



**ESCOLA BAHIANA DE MEDICINA E SAÚDE PÚBLICA**  
**MESTRADO PROFISSIONAL EM PSICOLOGIA E INTERVENÇÕES EM SAÚDE**

**CLÁUDIA VALÉRIA DE ANDRADE MOREIRA**

**SAÚDE MENTAL E TRABALHO EM UMA UNIVERSIDADE PÚBLICA DA BAHIA**

**DISSERTAÇÃO DE MESTRADO**

**Salvador - Bahia**

**2022**

**CLÁUDIA VALÉRIA DE ANDRADE MOREIRA**

**SAÚDE MENTAL E TRABALHO EM UMA UNIVERSIDADE PÚBLICA DA BAHIA**

Dissertação apresentada ao Programa de Mestrado Profissional em Psicologia e Intervenções em Saúde da Escola Bahiana de Medicina e Saúde Pública como requisito para obtenção do título de mestra em Psicologia e Intervenções em Saúde.

**Orientadora:** Prof.<sup>a</sup> Dra. Marilda Castelar

**Salvador – Bahia**

**2022**

**CLÁUDIA VALÉRIA DE ANDRADE MOREIRA**

**“SAÚDE MENTAL E TRABALHO EM UMA UNIVERSIDADE PÚBLICA DA BAHIA”**

Dissertação apresentada à Escola Bahiana de Medicina e Saúde Pública, como requisito parcial para a obtenção do Título de Mestre em Psicologia e Intervenções em Saúde.

Salvador, 22 de junho de 2022.

**BANCA EXAMINADORA**

---

Dra. Anna Paula Oliveira Silva  
Doutora em Psicologia  
Faculdade Anísio Teixeira, FAT

---

Prof.<sup>a</sup> Dra. Anna Amélia de Faria  
Doutora em Letras e Linguística  
Escola Bahiana de Medicina e Saúde Pública, EBMS

---

Prof. Dr. Gerfson Moreira Oliveira  
Doutor em Medicina e Saúde Humana  
Escola Bahiana de Medicina e Saúde Pública, EBMS

*A minha Família,  
que é parte de todas  
as minhas conquistas.*

## AGRADECIMENTOS

Cursar o mestrado em Psicologia e Intervenções em Saúde depois de um longo tempo afastada do ambiente acadêmico foi, de fato, algo desafiador. Precisei, como se diz popularmente, “sacudir a poeira” e seguir em frente contornando as incertezas, o novo, as limitações do corpo e o desânimo que, por vezes, se fez presente. O desejo de cursar o mestrado, no entanto, e todas as portas do saber que se abriam ao longo do processo, além da certeza de que as conquistas mais significativas são aquelas que nos exigem mais, me fizeram chegar até aqui.

Agradeço a minha família, por ter estado presente nesse meu caminhar. Ela é a grande incentivadora em todos os projetos que abraço. Sem o seu apoio, não teria conseguido superar as dificuldades de cada caminho já trilhado. Alçamos voos juntos! Todas as minhas conquistas são também suas.

Exalto e agradeço, imensamente, a todos e todas os(as) servidores(as) que participaram da pesquisa, pois sem eles(as) não teria sido possível concretizá-la e, também, à direção do departamento onde a pesquisa foi realizada, por concederem sua autorização.

O meu agradecimento à professora Marilda Castelar por me orientar neste trabalho, às professoras do mestrado pelo acolhimento e conhecimento compartilhado, a Amanda Correia por ter estado sempre presente para esclarecer dúvidas e a Taise Caires por cuidar com competência e sensibilidade de todos os detalhes da organização da tão esperada defesa de mestrado.

Um agradecimento especial às colegas de mestrado, Camila Ataíde e Lícia Leony pelo apoio durante essa caminhada. Andamos de mãos dadas.

Compartilho este trabalho com todos os trabalhadores e trabalhadoras que vivenciam as suas lutas diárias e vendem a sua força de trabalho para sobreviver.

Moreira, Cláudia Valéria de Andrade. (2022). *Saúde mental e trabalho em uma universidade pública da Bahia*. (Dissertação de Mestrado). Escola Bahiana de Medicina e Saúde Pública – EBMS, Salvador, BA, Brasil.

## RESUMO

**Introdução:** o adoecimento mental decorrente do trabalho está intrinsecamente relacionado às práticas organizacionais, aos contextos histórico, social, econômico e político, bem como à subjetividade do indivíduo, logo, não se pode estudar a temática “saúde mental e trabalho” de forma reducionista. É necessário um olhar crítico e contextualizado que permita entender essa relação de forma multifacetada. **Objetivos:** conhecer as experiências de servidores administrativos de uma universidade pública no que tange às relações interpessoais relacionadas aos processos de trabalho, antes e durante a pandemia de COVID-19, bem como identificar as experiências de enfrentamento de possíveis adversidades advindas de atividades administrativas e das relações interpessoais. **Materiais e método:** foi utilizada a abordagem qualitativa, exploratória, descritiva de frequência. Para a coleta de dados, utilizou-se o diário de campo e um questionário on-line com questões objetivas e abertas, enviado via e-mail, por meio do *GoogleForms*, que foi respondido por 52 servidores (66,7%) dos 78 para os quais o questionário foi encaminhado. **Resultados e discussão:** a pesquisa possibilitou a caracterização dos participantes pelos dados sociodemográficos, os quais apontaram a existência de assédio moral e discriminação nas relações dos servidores com os colegas, com o chefe imediato e com os docentes. Os resultados mostraram também a ocorrência de estresse e transtornos mentais relacionados ao trabalho. Foi possível verificar um aumento do estresse advindo do trabalho durante a pandemia de COVID-19 e, no que diz respeito às relações interpessoais, os dados indicaram que elas foram impactadas pela pandemia. Excetuando-se a relação com os docentes, os percentuais mais elevados foram para a falta que os servidores sentiram do contato presencial, especialmente dos colegas, visto que estavam trabalhando remotamente em *home office*. Quanto às medidas de enfrentamento, os dados revelaram que a maioria dos servidores nunca recorreu à direção da instituição para tratar de adversidades resultantes do ambiente laboral e nenhum servidor buscou seu respectivo sindicato. **Considerações finais:** são necessárias intervenções que visem a preservação da saúde mental dos servidores, bem como a adoção de medidas de enfrentamento dos fatores desencadeantes de adoecimento psíquico relacionado ao ambiente laboral.

**Palavras-chave:** Saúde mental. Trabalho. Saúde do trabalhador.

Moreira, Cláudia Valéria de Andrade. (2022). *Saúde mental e trabalho em uma universidade pública da Bahia*. (Dissertação de Mestrado). Escola Bahiana de Medicina e Saúde Pública – EBMS, Salvador, BA, Brasil.

## ABSTRACT

**Introduction:** Mental illness resulting from work is intrinsically related to organizational practices, historical, social, economic and political contexts, as well as the subjectivity of the individual. Therefore, the theme “mental health and work” cannot be studied in a reductionist way. A critical and contextualized look that allows the understanding of this relationship in a multifaceted way is necessary. **Statements:** To know the experiences of administrative servers of a public university regarding interpersonal relationships related to work processes before and during the COVID-19 pandemic, as well as to identify the experiences of facing possible adversities arising from administrative activities and from interpersonal relationships. **Material and method:** The qualitative, exploratory, frequency description approach was applied. The field diary was used for data collection, as well as an online questionnaire with objective and open questions, sent via email through Google Forms, answered by 52 servers (66.7%) of the 78 for which the document was forwarded. **Results and discussion:** The research made it possible to typify subjects through sociodemographic data. The data pointed out the existence of moral harassment and discrimination in the relations among servers and their workmates, with their immediate boss and with the professors. The results also indicated consequential stress and mental disorders related to work. It was possible to verify an increase of work-related stress during the COVID-19 pandemic and, with regard to interpersonal relationships, the data indicated that they were impacted by the pandemic. With the exception of the relationship with professors, the highest percentages were due to the lack of face-to-face contact related by servers, especially with colleagues, since they were working remotely. As for coping measures, the data revealed that most servers never turned to the university management to deal with adversities resulting from the remote work environment and no server sought the labor union. **Final considerations:** Interventions that aim to preserve the mental health of the servers are needed, as well as the adoption of measures to face triggering factors of psychological illness related to the work environment.

**Keywords:** Mental health. Work. Occupational health.

## APRESENTAÇÃO

Descreverei brevemente minha formação acadêmica e minhas experiências profissionais para que, conhecendo um pouco dessa trajetória, os leitores entendam melhor o que me levou a escolher o mestrado em Psicologia e Intervenções em Saúde.

Sou graduada em Pedagogia pela Universidade Católica do Salvador (UCSAL) e em Psicologia pela Faculdade Ruy Barbosa/DeVry. Concluí em 2016 a Especialização em Psicologia Clínica, também na Faculdade Ruy Barbosa/DeVry.

Sinto-me gratificada e realizada pelas escolhas que fiz, pois percebo que as graduações em Pedagogia e Psicologia, bem como a supracitada especialização, acrescentaram-me não somente conhecimentos, mas ampliaram a minha percepção da vida, possibilitando-me um entendimento mais amplo do indivíduo em suas diversas maneiras de existir e relacionar-se, além de evidenciar-me o poder transformador da educação. Ademais, percebo que ambas as áreas dialogam entre si e isso me deixa em uma posição muito confortável. Hoje, não consigo pensar minha trajetória sem essa formação acadêmica.

A graduação em Pedagogia ocorreu depois da conclusão do ensino médio e, apesar da minha pouca experiência de vida na época, o curso foi feito com muita seriedade e compromisso. Estudar a educação, os seus desafios e as suas possibilidades, foi algo que alargou os meus horizontes, uma vez que percebi a responsabilidade dos agentes sociais da educação e o alcance que eles poderiam ter por meio do seu trabalho e das suas ações.

Após a graduação, tive a oportunidade de vivenciar a prática pedagógica, trabalhando durante alguns anos em um programa de estágio, no Ministério Público do Estado da Bahia, voltado para adolescentes, alunos da rede pública de ensino. Além do acompanhamento e das atividades que desenvolvíamos com eles, realizávamos palestras em escolas da rede pública de Salvador e em cidades do interior da Bahia, abordando temas considerados relevantes para esse público. A maneira como realizavam as atividades do estágio, o compromisso e a forma como

se relacionavam com os colegas e com os servidores, possibilitou a percepção do crescimento pessoal de cada um deles.

A segunda graduação aconteceu alguns anos depois da conclusão em Pedagogia, pois entendi que não poderia deixar de atender a um desejo que há muito me inquietava. A Psicologia me fez olhar de forma mais sensível para o indivíduo, considerando-o em toda a sua singularidade. Posso afirmar que esse campo do conhecimento me fascina em todas as suas dimensões e com todas as suas possibilidades de atuação. A escolha pela especialização é um exemplo disso, pois veio pelo desejo de dar continuidade a esses estudos.

O meu segundo trabalho foi no Conselho Regional de Corretores de Imóveis da Bahia (CRECI), onde permaneci por seis anos. Lá, realizei atividades que não tinham relação com a minha formação acadêmica, porém foi uma experiência proveitosa sob outros aspectos. Acredito que toda e qualquer experiência é válida, especialmente quando ela nos desafia.

Em 2017 ingressei em uma universidade pública por concurso público e exerço as minhas atividades em um dos seus campi. Vendo-me inserida num contexto da educação, é como se “a vida” me trouxesse de volta a um ambiente familiar. Fazer parte dessa instituição, estar em contato diário com agentes da educação e com os discentes são vivências revigorantes, pois valorizo o conhecimento, a pesquisa, a diversidade e a importância da universidade frente às políticas públicas.

Atuando como servidora pública há mais de 20 anos, tenho a oportunidade de observar dinâmicas de funcionamento do serviço público que impactam na saúde mental do servidor, o que é algo que me mobiliza e afeta enquanto servidora pública. A literatura mostra que o índice de trabalhadores que adoecem mentalmente em decorrência do trabalho, tanto no setor público quanto em empresas privadas é, de fato, alto.

Voltando, então, e dando continuidade à minha caminhada pela Psicologia, ingressei no mestrado em Psicologia e Intervenções em Saúde, o qual me proporcionou a realização de uma

pesquisa sobre a temática em uma universidade pública. Vale ressaltar que a presente pesquisa foi atravessada pela pandemia de COVID-19 e pude observar alguns dos seus impactos na saúde mental dos trabalhadores, que desenvolveram as suas atividades na modalidade remota, em *home office*, durante os dois primeiros anos da pandemia.

Não poderia deixar de registrar o quanto o mestrado tem sido potente e o quão me afetou de forma positiva, não somente ampliando os meus conhecimentos, mas principalmente aguçando o pensamento reflexivo e crítico.

## SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO .....	12
2 OBJETIVOS .....	17
2.1 Objetivo geral .....	17
2.2 Objetivos específicos.....	17
3 REVISÃO DE LITERATURA .....	18
3.1 Uma perspectiva crítica do trabalho .....	18
3.2 Saúde mental e trabalho.....	22
3.3 Transtornos mentais e trabalho: o nexa causal .....	26
3.4 Relações interpessoais no trabalho.....	29
3.5 Assédio moral no trabalho (AMT) .....	30
3.6 Trabalho, gênero, raça/cor e classe .....	36
3.7 Os efeitos da pandemia de COVID-19 no trabalho .....	39
3.8 A política de saúde do trabalhador .....	42
3.9 Psicologia Social Crítica (PSC), Psicologia Social do Trabalho (PST) e a atuação do psicólogo nas instituições públicas e privadas .....	44
4 MATERIAL E MÉTODOS .....	49
4.1 Desenho do estudo .....	49
4.2 Seleção dos participantes e o campo da pesquisa.....	50
4.3 Instrumentos e procedimentos para coleta de dados .....	51
4.4 Análise de dados .....	52
4.5 Produtos .....	53
4.6 Aspectos éticos .....	54
5 RESULTADOS E DISCUSSÃO .....	55
5.1 Caracterização dos participantes .....	55
5.2 Relações interpessoais no ambiente de trabalho .....	59
5.2.1 Assédio moral e discriminação .....	63
5.2.2 Vínculo com a instituição: servidores efetivos e não efetivos .....	71
5.3 Processos de trabalho .....	75
5.3.1 Estresse e transtornos mentais decorrentes do trabalho.....	75
5.3.2 Estresse no trabalho durante a pandemia de COVID-19.....	79
5.4 Experiências de enfrentamento: medidas de enfrentamento diante de adversidades decorrentes dos processos de trabalho e das relações interpessoais .....	84
5.5 Limites e perspectivas da pesquisa .....	89
6 Considerações finais .....	90
REFERÊNCIAS .....	92
APÊNDICES.....	105
Apêndice A – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE).....	105
Apêndice B – Questionário <i>Online</i> .....	108
Apêndice C – Cartilha.....	119
Apêndice E – Artigo submetido à Revista Brasileira de Saúde Ocupacional .....	140
ANEXOS.....	158



## 1 INTRODUÇÃO

O trabalho constitui-se um dispositivo fundamental na vida da maioria das pessoas, pois significa não só um meio de subsistência, de realização profissional e socialização como também pode ser considerado um dos eixos centrais da vida, fundindo-se, muitas vezes, com a sua própria identidade pessoal.

