



VIII SINGEP

Simpósio Internacional de Gestão de Projetos, Inovação e Sustentabilidade
International Symposium on Project Management, Innovation and Sustainability
ISSN: 2317-8302

8TH INTERNATIONAL CONFERENCE



Quanto custa o trabalho dos servidores públicos? Estudo sobre trabalho e riscos de adoecimento em uma Universidade Pública Federal brasileira.

How much does the work of public servants cost? A study on work and risks of illness at a Brazilian Federal Public university.

GIOVANA RODRIGUES DALL'APRIA

UFMT - UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO

EDSON DE ARO

ALESSANDRO VINICIUS DE PAULA

UFMT - UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO

ISABELA PIMENTEL LEMOS

Nota de esclarecimento:

Comunicamos que devido à pandemia do Coronavírus (COVID 19), o VIII SINGEP e a 8ª Conferência Internacional do CIK (CYRUS Institute of Knowledge) foram realizados de forma remota, nos dias **01, 02 e 03 de outubro de 2020**.



VIII SINGEP

Simposio Internacional de Gestao de Projetos, Inovacao e Sustentabilidade
International Symposium on Project Management, Innovation and Sustainability
ISSN: 2317-8302

8TH INTERNATIONAL CONFERENCE



Quanto custa o trabalho dos servidores públicos? Estudo sobre trabalho e riscos de adoecimento em uma Universidade Pública Federal brasileira.

Objetivo do estudo

A presente pesquisa teve por objetivo geral investigar os custos do trabalho e os riscos de adoecimento por ele provocado, especificamente, em termos de representações relativas ao Custo Físico, Cognitivo e Afetivo no trabalho, bem como as consequências em termos de Danos Físicos, Psicológicos e Sociais presentes no cotidiano laboral de servidores públicos integrantes da carreira dos servidores TAE, lotados e/ou em exercício na Coordenação de Administração de Pessoal (CAP) de uma Universidade Federal do Centro-Oeste do Brasil. Como objetivos específicos, intencionou-se traçar um perfil de alguns fatores que podem interferir no processo de adoecimento desses profissionais e, conseqüentemente, fornecer informações relativas à saúde do servidor para o órgão, visando subsidiar políticas de gestão de pessoas mais assertivas.

Relevância/originalidade

Pretendeu-se contribuir para com a difusão do estudo permanente da área de Saúde Mental & Trabalho (SM&T) em organizações públicas, consolidando o pensamento interdisciplinar na elaboração e execução de práticas de gestão de pessoas nesse setor. A pesquisa motivou-se, por fim, no expressivo número de servidores Técnico-Administrativos em Educação (TAE) que adoecem em virtude da alienação de seus ofícios e que permanecem na invisibilidade das pesquisas em ciências sociais e da saúde.

Metodologia/abordagem

Esta é uma pesquisa aplicada, de abordagem quantitativa, com objetivos descritivos de traçar um perfil de alguns fatores que podem interferir no processo de adoecimento no trabalho de servidores Técnico-Administrativos em Educação (TAE) de uma Universidade Federal do Centro-Oeste do Brasil. Quanto aos procedimentos técnicos, caracteriza-se como levantamento por amostragem não-probabilística (de conveniência) por avaliar algumas dimensões da inter-relação trabalho e processo de subjetivação, através da aplicação de escalas, em servidores ativos – lotados /ou em exercício – na Coordenação de Administração de Pessoal (CAP) do órgão. Foram utilizadas as Escalas de Custo Humano no Trabalho (ECHT) e de Avaliação dos Danos Relacionados ao Trabalho (EADRT), constantes do Inventário sobre Trabalho e Riscos Adoecimento (ITRA), criado e validado inicialmente por Ferreira e Mendes (2003), adaptado e revalidado em 2004, publicado por Mendes e Col. (2005), e, novamente validado em 2006 em função de pequenos ajustes (Mendes, 2007).

Principais resultados

Em análise global dos resultados apresentados, verificou-se que os fatores Custo Cognitivo e Custo Afetivo foram os que aferiram as médias gerais mais altas no período pesquisado, representando os eixos que mais podem influenciar no processo de adoecimento dos servidores TAE da CAP. Os itens mais graves foram “ter que resolver problemas” para Custo Cognitivo e “ter que lidar com as emoções” para Custo Afetivo, o primeiro localizado na faixa de avaliação mais negativa/produzora de custo humano e sofrimento no trabalho, e o segundo interpretado como resultado mediano que indica uma “situação-limite”, potencializadora do custo negativo.

Contribuições teóricas/metodológicas

Motiva-se a continuidade da investigação através da realização de uma análise de variância entre os dados sociodemográficos e as frequências encontradas para itens componentes de cada fator, visando à identificação de relações mais consistentes entre variáveis. O resultado desta primeira avaliação, contudo, já permite um olhar mais cuidadoso para com os trabalhadores pesquisados, bem como para com as práticas já vigentes no setor em questão, uma vez que reflete pontos que podem ser trabalhados desde então e aspectos a serem mantidos pela organização do trabalho.

Contribuições sociais/para a gestão

O estudo contribuiu tanto para a reflexão acerca das atividades laborais desempenhadas pelos profissionais da carreira TAE, que são frequentemente ventiladas como de baixa complexidade, quanto possibilitou à administração do órgão a identificação dos centros que demandam maior atenção em termos de políticas de gestão de pessoas voltadas para a saúde do trabalhador neste setor especificamente; sendo elas as representações relativas ao Custo Cognitivo e Afetivo no trabalho, traduzidas nos itens “ter que resolver problemas” e “ter que lidar com as emoções”, respectivamente.

Palavras-chave: Saúde dos servidores públicos, Inventário sobre Trabalho e Riscos Adoecimento, Gestão de Pessoas, Psicologia Organizacional e do Trabalho



VIII SINGEP

Simposio Internacional de Gestao de Projetos, Inovacao e Sustentabilidade
International Symposium on Project Management, Innovation and Sustainability
ISSN: 2317-8302

8TH INTERNATIONAL CONFERENCE



How much does the work of public servants cost? A study on work and risks of illness at a Brazilian Federal Public university.

Study purpose

The present research had the general objective of investigating the costs of work and the risks of illness caused by it, specifically, in terms of representations related to the Physical, Cognitive and Affective Cost at work, as well as the consequences in terms of Physical, Psychological and Social workers present in the daily work of public servants who are part of the career of TAE employees, filled and / or working in the Personnel Administration Coordination (CAP) of a Federal University of the Midwest of Brazil. As specific objectives, it was intended to outline a profile of some factors that may interfere in the illness process of these professionals and, consequently, provide information related to the health of the civil servant to the body, aiming to subsidize more assertive people management policies.

