o acompanhamento e assistência e sigilo e privacidade. Os riscos e benefícios foram explanados no Termo de Consentimento Livre Esclarecido. Sendo incluídas as informações sobre: (i) o caráter voluntário de participação; (ii) contato do pesquisador; (iii) justificativa e objetivos da pesquisa; (iv)

Endereço: Rua Jorge Dumar, nº 1703

Bairro: Jardim América

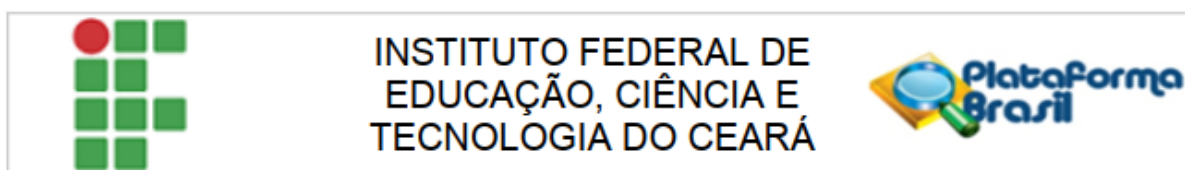
UF: CE

Telefone: (85)3401-2332

Município: FORTALEZA

CEP: 60.410-426

E-mail: cep@ifce.edu.br



Continuação do Parecer: 2.899.283

procedimentos em caso de riscos/desconfortos; (v) benefícios da pesquisa; (vi) acompanhamento e assistência; (vii) sigilo e privacidade; e (viii) ressarcimento e indenização. O questionário será aplicado através do formulário do Google®. Como risco apresenta-se que o entrevistado pode se sentir desconfortável com qualquer situação. Para minimizar, o pesquisador estará à disposição para explicar qualquer dúvida do participante. Como benefício, o estudo pretende identificar e propor melhorias para a qualidade de vida do servidor no ambiente de trabalho.

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

O projeto está alinhado, apresentando todos os elementos necessários. Fatores-chave da metodologia da pesquisa (adequação, atualização e procedimentos) proporcionam ao trabalho credibilidade e qualidade. Além disso, contém informações sobre os aspectos éticos, bem como o cronograma e o questionário da pesquisa. Seria, talvez, relevante incluir o orçamento da pesquisa. Uma limitação do estudo está no quantitativo de referências utilizado, parece ser necessário levantar o estado da arte sobre o assunto.

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

Os termos, de modo geral, estão de acordo. O Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) inclui o objetivo do estudo, justificativa, métodos utilizados, bem como explicita a relação risco/benefício e explana as possíveis assistências e acompanhamentos a serem realizados em caso de divergências, liberdade de participação e desistência, garantia de sigilo e recebimento de uma via do TCLE. A folha de rosto e o projeto de pesquisa detalhado estão adequadamente dispostos. Outros documentos foram adicionados à pasta: (i) declaração de compromisso de apresentação dos resultados; (ii) declaração de garantia de regresso dos benefícios da pesquisa. Assim, os referidos termos estão de acordo com a Resolução do CNS nº 466, de 12 de dezembro de 2012.

Recomendações:

Nenhuma recomendação relevante.

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Considerando a leitura do projeto, sugiro pela aprovação do mesmo. Sem inadequações.

Considerações Finais a critério do CEP:

Projeto aprovado para realização.

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Endereço: Rua Jorge Dumar, nº 1703