A despeito da sua relevância, a satisfação no trabalho não é algo comum a todos os trabalhadores, tendo em vista os aspectos negativos que permeiam a relação do indivíduo com o seu ambiente laboral. As relações de poder que se fazem presentes no tecido social e conseqüentemente reverberam no mundo do trabalho, a discriminação relacionada a gênero, raça/cor e classe social, o assédio moral, além de outros aspectos associados aos processos laborais, como instalações físicas inadequadas, baixo salário e sobrecarga de trabalho têm justificado o sofrimento psíquico e, em casos mais graves, o adoecimento mental da classe trabalhadora, conforme apontam as estatísticas. No período de 2006 a 2017, foram registrados no Sistema de Informação de Agravos de Notificação (SINAN) 8.474 casos de transtornos mentais relacionados ao trabalho em todo o Brasil (Centro Colaborador da Vigilância dos Agravos à Saúde do Trabalhador, 2019).

Salienta-se que o adoecimento mental relacionado ao trabalho se agravou durante a fase mais crítica da pandemia de COVID-19 em função dos riscos que ela representou para muitos trabalhadores e, em particular, para aqueles que se encontravam em trabalhos mais precarizados, como também para os trabalhadores que foram compelidos a trabalhar remotamente em *home office*, mesmo quando não dispunham de um espaço físico apropriado e de equipamentos adequados para realizar as suas atividades. A pandemia acentuou as vulnerabilidades às quais já estavam expostos trabalhadores e trabalhadoras, e os efeitos negativos decorrentes para a saúde psíquica foram notórios. J. N. G. de Araújo (2020) aponta o drama vivido por milhares de homens e mulheres durante a pandemia em um contexto marcado

por perdas de direitos trabalhistas e humanos, que levaram trabalhadores ao adoecimento mental.

A garantia da saúde do trabalhador e os meios de promovê-la estão previstos na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, que estabelece a obrigatoriedade do Estado de executá-la por meio do Sistema Único de Saúde (SUS). Tem-se, assim, a Política Pública da Saúde do Trabalhador, regulamentada pela Lei Orgânica da Saúde no artigo 6º, parágrafo 3º (Conselho Federal de Psicologia [CFP], 2019). No entanto, observa-se que existem lacunas no que diz respeito a esse direito, e o número de trabalhadores acometidos por doenças relacionadas ao trabalho ainda é alto.

A atividade laboral, na atualidade, está pautada nos ideais capitalistas que alimentam relações de trabalho escravagistas, próprias de uma sociedade desigual, demarcada pelo poder econômico. Segundo Bernardo, Sousa, Pinzón e Souza (2015), os valores do capitalismo estão presentes em diversas esferas sociais, inclusive no serviço público. Para J. N. G. de Araújo (2012), as organizações estão sedimentadas em interesses econômicos, lucrativos, antiéticos e não consideram o sofrimento do trabalhador. Esse sofrimento, advindo do trabalho, tem sido naturalizado e banalizado ao longo da história.

Estudiosos dessa temática têm discutido de forma ampla a correlação do sofrimento psíquico e do adoecimento com aspectos que permeiam o ambiente laboral, a exemplo de Dejours (1994a) ao afirmar que, quando a relação do trabalhador com o seu trabalho é imobilizada e não existe mais a possibilidade de restauração, o sofrimento psíquico instala-se. Dessa forma, a energia que não é mais canalizada para o trabalho acumula-se no aparelho psíquico, gerando angústia e tristeza e posteriormente transborda para o corpo, causando desordens.

Partindo-se dessa concepção, as relações interpessoais não podem ser desconsideradas quando se trata de sofrimento psíquico e adoecimento mental relacionados ao trabalho, posto

que, se são conflituosas e abusivas, podem desencadear diversas reações psíquicas e físicas, sendo uma delas o estresse. Segundo Camelo e Angerami (2008), o pouco relacionamento com os gestores, os conflitos nas relações interpessoais, a violência no trabalho e a ausência de apoio social caracterizam-se como estressores psicossociais no ambiente laboral.

Estudos apontam que uma das causas responsáveis pelos conflitos nas relações interpessoais no trabalho e que pode deflagrar o adoecimento mental é o assédio moral, uma prática ainda recorrente nas organizações privadas e no setor público. O assédio moral pode ser perpetrado de diversas formas – verbalmente, de forma escrita, por meio de gestos, dentre outras – sendo o objetivo daquele que assedia, por exemplo, intimidar, segregar, subestimar, humilhar ou motivar uma demissão. Tolfo, Fonseca e Nunes (2015) o definem como uma violência psicológica, na qual estão presentes humilhações e desqualificações, que podem levar o trabalhador ao sofrimento, a psicopatologias ou, até mesmo, ao suicídio.

Têm-se como outro aspecto de grande relevância e que não deve ser desconsiderado ao se tratar da temática deste estudo, as relações de trabalho - suas formas de dominação e exploração - e suas transversalidades com a raça/cor, gênero e classe social. Desse modo, um estudo sobre trabalho e saúde mental não pode subtrair tais variáveis, especialmente quando se trata de uma sociedade acentuadamente excludente como a brasileira. Ao abordar as desigualdades nas sociedades contemporâneas, Biroli e Miguel (2015) afirmam que uma separação dessas variáveis pode levar a uma análise restrita, bem como a equívocos no entendimento das relações de dominação. Da mesma forma, segundo os autores, uma análise que aborde somente as relações de classe exclui as formas de dominação nas relações de gênero e o racismo. E, novamente de forma análoga, uma análise de gênero que não traga a posição da mulher nas desigualdades de classe e de raça suprime as vivências e os interesses de muitas delas.

Destaca-se neste estudo o trabalho do psicólogo como o profissional que pode realizar intervenções voltadas para a promoção da saúde mental do trabalhador, seja pelos atendimentos individualizados ou grupais, seja atuando em organizações públicas e privadas ou, ainda, integrando equipes multidisciplinares em diferentes espaços. Lamentavelmente esse profissional encontra entraves para realizar o seu trabalho, tanto na esfera pública como na privada. Conforme Bernardo et al. (2015), os maiores obstáculos que o psicólogo encontra para atuar são: a lógica capitalista, que atinge inclusive o setor público; a falta de interesse por parte dos órgãos públicos em contratá-lo e a falta de vagas para a sua inserção no setor público, tendo em conta que os concursos são raros, as condições de trabalho e os vínculos empregatícios, precários.

Diante da relevância dessa temática – saúde mental e trabalho – e das ocorrências de adoecimento de trabalhadores em função do ambiente laboral, o presente estudo teve como objetivo geral conhecer as experiências de servidores administrativos de uma universidade pública no que tange às relações interpessoais relacionadas aos processos de trabalho, antes e durante a pandemia de COVID-19, como também identificar experiências de enfrentamento de possíveis adversidades advindas de atividades administrativas e das relações interpessoais.

Ressalta-se que, durante os dois primeiros anos da pandemia de COVID-19, a referida instituição que serviu como campo de pesquisa deste estudo adotou uma nova modalidade de trabalho para dar continuidade às suas atividades e, assim, os servidores passaram a trabalhar remotamente em *home office*, retornando às atividades presenciais dois anos depois do início da pandemia.

Reporta-se à Psicologia Social Crítica (PSC) e à Psicologia Social do Trabalho (PST) o embasamento da discussão dos resultados obtidos neste estudo, haja vista que a relação do indivíduo com o trabalho não pode ser entendida de forma dissociada do contexto históricossocial, levando em consideração que o homem é um sujeito sócio-histórico.

Segundo Bock, Ferreira, Gonçalves e Furtado (2007), para que se possa compreender o indivíduo a partir da ciência, é preciso situá-lo num determinado contexto histórico, porquanto o individual contém o universal. De acordo com Gruda (2016), a PSC debruça-se sobre as relações políticas e ideológicas de dominação e reflete criticamente as práticas e teorias da Psicologia Tradicional (PT) que sustentam essas relações.

## 2 OBJETIVOS

### 2.1 Objetivo geral

Conhecer as experiências de servidores administrativos de uma universidade pública no que tange às relações interpessoais relacionadas aos processos de trabalho, antes e durante a pandemia de COVID-19.

### 2.2 Objetivos específicos

a) Identificar experiências de enfrentamento de possíveis adversidades advindas de atividades administrativas e das relações interpessoais;

b) Elaborar uma cartilha e um projeto de intervenção para os servidores da instituição pesquisada, abordando aspectos que norteiam a preservação da saúde mental no trabalho, de acordo com as necessidades identificadas.

### 3 REVISÃO DE LITERATURA

#### 3.1 Uma perspectiva crítica do trabalho

Diferentes significados foram atribuídos a trabalho ao longo da história. De acordo com Antunes (2005), o trabalho sempre esteve no centro das reflexões filosóficas. Por vezes, enfatizava-se o seu lado positivo e, em outros momentos, o negativo, basculando assim, entre aquele que liberta e emancipa ou aliena e escraviza. No entanto, para o autor, o trabalho mantém-se como um fenômeno preponderante no que tange ao seu valor econômico, psicológico e simbólico. A sua importância é evidente quando se observa as consequências negativas e reações dos indivíduos em situação de desemprego.

Segundo Correa e Souza (2016), a origem da palavra “trabalho” veio do latim, *tripalium*, que consistia em uma técnica utilizada para causar sofrimento aos condenados. Outra definição para a origem da palavra, segundo as autoras, é a de um instrumento de tortura usado pelos romanos para dominar os cristãos. Conforme Lhuilier (2013), esse juízo de trabalho como pena remove o seu real significado, qual seja o de criar, de superar e o de constituir-se um meio de crescimento pessoal. Obviamente o significado de trabalho mudou ao longo dos séculos e conseqüentemente a legislação que rege as relações pertinentes avançou em muitos aspectos. Entretanto, também houve retrocessos, e a origem da palavra ainda ressoa na contemporaneidade reforçada pelas marcas do capitalismo.

Trabalhadores são explorados e mal remunerados não somente nas organizações privadas, mas também nas públicas, permeadas pelas relações de poder que se configuram concomitantemente à imposição da vontade de um(ns) em relação a outro(s), perpetuando os interesses e a manutenção do *status quo*. Andrade e Assis (2018) trazem uma importante contribuição quando tratam das relações de poder no ambiente de trabalho, afirmando que ameaças, segregações, hierarquias, status e forças coercitivas configuram essas relações e o abuso de poder.

Em sua obra, Karl Marx apontava para a exploração do homem pelo homem e da expropriação da riqueza. Grupos sociais utilizam mecanismos velados para se apropriar do trabalho e dos bens produzidos por outros - inclusive pelos seus antepassados - por meio da exploração da sua força de trabalho. Tais grupos detêm os meios de produção e sustentam o seu conforto material em detrimento da servidão daqueles que estão à margem da sociedade e não desfrutam dos bens que produzem (Gaiger, 2021). Trabalhadores submetem-se às regras impostas pelo empregador sob pena de serem substituídos por outros trabalhadores em situação de desemprego. Nesse cenário, esses indivíduos são facilmente descartados como se fossem meros objetos.

Corroborando os autores citados, Imbrizi (2007) afirma que o sistema capitalista está fundado na obtenção do lucro, por meio da exploração da força de trabalho e na hierarquização das organizações. O poder econômico subjuga e determina quem pode usufruir de determinados bens materiais. Como consequência, como afirma Antunes (2005), tem-se um contingente de mulheres e homens desprovidos dos meios de produção, restando a eles tão somente vender a sua força de trabalho para sobreviverem de forma precária.

No serviço público especificamente de acordo com Nogueira (2005), as relações de trabalho apresentam algumas particularidades, uma vez que não existem proprietários de meios de produção, bem como não há o interesse em acumular capital, porém isso não significa que a exploração não se faça presente na esfera pública. De acordo com o autor, a exploração relaciona-se ao valor salarial que é desproporcional à jornada de trabalho, reproduzindo, assim, a sociedade de classes. Nesse sentido, o Estado funciona como aquele que sustenta a manutenção da ordem do sistema capitalista em detrimento do coletivo. Em concordância com o que afirma o autor citado, Gediél, Mello e Barbosa (2022) sustentam que há um grande número de servidores públicos que recebem salários baixos e estão expostos a condições de trabalho precárias e inaceitáveis.

Ainda nessa perspectiva, Krein (2013) afirma que as características do capitalismo contemporâneo são danosas ao trabalhador e fragilizam a sua força de ação coletiva, tendo como consequência as condições insatisfatórias de trabalho e a desigual distribuição de renda. Tais características são visíveis na dinâmica das organizações, nas suas relações hierárquicas, nos interesses, nos mecanismos de alienação, de subordinação e de exploração dos trabalhadores. Spink, em 1996, já dizia que as ideologias gerenciais naturalizam aquilo que não é natural, delimitando quem manda e quem deve obedecer.

Para Furtado (2012), a ideologia capitalista continua imperando e sustentando as relações de produção. Aprofundando essa questão, Imbrizi (2007) aponta que as mudanças nos processos de produção acentuaram as desigualdades sociais no momento em que o mundo do trabalho passou a exigir habilidades intelectuais, criando assim, um abismo entre aqueles que têm acesso às inovações tecnológicas, a cursos e à formação acadêmica e aqueles que não os têm. A autora observa que isso ocorre, inclusive, dentro da mesma empresa. Dessa forma, esse fenômeno aumentou o poder das classes privilegiadas e acentuou a desigualdade de renda. Ela explica esse posicionamento refletindo como aqueles que detêm o poder econômico e têm acesso às novas tecnologias deslocam-se facilmente de um país a outro, enquanto os demais estão limitados aos seus postos de trabalho, vigiados pelo relógio de ponto. São trabalhadores sem maiores oportunidades de ascensão profissional e que trabalham tão somente para sobreviver.

Destaca-se ainda, do ponto de vista de Imbrizi (2007), a divisão dos trabalhadores em duas categorias: na primeira, estão aqueles que ela denomina globais e, na segunda, está a maioria, subdividida entre os empregados, os subempregados, os desempregados e os não-empregáveis. Corroborando a autora, Antunes (2005) afirma que existe uma minoria de trabalhadores capazes de executar trabalhos mais complexos, “intelectualizados”, e aqueles sem

qualificação, precarizados e em trabalhos temporários, parciais ou em situação de desemprego, os quais representam a maioria da classe trabalhadora.