Relevance / originality

It was intended to contribute to the diffusion of the permanent study of the Mental Health & Work (SM&T) area in public organizations, consolidating the interdisciplinary thinking in the elaboration and execution of people management practices in this sector. The research was motivated, finally, by the expressive number of Technical-Administrative Servants in Education (TAE) who fall ill due to the alienation of their jobs and who remain in the invisibility of research in social sciences and health.

Methodology / approach

This is an applied research, with a quantitative approach, with descriptive objectives to outline a profile of some factors that may interfere in the process of illness in the work of Technical-Administrative Servants in Education (TAE) of a Federal University of the Midwest of Brazil. As for technical procedures, it is characterized as a survey by non-probabilistic sampling (of convenience) for evaluating some dimensions of the interrelationship between work and subjectivation process, through the application of scales, on active servers - full / or in exercise - in the Coordination of Personnel Administration (CAP) of the agency. The Human Cost of Work Scales (ECHT) and the Work-Related Damage Assessment (EADRT) scales were used, included in the Inventory on Work and Illness Risks (ITRA), created and validated initially by Ferreira and Mendes (2003), adapted and revalidated in 2004, published by Mendes and Col. (2005), and, again validated in 2006 due to small adjustments (Mendes, 2007).

Main results

In a global analysis of the results presented, it was found that the factors Cognitive Cost and Affective Cost were the ones that measured the highest general averages in the researched period, representing the axes that can most influence the illness process of CAP TAE servers. The most serious items were "having to solve problems" for Cognitive Cost and "having to deal with emotions" for Affective Cost, the first located in the most negative / producing range of human cost and suffering at work, and the second interpreted as a median result that indicates a "limit situation", enhancing the negative cost.

Theoretical / methodological contributions

The continuation of the investigation is motivated by carrying out an analysis of variance between the sociodemographic data and the frequencies found for component items of each factor, aiming at the identification of more consistent relationships between variables. The result of this first assessment, however, already allows a more careful look at the workers surveyed, as well as at the practices already in force in the sector in question, since it reflects points that can be worked on since then and aspects to be maintained by organization of work.

Social / management contributions

The study contributed both to the reflection about the work activities performed by the TAE career professionals, who are often ventilated as being of low complexity, as well as it enabled the agency's administration to identify the centers that demand greater attention in terms of people management policies aimed at for worker health in this sector specifically; being the representations related to Cognitive and Affective Cost at work, translated into the items "having to solve problems" and "having to deal with emotions", respectively.

Keywords: Public servants' health, Inventory on Work and Illness Risks, People management, Organizational and Work Psychology



1 Introdução

O estudo da relação Saúde Mental & Trabalho (SM&T), que articula a dinâmica da conjuntura produtiva e os desdobramentos biopsicossociais que envolvem a classe trabalhadora, compõe arcabouço científico que retrata o cenário atual e investiga consequências futuras em termos SM&T. Abrangendo diversas categorias profissionais constituintes dos contextos públicos e privados, inclui em seus estudos, a partir de compreensões teóricas plurais, os servidores públicos, cujo alguns dos aspectos apontados como característicos do adoecimento desses profissionais compreendem a gestão altamente hierarquizada, a racionalização burocrática e sua associação à morosidade (Nunes & Lins, 2009).

Entre as carreiras abarcadas pela classe, encontra-se a dos Técnico-Administrativos em Educação (TAE), que, apesar de vir ganhando visibilidade em estudos sobre SM&T e Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), “ainda parece estar relegada ao anonimato” (Ribeiro, 2011 como citado em Loureiro, Mendes & Silva, 2017, p. 98). Remetida a ocupar um espaço denominado coadjuvante, que executa somente atividades-meio, supostamente demandantes de baixo-custo cognitivo, configura, então, como campo de estudo e intervenção, uma vez que os trabalhadores ocupantes de seus cargos não raro se sentem desvalorizados, estressados e desmotivados no trabalho (Bastos, Junior, Domingos, Araújo & Santos, 2018; Cruz, Queiroz & Lima, 2014; Lopes & Silva, 2018; Loureiro, Mendes & Silva, 2017).

Em geral, a carreira dos Técnico-Administrativos em Educação (TAE) é veiculada como subalterna à carreira docente, a despeito de se tratarem de profissões distintas com propósitos específicos dentro as Instituições de Ensino Superior (IES), permaneceu por muito tempo desconhecida para a sociedade acadêmica em termos de universo a ser estudado, repercutindo na lentidão do progresso das políticas de gestão de pessoas relevantes para a profissão.

Diante desta problemática, e com fulcro na questão norteadora: “Quais os efeitos do trabalho realizados pelos servidores TAE sobre sua saúde atualmente?”, a presente pesquisa teve por objetivo geral investigar os custos do trabalho e os riscos de adoecimento por ele provocado, especificamente, em termos de representações relativas ao Custo Físico, Cognitivo e Afetivo no trabalho, bem como as consequências em termos de Danos Físicos, Psicológicos e Sociais presentes no cotidiano laboral de servidores públicos integrantes da carreira dos servidores TAE, lotados e/ou em exercício na Coordenação de Administração de Pessoal (CAP) de uma Universidade Federal do Centro-Oeste do Brasil. Como objetivos específicos, intencionou-se traçar um perfil de alguns fatores que podem interferir no processo de adoecimento desses profissionais e, conseqüentemente, fornecer informações relativas à saúde do servidor para o órgão, visando subsidiar políticas de gestão de pessoas mais assertivas.

Pretendeu-se contribuir para com a difusão do estudo permanente da área de SM&T em organizações públicas, consolidando o pensamento interdisciplinar na elaboração e execução de práticas de gestão de pessoas nesse setor. A pesquisa motivou-se, por fim, no expressivo número de servidores TAE que adoecem em virtude da alienação de seus ofícios e que permanecem na invisibilidade das pesquisas em ciências sociais e da saúde.

2 Referencial Teórico

2.1 Saúde mental e trabalho: um feixe do cenário mundial atual

Pesquisas acadêmicas e governamentais têm indicado a classe diagnóstica de Transtornos Mentais e Comportamentais (TMC), constantes da Classificação Internacional de



Doenças e Problemas Relacionados à Saúde (também conhecida como Classificação Internacional de Doenças) – CID 10 – como uma das principais causas de afastamento do trabalho na atualidade.