Bairro: Jardim América

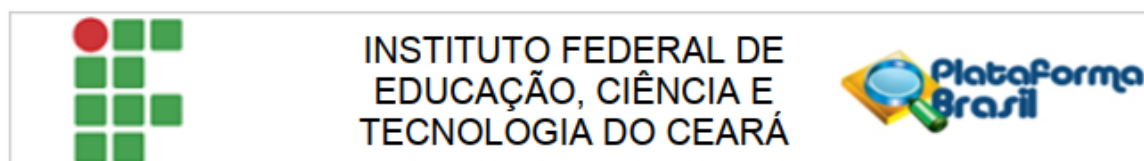
UF: CE

Telefone: (85)3401-2332

Município: FORTALEZA

CEP: 60.410-426

E-mail: cep@ifce.edu.br



Continuação do Parecer: 2.899.283

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BASICAS_DO_PROJETO_1190590.pdf	08/08/2018 15:16:21		Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	Projeto_Pesquisa_Glaucimar_fatores_de_risco.pdf	08/08/2018 15:15:03	GLAUCIMAR HONORIO LUZ	Aceito
Cronograma	CRONOGRAMA.pdf	08/08/2018 15:14:37	GLAUCIMAR HONORIO LUZ	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE_Formulario_Google.pdf	07/08/2018 15:27:47	GLAUCIMAR HONORIO LUZ	Aceito
Folha de Rosto	Folha_de_rosto.pdf	07/08/2018 15:24:27	GLAUCIMAR HONORIO LUZ	Aceito
Outros	Questionario_sociodemografico.pdf	30/07/2018 15:39:14	GLAUCIMAR HONORIO LUZ	Aceito
Outros	Questionario_HSE_IT.pdf	30/07/2018 15:30:27	GLAUCIMAR HONORIO LUZ	Aceito
Declaração de Pesquisadores	Declaracao_de_garantia_de_regresso_dos_beneficios.pdf	30/07/2018 15:29:08	GLAUCIMAR HONORIO LUZ	Aceito
Declaração de Pesquisadores	Declaracao_de_compromisso_de_apresentacao_de_resultados.pdf	30/07/2018 15:28:50	GLAUCIMAR HONORIO LUZ	Aceito
Orçamento	Orcamento.pdf	30/07/2018 15:27:46	GLAUCIMAR HONORIO LUZ	Aceito
Declaração de Instituição e Infraestrutura	Termo_de_existencia_de_infraestrutura.pdf	30/07/2018 15:27:32	GLAUCIMAR HONORIO LUZ	Aceito

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

FORTALEZA, 17 de Setembro de 2018

Assinado por:
Jefté Ferreira da Silva
 (Coordenador)

Endereço: Rua Jorge Dumar, nº 1703**Bairro:** Jardim América**CEP:** 60.410-426**UF:** CE**Município:** FORTALEZA**Telefone:** (85)3401-2332**E-mail:** cep@ifce.edu.br

ANEXO C – FORMULÁRIO ELETRÔNICO COMPOSTO POR: I) TCLE; II) QUESTIONÁRIO HSE-IT; III) QUESTIONÁRIO SOCIODEMOGRÁFICO

Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

IDENTIFICAÇÃO DOS FATORES DE RISCO PSICOSSOCIAIS RELACIONADOS AO TRABALHO
NO IFCE: UMA FERRAMENTA GERENCIAL
Glaucimar Honório Luz

Você está sendo convidado a participar como voluntário de uma pesquisa. Este documento, chamado Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, visa assegurar seus direitos como participante.

Por favor, leia com atenção e calma, aproveitando para esclarecer suas dúvidas. Se houver perguntas antes ou mesmo depois de aceitá-lo, você poderá esclarecê-las com a pesquisadora, Glaucimar Honório Luz, pelo telefone (85) 98869.6938.

Justificativa e objetivos:

A pesquisa surgiu a partir da leitura de um artigo elaborado pela equipe do SIASS que apontou os transtornos mentais como a principal causa de afastamento dos servidores do IFCE para tratamento de saúde, no ano de 2016. Daí surgiu a curiosidade acerca das razões desses adoecimentos e se guardam alguma relação com as atividades desenvolvidas ou com os cargos ocupados.

Assim, o objetivo geral da pesquisa é identificar os fatores de risco psicossociais a que estão sujeitos os servidores do IFCE, com vistas a contribuir para a melhoria na qualidade de vida no trabalho dos servidores da instituição.