Para a autora anteriormente citada, as empresas também podem ser categorizadas: as primeiras estão no ápice da pirâmide e ainda cumprem os benefícios sociais assegurados por lei ao trabalhador; as segundas são as terceirizadas que, por sua vez, não oferecem os mesmos benefícios e pagam baixos salários e, por último, estão as agências de emprego temporário que submetem os trabalhadores a condições precárias de trabalho. Antunes e Praun (2015) apontam para a proliferação dessas empresas nas duas últimas décadas, no Brasil, inclusive no serviço público. Para os autores, a terceirização flexibiliza as relações trabalhistas, impõe condições precárias de trabalho que comprometem a saúde do trabalhador e geram a desestruturação, a fragmentação e heterogeneização da classe trabalhadora.

A terceirização nas universidades públicas é algo notório. Gediél, Mello e Barbosa (2022, p. 498) citam uma pesquisa realizada por Druck et. al. (2018) em uma universidade federal, mostrando um aumento de contratação de servidores terceirizados, quando comparado à admissão de servidores técnicos-administrativos por meio de concurso público, apontando, inclusive para o descumprimento de direitos trabalhistas daquela categoria.

A despeito das relações de poder e exploração, mudanças positivas podem ser observadas em alguns órgãos públicos e empresas privadas, que buscam estratégias visando o bem-estar do trabalhador, porém, apesar dos avanços, ainda há condições de trabalho insatisfatórias, além de fatores psicossociais, como distanciamento entre grupos de mando e subordinados e relações interpessoais conflituosas que, associados às características individuais do trabalhador, repercutem de forma negativa na sua saúde mental. Compreende-se, portanto, que o adoecimento mental decorrente do trabalho é o resultado de vários fatores e, por isso, exige que seja analisado de forma ampla, considerando a subjetividade do trabalhador, a cultura organizacional e o contexto social.

Imbrizi (2007) propõe uma reflexão a respeito da naturalização da violência no mundo do trabalho, na contemporaneidade, marcado por relações hierarquizadas que desrespeitam os limites dos corpos em prol da produtividade. Para Antunes e Praun (2015), as transformações no trabalho nas últimas décadas levaram a mutilações, lesões e adoecimentos físicos e mentais em trabalhadores que serão melhor discutidos a seguir e, até mesmo, a afastamentos por incapacidade.

### **3.2 Saúde mental e trabalho**

Conquanto as instituições públicas e privadas apresentem dinâmicas de funcionamento que se diferenciam em vários aspectos, o adoecimento mental de trabalhadores em decorrência do trabalho é algo comum em ambas. De acordo com Schünke e Giongo (2018), estudos têm mostrado alta frequência de servidores públicos afastados devido a transtornos mentais. Ademais, para as mesmas autoras, existe uma deficiência de políticas públicas e de ações voltadas para a promoção de saúde dirigida a essa categoria.

Carlotto, Barcinski e Fonseca (2015) afirmam que os servidores públicos são menos suscetíveis à demissão, porém estão expostos a outros aspectos negativos do serviço público, a exemplo de privatizações de empresas públicas, terceirização, condições de trabalho insatisfatórias, além da imagem desvalorizada de sua condição laboral. Além disso, são responsabilizados pelas deficiências e crises do setor, bem como sofrem as consequências de ações políticas que afetam diretamente a qualidade do trabalho. De acordo com Nogueira (2005), a relação entre o servidor público e o Estado está diretamente vinculada à política e uma mudança de governo, por exemplo, pode significar retrocessos quanto aos direitos adquiridos.

Reforçando as reflexões das autoras supracitadas, Gediél, Mello e Barbosa (2022) afirmam que os discursos neoliberais invisibilizam a pressão imposta aos trabalhadores públicos e o estresse advindo. Assim, a sociedade os considera uma classe privilegiada,

ineficiente e inútil. Ainda para os autores, essa imagem é usada pelo próprio Estado-empregador para expropriar direitos, assediar e ameaçar a quebra da estabilidade funcional da categoria.

A partir do exposto, verifica-se que a atenção à saúde mental dos servidores públicos requer o enfrentamento de diversos fatores sociais e políticos, porém esse enfrentamento encontra entraves na legislação que rege a administração pública. De acordo com Nogueira (2005), o administrador público está subordinado e limitado pela legislação e os sindicatos, por sua vez, encontram obstáculos para intervir e alterar as condições de trabalho, pois se deparam com o corporativismo, a hierarquia e a fragmentação de setores.

Traesel e Merlo (2014) apontam para uma importante questão ao afirmar que a reforma gerencial implementada nos órgãos públicos, por meio dos programas de gestão de pessoas e qualidade de vida no trabalho não condizem com a realidade e singularidades do serviço público e, portanto, não atendem às necessidades dos servidores. Ainda de acordo com os autores, a reforma ampliou as terceirizações e os contratos temporários, tendo como consequência, a fragilização dos vínculos, a incerteza, a sobrecarga de trabalho e os desgastes mentais e físicos nos servidores.

Nesse contexto, destaca-se pesquisa citada por Mota, Silva e Amorim (2020), realizada em um instituto federal de educação, localizado no Nordeste brasileiro com o objetivo de analisar a relação saúde-trabalho em trabalhadores da educação, no período de 2015 a 2017. Para a sua realização, foram analisados relatórios com informações de afastamentos extraídos do Sistema Integrado de Administração de Pessoal do governo federal, referente à instituição objeto da pesquisa. De um total de 1.123 servidores técnicos-administrativos (66,00% em cargos de nível fundamental ou médio e 34,00% em cargos de nível superior), o número de respondentes foi de 434. Os resultados mostraram que para 55,00% dos servidores, o adoecimento psíquico esteve "extremamente" relacionado ou teve "muita" relação com a atividade de trabalho; 16,67% consideraram que existia uma relação, porém "moderada";

11,67% observaram apenas alguma relação com o trabalho e 16,67% não fizeram associação entre o trabalho e o adoecimento psíquico. A pesquisa corrobora, assim, a literatura ao mostrar a relação entre adoecimento mental e trabalho, além de substanciar a necessidade de políticas públicas voltadas para a saúde do trabalhador.

Estudos mostram que o estresse relacionado ao trabalho é um dos fatores que se associa ao adoecimento mental. A situação estressante decorre de uma desproporção entre aquilo que a empresa exige dos trabalhadores e os recursos que eles dispõem para atender, sejam eles de quaisquer ordens (tempo, cognição, apoio, entre outros). De acordo com Cardoso (2015), o estresse advém do mau funcionamento da empresa e existem algumas situações no ambiente laboral que o desencadeiam, a exemplo dos excessos de atividades e de informação, repetição, pressão, ausência de apoio e de participação, autoritarismo e instabilidade. Para o autor, alguns aspectos devem ser observados para que se possa entender a relação entre trabalho e saúde, tais como rotatividade, tempo de trabalho, remuneração e relações sociais no ambiente laboral. Como efeitos sobre a saúde, deve-se averiguar os afastamentos por doença e os motivos deflagradores, as consultas aos médicos do trabalho, dentre outros aspectos.

É indispensável ressaltar que, além dos fatores relacionados ao ambiente laboral, a exemplo daqueles citados anteriormente, o estresse advindo do trabalho tem as suas raízes no contexto histórico-social que determina os meios de produção e as relações de trabalho. Reis, Fernandes e Gomes (2010) afirmam que elementos presentes no macro contexto, bem como as características do indivíduo, associam-se ao estresse ocupacional.

O modelo de gestão por metas também tem sido um fator desencadeante de psicopatologias. Diversos estudos revelam que o paradigma de gestão por metas ou objetivos despreza o bem-estar do trabalhador, a fim de atingir os resultados pretendidos e isso tem levado trabalhadores ao adoecimento (Cardoso, 2015).

Percebe-se que a temática trabalho e saúde mental é complexa e exige alguns tensionamentos. Em razão disso, diferentes áreas do conhecimento têm dialogado entre si, desde quando a saúde precisa ser analisada sob diferentes perspectivas. Assim, a Sociologia, a Antropologia, a Medicina, a Psicologia, a Psicanálise, dentre outras ciências, trazem novos pressupostos epistemológicos que levam a uma nova forma de pensar a saúde. Conforme afirma Duarte (2020), o trabalho e os transtornos psíquicos cruzam-se no curso da história: foram e continuam sendo temas de estudo de filósofos e cientistas.

Para que se tenha uma visão ampla e crítica sobre as psicopatologias relacionadas ao trabalho, é vital, antes de tudo, entender o indivíduo como um sujeito social e histórico. Duarte (2020) afirma que as psicopatologias decorrentes do trabalho estão relacionadas a questões sociais, econômicas, políticas, culturais e a elementos subjetivos. Desse modo, segundo a autora, não existe supremacia entre elas.

O modelo biomédico / cartesiano / reducionista não tem oferecido respostas satisfatórias para elementos psicológicos/subjetivos que se fazem presentes nas patologias. Dejours (1994b) afirma que pesquisar sobre a relação trabalho-saúde requer a superação dos paradigmas médicos e psiquiátricos, pois, quando essa relação é operacionalizada, ela retira o indivíduo da sua condição de ser histórico e social.

Partindo-se de uma visão psicanalítica, conforme Val, Modena, Campos e Gama (2017), uma análise psicopatológica mais profunda requer um estudo da história do sujeito, das suas singularidades, bem como dos elementos sociais e relacionais que podem estar implicados no sofrimento psíquico. O sintoma relaciona-se a mecanismos internos, subjetivos, mas pode estar associado, também, a diversos fatores e, portanto, precisa ser analisado caso a caso. Ainda para os autores, seja qual for o campo de trabalho, deve-se considerar o sujeito a partir das suas relações sociais e do seu contexto cultural, histórico e social. Nessa mesma perspectiva, Moreira (2018) aponta para a importância de olhar o indivíduo para além daquilo que a cultura define

como normal ou patológico. Assim, o propósito da psicanálise é buscar um sentido para aquilo que se apresenta sob a forma de sintoma, de dor, de angústia, ou seja, é dar um significado ao sofrimento nas suas diversas formas de manifestação; é ouvir o sujeito, suas representações psíquicas e a forma como este se coloca no mundo.

### **3.3 Transtornos mentais e trabalho: o nexos causal**

Para iniciar essa subseção, considerou-se importante trazer uma definição de transtorno mental apresentada na 5ª edição do Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais – DSM-5: “. . . uma síndrome caracterizada por perturbação clinicamente significativa na cognição, na regulação emocional ou no comportamento de um indivíduo que reflete uma disfunção nos processos psicológicos, biológicos ou de desenvolvimento subjacentes ao funcionamento mental.” (American Psychiatric Association [APA], 2014, p. 20).

Conforme já apresentado, a literatura mostra que existe uma relação entre o adoecimento mental e o trabalho, porém o reconhecimento do nexos causal ainda é um desafio para os profissionais de saúde. Lima (2013) afirma que, no Brasil, persiste uma dificuldade para se estabelecer o nexos causal entre transtornos mentais e trabalho, o que representa um problema grave, tendo em vista o fato de estarem entre os primeiros motivos de afastamento laboral. A autora complementa que isso impacta negativamente no tratamento oferecido aos trabalhadores adoecidos mentalmente.

Historicamente a classe trabalhadora tem sido negligenciada em vários aspectos. A sua saúde, por exemplo, ainda não tem a atenção e proteção que deveria ter e a dificuldade por parte de profissionais para estabelecer a relação de causa e efeito entre trabalho e adoecimento pode ser consequência do descaso e da desvalorização do trabalhador. Isso é ainda mais preocupante quando se observa que condições de trabalho precarizadas e adoecedoras já estão naturalizadas e banalizadas por muitos trabalhadores. Como afirma o CFP (2019), somente a partir da Lei n.

11.430, de 26 de dezembro de 2006, do Decreto n. 6.042, de 12 de fevereiro de 2007 e da Instrução Normativa n. 16, do Instituto Nacional do Seguro Nacional (INSS), de 27 de março de 2007, a instituição do nexos causal ganhou um novo olhar. Desde então, o INSS passou a validar as doenças relacionadas ao trabalho.

Em 2021, o Ministério da Saúde (MS) apresentou orientações balizadoras para os profissionais de saúde visando orientá-los quanto à questão em pauta. O modelo proposto destaca três categorias a serem observadas para o estabelecimento do nexos causal entre adoecimento e trabalho, as quais serão brevemente explicadas a seguir (CFP, 2019).

Na primeira categoria, o trabalho é considerado causa necessária para o adoecimento e está relacionada à exposição do trabalhador às substâncias tóxicas. Os danos relacionados são demência, delírio não sobreposto à demência, depressão, transtorno do ciclo de vigília-sono, transtorno cognitivo leve, síndrome de fadiga, transtorno mental orgânico e transtorno orgânico de personalidade. O psicólogo pode fazer uso de instrumentos de avaliação psicológica para identificar alterações de algumas funções decorrentes de transtornos orgânicos (CFP, 2019).

Na segunda categoria, o trabalho pode ser um fator contributivo, mas não necessário para o adoecimento. Nesse caso, uma longa exposição a um ambiente laboral estressante, por exemplo, pode levar à síndrome de Burnout, que eclode quando o trabalhador é acometido pela exaustão e pelo esgotamento físico e emocional.

Como terceira categoria, o MS propõe o trabalho como provocador de um distúrbio psíquico latente ou agravador de doença já estabelecida. Isso acontece quando o ambiente de trabalho oferece riscos à saúde do trabalhador (CFP, 2019). Pode-se pensar, nesse caso, como exemplo, no trabalhador que apresente um quadro de depressão e sofra discriminação ou assédio moral no ambiente de trabalho, tendo os seus sintomas agravados em decorrência disso.

Segundo o CFP (2019), a investigação donexo causal entre saúde e doença mental pressupõe um trabalho interdisciplinar, em que profissionais de diferentes áreas contribuem com os seus saberes, e o(a) psicólogo(a) ocupa um lugar de relevância nesse contexto.

O psicólogo que atua no campo da saúde do trabalhador deve fazer uso de técnicas que possam identificar uma relação causal entre o trabalho e a doença, a exemplo de testes psicológicos e entrevistas. Nessa investigação, ele deve averiguar o ambiente de trabalho – suas características e condições laborais – os impactos das atividades realizadas na vida e na saúde do trabalhador e o sentido que o trabalho tem para o indivíduo. Cabe a ele, ainda, promover ações preventivas para que trabalhadores não venham a adoecer em função do trabalho (CFP, 2019). Quanto mais informações esse profissional tem sobre a relação do indivíduo com a organização em que trabalha, maiores são as suas possibilidades de perceber onexo causal entre a doença e o trabalho. Conhecer a história de vida do trabalhador e as suas expectativas quanto ao trabalho é essencial nesse processo.