Em 2017, por exemplo, a Organização Mundial de Saúde [OMS] pronunciou que, globalmente, mais de 300 milhões de pessoas sofrem com a depressão - principal causa de incapacidade - e que mais de 260 milhões vivem com transtornos de ansiedade; e que muitas dessas pessoas vivem com ambos os transtornos. Nesse âmbito, lembrou a importância de empresas e gestores do mundo todo em adotarem iniciativas que promovam o bem-estar físico e psicológico de funcionários no ambiente de trabalho (OMS, 2017). A agência da Organização das Nações Unidas indicou ainda que a depressão e os distúrbios de ansiedade são transtornos mentais comuns que têm impacto em nossa habilidade de trabalhar e de trabalhar de maneira produtiva (OMS, 2017).

Na mesma linha, a Secretaria da Previdência, ligada ao Ministério da Economia [ME], em matéria oficial publicada em 2018, informou que em 2017 os episódios depressivos geraram 43,3 mil auxílios-doença – sendo a 10ª doença com mais afastamentos. Enfermidades classificadas como outros transtornos ansiosos também apareceram entre as que mais afastaram em 2017 (15ª posição) – com 28,9 mil casos. O transtorno depressivo recorrente apareceu na 21ª posição entre as doenças que mais afastaram. Foram 20,7 mil auxílios (ME, 2018).

O Plano de Ação em Saúde Mental 2013-2020 da OMS, por seu turno, dispôs que “a depressão, sozinha, representa 4,3% da carga global de doenças, e está entre as maiores causas de incapacidade em todo o mundo, particularmente para mulheres” (OMS, 2013, p. 08). E alertou: “as consequências econômicas destas perdas de saúde são igualmente grandes: um estudo recente estimou que o impacto global cumulativo dos transtornos mentais, em termos de perda de produção econômica, será de US \$ 16,3 milhões entre 2011 e 2030” (OMS, 2013, p. 08).

Dessa forma, verifica-se que o cenário mundial atual, em termos de saúde mental e trabalho, reflete uma realidade calcada na perda de saúde dos trabalhadores e impactos econômicos consequentes. Por tratarem, contudo, de aspectos globais das doenças ocupacionais, investigações específicas acerca das reais condições de trabalho a que estão sujeitas classes determinadas, concorrem para melhor compreensão e intervenção em diferentes realidades.

2.2 Saúde mental e trabalho: a realidade de trabalho dos servidores TAE

O contexto de trabalho em que estão envolvidos os servidores Técnico-Administrativos em Educação (TAE) é marcado pela edição do Decreto n. 5.707, de 23 de fevereiro de 2006, instituinte da Política e das Diretrizes para o Desenvolvimento de Pessoal da administração pública federal direta, autárquica e fundacional (PNDP), “que introduziu a gestão por competências como instrumento de desenvolvimento contínuo dos servidores públicos, especialmente por suas diretrizes inovadoras, enfatizando a necessidade do desenvolvimento de competências individuais para a promoção das competências institucionais” (Medeiros, Dantas & Silva, 2017, p. 588).

Em que pese de o citado Decreto, atualizado em meados do ano de 2019 pelo novo Decreto n. 9.991, de 28 de agosto de 2019, expressar o entendimento da gestão por competência como sendo a “gestão da capacitação orientada para o desenvolvimento do conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias ao desempenho das funções dos servidores, visando ao alcance dos objetivos da instituição” (Decreto n. 5.707, 2006), tal compreensão não é consensual.



Lima e Silva (2015, p. 44), defendem que o processo de desenvolvimento de competências não pode “ser considerado como resultante de um simples agrupamento de pessoas que passam a atuar juntas em seu ambiente social”, constituindo, segundo os autores, em uma “alternativa para o desencadeamento de uma gestão mais sistematizada, com foco nas pessoas, nos grupos ou na organização de forma geral” (Lima & Silva, 2015, p. 45).

Já para Nogueira e Muniz (2015, p. 194), “a leitura que o governo vem fazendo do modelo de competências é apenas uma versão modernizada do modelo de posto de trabalho taylorista”. Os autores enfatizam que “trabalhar não é somente aplicar técnicas ou cumprir conjunto de atribuições previamente determinadas” (Nogueira & Muniz, 2015, p. 197), mas que é preciso, antes de tudo, que olhemos o trabalho do ponto de vista da atividade, isto é, que estejamos atentos para aquilo que na situação de trabalho foge ao prescrito, exigindo que o trabalhador se ponha por inteiro na situação (Nogueira & Muniz, 2015).

Considerações como essa, acerca do modo de produção, e, portanto, do modelo de gestão, não são novas. Sob a luz da Psicodinâmica do Trabalho, em uma crítica à acumulação flexível do capital e à reestruturação produtiva dos anos 1990, Mendes, em 2007, já sustentava a existência de patologias sociais decorrentes da ideologia da excelência e do desempenho:

[...] a centralidade do trabalho pode levar o trabalhador, pela necessidade de realização e reconhecimento, elementos nucleares para a identidade, subjetividade e emancipação, a considerar que todas as oportunidades devem ser aproveitadas, usando seu talento e competência intensamente, o que pode implicar uma expropriação e exploração do trabalho pela aceitação de demandas que vão além de suas condições físicas, psicológicas e sociais (Mendes, 2007, p. 55).

Nogueira e Muniz (2015) corroboram essa reflexão quando pontuam querer pensar sobre até que ponto esses “novos métodos de gestão” podem ser potencializadores e sobre até onde podem ser armadilhas para o trabalhador, uma vez que o discurso de “valorização” e “valoração” pode, dependendo do olhar que está sendo impresso sobre o trabalho, causar equívocos em sua gestão (Nogueira & Muniz, 2015).

Nesse âmbito, Fonseca (2003, p. 09) alerta que:

...a nova configuração do trabalho demanda que o trabalhador seja mobilizado não apenas como objeto, adjunto das máquinas. O capital simbólico que o constitui, seus saberes e competências adquiridos ou não na escola, são considerados como elementos diferenciais na corrida concorrencial das empresas. Seus modos de pensar, agir e sentir, modos de afetar e ser afetado integram a própria produção, uma vez que a produção da economia imaterial implica o investimento dos atributos imateriais de uma economia libidinal e desejante.” (Fonseca, 2003, p. 09).