Procedimentos:

Para obter as informações necessárias, solicito a sua colaboração para responder a um questionário que será aplicado virtualmente. Os dados ficarão armazenados no Google Drive por um período de cinco anos, sendo descartados após esse prazo. Os formulários serão encaminhados por e-mail, não havendo, portanto, custos nem necessidade de deslocamento para participar da pesquisa.

Desconfortos e riscos:

A fadiga ocasionada pelo tempo de preenchimento das respostas ao questionário constitui-se em um dos eventuais riscos ou desconfortos decorrentes da sua participação no estudo, sendo, portanto, mínimo o desconforto/risco.

Benefícios:

Acredita-se que identificar os transtornos mentais que acometem os servidores do IFCE e as possíveis causas desses adoecimentos poderá auxiliar no combate e prevenção de doenças psicossociais no âmbito laboral, ajudando os servidores que porventura estejam em condição de adoecimento, pois poderão ser encaminhados para um tratamento adequado.

Acompanhamento e assistência:

Caso seja detectada alguma situação que indique a necessidade de uma intervenção, esta será encaminhada à equipe médica do SIASS para que, após análise do caso, providencie a intervenção apropriada.

Sigilo e privacidade:

Você tem a garantia de que sua identidade será mantida em sigilo e nenhuma informação será dada a outras pessoas que não façam parte da equipe de pesquisadores. Na divulgação dos resultados desse estudo, seu nome não será citado.

Ressarcimento e indenização:

Você terá direito ao ressarcimento das despesas diretamente decorrentes de sua participação na pesquisa e à indenização pelos danos resultantes desta, nos termos da Lei.

Contato:

Em caso de dúvidas sobre a pesquisa, você poderá entrar em contato com a pesquisadora Glaucimar Honório Luz, servidora do IFCE, lotada na Pró-reitoria de Gestão de Pessoas – PROGEP, localizada no prédio da Reitoria do IFCE, situado na Rua Jorge Dumar, 1703, Jardim América, Fortaleza/CE, telefones: (85) 3401.2201 / 2202 / 2203 / 2204, e-mail: glaucimar.luz@ifce.edu.br.

Em caso de denúncias ou reclamações sobre sua participação e sobre questões éticas do estudo, você poderá entrar em contato com a secretaria do Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) do IFCE das 08:00hs às 12:00hs e das 13:00hs às 17:00hs no IFCE Reitoria - R. Jorge Dumar, 1703 - Jardim América, Fortaleza - CE, 60410-426; fone (85) 34012332 e-mail: cep@ifce.edu.br.

*Obrigatório

1. Confirmando que entendi os objetivos da pesquisa, bem como a forma de participação e suas condições. Li e compreendi este Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, portanto, concordo em participar como voluntário da pesquisa e autorizo o uso das informações no estudo.

Marque todas que se aplicam.

- ☐ Sim
☐ Não

Avaliação do Estresse

2. Sei claramente o que é esperado de mim no trabalho.

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Nunca
☐ Raramente
☐ Às vezes
☐ Frequentemente
☐ Sempre

3. Posso decidir quando fazer uma pausa.

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Nunca
☐ Raramente
☐ Às vezes
☐ Frequentemente
☐ Sempre

4. No trabalho, diferentes grupos exigem de mim, coisas difíceis de conciliar.

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Nunca
☐ Raramente
☐ Às vezes
☐ Frequentemente
☐ Sempre

5. Sei como fazer para executar o meu trabalho.

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Nunca
☐ Raramente
☐ Às vezes
☐ Frequentemente
☐ Sempre

6. Estou sujeito a assédio pessoal na forma de palavras ou comportamentos rudes.

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Nunca
☐ Raramente
☐ Às vezes
☐ Frequentemente
☐ Sempre