A despeito de estudos comprovarem as repercussões negativas de alguns fatores da dinâmica organizacional na saúde mental do indivíduo, ainda é comum associar-se o adoecimento psíquico tão somente às características e aos comportamentos do trabalhador. Assim, Lima (2013) destaca um aspecto de grande importância e que ainda persiste, qual seja aquele que limita a relação saúde-trabalho às questões exclusivamente pessoais. Sob essa perspectiva, os problemas decorrentes dessa relação podem ser resolvidos com tratamentos psicológicos individuais. Compreende-se que essa visão afasta aspectos subjacentes à gestão e aos valores das organizações, assim como elementos sociais, históricos, culturais, econômicos e políticos para a compreensão do adoecimento relacionado ao trabalho.

### 3.4 Relações interpessoais no trabalho

O ambiente de trabalho congrega pessoas que trazem consigo experiências, desejos, interesses, expectativas, uma história particular de relação com o trabalho e, desse modo, cada um vivencia e reage às situações do ambiente laboral a partir da sua subjetividade. Portanto, são muitas as variáveis que interferem nas relações interpessoais nesse ambiente e, por isso, não raramente, elas costumam ser complexas e conflitantes. Nesse sentido, Arendt (2005) afirma que em todos os grupos dos quais os indivíduos fazem parte, eles afetam e são afetados por atitudes, palavras e ações do grupo. Segundo a autora, para cada nova ação nova, novos processos são deflagrados.

Relações interpessoais conflituosas no ambiente de trabalho expõem os trabalhadores a situações estressantes, danosas à saúde psíquica. Comumente essas relações são perpassadas pelo abuso de poder que se faz presente na estrutura hierárquica. Cal (2016) afirma que existe uma forma de dominação social que legitima as desigualdades e leva aqueles que estão em uma posição de subordinação a internalizarem tais desigualdades como consequência de um fracasso pessoal. Embora essas relações de dominação potencializem o adoecimento psíquico no trabalhador, o sistema capitalista tende a culpabilizá-lo pelo seu adoecimento.

Recorrentemente o trabalhador não fala sobre o seu sintoma, pois ele percebe que, além da possibilidade de ser responsabilizado pela sua psicopatologia, não receberá qualquer apoio por parte da instituição, tendo como consequência o agravamento do quadro. Nesse aspecto, Cardoso (2015) afirma que o discurso prevalente em uma sociedade, tanto pode ser o de identificar uma relação entre trabalho e doença como também aquele em que o trabalhador é unicamente responsável pelo seu adoecimento.

Considera-se muito pertinente a observação de Antunes (2018) ao afirmar que o adoecimento psíquico decorrente do trabalho tem relação com o comportamento individualista e com a ausência de solidariedade entre os trabalhadores - algo muito presente na atualidade –

o que dificulta a busca por estratégias coletivas de defesa no ambiente laboral. Esse comportamento individualista está relacionado à competitividade, uma característica marcante nas organizações.

No serviço público, com as suas especificidades, os conflitos nas relações interpessoais são uma constante, especialmente nas relações verticalizadas. Segundo Nogueira (2005), eles decorrem da demarcação entre aqueles que detêm o poder dos meios de administração e os seus subordinados. Percebe-se, desse modo, que as relações de poder e dominação estão no cerne da administração pública e definem posições, cargos, salários e condições de trabalho.

Sabe-se que todo e qualquer grupo social apresenta desafios nem sempre fáceis de serem contornados e, no ambiente laboral, não seria diferente, porém é imperativo que se discuta o que vem a ser um ambiente de trabalho saudável, que preze pela saúde física e psíquica do trabalhador e que busque estratégias para minimizar as adversidades existentes. Segundo Lhuilier (2013), o prazer no trabalho está relacionado a duas ações: a de reconhecer-se na ação que desenvolve, bem como a de ser reconhecido pelos outros. O trabalho não se limita a uma atividade, mas implica também relacionar-se com outras pessoas, confrontar pontos de vista, compartilhar saberes, valorizar a capacidade de cada um e contribuir para mudanças. Portanto, para que o trabalho possa cumprir a sua função social, ele não deve atender a interesses individuais e sim ao coletivo. Um ambiente de trabalho saudável requer também, que os gestores tenham uma visão humanizada de gestão e busquem um alinhamento entre as demandas da instituição e as necessidades do trabalhador.

### **3.5 Assédio moral no trabalho (AMT)**

O assédio, que tem sido recorrente nos ambientes laborais, é uma prática que imprime sofrimento de diversas ordens ao trabalhador, podendo manifestar-se de diferentes formas, a depender daquilo que o assediador tenciona. Assim, ele pode se apresentar como um assédio

moral, psicológico, sexual, entre outros. Heloani (2011) afirma que a competitividade e a rivalidade nas organizações têm levado trabalhadores a comportamentos desrespeitosos, violentos e abusivos e, não raramente, as organizações compactuam com esses comportamentos. Ao longo dessa subseção, serão apresentadas definições e considerações de diferentes autores a respeito do assédio moral por ser frequente nesses espaços.

O assédio moral no trabalho (AMT) é algo complexo, pois perpassa a subjetividade dos indivíduos. Desse modo, uma atitude tomada como assédio para uns pode não o representar para outros, porém existem comportamentos nas relações interpessoais que são inquestionavelmente abusivos, tipificando assim, o crime de assédio moral. Como exemplos dessa prática, Vasconcelos (2015) traz a depreciação, as postagens em redes sociais e os e-mails que difamam a imagem do trabalhador, comentários desdenhosos às suas características, apelidos humilhantes, discriminação e segregação.

De acordo com Bobroff e Martins (2013), o AMT associa-se a diversos aspectos, a exemplo do gênero, idade, raça, religião, nacionalidade, classe social e capacidade para desempenhar o trabalho. Pessoas com deficiências ou com lesões por esforços repetitivos também costumam sofrer AMT. Pode-se entender, assim, que essa prática está intimamente relacionada à discriminação que é frequente nos ambientes laborais e também causa sofrimento psíquico ao trabalhador.

Segundo Silva, Castro e Dos-Santos (2018), o AMT apresenta-se com uma variedade de definições atreladas à cultura de cada país, porém existe uma concordância quanto às suas características. Os referidos autores apontam como uma delas, a sua prática diária por pelo menos um considerável período de tempo (muitos meses, por exemplo). Para os mesmos autores, a cultura organizacional ocupa um lugar preponderante na sua prática e na sua manutenção, já que corrobora com padrões de comportamento nas relações interpessoais,

concordando, assim, com Heloani (2011). Portanto, ela tanto pode inibir quanto propiciar essa prática.

Andrade e Assis (2018) definem o AMT como qualquer atitude que acarrete dano ao indivíduo, seja ele físico ou psíquico, podendo ser expresso verbalmente ou de forma escrita ou, ainda, por meio de comportamentos abusivos, pondo em risco o emprego daquele que sofre o assédio, além de deteriorar o ambiente de trabalho.

No que se refere aos órgãos públicos, especificamente, o AMT é algo comum como afirmam Campos & Pancheri (2017) e viola os princípios que regem a própria administração pública. Os autores citam características do serviço público que propiciam essa prática, dentre as quais pode-se destacar as acentuadas relações hierarquizadas e verticalizadas, a arbitrariedade na delegação de tarefas, a falta de profissionalismo por parte dos chefes e os obstáculos para o encaminhamento justo e adequado nas ocorrências do assédio. Para eles, quanto maior o grau de poder, maior a possibilidade de ocorrência do assédio moral.

Segundo os autores citados, quando tratam do assédio moral praticado na administração pública, o assediador percebe aquele a quem assedia como um entrave a sua vida pessoal ou profissional e age de forma narcísica e sádica. Ainda conforme os autores, quando a prática é desvelada, ele tenta negociar, intimidar ou coloca-se na posição de vítima.

Vasconcelos (2015) traz reflexões importantes sobre o tema, afirmando que o AMT requer o entendimento de práticas sociais já consolidadas e das relações de poder. Para a autora, as relações sociais são assimétricas e todos os agentes possuem algum grau de poder. Entretanto, o poder de direção ou mando não é absoluto ou inquestionável, pois ele é limitado pelos direitos fundamentais e, no momento em que o seu exercício ultrapassa esses direitos, está caracterizado o abuso.

Comumente o AMT surge a partir de uma escala hierárquica e o abuso de autoridade perpassa questões de gênero, raça e classe social. Segundo a autora supracitada, a prática do

AMT parece ter as suas raízes nas desigualdades sociais, de gênero, de função, dentre outras variáveis e, embora ocorra tanto nas relações verticais quanto nas horizontais, o mais comum é que ele aconteça nas relações verticalizadas. Ela justifica isso pelo fato de o contrato de trabalho levar à subordinação de um indivíduo a outro que detém o poder ou a influência. No entanto, existem limites quanto a essa subordinação, pois ela não pode cercear os direitos do trabalhador, uma vez que eles são direitos humanos e, sob nenhuma hipótese, podem ser violados.

Silva et al. (2018) apontam mecanismos utilizados pelos agentes que perpetram o assédio os quais podem ser agrupados em quatro categorias: a comunicação com a pessoa assediada; a afronta à reputação do assediado; o ataque à dignidade profissional e a manipulação das contrapartidas laborais.

A manipulação da comunicação, conforme os autores citados, ocorre quando o agressor impede o assediado de comunicar-se e nega-lhe qualquer informação relativa ao trabalho com o objetivo de silenciá-lo ou quando a comunicação ocorre de forma hostil. Essa atitude leva o assediado a ser isolado do agressor e, se ele ocupa uma posição hierárquica superior aos demais membros do grupo, estes se afastam do assediado temendo retaliações. Outra consequência para o assediado é a perda de prazos, bem como a dificuldade no entendimento do trabalho a ser realizado, comprometendo a sua qualidade. Esse tipo de manipulação ocorre também quando ele é criticado e ameaçado publicamente.

Na manipulação da reputação, explicam Silva et al. (2018), o assediador ironiza publicamente características físicas, opiniões, valores e ideias do assediado. Na terceira categoria – a manipulação do trabalho – o agressor delega tarefas monótonas ou sem utilidade como forma de menosprezar o assediado, podendo também impor o aumento da carga de trabalho para que ele não consiga realizá-lo ou pode, ainda, fazer solicitações divergentes.

Por fim, os autores esclarecem que a manipulação das contrapartidas acontece quando o assediado é retaliado quanto ao salário que recebe quando comparado ao dos colegas, podendo

haver, inclusive, horas extras de trabalho ou jornadas de trabalho diferenciadas sem a justa contrapartida ou, ainda, quando ele executa atividades semelhantes às dos seus pares, porém não é retribuído de forma igualitária. Esse tipo de manipulação pode ocorrer também no que diz respeito à violação de direitos trabalhistas, assim como em relação a um tratamento hostil por parte do agressor.

Com o exposto até aqui, é possível perceber como todas as formas de manipulação e comportamentos citadas são perversas e têm como objetivo humilhar, prejudicar e excluir o trabalhador, impondo-lhe sofrimento psíquico que pode levá-lo ao adoecimento tanto mental quanto físico. Vasconcelos (2015) corrobora com esse posicionamento e se aprofunda nele, afirmando que os trabalhadores que sofrem o AMT podem ser acometidos por distúrbios físicos e psíquicos, a exemplo da dificuldade de concentração, tristeza prolongada e constante, redução da autoestima, sentimento de solidão, ansiedade em nível patológico, depressão, síndrome do pânico, dores musculares e osteomusculares, cefaleias, enxaquecas, hipertensão arterial, problemas digestivos, imunodeficiência, distúrbios do sono, dentre outros, podendo evoluir para sintomas e doenças mais graves.

Ainda de acordo com a mesma autora, o AMT também repercute no comportamento do indivíduo, podendo gerar irritabilidade, desinteresse e negligência pelo trabalho, agressividade, isolamento, autoflagelo, rompimento de vínculos afetivos e, em casos mais severos, coloca a vida do próprio sujeito em risco (casos de suicídio), bem como a de terceiros (casos de homicídio ou outras formas de violência). Portanto, o AMT tem repercussões psicopatológicas, comportamentais e psicossomáticas.

Vasconcelos (2015) afirma também, que o AMT é uma prática que leva a um sentimento de desamparo e despertecimento ao grupo, deteriorando a qualidade de vida daquele trabalhador assediado. Como consequência, o ambiente laboral passa a representar algo aversivo e adoecedor para aquele que sofre o assédio.

Ressalta-se, conforme a supracitada autora, que a configuração do AMT requer a comprovação da sua ocorrência e repetição, bem como a caracterização dos danos psíquicos e emocionais causados ao trabalhador. Essa comprovação, no entanto, é praticamente impossível quando o assédio moral não é explícito, o que dificulta a denúncia por parte daquele a quem é dirigido. Andrade e Assis (2018) complementam essa problemática destacando que os danos causados pelo AMT nem sempre podem ser vistos explicitamente, pois as violências impetradas podem ocorrer por meio de palavras e gestos. Essa possibilidade, no entanto, não deve ser algo que desencoraje ou desestime o trabalhador assediado, pois ele deve buscar meios e provas para a caracterização do assédio e posteriormente denunciá-lo.

Acertadamente Heloani (2011) chama a atenção para a responsabilidade das empresas diante do AMT afirmando que elas não estão imunes da responsabilidade de banir o assédio moral e devem adotar políticas para preveni-la. Segundo o autor, uma das formas de reduzir as ocorrências do AMT é esclarecer os trabalhadores sobre aquilo que o caracteriza e sobre a sua gravidade. Canais para denúncias anônimas, como a caixa de sugestões, plataformas e cartilhas informativas são alguns instrumentos úteis para o seu combate. O autor destaca a necessidade de implementação de uma política que abranja os âmbitos jurídico, administrativo e psicológico para que, juntos, realizem um trabalho multidisciplinar voltado para a sua prevenção e seu combate. Psicólogos, médicos, assistentes sociais e sindicalistas são alguns dos agentes que podem realizar um trabalho nessa direção, conforme o autor. Nesse sentido, Borboff e Martins (2013) afirmam que o assediado necessita ser acompanhado por profissionais capacitados para estabelecer o nexo causal entre o assédio sofrido e o dano consequente. Para as autoras é preciso atenção na identificação dos casos de AMT, pois nem sempre o trabalhador reconhece que está sendo assediado e pode, inclusive, relacionar os seus sintomas a problemas pessoais. Entende-se que esse comportamento pode ter como consequência o agravamento dos sintomas, assim como pode reforçar a prática do assédio. Verifica-se, portanto, quão grave é o AMT e o quanto

exige mobilizações da classe trabalhadora, assim como ações efetivas por parte dos agentes públicos e sindicatos.