Em outras palavras, não são apenas os conhecimentos teóricos e habilidades manuais que são demandadas pelos novos modelos de gestão. É requerida, constantemente, a catexia psicológica; a entrega subjetiva voluntária e pulsante do trabalhador. Por efeito, como já pontuado, podem decorrer dessa exploração pelo trabalho patologias sociais. Os riscos de adoecimento da classe trabalhadora tornam-se, assim, uma questão de ordem social. Nesse sentido, apresenta-se, a seguir, resultados de pesquisas empreendidas com servidores públicos brasileiros, especialmente TAE, no intuito de se ilustrar a repercussão dos modelos de gestão sobre a saúde deles.

2.3 Saúde mental e trabalho: (des)conjuntura produtiva do serviço público brasileiro – repercussões sobre a saúde do servidor TAE



Em pesquisa realizada por Bastos, Junior, Domingos, Araújo e Santos (2018), com o objetivo de descrever os afastamentos do trabalho por transtornos mentais entre servidores Técnico-Administrativos em Educação (TAE) de instituição pública federal de ensino do Estado do Ceará, resultaram que os transtornos mentais foram a principal causa de afastamento do trabalho durante o ano de estudo (janeiro a dezembro de 2016), reforçando que a concepção de saúde mental e o trabalho são indissociáveis no aspecto de produtividade e eficiência no serviço público federal (Bastos, Junior, Domingos, Araújo & Santos, 2018).

Na mesma linha, Lopes e Silva (2018), ao verificarem a prevalência de estresse e os fatores associados em servidores Técnico-Administrativos de uma Universidade Federal do Sul do Brasil, concluíram, na análise ajustada, que o estresse no trabalho se mostrou associado à menor escolaridade, pior estrutura de trabalho e menor apoio social (Lopes & Silva, 2018).

Em pesquisa empreendida por Baasch, Trevisan e Cruz (2017), com o objetivo de descrever o perfil epidemiológico dos Transtornos Mentais e do Comportamento (TMC) de servidores públicos do estado de Santa Catarina que culminaram em Licenças para Tratamento de Saúde (LTS) entre 2010 e 2013, encontraram que a recorrência de LTS por TMC também foi expressiva. Cerca de dois terços das LTS concedidas por TMC, em média, voltaram a ser concedidas, pelo mesmo motivo, no período observado. Tal fato, pontuam os autores, engendra discussões e hipóteses para novas pesquisas, uma vez que os motivos que explicam tamanha recorrência ainda são desconhecidos (Baasch, Trevisan & Cruz, 2017).

Em relação à qualidade de vida no trabalho desses servidores, Lopes, Madruga, Avila e Beuron (2018), em estudo com o objetivo de identificar a autopercepção dos servidores da Universidade Federal de Santa Maria quanto a seu bem-estar no trabalho, averiguaram que o fator mais insatisfatório para os TAE foi relacionado com atividades físicas, o que suscitou a sugestão acerca da ginástica laboral (Lopes, Madruga, Avila & Beuron, 2018).

Em tempo, Vale, Maciel, Nascimento, Vasconcelos e Pimentel (2015), em pesquisa realizada com servidores públicos do Estado do Ceará, ao analisarem os diagnósticos relacionados aos afastamentos com licenças desses profissionais e suas associações com variáveis sociodemográficas e laborais, indicaram a necessidade de ações de intervenção e mudanças efetivas nas políticas de saúde e promoção da saúde para os funcionários públicos (Vale, Maciel, Nascimento, Vasconcelos & Pimentel, 2015).

Por fim, em estudo empreendido por Oliveira, Baldaçara e Maia (2015), no intuito de analisar as características epidemiológicas de afastamentos do trabalho por TMC entre servidores públicos federais do Poder Executivo no Estado do Tocantins, bem como investigar se variáveis pré-selecionadas influenciaram nos afastamentos, constataram, na análise de correlação parcial, que os servidores com menos tempo de serviço público e de trabalho em órgão federal passaram mais dias afastados do trabalho do que aqueles que já trabalhavam nesses ambientes há mais tempo. Os resultados reforçaram a concepção de saúde mental e de trabalho como indissociáveis na conjuntura produtiva atual, incluindo o serviço público (Oliveira, Baldaçara & Maia, 2015).

Nesta senda, tendo como escopo da pesquisa uma análise descritiva do real, que ora se inscreve em um contexto de produção guiada pela noção de gestão por competências, utilizou-se do Inventário sobre Trabalho e Riscos Adoecimento (ITRA) para se investigar os efeitos do trabalho concebido sob este modelo de administração sobre a saúde desses servidores TAE.

3 Procedimentos Metodológicos

3.1 Tipo de pesquisa



Esta é uma pesquisa aplicada, de abordagem quantitativa, com objetivos descritivos de traçar um perfil de alguns fatores que podem interferir no processo de adoecimento no trabalho de servidores Técnico-Administrativos em Educação (TAE) de uma Universidade Federal do Centro-Oeste do Brasil. Quanto aos procedimentos técnicos, caracteriza-se como levantamento por amostragem não-probabilística (de conveniência) por avaliar algumas dimensões da inter-relação trabalho e processo de subjetivação, através da aplicação de escalas, em servidores ativos – lotados /ou em exercício – na Coordenação de Administração de Pessoal (CAP) do órgão.

3.2 Instrumentos de coleta e análise de dados

Foram utilizadas as Escalas de Custo Humano no Trabalho (ECHT) e de Avaliação dos Danos Relacionados ao Trabalho (EADRT), constantes do Inventário sobre Trabalho e Riscos Adoecimento (ITRA), criado e validado inicialmente por Ferreira e Mendes (2003), adaptado e revalidado em 2004, publicado por Mendes e Col. (2005), e, novamente validado em 2006 em função de pequenos ajustes (Mendes, 2007).

O inventário é composto por quatro escalas interdependentes para avaliar quatro dimensões da inter-relação trabalho e riscos de adoecimento, e tem como objetivo mensurar distintas e interdependentes modalidades de representações dos respondentes, relativas ao mundo do trabalho (Mendes, 2007). São as escalas: a) Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho (EACT); b) Escala de Custo Humano no Trabalho (ECHT); c) Escala de Indicadores de Prazer e Sofrimento no Trabalho (EIPST); e d) Escala de Avaliação dos Danos Relacionados ao Trabalho (EADRT).