7. Tenho prazos impossíveis de serem cumpridos.*Marcar apenas uma oval.*

- ☐ Nunca
☐ Raramente
☐ Às vezes
☐ Frequentemente
☐ Sempre

8. Se o trabalho fica difícil, meus colegas me ajudam.*Marcar apenas uma oval.*

- ☐ Nunca
☐ Raramente
☐ Às vezes
☐ Frequentemente
☐ Sempre

9. Recebo retorno sobre o trabalho que eu realizo.*Marcar apenas uma oval.*

- ☐ Nunca
☐ Raramente
☐ Às vezes
☐ Frequentemente
☐ Sempre

10. Tenho que trabalhar muito intensamente.*Marcar apenas uma oval.*

- ☐ Nunca
☐ Raramente
☐ Às vezes
☐ Frequentemente
☐ Sempre

11. Posso decidir sobre o meu ritmo de trabalho.*Marcar apenas uma oval.*

- ☐ Nunca
☐ Raramente
☐ Às vezes
☐ Frequentemente
☐ Sempre

12. Estou ciente quais são os meus deveres e responsabilidades.*Marcar apenas uma oval.*

- ☐ Nunca
☐ Raramente
☐ Às vezes
☐ Frequentemente
☐ Sempre

13. **Preciso deixar de lado algumas tarefas porque tenho coisas demais para fazer.**

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Nunca
- ☐ Raramente
- ☐ Às vezes
- ☐ Frequentemente
- ☐ Sempre

14. **Eu conheço as metas e objetivos do meu departamento.**

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Nunca
- ☐ Raramente
- ☐ Às vezes
- ☐ Frequentemente
- ☐ Sempre

15. **Existe atrito ou animosidade entre os colegas de trabalho.**

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Nunca
- ☐ Raramente
- ☐ Às vezes
- ☐ Frequentemente
- ☐ Sempre

16. **Posso escolher como fazer o meu trabalho.**

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Nunca
- ☐ Raramente
- ☐ Às vezes
- ☐ Frequentemente
- ☐ Sempre

17. **Não consigo fazer pausas suficientes.**

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Nunca
- ☐ Raramente
- ☐ Às vezes
- ☐ Frequentemente
- ☐ Sempre

18. **Compreendo como o meu trabalho se integra com os objetivos da organização.**

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Nunca
- ☐ Raramente
- ☐ Às vezes
- ☐ Frequentemente
- ☐ Sempre

19. Sou pressionado para trabalhar por longos períodos.*Marcar apenas uma oval.*

- ☐ Nunca
☐ Raramente
☐ Às vezes
☐ Frequentemente
☐ Sempre

20. Posso escolher o que fazer no trabalho.*Marcar apenas uma oval.*

- ☐ Nunca
☐ Raramente
☐ Às vezes
☐ Frequentemente
☐ Sempre

21. Tenho que trabalhar muito rápido.*Marcar apenas uma oval.*

- ☐ Nunca
☐ Raramente
☐ Às vezes
☐ Frequentemente
☐ Sempre

22. Estou sujeito a constrangimentos no trabalho.*Marcar apenas uma oval.*

- ☐ Nunca
☐ Raramente
☐ Às vezes
☐ Frequentemente
☐ Sempre

23. Sofro pressões de tempo absurdas.*Marcar apenas uma oval.*

- ☐ Nunca
☐ Raramente
☐ Às vezes
☐ Frequentemente
☐ Sempre

24. Posso contar com a ajuda do meu chefe imediato para resolver problemas do trabalho.*Marcar apenas uma oval.*

- ☐ Nunca
☐ Raramente
☐ Às vezes
☐ Frequentemente
☐ Sempre

25. **Recebo a ajuda e o apoio necessário dos meus colegas.**

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Nunca
- ☐ Raramente
- ☐ Às vezes
- ☐ Frequentemente
- ☐ Sempre

26. **Tenho algum poder de decisão sobre a minha maneira de trabalhar.**

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Nunca
- ☐ Raramente
- ☐ Às vezes
- ☐ Frequentemente
- ☐ Sempre

27. **Tenho oportunidades suficientes para questionar as chefias sobre mudanças no trabalho.**