### **3.6 Trabalho, gênero, raça/cor e classe**

A relação de dominação-exploração no mercado de trabalho vem perpetuando desigualdades, discriminações, processos de exclusão e pobreza, deflagradores de sofrimento psíquico e adoecimento nos indivíduos. Uma sociedade estratificada, sexista, heteronormativa, binária e racista como a brasileira, coloca à margem, em vários aspectos, aqueles que não se encontram nos padrões sociais historicamente construídos e valorizados, e os seus efeitos são visíveis no mercado de trabalho que define *status* e lugares de acordo com a classe, a raça e o gênero, entre outras variantes, estando, entre elas, por exemplo, os estereótipos relacionados aos povos indígenas, às pessoas com deficiências, às pessoas idosas, às profissionais do sexo, às pessoas com HIV/AIDS e à orientação sexual, como afirma Moraes (2010). Para a autora, a exclusão social tem a sua origem na história da organização social brasileira que não teve como pilares os princípios de cidadania e liberdade.

É notório que indivíduos de classe social baixa - utilizando-se a classificação das classes sociais no Brasil – que compõem a maior parte da população brasileira não ocupam as mesmas posições no mercado de trabalho, assim como não têm rendimentos equitativos aos das pessoas das demais classes sociais, sendo isso um reflexo dos processos históricos de exclusão que tentam inviabilizar a sua ascensão social. Assim como a classe social, o gênero e a raça, conforme apontado, são questões que atravessam a exclusão e segregação no mercado de trabalho. Segundo Santos, Diogo e Shucman (2014), o racismo e o sexismo no Brasil apresentam uma relação com a entrada ou a exclusão no mercado de trabalho, com a inserção nas previdências sociais, bem como com a jornada de trabalho. Sob essa perspectiva, Santos et

al. (2014) afirmam que a sociedade demarca lugares diferentes para as mulheres e os negros, alimentando desigualdades econômicas, sociais e simbólicas.

De acordo com Santos et al. (2014), as mulheres e os homens não brancos estão em uma desvantagem evidente em uma estrutura social de classes que privilegia simbolicamente e materialmente os indivíduos brancos. Conforme as autoras, os(as) negros(as) ingressam mais cedo no mercado de trabalho e saem mais tarde, além de estarem nas suas piores colocações e mais sujeitos a trabalhos sem proteção social, quando comparados aos(às) brancos(as). Para as autoras, as mulheres brancas, de modo geral, ocupam funções superiores e têm maiores rendimentos, quando comparadas aos homens negros. Estes são também mais discriminados na inserção ao mercado de trabalho, quando comparados aos homens brancos.

Nesse contexto social acentuadamente excludente, a mulher tem sido alvo de discriminação de diferentes ordens ao longo da história. Por muitos anos, o seu potencial não foi reconhecido e o espaço que ela ocupava no mercado de trabalho era restrito. Segundo Santos et al. (2014), a segregação das mulheres era justificada sob a égide de o trabalho extradoméstico comprometer a estrutura da família, pois as crianças não teriam a vigilância das mães. Essa concepção levou as mulheres a ingressarem no mercado de trabalho por meio de profissões que tinham um caráter predominantemente “feminino”, a exemplo do magistério e da enfermagem. Como resquício, elas ainda se deparam com preconceitos e estereótipos para exercer certas profissões. Ainda sobre os rótulos relacionados ao lugar da mulher no mercado de trabalho, Moraes (2010) afirma que há uma forte ideologia que faz acreditar que a definição dos papéis entre homens e mulheres associa-se à condição biológica, sendo, portanto, uma divisão “natural” e não algo que decorre de uma cultura patriarcal, machista e conservadora.

Os impactos dessas iniquidades apontadas são ainda mais graves para as mulheres negras que são discriminadas não somente pelo gênero, mas também pela cor. Para Santos et al. (2014), a desigualdade pode ser vista nas posições que elas ocupam quando comparadas aos

homens e nos rendimentos que também estão abaixo daqueles ofertados a eles (Santos et al., 2014). Observa-se também que as mulheres negras recebem tratamentos diferenciados - muitas vezes de forma velada - daqueles dirigidos às mulheres brancas. De acordo com Santos et al. (2014), essas mulheres sofrem os efeitos brutais dos padrões eurocêntricos, que as colocam em uma posição de desvantagem no mercado de trabalho, em função das suas características físicas. Assim, a discriminação racial perpetrada contra as mulheres negras apresenta-se como um obstáculo ainda mais difícil a ser superado, quando comparado à discriminação de gênero.

Apesar das muitas conquistas até os dias atuais, a posição das mulheres brasileiras no mercado de trabalho, especialmente no que se refere às mulheres negras, ainda é desigual. A isso, soma-se a dupla jornada de trabalho que ainda é uma realidade para a maioria delas. Segundo Carlotto et al. (2015), embora seja possível observar mudanças nos papéis assumidos pelos gêneros, a mulher ainda é aquela que arca com a maior parte das atividades relacionadas aos cuidados do lar - tarefas domésticas e família - particularmente nas classes menos favorecidas economicamente, nas quais a dependência financeira da mulher em relação ao homem é mais frequente. Tal dependência, segundo as mesmas autoras, não se constitui uma realidade entre as classes sociais mais favorecidas.

É possível entender que os impactos da sobrecarga de trabalho para as mulheres repercutem na sua saúde física e mental. Assim, conforme Carlotto et al. (2015), uma compreensão dos processos de trabalho e a sua relação com a saúde requer uma análise dos papéis assumidos por homens e mulheres, pois eles trazem em si desigualdades e relações de poder. Desse modo, existem diferenças entre eles nos processos de adoecimento relacionados ao trabalho, resultantes da organização social que sustenta historicamente relações hierárquicas de dominação e exploração.

A despeito das realidades acima mencionadas, ressalta-se a luta constante, árdua e diária de mulheres e negros (as) contra a discriminação e os seus efeitos, bem como as suas conquistas.

Estigmas, exclusões e violências simbólicas contra mulheres e populações negras são construções históricas, porém elas lutam e continuam combatendo essa segregação (Santos et al., 2014).

A discriminação no mercado de trabalho também se estende a transexuais, travestis e transgêneros, como consequência de uma sociedade binária e heteronormativa, conforme afirmam F. F. Ferreira, Ribeiro e Brito (2022). Para os autores, esses grupos encontram entraves no processo de capacitação para o trabalho. Além disso, a sociedade demarca locais e categorias de trabalho para as travestis e transexuais num processo claro de marginalização e segregação. Conforme Rocha, Pessoa e Machado (2013), a discriminação presentifica-se no momento em que o indivíduo é excluído de um direito em função de suas características e essa exclusão baseia-se em preferências preconceituosas. No mercado de trabalho, segundo os autores, a discriminação faz-se presente na distribuição de renda de acordo com a raça, gênero, idade, escolaridade, dentre outras variáveis, mesmo quando o indivíduo é igualmente produtivo e capacitado para o posto de trabalho.

### **3.7 Os efeitos da pandemia de COVID-19 no trabalho**

A pandemia de COVID-19 mudou o *modus vivendi* das sociedades, reverberando, inclusive, no trabalho e na saúde física e mental dos trabalhadores. Observou-se que as desigualdades sociais, que sempre existiram, e as relações de exploração no mundo do trabalho, transversalizadas pela raça, gênero e pela classe social, tornaram-se mais evidentes. Para J. B. Ferreira (2020), as implicações da pandemia repercutiram nas esferas sociais e consequentemente na vida dos indivíduos. Segundo o autor, os efeitos do capitalismo neoliberal tornaram-se mais explícitos, especialmente na vida dos trabalhadores que executam atividades precarizadas. Para ele, a pandemia fez emergir questões éticas no que diz respeito ao risco que o trabalho pode representar para muitos trabalhadores. Nesse aspecto, foi possível observar, na

fase mais crítica da pandemia, um negacionismo no Brasil que assustou e colocou em risco a vida das pessoas, como aponta Posternak (2020), afirmando que a pandemia viral contém várias pandemias, a exemplo de atitudes dos governantes perante a ciência, a falta de empatia explicitada publicamente e a desvalorização da vida.

Em entrevista concedida em 2020 (Bercito, 2020) sobre o contexto político na pandemia de Covid-19, Achille Mbembe afirma que o capitalismo sedimenta as desigualdades sociais. Para o autor, o neoliberalismo, chamado por ele de “necoliberalismo”, define aqueles que devem ter a sua vida sacrificada em benefício da economia e essa escolha sempre recai nos grupos étnicos, gêneros e classes sociais menos privilegiados, corroborando com a posição dos autores, acima citados.

Diante do exposto, julga-se que a saúde física e mental dos trabalhadores perpassa questões éticas e políticas, mais evidenciadas nesse período em que se acentuaram as relações de exploração e a desigualdade social.

Ao tratar da pandemia de Covid-19 e das suas implicações no trabalho, não se pode deixar de pontuar o *home office* enquanto modalidade de trabalho utilizada por muitas organizações públicas e privadas durante a pandemia, o que estimulou pesquisas e considerações a esse respeito.

O trabalho remoto em *home office* exigiu dos trabalhadores várias adaptações na vida pessoal, familiar e na própria execução do trabalho. Para alguns, essa forma de trabalhar já era uma realidade, porém, para outros, foi algo novo, desafiador e desgastante. De acordo com Zhang, Yu e Marin (2021), as pessoas que fazem a escolha de trabalhar remotamente, fazem-na por essa opção ser-lhes mais benéfica – por quaisquer que sejam os motivos – porém, quando é imposto, como aconteceu em várias organizações em função da pandemia, ele pode ocasionar diversas dificuldades para o trabalhador.

A literatura mostra que o *home office* causou impactos de diversas ordens na realização do trabalho, uma vez que as pessoas vivenciaram diferentes realidades. T. M. de Araújo e Lua (2021) apontam alguns fatores que podem complexificar o trabalho em *home office*, quais sejam, o espaço físico, a inabilidade com uso de equipamentos tecnológicos e a necessidade da capacitação para operá-los, que nem sempre é disponibilizada ao trabalhador, bem como a presença de filhos, idosos e doentes em casa.

Considera-se que, se por um lado a substituição do trabalho presencial pelo *home office* ofereceu aos trabalhadores uma maior proteção, por outro, fatores como aqueles já citados, além da falta do convívio com os colegas, trouxeram consequências negativas para eles. Como trazem T. M. de Araújo e Lua (2021), o trabalho remoto ofereceu um certo resguardo ao trabalhador em relação à COVID-19, porém, essa nova forma de trabalho, ainda pouco sistematizada, também representou riscos à própria saúde física e mental, dadas as suas características. Ainda de acordo com as autoras, foi repassada aos trabalhadores a responsabilidade de providenciar os meios necessários para a execução do trabalho. Esse aspecto pôde ser observado, por exemplo, no uso intensificado de computadores, de celulares e da Internet, que ficou a cargo dos trabalhadores.

Gondim e Borges (2020) afirmam que uma das grandes dificuldades para aqueles que trabalharam remotamente não foi somente o fato de estarem nessa nova modalidade de trabalho, mas também em aceitar as condições em que vivem, dado que muitos deles residem em ambientes pequenos que os impedem de separar um cômodo para trabalhar. Assim, é possível deduzir, que o *home office* impactou de forma mais negativa as classes sociais menos favorecidas economicamente.

Diante do exposto e dos efeitos produzidos por pandemias já ocorridas, compreende-se que as exigências e adaptações demandadas pela pandemia de COVID-19 afetaram negativamente a saúde psíquica de muitos trabalhadores. Segundo Dellazzana-Zanon, Leite,

Jezus, Silva e Zanon (2020), um aumento de sintomas agudos de estresse, agressividade e suicídio ocorreu em outras quarentenas. Para Scorsolini-Comin, Rossato e Santos (2020), diante de um surto de doença infecciosa, a incerteza quanto ao seu tempo de duração e ao seu controle é uma das situações que mais estressa a população.

Diante dos danos causados pela pandemia de COVID-19, pode-se depreender que as sequelas irão ressoar por muito tempo em todas as esferas sociais, como também na subjetividade dos indivíduos. Inúmeras famílias estão enlutadas pela perda de familiares e de amigos, do emprego, das rotinas e dos hábitos pré-pandêmicos e, por isso, necessitam de tempo para elaborar e ressignificar os lutos. Nesse sentido, Posternak (2020) destaca que é possível deduzir que haverá efeitos pós-traumáticos advindos dessa pandemia.

Vale destacar o trabalho realizado pelos trabalhadores que desenvolvem atividades essenciais, a exemplo dos profissionais da saúde, uma vez que eles estiveram mais expostos aos riscos de transmissibilidade da doença.

### **3.8 A política de saúde do trabalhador**

Os primeiros programas de saúde do trabalhador foram implementados na década de 1980. Em 2002, foi criada a Rede Nacional de Atenção Integral à Saúde do Trabalhador (RENAST) que integra a rede de serviços do SUS, por meio dos Centros de Referência em Saúde do Trabalhador (CEREST). Esses centros são compostos por uma equipe que pode variar de oito a vinte profissionais dos níveis médio e superior, tendo como função oferecer o suporte técnico, bem como coordenar projetos e educação em saúde para a rede do SUS (CFP, 2019).

Os transtornos mentais relacionados ao trabalho passaram a ser registrados no SINAN em 2004, no entanto, como trazem T. M. de Araújo, Palma e Araújo (2017), mesmo a RENAST identificando, encaminhando e notificando as ocorrências relacionadas ao trabalho, assim como os fatores desencadeantes, ainda assim existe uma fragilidade no que diz respeito à identificação

das causas que fazem irromper os transtornos, bem como na forma de intervir sobre eles (CFP, 2019). Essa fragilidade associa-se à dificuldade de estabelecimento do nexos causal entre adoecimento mental e trabalho, tal como já foi mencionado.

Conquanto existam políticas públicas voltadas para a proteção da classe trabalhadora, as adversidades e violências enfrentadas pela classe em função das relações e condições de trabalho, são muitas, entre elas, a política de saúde do trabalhador que tem como objetivo a prevenção e diminuição dos riscos e doenças advindas do ambiente laboral.

A referida política ocupa-se da saúde da classe trabalhadora com vínculos formais ou informais de trabalho e que exercem qualquer tipo de atividade, estando assegurada pela Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 e regulamentada pela Lei Orgânica da Saúde (Lei n. 8.080, 1990) no artigo 6º, parágrafo 3º:

Entende-se por saúde do trabalhador, para fins desta lei o conjunto de atividades que se destina, através de ações de vigilância epidemiológica e vigilância sanitária, à promoção e proteção da saúde dos trabalhadores, assim como visa à recuperação e reabilitação da saúde dos trabalhadores submetidos aos riscos e agravos vindos das condições de trabalho. (Lei n. 8.080, 1990, s.p.)

Diante da sua complexidade e amplitude, a saúde do trabalhador dialoga com diversos campos do conhecimento. De acordo com o CFP (2019), ela compreende um campo de conhecimentos, saberes e práticas oriundos de diferentes áreas, a exemplo da Psicologia, da Psiquiatria, da Medicina do Trabalho e da Sociologia, voltados para estudos e intervenções na relação trabalho-saúde/doença. Portanto, é um campo que requer articulações intersetoriais, a exemplo de previdência social, meio ambiente, educação, dentre outras. A Psicologia faz-se presente com o seu campo de saber, contribuindo de forma significativa para o entendimento da subjetividade do trabalhador, suas vivências de sofrimento e patologias oriundas do trabalho. Contribui, ainda, na construção de ações que integram a referida política.