A Escala de Custo Humano no Trabalho (ECHT) é composta por três fatores (custo físico, cognitivo e afetivo) que variam de 1 a 5 pontos (onde 1=nunca e 5=sempre), estilo Likert. Seu primeiro fator é o Custo Físico, definido como dispêndio fisiológico e biomecânico imposto ao trabalhador pelas características do contexto de produção. É constituído por 10 itens e apresenta confiabilidade de 0,91. O segundo fator é o Custo Cognitivo, que significa dispêndio intelectual para aprendizagem, resolução de problemas e tomada de decisão no trabalho. É composto por 10 itens e tem confiabilidade de 0,86. O terceiro fator é o Custo Afetivo, definido como dispêndio emocional, sob a forma de reações afetivas, sentimentos e de estados de humor. Possui 12 itens, com confiabilidade de 0,84.

A Escala de Avaliação dos Danos Relacionados ao Trabalho (EADRT) é igualmente composta por três fatores (danos físicos, psicológicos e sociais), mas com 07 pontos (onde 0= nenhuma vez e 6= seis ou mais vezes), e objetiva avaliar nos últimos três meses os danos provocados pelo trabalho. Seu primeiro fator é o de Danos Físicos, definidos como dores no corpo e distúrbios biológicos. Tem 12 itens, com confiabilidade de 0,88. O segundo fator é de Danos Psicológicos, sentimentos negativos em relação a si mesmo e à vida em geral. É composto por 10 itens, com confiabilidade de 0,93. O terceiro fator é de Danos Sociais, definidos como isolamento e dificuldades nas relações familiares e sociais. Possui 07 itens, com confiabilidade de 0,89.

Os dados foram processados no Microsoft Office Excel 2007®, e sua interpretação, assim a descrição dos fatores e o modo de aplicação e correção das escalas, foram realizados à luz da obra de Ana Magnólia Mendes, produzida em 2007, que, com base nas médias gerais dos fatores e percentual de respondentes nos intervalos das médias, bem como considerando cada fator, e, em seguida, seu conjunto, foram interpretados de acordo com os níveis de avaliação que predominaram, sendo eles: satisfatórios, críticos ou graves.

Satisfatório significa um resultado positivo e produtor de prazer no trabalho; aspecto a ser mantido e consolidado no ambiente organizacional. Crítico é um resultado mediano que



indica uma “situação-limite”, potencializadora do custo negativo e sofrimento no trabalho; sinalizando, portanto, um estado de alerta que requer providências de curto e médio prazo. Grave, por fim, é um resultado negativo produtor de custo humano e sofrimento no trabalho; indicativo de forte risco de adoecimento e que requer providências imediatas nas causas, visando sua eliminação e/ou atenuação.

3.3 Sujeitos e ambiente da pesquisa

Este estudo foi desenvolvido com servidores ativos integrantes da carreira dos Técnico-Administrativos em Educação (TAE) – lotados e/ou em exercício na Coordenação de Administração de Pessoal (CAP) de uma Universidade Federal do Centro-Oeste do Brasil.

Participaram do estudo 24 servidores (o que corresponde a 75% do universo pesquisado, de um total de 32 servidores). Referente ao perfil sociodemográfico das pessoas, 54,2% se declarou como sendo mulher (n = 13) e 45,85% (n = 11) como homem, com idade média de 41 anos. Com relação ao estado civil, a maioria (62,5%, n=15) é casada e possui curso de pós-graduação lato sensu completo (79,2%, n = 19). A média de tempo de serviço na Universidade foi de 11,8 anos (DP = 11, 82) e no cargo de 11,9 anos (DP = 11,97). Dos respondentes, 66,7% (n = 11) informaram não ter se afastado do trabalho por motivo de saúde no último ano, ao passo que 25% (n = 6) indicaram ter se afastado entre uma e três vezes no mesmo período. Vale ressaltar que a identificação de gênero proposta no formulário sociodemográfico, veiculado conjuntamente com as escalas, seguiu uma lógica não binária.

3.4 Procedimentos gerais

Após autorização da pesquisa pela Secretaria de Gestão de Pessoas da entidade, as duas escalas (ECHT & EADRT) foram organizadas eletronicamente no serviço de disco virtual Google Drive®, e disponibilizadas aos respondentes via e-mail, pelo período de quinze dias, compreendidos entre 16 e 30 abril de 2019. Precedendo-as, constava um texto-convite, que dispunha do campo “Concordo em participar como voluntário desta pesquisa”, que deveria ser assinalado para se ter acesso às escalas. Desta inicial, apresentavam-se os objetivos do estudo, assegurando aos participantes o anonimato. Ao final do preenchimento, o respondente pressionava a opção “enviar resposta”, que era registrada no endereço eletrônico da pesquisadora, sem identificação do remetente.

4 Resultados

Os resultados da Escala de Custo Humano no Trabalho (ECHT) foram interpretados utilizando-se como referência os valores constantes da Tabela 1. A Tabela 2 apresenta os parâmetros para a Avaliação dos Danos Relacionados ao Trabalho (EADRT).

Tabela 1: Níveis de avaliação ECHT

Níveis	Interpretação
Acima de 3,7	Avaliação mais negativa, grave
Entre 2,3 e 3,69	Avaliação mais moderada, crítica
Abaixo de 2,29	Avaliação mais positiva, satisfatória

Tabela 2: Níveis de avaliação EADRT

Níveis	Interpretação
Acima de 4,1	Avaliação mais negativa, presença de doenças ocupacionais



VIII SINGEP

Simposio Internacional de Gestao de Projetos, Inovacao e Sustentabilidade
International Symposium on Project Management, Innovation and Sustainability

ISSN: 2317-8302

8TH INTERNATIONAL CONFERENCE



Entre 3,1 e 4,0
Entre 2,0 e 3,0
Abaixo de 1,9

Avaliacao moderada para frequente, grave
Avaliacao moderada, critico
Avaliacao mais positiva, suportavel

4.1 Escala de Custo Humano no Trabalho (ECHT)

A Escala de Custo Humano no Trabalho e composta pelos fatores Custo fisico, Custo Cognitivo e Custo Afetivo, que ao todo somam 29 itens. A Tabela 3 exhibe os valores das medias gerais de cada fator e o desvio-padrao correspondente.

Tabela 3: Resultados encontrados para a Escala ECHT

Fator	Media	Desvio-padrao
Custo fisico	2,04	0,23
Custo cognitivo	3,69	0,13
Custo afetivo	2,64	0,09

Observa-se da Tabela 3 que a media geral encontrada para o fator Custo fisico foi de 2,04 (DP = 0,23), o que representa avaliacao positiva; satisfatoria. Este fator e composto por 12 itens, entre os quais "subir e descer escadas", que obteve a menor media do conjunto (M = 1,21; DP = 0,51), ao lado de "ser obrigado a ficar em pe" (M = 1,42; DP = 0,72), "ter que manusear objeto pesados" (M = 1,58; DP = 0,78), "fazer esforco fisico" (M = 1,63; DP = 0,71), "usar a forca fisica" (M = 1,70; DP = 0,85), "usar as pernas de forma contnua" (M = 1,71; DP = 0,91) e "caminhar" (M = 1,71; DP = 0,81); todos com media individual abaixo da 2,29, considerados, portanto, como aspectos a serem mantidos.