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Nunca
- ☐ Raramente
- ☐ Às vezes
- ☐ Frequentemente
- ☐ Sempre

28. **Sou respeitado como eu mereço pelos meus colegas.**

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Nunca
- ☐ Raramente
- ☐ Às vezes
- ☐ Frequentemente
- ☐ Sempre

29. **A equipe é sempre consultada sobre mudanças no trabalho.**

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Nunca
- ☐ Raramente
- ☐ Às vezes
- ☐ Frequentemente
- ☐ Sempre

30. **Posso falar com o meu chefe imediato sobre algo que me incomodou no trabalho.**

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Nunca
- ☐ Raramente
- ☐ Às vezes
- ☐ Frequentemente
- ☐ Sempre

31. Meu horário de trabalho pode ser flexível.*Marcar apenas uma oval.*

- ☐ Nunca
☐ Raramente
☐ Às vezes
☐ Frequentemente
☐ Sempre

32. Meus colegas estão dispostos a ouvir os meus problemas relacionados ao trabalho.*Marcar apenas uma oval.*

- ☐ Nunca
☐ Raramente
☐ Às vezes
☐ Frequentemente
☐ Sempre

33. Quando ocorrem mudanças no trabalho, sou esclarecido de como elas funcionarão na prática.*Marcar apenas uma oval.*

- ☐ Nunca
☐ Raramente
☐ Às vezes
☐ Frequentemente
☐ Sempre

34. Recebo apoio quando realizo trabalho que pode ser emocionalmente desgastante.*Marcar apenas uma oval.*

- ☐ Nunca
☐ Raramente
☐ Às vezes
☐ Frequentemente
☐ Sempre

35. Os relacionamentos no trabalho são tensos.*Marcar apenas uma oval.*

- ☐ Nunca
☐ Raramente
☐ Às vezes
☐ Frequentemente
☐ Sempre

36. Meu chefe imediato me motiva no trabalho.*Marcar apenas uma oval.*

- ☐ Nunca
☐ Raramente
☐ Às vezes
☐ Frequentemente
☐ Sempre

Questionário sociodemográfico

37. **Gênero:** *

Marque todas que se aplicam.

- ☐ Masculino
☐ Feminino

38. **Idade:** *

39. **Campus de lotação:** *

40. **Reside no local de trabalho?** *

Marque todas que se aplicam.

- ☐ Sim
☐ Não

41. **Situação conjugal:** *

Marque todas que se aplicam.

- ☐ Solteiro(a)
☐ Casado(a)
☐ Em união estável
☐ Divorciado(a)/Separado(a)
☐ Viúvo(a)

42. **Possui filhos?** *

Marque todas que se aplicam.

- ☐ Sim
☐ Não

43. **Se sim, quantos?** *

44. **Cargo que ocupa:** *

Marque todas que se aplicam.

- ☐ Docente
☐ TAE

45. **Se Docente, trabalha:** *

Marque todas que se aplicam.

- ☐ no Técnico Integrado
☐ na Graduação
☐ na Pós-graduação
☐ outro (especifique):
☐ não sou docente
☐ Outro: _____

46. Qual a sua jornada semanal de trabalho? *

Marque todas que se aplicam.

- ☐ 20h
☐ 30h
☐ 40h

47. Já esteve afastado(a) do trabalho por motivo de saúde nos últimos dois anos? *

Marque todas que se aplicam.

- ☐ Sim
☐ Não

48. Você teve algum problema de saúde, nos últimos 2 anos, que considera estar associado ao trabalho no IFCE? *

Marque todas que se aplicam.

- ☐ Sim
☐ Não

49. Se teve, qual/quais? *

Marque todas que se aplicam.

- ☐ Relacionado ao estresse
☐ Depressão/tristeza
☐ Ósteo-muscular (Ex.: dor nas costas, dor nos pulsos)
☐ Outros (especifique):
☐ Outro: _____

Powered by

 Google Forms