Ressalta-se que, embora exista um campo de conhecimentos e práticas direcionado para a saúde do trabalhador, ele ocupa um lugar essencial no entendimento do adoecimento relacionado ao trabalho, bem como na elaboração do Mapa de Riscos, pois é aquele que melhor pode falar sobre a sua realidade, propondo políticas públicas, estratégias e ações para a sua transformação (CFP, 2019).

Considera-se pertinentes as ponderações do CFP (2019) ao afirmar que, apesar dos progressos a respeito da saúde do trabalhador, é preciso avançar com novas reflexões, novos olhares sobre a relação saúde-trabalho e novas formas de intervenção nos ambientes laborais. Para tanto, faz-se necessário valorizar o significado que o trabalho tem para cada indivíduo e a forma como as situações vividas no ambiente laboral repercutem em cada um, posto que os indivíduos reagem a partir das suas respectivas crenças, valores, experiências e expectativas. É preciso também a compreensão de que o biológico e o psíquico são inseparáveis e uma desarmonia entre eles, atravessadas pelas relações sociais, pode desencadear os mais variados transtornos, doenças, sofrimentos e mal-estares (CFP, 2019).

### **3.9 Psicologia Social Crítica (PSC), Psicologia Social do Trabalho (PST) e a atuação do psicólogo nas instituições públicas e privadas**

A prática do psicólogo foi, durante muito tempo, elitizada e direcionada a uma minoria. Como afirmam Senra & Guzzo (2012), a Psicologia foi construída historicamente para sustentar a ideologia burguesa e a sociedade capitalista, especialmente no Brasil, onde os profissionais liberais voltaram-se para o indivíduo, dissociando-o do seu contexto social. Essa “visão burguesa”, porém, mudou ao longo dos anos e, hoje, há diversos profissionais comprometidos com o social. Como exemplo desse avanço, remete-se, aqui, à PSC e à PST.

A PSC busca superar a visão tradicional da Psicologia por meio de um olhar crítico sobre a sociedade. Segundo Gruda (2016), ela está ancorada no materialismo histórico e

dialético e na relação indivíduo-sociedade. A teoria/método materialista histórico-dialético debruça-se sobre os meios que definem a organização da vida em sociedade durante o curso da história, tendo o trabalho um lugar central na sua análise, na medida em que ele é a base das relações sociais e de produção. A PST, por sua vez, concentra-se principalmente na relação do indivíduo com o trabalho, numa perspectiva crítica e contextualizada. Percebe-se, portanto, que são abordagens que dialogam entre si.

O trabalho e as organizações foram tomados como objetos de estudo da Psicologia a partir de duas vertentes: a primeira, a Psicologia do Trabalho e das Organizações, que se voltou para as questões gerenciais e a segunda, embasada pela Psicologia Social, para as vivências e demandas do trabalhador e para a sua saúde (Sato, 2003). Assim, a segunda vertente trata das questões relacionadas ao ambiente de trabalho - relações interpessoais, saúde física e mental do trabalhador e segurança - tendo em vista a promoção de ações e políticas públicas específicas. Nessa mesma perspectiva, Bernardo et al. (2015) explicam que a PST não se associa aos discursos gerenciais e, muitas vezes, opõe-se a eles, buscando evidenciar o seu impacto nos trabalhadores.

De acordo com Bernardo et al. (2015), os psicólogos que adentram a PST percebem que o trabalho precisa ser analisado como algo dinâmico que se transforma historicamente opondo-se, desse modo, ao discurso homogeneizante da Psicologia Organizacional. Ainda, segundo as autoras, o profissional da psicologia deve refletir sempre sobre a sua prática, questionando-se, dentre outras coisas, sobre o contexto em que atua, para quem serve e para que serve o seu trabalho.

Destaca-se a importante contribuição de Martín-Baró (1996) ao tratar do compromisso ético-político do psicólogo social do trabalho, afirmando que o seu papel, seja em qualquer esfera em que atue, é o de conscientizar os indivíduos e grupos para que desenvolvam um pensamento crítico sobre si mesmos e sobre suas realidades, com o intuito de subverter as

relações de dominação e opressão. Dessa forma, somente mediante a conscientização, o trabalhador pode criar estratégias de enfrentamento para as relações de exploração, transformando, assim, a sua realidade.

Cabe salientar que a PST encontra mais possibilidade de ser aplicada nos espaços de trabalho que não visam o lucro, a exemplo dos órgãos públicos, pois aí o psicólogo pode posicionar-se de forma crítica, em virtude de não estar engessado pela relação capital-trabalho (Bernardo et al., 2015). A terceirização impõe-se como um obstáculo para esse profissional, pois esse tipo de vínculo limita o seu posicionamento crítico (Bernardo et al., 2015).

O trabalho do psicólogo pode representar uma das ferramentas para a construção de um ambiente de trabalho mais ético e sensível às necessidades do trabalhador, à sua saúde mental e à sua segurança. A sua atuação e relevância ficaram ainda mais evidenciadas durante a fase crítica da pandemia de COVID-19, quando os trabalhadores tiveram a sua saúde psíquica afetada pelos efeitos negativos da pandemia, especialmente aqueles que estiveram mais expostos ao vírus.

Diante do que foi exposto até o momento, compreende-se a relevância de se dar visibilidade ao adoecimento mental decorrente do trabalho e de discutir essa questão de forma transparente e ética. A superação de práticas e ideologias que dizem respeito ao trabalho, construídas historicamente, é algo complexo, porém, é possível pensar em ações que visem a minimizá-las. As Políticas de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) que têm sido adotadas por organizações públicas e privadas, por si só, não são suficientes para solucionar questões organizacionais que afetam a saúde do trabalhador. Sobre isso, Padilha (2009) afirma acertadamente que as políticas de QVT, de caráter assistencialista, que se resumem a medidas paliativas como aulas de ioga, coral, dança, meditação etc. que são oferecidas como forma de proporcionar “bem-estar” aos trabalhadores podem ser apenas um mecanismo para abrandar sofrimentos e tensões, aumentar a produtividade e transparecer uma boa imagem para a

sociedade, tamponando problemas reais e estruturais da organização que adoecem o trabalhador. É imprescindível que os trabalhadores sejam ouvidos, pois eles, mais do que ninguém, podem falar das suas experiências e dificuldades. Conforme Cardoso (2015), quando o propósito é entender de que forma os trabalhadores adoecem em função do trabalho, é necessário que eles sejam ouvidos para que respondam se as empresas oferecem condições para que eles realizem suas atividades.

A saúde do trabalhador é uma responsabilidade do poder público nas suas esferas federal, estadual e municipal, porém é necessária uma participação coletiva em prol da classe trabalhadora. Conforme Krein (2013), cabe aos agentes sociais e às instituições públicas realizar ações que visem a proteção do trabalhador. Entende-se que essas ações devem contemplar a identificação dos riscos inerentes ao trabalho e à consequente promoção de medidas de controle dos perigos, à assistência integral à saúde, assim como à identificação de fatores sociais, econômicos, políticos, grupais e individuais que impactam a saúde física e mental do trabalhador.

É imperativo, ainda, que cada trabalhador, seja da esfera pública ou privada, participe ativamente para que tenha os seus direitos trabalhistas assegurados e políticas públicas voltadas para a sua saúde e proteção. Entre as ações que podem ser realizadas nas organizações com esse propósito, pode-se destacar a Roda de Conversa que constitui uma forma potente de participação coletiva, que possibilita o diálogo e o debate sobre temas diversos. Nela, os trabalhadores têm um espaço para discutir, escutar e serem escutados, trocar experiências, expor seus respectivos pontos de vista e compartilhar experiências e expectativas. Assim, pensando coletivamente, aumenta-se a gama de possibilidades, alternativas e estratégias de enfrentamentos que venham a amenizar possíveis conflitos advindos do ambiente laboral.

Salienta-se, ainda, a importância de sindicatos atuantes e fortalecidos para a defesa dos direitos dos trabalhadores. Conforme Antunes e Praun (2015), quanto mais frágil a organização

sindical e a legislação pertinente a cada categoria de trabalhadores mais elevada a precarização no trabalho.

## 4 MATERIAL E MÉTODOS

Esta seção trata dos procedimentos metodológicos adotados nesta pesquisa, visando cumprir os objetivos estabelecidos e procedimentos éticos.

### 4.1 Desenho do estudo

Trata-se de uma pesquisa de abordagem prioritariamente qualitativa, exploratória, descritiva de frequência.

A pesquisa qualitativa busca entender determinados fenômenos por meio das vivências e narrativas dos participantes. Minayo (2001) afirma que esse tipo de pesquisa não se limita à operacionalização de variáveis, pois está voltada para os elementos e fenômenos que permeiam as relações. Para a autora, uma pesquisa compreende três etapas: a primeira é a fase exploratória, quando são delimitados o objeto de pesquisa, as teorias, os pressupostos, bem como a metodologia mais adequada à pesquisa; a segunda, que consiste na escolha dos meios que serão utilizados para a pesquisa de campo e, a terceira, na qual os dados obtidos são analisados.

Com o propósito de desenvolver o tema deste estudo, foram ouvidos os servidores do departamento, no que tange às relações interpessoais relacionadas aos processos de trabalho, às medidas de enfrentamento já tomadas para as adversidades oriundas do ambiente laboral e o impacto da pandemia de COVID-19 nas relações interpessoais e nos processos de trabalho.

Tomou-se como referencial teórico para a discussão dos resultados a PST e a PSC. A PST parte do pressuposto de que a relação do indivíduo com sua atividade laboral não pode ser estudada de forma reducionista, já que essa relação é construída historicamente e está permeada por questões sociais, políticas, culturais e econômicas. Esse posicionamento vai ao encontro do que afirmam Bock et al. (2007): uma análise só está completa quando se considera o ser humano

como um ser sócio-histórico. A PSC, como aponta Gruda (2016), procura desconstruir os discursos acrílicos da PT.

#### **4.2 Seleção dos participantes e o campo da pesquisa**

A pesquisa foi realizada com os servidores de uma universidade pública da Bahia, em um dos seus departamentos, localizado no *campus* da cidade de Salvador. A universidade é a maior instituição pública de ensino superior do estado, estruturada em sistema *multicampi* e mantida pelo governo do estado por intermédio da Secretaria da Educação. Dispõe de 30 departamentos instalados em 26 campi; um deles localizado na capital do estado, o qual é responsável pela administração central da instituição e, os demais, em municípios de médio e grande portes. Atualmente, a referida universidade disponibiliza mais de 150 opções de cursos e habilitações nos níveis de graduação e pós-graduação, tanto na modalidade presencial quanto na modalidade educação a distância.

Enfatiza-se que a referida instituição se destaca pelo seu compromisso com a inclusão e o engajamento em ações e políticas públicas voltadas para esse fim.

No departamento foco desta pesquisa, trabalha um total de 81 servidores com diferentes tipos de vínculos com a instituição: servidores efetivos, terceirizados, servidores com cargos comissionados e em Regime Especial de Direito Administrativo (REDA). Os participantes, cuja idade variou de 23 a 72 anos, são do sexo masculino e do feminino e se autodeclararam pretos, pardos, indígenas, brancos e amarelo/asiáticos. O nível de escolaridade refere-se a superior, pós-graduação e médio.

Como critérios de inclusão para participação na pesquisa, foram estabelecidos: obrigatoriedade de ser servidor da instituição e trabalhar no departamento em que a pesquisa foi realizada, ainda que afastado por motivo de férias ou licença.

Para critério de exclusão, foram considerados os servidores que não têm contato telefônico nem endereço de e-mail cadastrados no setor de Recursos Humanos do referido departamento.

#### **4.3 Instrumentos e procedimentos para coleta de dados**

O primeiro passo para a coleta de dados foi analisar quais servidores estavam aptos a participar da pesquisa segundo os critérios de inclusão e exclusão, sendo essa participação voluntária, mediante assinatura prévia do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) (Apêndice A).

Após essa análise / etapa, procedeu-se à coleta de dados, utilizando-se como instrumentos o diário de campo e um questionário on-line (Apêndice B) que foi enviado aos 78 servidores do departamento que preenchiam os critérios da pesquisa. A escolha por esse instrumento ocorreu em função da necessidade de utilização de dados que abrangessem todo o departamento, além de facilitar a participação dos servidores na pesquisa. Nesse sentido, utilizou-se o questionário para a obtenção de dados quantitativos, porém esta é uma pesquisa que tem uma abordagem descritiva de frequência.

O questionário foi elaborado no *Google Forms* e enviado por e-mail no dia 15 de maio de 2021. O instrumento foi reenviado em 15 de junho de 2021, ficando aberto para acesso e resposta até o dia 26 de junho do mesmo ano, tendo sido respondido por 52 servidores (66,7%). Nele, havia questões fechadas (objetivas) e abertas e o seu objetivo foi coletar informações relativas à situação sociodemográfica, às relações interpessoais relacionadas aos processos de trabalho antes e depois da pandemia de COVID-19, assim como às medidas de enfrentamento já tomadas para adversidades decorrentes do ambiente laboral.

O *link* do questionário foi encaminhado também por celular para aqueles que preferiram recebê-lo por meio do aplicativo *WhatsApp*. Além disso, foram feitos contatos por telefone com

o intuito de estimular a participação na pesquisa. Os e-mails e contatos telefônicos dos servidores foram obtidos no setor de Recursos Humanos do referido departamento.

O diário de campo, por sua vez, contém as observações da pesquisadora, as quais foram de grande relevância para a análise de dados.

#### **4.4 Análise de dados**

Os dados coletados nos questionários foram tratados com o auxílio da *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS), versão 22.0, utilizando-se o método da estatística descritiva, bem como tabelas de distribuição de frequência. Para as questões abertas, utilizou-se a Análise de Conteúdo – tipo de análise que constitui um conjunto de técnicas que permitem a reprodução e validação da conclusão de dados mediante métodos científicos (Minayo, 2014).

Segundo Minayo (2014), depois de coletados, os dados devem ser organizados e categorizados em termos ou expressões que representem o conteúdo de uma fala. Desse modo, concluída a leitura do material, os resultados da pesquisa foram categorizados a partir do cruzamento de dados obtidos no questionário, o que permitiu uma visão geral da dinâmica do departamento pesquisado. Em seguida, os dados foram analisados e interpretados em diálogo com a literatura existente e correlacionados aos objetivos desta pesquisa.