Ja o item "usar as maos de forma repetida" (M = 3,92; DP = 1,10) configurou a maior media do grupo, nivelado como o mais negativo/grave, juntamente com "usar os bracos de forma contnua" (M = 3,04; DP = 1,23) e "ficar em posicao curvada" (M = 2,46; DP = 1,22) achados como moderados/criticos. Nota-se, desse fator, que 58,33% de seus itens resultaram satisfatoriamente, indicando atributos a serem consolidados no ambiente organizacional.

O fator Custo Cognitivo, por seu turno, foi avaliado como moderado a critico, uma vez que percebeu media de 3,69 (DP = 0,13), estando no limite da categoria. E composto por 10 itens, tendo a menor media individual "desenvolver macetes" (M = 2,75; DP = 1,22) e maior media "ter que resolver problemas" (M = 4,08; DP = 0,93). Neste fator, outros itens se destacaram pelas medias individuais elevadas, como "usar a memoria" (M = 4,04; DP = 1,27), "usar a visao de forma contnua" (M = 4,00; DP = 1,10), "ter concentracao mental" (M = 4,00; DP = 1,10), "fazer esforco mental" (M = 3,83; DP = 1,27) e "ser obrigado a lidar com imprevistos" (M = 3,83; DP = 1,09), cujos resultados apontam para avaliacao mais negativa/grave. Este nivel abarcou 60% dos resultados individuais, denunciando forte risco de adoecimento e sofrimento no trabalho. Os itens "ter desafios intelectuais" (M = 3,67; DP = 1,34), "usar a criatividade" (M = 3,50; DP = 1,10) e "fazer previsao de acontecimentos" (M = 3,21; DP = 1,35) foram avaliados como moderados a criticos, reforçando que para o fator Custo cognitivo se requer providencias imediatas nas causas, visando sua eliminacao e/ou atenuacao.

O ultimo fator, Custo afetivo, tambem composto por 12 itens, recebeu a media geral de 2,64 (DP = 0,09), o que significa avaliacao moderada a critica, tendo configurado "transgredir valores eticos" (M = 1,83; DP = 0,96), "ser submetido a constrangimentos" (M = 1,83; DP = 1,01) e "ser obrigado a elogiar as pessoas" (M = 2,04; DP = 0,91) como os itens com as menores medias individuais; e "ter que lidar com as emocoes" a maior delas (M = 3,54; DP = 1,02).



Neste fator, 75% dos itens foram avaliados como moderados/críticos (“ter controle das emoções” $M = 3,24$; $DP = 1,02$; “ser obrigado a lidar com a agressividade dos outros” $M = 3,25$; $DP = 0,94$; “ter custo emocional” $M = 3,17$; $DP = 0,96$; “disfarçar sentimentos” $M = 3,00$; $DP = 1,14$; “ter que lidar com ordens contraditórias” $M = 2,92$; $DP = 1,21$; “ser obrigado a ter bom humor” $M = 2,75$; $DP = 1,11$; “ser obrigado a cuidar da aparência física” $M = 2,54$; $DP = 0,98$; “ser bonzinho com os outros” $M = 2,42$; $DP = 1,10$; “ser obrigado a sorrir” $M = 2,33$; $DP = 1,05$) sinalizando, portanto, um estado de alerta que requer providências de curto e médio prazo.

4.2 Avaliação dos Danos Relacionados ao Trabalho (EADRT)

A Avaliação dos Danos Relacionados ao Trabalho foi realizada com base nas médias gerais obtidas para os fatores Danos físicos, Danos Psicológicos e Danos Sociais, que compõe um arcabouço de 29 itens. A Tabela 4 apresenta a média geral e o desvio-padrão encontrados para cada fator.

Tabela 4: Resultados encontrados para a Escala EADRT

Fator	Média	Desvio-padrão
Danos físicos	1,99	0,51
Danos psicológicos	1,39	0,19
Danos sociais	1,43	0,06

Utilizando como referência para interpretação dos resultados os valores constantes da Tabela 2, percebeu-se que todos os fatores EADRT resultaram positivamente ($\leq 1,9$). Danos físicos, formado por 12 itens, apresentou para “distúrbios auditivos” a menor média do grupo ($M = 0,29$; $DP = 0,69$), seguido de “distúrbios respiratórios” ($M = 1,29$; $DP = 2,20$), “alterações do apetite” ($M = 1,38$; $DP = 1,86$), “distúrbios circulatórios” ($M = 1,50$; $DP = 2,17$), “distúrbios digestivos” ($M = 1,58$; $DP = 1,84$), “distúrbios na visão” ($M = 1,58$; $DP = 1,89$) e “dores nas pernas” ($M = 1,79$; $DP = 2,19$); todos concebidos como suportáveis. Os itens “alterações do sono” ($M = 2,25$; $DP = 2,52$), “dores nos braços” ($M = 2,63$; $DP = 2,43$) e “dores no corpo” ($M = 2,71$; $DP = 2,60$) localizaram-se na faixa de avaliação moderada/crítica. Para “dores de cabeça” ($M = 3,54$, $DP = 2,25$) e “dores nas costas” ($M = 3,33$; $DP = 2,41$) encontrou-se uma avaliação negativa/grave.

O fator Danos psicológicos, de 10 itens, fixou média geral de 1,39 ($DP = 0,19$), tendo todos os componentes percebido média individual $\leq 1,9$; avaliados, portanto, como positivos. O último fator, Danos sociais ($M = 1,43$; $DP = 0,06$), de 07 itens, teve, igualmente, 85,7% de seus itens classificados como positivos/suportáveis ($\leq 1,9$), havendo apenas um (impaciência com as pessoas em geral) localizado como moderado à crítico ($M = 2,17$, $DP = 1,97$).

Desta descrição, percebeu-se que os fatores “alterações do sono”, “dores nos braços”, “dores no corpo”, “dores de cabeça” e “dores nas costas”, todos alusivos ao fator Danos físicos, retrataram situações graves relacionadas à saúde, vez que sua aparição e repetição em nível moderado já significa adoecimento (Mendes, 2007). Por sua vez, Danos psicológicos resultou uma avaliação mais positiva/suportável, sem itens com média individual acima do valor de $\leq 1,9$; cenário semelhante ao fator Danos Sociais, que, com exceção do item “impaciência com as pessoas em geral” ($M = 2,17$; $DP = 1,97$), considerada moderada/grave, afigurou os demais na faixa de avaliação mais positiva.