A PSC e a PST embasaram a discussão dos resultados: a primeira sendo um meio tensionador de enfrentamento dos problemas sociais (Gruda, 2016) e a segunda enquanto abordagem que concentra os seus estudos nos fenômenos psicológicos e nas vivências dos trabalhadores, atrelados à história e aos contextos social, cultural, econômico e político. Para Esteves, Bernardo e Sato (2017), a essência da PST é buscar uma leitura sócio-histórico, partindo do pressuposto de que o particular ajuda a entender o universal e vice-versa. Ainda segundo os autores, essa abordagem caracteriza-se por olhar criticamente o social.

O diário de campo, por seu turno, contribuiu para a análise dos dados, pois traz o olhar da pesquisadora a partir das observações que foram feitas. De acordo com Zaccarelli e Godoy (2010), esse instrumento traz os registros daquilo que o pesquisador vê, ouve e vivencia, assim como sentimentos, impressões e reflexões das suas observações.

Após a análise de dados foram elaborados como produtos deste trabalho, uma cartilha (Apêndice C) para os servidores, abordando aspectos relevantes para a promoção e a preservação da saúde mental e um projeto de intervenção (Apêndice D) com o objetivo de proporcionar-lhes encontros em que possam refletir coletivamente sobre questões que norteiam as relações interpessoais relacionadas aos processos de trabalho. Ambos os produtos serão melhor descritos e comentados na próxima subseção.

#### **4.5 Produtos**

O estudo mostrou alguns aspectos do departamento pesquisado que merecem atenção, pois impactam de forma negativa a saúde mental dos servidores, a exemplo de assédio moral, discriminação, estresse e ocorrências de transtornos psíquicos advindos do trabalho, além de um baixo percentual de enfrentamento diante de adversidades decorrentes do ambiente laboral.

Com base nos resultados obtidos, elaborou-se uma cartilha para os servidores, abordando aspectos que permeiam o ambiente de trabalho, intencionando-se estimular reflexões sobre a importância do autocuidado e do enfrentamento de fatores relacionados ao sofrimento psíquico e adoecimento mental decorrentes do ambiente laboral. Nessa cartilha, há também orientações nas quais os servidores, caso necessitem, podem encontrar informações de locais de atendimento em saúde mental com serviços ofertados a preço reduzido ou gratuito, no município de Salvador e adjacências. A cartilha será enviada aos servidores via e-mail e, também, entregue de forma impressa.

A partir das informações trazidas pelos servidores, percebeu-se a necessidade de uma intervenção no departamento, o que levou à elaboração de um projeto a ser apresentado à direção. Como dispositivo grupal do referido projeto, têm-se as Rodas de Conversa, cujo objetivo é refletir coletivamente sobre pontos que norteiam as relações interpessoais relacionados aos processos de trabalho os quais têm impactado negativamente a saúde mental dos servidores como foi possível observar nos dados coletados. Dessa forma, o propósito é também fomentar, a partir do compartilhamento de experiências dos próprios participantes, a busca por medidas de enfrentamento que possam minimizar esses fatores negativos.

#### **4.6 Aspectos éticos**

Para a garantia da ética em pesquisa, este projeto foi avaliado pelo Comitê de Ética em Pesquisa em Seres Humanos (CEP) da Escola Bahiana de Medicina e Saúde Pública (EBMSP) como parte de um projeto mais amplo, intitulado “Saúde do trabalhador em uma perspectiva de gênero, raça e classe”, tendo sido aprovado sob o Certificado de Apresentação de Apreciação Ética (CAAE) nº 43070621.4.0000.5544 (Anexo). Foi considerada a Resolução nº 510/2016 do Conselho Nacional da Saúde (CNS) que alcança os aspectos éticos relacionados às características da presente pesquisa.

As pesquisadoras seguiram todas as normas e diretrizes vigentes direcionadas pela resolução citada, mantendo uma postura ética diante da pesquisa e dos participantes, bem como em relação ao sigilo da sua identidade.

Todos os participantes que responderam ao questionário on-line aceitaram e assinaram previamente o TCLE, conforme já mencionado, também disponibilizado on-line.

Os participantes receberão os resultados da presente pesquisa via e-mail e poderão ser efetivamente beneficiados com os seus produtos.

## 5 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Esta seção apresenta os dados apurados e a discussão dos resultados decorrentes, trazendo relações com o que foi encontrado na literatura. Nas tabelas que serão apresentadas a seguir, os achados foram expressos em frequências absolutas (n) e relativas (%).

### **5.1 Caracterização dos participantes**

Os dados coletados no questionário on-line possibilitaram a caracterização sociodemográfica dos participantes (Figura 1).

No que diz respeito ao gênero, o percentual de participantes do gênero feminino (65,4%; n=34) foi superior ao masculino (34,6%; n=18) e a idade, cuja média foi de 26,6 anos, variou de 23 a 52 anos ou mais, incluindo servidores de idade mais avançada que já possuem o direito de se aposentar. Os percentuais de servidores que se autodeclararam pardos (38,5%) e pretos (32,7%) foram superiores aos daqueles que se autodeclararam brancos (23,1%), indígenas (3,8%) e amarelos/asiáticos (1,9%). Quanto ao grau de escolaridade, a maioria da amostra (53,9%; n=28) é composta por pós-graduados.

**Figura 1** - Características sociodemográficas dos participantes

<b>Características</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
<b>Gênero</b>		
Feminino	34	65,4
Masculino	18	34,6
<b>Idade</b>		
23 - 37 anos	14	26,9
37 - 45 anos	14	26,9
45 - 52 anos	12	23,1
Acima de 52 anos	12	23,1
<b>Raça/cor</b>		
Branca	12	23,1
Preta	17	32,7
Parda	20	38,5
Amarela/asiática	1	1,9
Indígena	2	3,8
<b>Grau de escolaridade</b>		
Nível médio	5	9,6
Superior	19	36,5
Pós-Graduado(a)	28	53,9

Fonte: Autoria própria

Conforme apresentado na Figura 1, o número de participantes do sexo feminino é maior, o que pode ser explicado pelo fato de existirem mais mulheres que homens no departamento onde a pesquisa foi realizada. Observa-se uma diversidade geracional e de raça/cor, porém há uma predominância de participantes pretos e pardos. Destaca-se o fato de existirem servidores na faixa etária de 64 a 72 anos (dados obtidos nos questionários), porém seria necessária uma investigação maior para entender o motivo de eles continuarem trabalhando. Os dados mostram, também, o que poderia ser entendido socialmente como uma “boa qualificação profissional”.

A Figura 2 mostra os dados referentes ao tipo de vínculo dos servidores com a instituição e os elementos relativos ao trabalho em si. Nela, é possível ver que o percentual de participantes com vínculo efetivo foi superior aos demais (51,9%) – representando a maioria da amostra – seguido dos terceirizados, comissionados e em Regime Especial de Direito Administrativo. A faixa salarial variou de menos de R\$ 2.000,00 a mais de R\$ 5.000,00, sendo que o percentual

mais elevado foi de até R\$ 2.000,00. Nesse quesito, porém, 5,8% (n=3) preferiram não responder. Quanto à jornada semanal de trabalho, prevaleceu a carga horária de 40 horas (59,6%; n=31) que é padrão no serviço público.

É válido ressaltar que o fato de a universidade funcionar nos três turnos, os servidores têm certa flexibilidade para optar por um deles, sendo este um aspecto positivo para eles.

**Figura 2 - Vínculo dos participantes com a instituição**

<b>Características</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
<b>Tipo de vínculo com a instituição</b>		
Comissionado	8	15,4
Efetivo	27	51,9
REDA	1	1,9
Terceirizado	16	30,8
<b>Função</b>		
Analista universitário	23	44,2
Recepcionista	7	13,5
Técnico universitário	6	11,5
Terceirizado	2	3,8
Cargo comissionado	5	9,6
Secretária(o)	8	15,4
Designer	1	1,9
<b>Faixa salarial na instituição</b>		
Acima de 5.000,00	2	3,8
Até R\$ 2.000,00	24	46,2
De R\$ 2.000,00 a R\$ 3.000,00	13	25,0
De R\$ 3.000,00 a R\$ 4.000,00	7	13,5
De R\$ 4.000,00 a R\$ 5.000,00	3	5,8
Prefiro não responder	3	5,8
<b>Jornada de trabalho na instituição</b>		
8 horas	10	19,2
9 horas	1	1,9
30 horas	4	7,7
40 horas	31	59,6
44 horas	5	9,6
50 horas	1	1,9

Fonte: Autoria própria

Embora o questionário não tenha averiguado o recebimento de rendimentos extras, os dados revelam que os salários estão muito aquém daquilo que uma pessoa necessita para ter

uma boa qualidade de vida, visto que o percentual mais elevado foi de até R\$ 2.000,00, especialmente para aqueles que têm filhos ou dependentes, o que pode impactar de forma negativa na sua saúde mental. Conforme Nogueira (2005), os servidores públicos sofrem as consequências das crises dos estados capitalistas que implementam políticas, visando a contenção de gastos públicos. Tais políticas recaem sobre os salários dos servidores, bem como nas suas condições de trabalho, degradando a sua qualidade de vida. Frequentemente, os salários percebidos pelos servidores são desproporcionais ao trabalho realizado. Alguns relatos destacados dos questionários respondidos pelos servidores nesta pesquisa, mostram essa realidade e a insatisfação dos participantes com os seus salários, pelo que se observa nas transcrições a seguir: “Devido às demandas que as atividades me solicitam e a minha dedicação ao trabalho.”; “Pela intensidade do trabalho e carga horária.”; “Devido à sobrecarga da equipe.”; “As responsabilidades assumidas e demandas atribuídas são muito grandes.”; “O que faço excede o que está proposto no acordo trabalhista.”.

Nesse contexto, é concebível que os baixos salários são o reflexo de uma sociedade desigual em vários aspectos, inclusive na distribuição de renda, principalmente quando se observa uma disparidade entre os salários que são pagos a diferentes categorias de servidores públicos.

É possível observar também que, contrariamente ao setor privado, o serviço público encontra-se engessado em vários sentidos, além de ser alvo de atitudes depreciativas provindas da sociedade. Ribeiro e Mancebo (2013) citam algumas características das organizações públicas, entre as quais estão a impossibilidade de ascensão profissional, o baixo poder aquisitivo dos servidores, além de descrédito e discriminação por parte da sociedade em relação ao setor público. Nesse aspecto, destacam-se algumas declarações dos participantes nos questionários: “Pela função que exerço, pelo tempo e pela minha escolaridade, acho que deveria

ganhar mais.”; “A jornada de trabalho é extensa com pouca possibilidade de crescimento e valorização no trabalho.”.

Como é possível observar, a pesquisa revela que os servidores da instituição também sofrem os impactos de uma máquina estatal desvalorizada e limitada pela burocracia. É notório que existem servidores públicos descompromissados que reforçam essa imagem negativa do serviço público, porém não cabe generalizar algo tão sério ou adotá-lo como uma característica da categoria.

A terceirização na instituição é algo que foi observado pela pesquisadora. Constatou-se que os terceirizados sofrem os impactos dessa forma de contratação, pois nem sempre os salários são pagos em dia. Além disso, o término dos contratos e os processos licitatórios decorrentes para a contratação de novas empresas deflagram expectativas, medo e conseqüentemente um sofrimento psíquico a esses trabalhadores pela incerteza de que permanecerão na universidade. Essa observação corrobora a literatura quanto à precarização nas relações de trabalho terceirizadas, como já mencionado neste estudo. O grande número de trabalhadores terceirizados aponta para a necessidade de realização de concursos públicos, visando a ampliação do quadro de servidores efetivos da instituição.

Verificou-se, ainda, que a universidade disponibiliza regularmente cursos de capacitação - além de outros que abordam temáticas diversas - para os servidores, o que é algo muito positivo para eles e para a própria universidade.

## **5.2 Relações interpessoais no ambiente de trabalho**

Esta subseção trata de aspectos relacionados às relações interpessoais no departamento, campo de pesquisa da instituição.

A Figura 3 a seguir mostra que os servidores declararam ter uma boa relação interpessoal com os colegas (96,2%; n=50), com o chefe imediato (96,2%; n=50) e com os docentes (80,8%;

n=42). Os percentuais para as relações insatisfatórias foram iguais quando se tratava dos colegas (3,8%; n=2) e do chefe imediato (3,8%; n=2), sendo mais elevado para a relação com os docentes (11,5%; n=6).

**Figura 3** - Distribuição percentual das relações interpessoais dos servidores com os colegas, com o chefe imediato e com os docentes

<b>Relação interpessoal</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
<b>Relação com os colegas de trabalho</b>		
Muito boa	38	73,1
Boa	12	23,1
Insatisfatória	2	3,8
<b>Relação com o chefe imediato</b>		
Muito boa	33	63,5
Boa	17	32,7
Insatisfatória	2	3,8
<b>Relação com os docentes</b>		
Muito boa	12	23,1
Boa	30	57,7
Insatisfatória	6	11,5
Não respondeu	4	7,7

Fonte: Autoria própria

De acordo com os resultados, os participantes têm uma boa relação interpessoal no ambiente de trabalho e para a maioria dos servidores, as relações com os colegas, com o chefe imediato e com os docentes não mudaram durante a pandemia de COVID-19 (Figura 4).

Entre aqueles que declararam que a pandemia mudou a relação com os colegas, a maior parte referiu sentir falta do contato presencial, porquanto estavam trabalhando em *home office* (34,6%; n=18). Os dados mostram ainda que, para 1,9% (n=1), a situação de afastamento gerou mais diálogo sobre o trabalho; 1,9% (n=1) declararam que se aproximaram mais de alguns colegas e se afastaram de outros e, 1,9% (n=1), que houve mais aproximação.

Na relação com o chefe imediato, o percentual mais elevado também se relaciona à falta que os participantes da pesquisa sentiram do contato presencial (11,5%; n=6). Para 1,9% (n=1) da amostra, a comunicação tornou-se ainda melhor; 3,8% (n=2) declararam que a comunicação tornou-se mais difícil e 1,9% (n=1) sentiram-se melhor sem o contato presencial.

Quanto à relação com os docentes, o percentual mais elevado foi para a opção de resposta “estou me sentindo melhor sem o contato presencial com eles(as)” (7,7%; n=4); 1,9% (n=1) afirmaram que o contato aumentou em função do trabalho on-line; 3,8% (n=2) sentiram-se menos pressionados; 1,9% (n=1) não tiveram praticamente nenhum contato com esse grupo; e 5,8% (n=3) sentiram falta do contato presencial.