Em análise global dos resultados apresentados, verificou-se que os fatores Custo Cognitivo e Custo Afetivo foram os que aferiram as médias gerais mais altas no período pesquisado, representando os eixos que mais podem influenciar no processo de adoecimento dos servidores TAE da CAP. Os itens mais graves foram “ter que resolver problemas” para Custo Cognitivo e “ter que lidar com as emoções” para Custo Afetivo, o primeiro localizado na faixa de avaliação mais negativa/produzora de custo humano e sofrimento no trabalho, e o segundo interpretado como resultado mediano que indica uma “situação-limite”, potencializadora do custo negativo.

Para a Escala de Avaliação dos Danos Relacionados ao Trabalho todos os fatores receberam avaliação positiva, indicando que os itens componentes a que estiveram sujeitos os servidores foram considerados suportáveis. As figuras 1 e 2 representam os resultados gerais encontrados para as Escalas ECHT e EADRT, respectivamente.

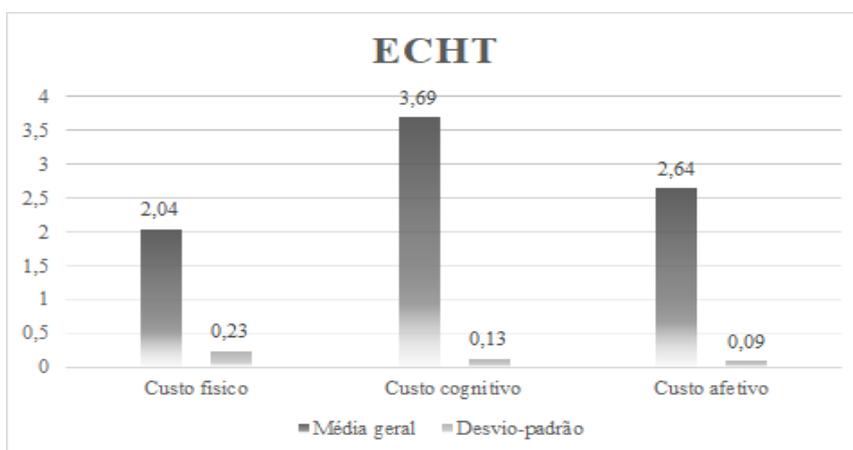


Figura 1. Resultado geral para ECHT.

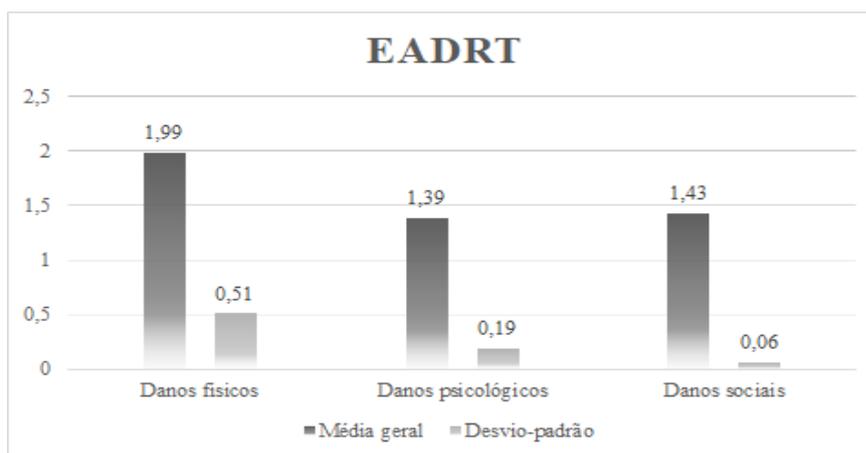


Figura 2. Resultado geral para EADRT

Neste estudo, os riscos de adoecimento ficaram agrupados em torno do uso repetitivo das mãos, da resolução de problemas e do controle das emoções, apesar de 66,7% dos respondentes registrarem não possuir histórico de afastamentos do trabalho por motivo de saúde no último ano.

Ressalta-se que a média de tempo de serviço dos participantes na Universidade supera uma década ($M = 11,8$ anos; $DP = 11,82$), o que sugere a existência de redes de apoio e laços interpessoais mais estruturados no que tange ao enfrentamento das situações adversas de



trabalho. Tal entendimento se sustenta nas médias individuais encontradas para os fatores solidão ($M = 0,83$; $DP = 1,55$), amargura ($M = 1,08$; $DP = 1,75$) e sensação de vazio ($M = 1,13$; $DP = 1,92$); todos presentes no fator Danos Psicológicos da EADRT.

5 Considerações finais

A presente pesquisa, que teve como objetivo investigar os custos do trabalho e os riscos de adoecimento por ele provocado, especificamente em termos de representações relativas ao Custo Físico, Cognitivo e Afetivo no trabalho, bem como as consequências em termos de Danos Físicos, Psicológicos e Sociais presentes no cotidiano laboral de servidores públicos integrantes da carreira dos Técnico-Administrativos em Educação (TAE), lotados e/ou em exercício na Coordenação de Administração de Pessoal (CAP) de uma Universidade Federal do Centro-Oeste do Brasil, encontrou que os fatores Custo Cognitivo e Custo Afetivo representaram os eixos que mais podem influenciar no processo de adoecimento dos servidores TAE da CAP.

Nesse sentido, o estudo contribuiu tanto para a reflexão acerca das atividades laborais desempenhadas pelos profissionais da carreira TAE, que são frequentemente ventiladas como de baixa complexidade, quanto possibilitou à administração do órgão a identificação dos centros que demandam maior atenção em termos de políticas de gestão de pessoas voltadas para a saúde do trabalhador neste setor especificamente; sendo elas as representações relativas ao Custo Cognitivo e Afetivo no trabalho, traduzidas nos itens “ter que resolver problemas” e “ter que lidar com as emoções”, respectivamente.

A pesquisa encontra como limitação seu objetivo estritamente descritivo de traçar o perfil de alguns fatores que podem interferir no processo de adoecimento no trabalho desses profissionais, bem como retrata pesquisa de caráter não generalizável; representando, pois, unicamente o universo pesquisado. Assim, motiva-se a continuidade da investigação através da realização de uma análise de variância entre os dados sociodemográficos e as frequências encontradas para itens componentes de cada fator, visando à identificação de relações mais consistentes entre variáveis.

O resultado desta primeira avaliação, contudo, já permite um olhar mais cuidadoso para com os trabalhadores pesquisados, bem como para com as práticas já vigentes no setor em questão, uma vez que reflete pontos que podem ser trabalhados desde então e aspectos a serem mantidos pela organização do trabalho.

6 Referências

Baasch, D., Trevisan, R. L., & Cruz, R. M. (2017). Perfil epidemiológico dos servidores públicos catarinenses afastados do trabalho por transtornos mentais de 2010 a 2013. *Revista Ciência & Saúde Coletiva*, 22(5), 1641-1650. doi: <http://dx.doi.org/10.1590/1413-81232017225.10562015>

Bastos, M. L. A., Junior, G. B. S., Domingos, E. T. C., Araújo, R. M. O., & Santos, A. L. (2018). 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*, 16(1), 53-59. doi: [10.5327/Z1679443520180167](https://doi.org/10.5327/Z1679443520180167)

Cruz, L. J., Queiroz, N. S., & Lima, G. S. (2014). Motivação, comprometimento e sofrimento no trabalho do setor público: um estudo de caso em uma universidade pública de Sergipe.



VIII SINGEP

Simpósio Internacional de Gestão de Projetos, Inovação e Sustentabilidade
International Symposium on Project Management, Innovation and Sustainability
ISSN: 2317-8302

8TH INTERNATIONAL CONFERENCE



Revista Administração em Diálogo, 16(2), 87-116.
doi: <https://doi.org/10.20946/rad.v16i2.12031>

Decreto n. 5.707, de 23 de fevereiro de 2006. (2006). Institui a Política e as Diretrizes para o Desenvolvimento de Pessoal da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e regulamenta dispositivos da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Recuperado em 30 de maio, 2019, de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/decreto/d5707.htm

Decreto n. 9.991, de 28 de agosto de 2019. (2019). Dispõe sobre a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e regulamenta dispositivos da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, quanto a licenças e afastamentos para ações de desenvolvimento. Recuperado em 09 de fevereiro, 2019, de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/decreto/D9991.htm

Fonseca, T. M. G. (2003). Trabalho, gestão e subjetividade. *Arquivos Brasileiros de Psicologia*, 55(1), 02–11. Recuperado em 30 de maio, 2019, de <https://revistas.ufrj.br/index.php/abp/article/view/28846>

Lima, J. O., & Silva, A. B. (2015). Determinantes do desenvolvimento de competências coletivas na gestão de pessoas. *Revista de Administração Mackenzie*, 16(5), 41-67. doi: <http://dx.doi.org/10.1590/1678-69712015/administracao.v16n5p41-67>

Lopes, S. V., & Silva, M. C. (2018). Estresse ocupacional e fatores associados em servidores públicos de uma universidade federal do sul do Brasil. *Revista Ciência & Saúde Coletiva*, 23(11), 3869-3880. doi: <http://dx.doi.org/10.1590/1413-812320182311.28682015>

Lopes, R. P. V., Madruga, L. R. R. G., Avila, L. V., & Beuron, T. A. (2018). Qualidade de Vida e Bem-Estar no Trabalho: autopercepção dos servidores de uma Universidade Federal. *Revista Hollos*, 06, 171-184. doi: <https://doi.org/10.15628/holos.2018.3585>

Loureiro, T., Mendes, G. H. S., & Silva, E. P. (2017). Modelos de gestão e o sofrimento de servidores assistentes em administração. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 17(2), 97-105. doi: <http://dx.doi.org/10.17652/rpot/2017.2.12328>

Medeiros, A. L., Dantas, E. L. B., & Silva, M. A. R. (2017). O plano de carreira dos Técnicos Administrativos de Universidades Federais: o caso de uma Universidade Federal do Norte do Brasil. *Revista Observatório*, 03(3), 584-618. doi: <https://doi.org/10.20873/uft.2447-4266.2017v3n3p584>

Mendes, A. M. (2007). *Psicodinâmica do Trabalho: teoria, método e pesquisas*. São Paulo: Casa do Psicólogo.

Ministério da Economia. (2018). *Saúde do trabalhador: dor nas costas foi doença que mais afastou trabalhadores em 2017*. Recuperado em 30 de maio, 2019, de <http://www.previdencia.gov.br/2018/03/saude-do-trabalhador-dor-nas-costas-foi-doenca-que-mais-afastou-trabalhadores-em-2017/>



VIII SINGEP

Simpósio Internacional de Gestão de Projetos, Inovação e Sustentabilidade
International Symposium on Project Management, Innovation and Sustainability
ISSN: 2317-8302

8TH INTERNATIONAL CONFERENCE



Nogueira, L. C. B., & Muniz, H. P. (2015). (Des)envolvimento profissional e atividade: pistas para pensar a formação e o desenvolvimento de competências no serviço público federal. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 18(2), 191-203. doi: <https://doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v18i2p191-203>

Nunes, A. V. L., & Lins, S. L. B. (2009). Servidores públicos federais: uma análise do prazer e sofrimento no trabalho. *Revista de Psicologia Organizacional e do Trabalho*, 09(1), 51-67. Recuperado em 30 de maio, 2019, de <https://periodicos.ufsc.br/index.php/rpot/article/view/11830/11070>

Oliveira, L. A., Baldaçara, L. R., & Maia, M. Z. B. (2015). Afastamentos por transtornos mentais entre servidores públicos federais no Tocantins. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 40(132), 156-169. doi: <http://dx.doi.org/10.1590/0303-7657000092614>

Organização Mundial de Saúde. (2017). *OMS: empresas devem promover saúde mental de funcionários no ambiente de trabalho*. Recuperado em 30 de maio, 2019, de <https://nacoesunidas.org/oms-empresas-devem-promover-saude-mental-de-funcionarios-no-ambiente-trabalho/>

Organização Mundial de Saúde. (2013). *Mental Health Plan Action 2013-2020*. Recuperado em 30 de maio, 2019, de http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/89966/9789241506021_eng.pdf?sequence=1

Vale, S. F., Maciel, R. H., Nascimento, A. P. T., Vasconcelos, J. W. O. & Pimentel, F. H. P. (2015). Análise de diagnósticos associados às licenças médicas de servidores públicos do Ceará. *Revista de Psicologia*, 06(1), 68-81. Recuperado em 30 de maio, 2019, de <http://www.periodicos.ufc.br/psicologiaufc/article/view/1694>