**Figura 4** - Distribuição percentual das relações interpessoais durante a pandemia de COVID-19

<b>Relações interpessoais</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
<b>A pandemia de COVID-19 mudou a relação entre os colegas</b>		
Não	31	59,6
Sim	21	40,4
<b>De que forma a pandemia de COVID-19 mudou a relação entre os colegas</b>		
A situação de afastamento acabou gerando mais diálogo sobre o trabalho	1	1,9
Com alguns colegas nos aproximou mais e com outros nos afastou	1	1,9
Aproximamo-nos mais	1	1,9
Sinto falta de conversar com os meus colegas	3	5,8
Sinto falta de conversar com os meus colegas, sinto falta do contato presencial	4	7,7
Sinto falta de conversar com os meus colegas, sinto falta do contato presencial. A distância e a falta de contato geram a saudade de muitos	1	1,9
Sinto falta do contato presencial	9	17,3
Sinto falta do contato presencial. A questão do zap ou e-mail não complementa a presença	1	1,9
Não respondeu	31	59,6
<b>A pandemia de COVID-19 mudou a relação dos servidores com o chefe imediato</b>		
Não	42	80,8
Sim	10	19,2
<b>De que forma a pandemia de COVID-19 mudou a relação dos servidores com o chefe imediato</b>		
A comunicação tornou-se ainda melhor	1	1,9
A comunicação tornou-se mais difícil	2	3,8
Estou me sentindo melhor sem o contato presencial com ele(a)	1	1,9
Sinto falta do contato presencial com ele(a)	6	11,5
Não respondeu	42	80,8
<b>A pandemia de COVID-19 mudou a relação dos servidores com os docentes</b>		
Não	39	75,0
<sup>a</sup> Sim	13	25,0
<b>De que forma a pandemia de COVID-19 mudou a relação dos servidores com os docentes</b>		
Aumentou o contato com eles uma vez que as demandas passaram a ser on-line via programa de conferência (TEAMS)	1	1,9
Estou me sentindo melhor sem o contato presencial com eles(as)	4	7,7
Estou me sentindo menos pressionado(a)	2	3,8
Não tenho praticamente nenhum contato virtual ou presencial	1	1,9
Sinto falta do contato com eles(as)	3	5,8
Não respondeu	41	78,8

<sup>a</sup>Dois participantes responderam sim, porém não declararam o motivo.

Fonte: Autoria própria

A partir dos achados na Tabela 4 anterior, observa-se que, apesar de a maioria dos participantes ter declarado que não houve mudança nas relações interpessoais, elas foram atravessadas pela pandemia de COVID-19.

Excetuando a relação com os docentes, os percentuais mais elevados foram para a falta que eles sentiram do contato presencial, especialmente dos colegas, pois estavam trabalhando em *home office*, como já informado. De acordo com D. de O. Souza (2021), um dos aspectos negativos do *home office* é a falta de convívio entre colegas. Ainda, segundo o autor, uma das maiores dificuldades decorrentes da pandemia foi lidar com o sentimento de solidão.

Considera-se que as pessoas que trabalharam remotamente durante a fase mais crítica da pandemia de COVID-19 estiveram em uma posição privilegiada, pois o risco de contágio foi menor, porém existiram aspectos negativos no distanciamento social, conforme foi possível observar nos resultados obtidos. D. de O. Souza (2021) aponta o *home office* como algo que se inseriu no cenário da pandemia e que trouxe implicações negativas ao trabalho.

O ambiente laboral é um espaço que proporciona aprendizagens, autoconhecimento e a construção de elos afetivos. Para Almeida (2020), os relacionamentos interpessoais são um canal pelo qual os indivíduos vinculam-se afetivamente, constroem suas identidades e afirmam-se como seres relacionais. Quando a proximidade física e o convívio social são interrompidos de uma forma inesperada, como ocorreu durante a pandemia no seu período mais crítico, pode tornar-se motivo de sofrimento e isso foi observado nos resultados desta pesquisa, pois os recursos tecnológicos não substituem os encontros, os olhares e o toque. A consciência dos riscos que o contato físico poderia representar e os seus desdobramentos causaram sofrimento, pois somos seres gregários.

Nessa pesquisa, com a utilização do diário de campo, foi possível registrar o compartilhamento entre algumas servidoras quanto à preferência pelo trabalho presencial. Uma delas apontou a necessidade de uma readaptação quando a universidade retomasse as atividades

presenciais e afirmou acreditar que o sistema de rodízio facilitaria esse processo, o que de fato ocorreu durante os três primeiros meses depois do retorno.

O retorno ao trabalho presencial pode ter sido positivo para aqueles que sentiram falta do contato presencial ou que enfrentaram dificuldades para trabalhar em casa por razões diversas. No entanto, para outros servidores, o ambiente de trabalho pode ser algo aversivo e adoecedor e, por isso, eles preferem o distanciamento. Além disso, a volta ao trabalho presencial pode gerar insegurança, uma vez que o vírus não foi erradicado.

Depreende-se que o trabalho remoto pode ter servido como um sinalizador para se pensar as relações interpessoais no departamento campo da pesquisa, no que elas oferecem de positivo e negativo para os servidores.

### ***5.2.1 Assédio moral e discriminação***

Os resultados apontam que o assédio moral e a discriminação fazem-se presentes na relação dos servidores com o chefe imediato, com os docentes e com os colegas, mesmo quando declararam ter uma relação boa ou muito boa com essas mesmas pessoas (Figura 5).

Homens e mulheres declararam já ter sofrido assédio moral e discriminação, sendo o percentual mais alto para as mulheres, quando 61,9% (n=13) relataram assédio e, 82,4% (n=14), discriminação. Os percentuais para os homens foram de 38,1% (n=8) para o assédio e 17,6% (n=3) para a discriminação.

No que se refere à raça/cor, os dados indicam que os servidores que mais sofreram assédio moral são os que se autodeclararam pardos (52,4%; n=11) e pretos (33,3%; n=7), sendo o percentual mais elevado, portanto, para os pardos. Os que menos referem assédio moral são os brancos (9,5%; n=2) e indígenas (4,8%; n=1). Quanto à discriminação, os que se autodeclararam pardos e pretos são, também, os que mais referiram discriminação (35,3%; n=6 para ambos os grupos), seguidos dos brancos (23,5%; n=4) e amarelos/asiáticos (5,9%; n=1).

Em relação ao nível de escolaridade, os dados apontam que os servidores pós-graduados e aqueles com nível superior foram os que mais declararam já ter sofrido assédio moral (52,4%; n=11 e 38,1%; n=8, respectivamente), enquanto os servidores com nível médio foram o grupo com menor percentual de membros que declarou já ter sofrido assédio (9,5%; n=2). No quesito discriminação, os percentuais mais elevados são também para os pós-graduados (70,6%; n=12) e os de nível superior (29,4%; n=5). Nenhum participante com nível de escolaridade médio afirmou já ter se sentido discriminado.

Entre os servidores que consideram o trabalho estressante, 47,6% (n=10) declararam já ter sofrido assédio moral e, dentre os que não consideram o trabalho estressante, 52,4% (n=11) já sofreram assédio, sendo a diferença percentual, então, de 4,8%. Em relação à discriminação, os que consideram o trabalho estressante, 58,8% (n=10) declararam já ter se sentido discriminados e dentre os que não consideram o trabalho estressante, 41,2% (n=7) afirmaram já ter sofrido discriminação, sendo a diferença percentual de 17,6%.

O desenvolvimento de transtornos mentais também foi uma variável analisada. Nesse quesito, observa-se que o percentual mais elevado foi para os servidores que já sofreram assédio moral e nunca desenvolveram transtorno (57,1%; n=12). O percentual para os que nunca sofreram assédio e desenvolveram transtorno foi de 54,8% (n=17), sendo a diferença percentual de 2,3%. Entre os transtornos mentais citados, o de ansiedade foi o de maior prevalência (23,8%; n=5), seguido de depressão (9,5%; n=2), distúrbio do sono (4,8%; n=1) e transtorno do humor (4,8%; n=1). Quanto à discriminação, o percentual mais elevado foi para os servidores que já se sentiram discriminados e desenvolveram um transtorno mental (58,8%; n=10). O percentual para os que nunca desenvolveram transtorno mental e referiram já ter sido discriminados foi de 41,2% (n=7). Nesse ponto, o transtorno de ansiedade também teve maior prevalência (29,4%; n=5), seguido do transtorno de humor (17,6%; n=3) e da depressão (11,8%; n=2).

**Tabela 5** - Distribuição percentual da relação entre assédio moral e discriminação no ambiente de trabalho segundo o gênero, raça/cor, escolaridade, relações interpessoais, estresse e transtornos mentais

Características	Já sofreu assédio moral				<sup>a</sup> Já se sentiu discriminado(a) em função da raça/cor, gênero ou classe social no ambiente de trabalho			
	Não		Sim		Não		Sim	
	N	%	N	%	N	%	N	%
<b>Gênero</b>								
Feminino	21	67,7	13	61,9	19	55,9	14	82,4
Masculino	10	32,3	8	38,1	15	44,1	3	17,6
<b>Cor ou raça</b>								
Amarela/asiática	1	3,2	0	0,0	0	0,0	1	5,9
Branca	10	32,3	2	9,5	8	23,5	4	23,5
Indígena	1	3,2	1	4,8	2	5,9	0	0,0
Parda	9	29,0	11	52,4	14	41,2	6	35,3
Preta	10	32,3	7	33,3	10	29,4	6	35,3
<b>Grau de escolaridade</b>								
Nível médio	3	9,7	2	9,5	4	11,8	0	0,0
Superior	11	35,5	8	38,1	14	41,2	5	29,4
Pós-Graduado(a)	15	48,4	9	42,9	13	38,2	11	64,7
Mestrado	1	3,2	2	9,5	2	5,9	1	5,9
Doutorado	1	3,2	0	0,0	1	2,9	0	0,0
<b>Relação com o chefe imediato</b>								
Muito boa	21	67,7	12	57,1	20	58,8	12	70,6
Boa	10	32,3	7	33,3	13	38,5	4	23,5
Insatisfatória	0	0,0	2	9,5	1	2,9	1	5,9
<b>Relação com os colegas de trabalho</b>								
Muito boa	25	80,6	13	61,9	26	76,5	11	64,7
Boa	6	19,4	6	28,6	7	20,6	5	29,4
Insatisfatória	0	0,0	2	9,5	1	2,9	1	5,9
<b>Relação com os docentes</b>								
Muito boa	8	25,8	5	23,8	10	29,4	2	11,8
Boa	21	67,7	12	57,1	23	67,6	10	58,8
Insatisfatória	2	6,5	4	19,0	1	2,9	5	29,4
<b>O trabalho é estressante</b>								
Não	23	74,2	11	52,4	26	76,5	7	41,2
Sim	8	25,8	10	47,6	8	23,5	10	58,8
<b>Desenvolveu algum transtorno em decorrência do trabalho</b>								
Nunca desenvolvi nenhum desses transtornos	17	54,8	12	57,1	21	61,8	7	41,2
Depressão	2	6,5	2	9,5	2	5,9	2	11,8
Distúrbio do sono	3	9,7	1	4,8	4	11,8	0	0,0
Síndrome do pânico	1	3,2	0	0,0	1	2,9	0	0,0
Transtorno de ansiedade	5	16,1	5	23,8	5	14,7	5	29,4
Transtorno do humor	3	9,7	1	4,8	1	2,9	3	17,6

<sup>a</sup>Um participante não respondeu se já se sentiu ou não discriminado (n=51).

Fonte: Autoria própria

Embora a maior parte dos servidores declararem ter uma boa relação interpessoal no ambiente laboral, são referidos assédio moral e discriminação na relação com os colegas, chefes e docentes, conforme os achados apresentados na Tabela 5 acima, o que leva a um questionamento sobre essa “boa relação”. Tais práticas não condizem com relações de igualdade e respeito. Esse resultado, portanto, aponta para algumas reflexões, a exemplo da possibilidade de o assédio moral e a discriminação estarem sendo, de alguma forma, naturalizados no ambiente ou a uma omissão dos participantes quanto ao fato de já terem sido alvos dessas práticas.

Segundo Nunes, Tolfo e Espinosa (2022), a prática do assédio moral no âmbito da educação é histórica, especialmente nas universidades.

Conforme já aludido neste estudo, a prática do assédio moral caracteriza-se por atitudes que visam a subestimar, coagir e excluir o outro, seja de forma verbal ou não verbal. Para Barreto e Heloani (2015), o assédio laboral apresenta-se com atitudes que humilham e torturam psicologicamente o trabalhador, de forma direta ou indireta. Nos questionários, foram encontradas declarações dos participantes, de situações vivenciadas por eles, que evidenciam o assédio moral tal como conceituam os autores citados. Alguns exemplos estão transcritos a seguir: “Recebi críticas e insinuações de que sou incompetente e de que não presto.”; “Fui tratada de forma intimidadora e ríspida, assim como algumas vezes me senti pressionada.”; “A professora disse que eu tranquei o papel ofício no armário pra meu uso particular.”; “. . . situações constrangedoras a respeito da minha sexualidade; eu era meio que pressionado a ter que dialogar sobre situações que acho que não devem ser tratadas em ambientes de trabalho.”.

O assédio moral tem uma relação muito próxima com as relações de poder, conforme já discutido. Para Nunes et al. (2022), o abuso de poder parte daqueles que ocupam cargos de chefia ou fazem parte de grupos dominantes. Ainda de acordo com os mesmos autores, pesquisas realizadas em universidades revelam que elas se constituem ambientes propícios à

prática do assédio moral, pelo fato de serem espaços políticos e burocráticos. Nesse sentido, os resultados obtidos ratificam a literatura, quando os participantes relatam os seguintes fatos no questionário: “Fui interpretada erroneamente e punida sem ter tido oportunidade de defesa.”; “Fui constrangido, ameaçado de perder a função, sem motivo.”. Embora as declarações não identifiquem se o assediador ocupa uma posição hierárquica superior à dos participantes assediados, fica subentendido que sim, posto que somente alguém nesta posição pode punir ou demitir. Fica explícito que estas atitudes violam direitos e normas que regem a Administração Pública e caracterizam o assédio moral.

Consoante à literatura, a prática do assédio moral surge com mais frequência nas relações hierárquicas quando os agentes fazem uso do poder para constranger os seus subordinados. Essa prática, porém, pode ocorrer entre pares. Na instituição pesquisada, por exemplo, os resultados mostraram que o assédio moral se faz presente, também, entre colegas. Heloani (2011, p. 51) cita uma pesquisa realizada por Marie-France Hirigoyen (2002) mostrando que a maioria das ocorrências de assédio moral são praticadas pelo chefe com os seus subordinados (58%); 29% são perpetrados por chefes e colegas; 12% ocorrem entre colegas e 1% é praticado pelo subordinado contra seu chefe, ratificando, mais uma vez, que o assédio moral está intimamente associado às relações de poder.

A despeito de a universidade pública onde a pesquisa foi realizada caracterizar-se por abraçar a diversidade e a inclusão, como já enfatizado, a discriminação também permeia as relações interpessoais de acordo com os resultados. Distingue-se como discriminação as atitudes originadas de ideias preconceituosas em relação a algo ou a alguém. Para Barreto e Heloani (2015), se os indivíduos não percebem que são diferentes em suas singularidades, porém têm os mesmos direitos, as portas para a indiferença e para o desprezo são abertas.

A seguir serão apresentados os resultados obtidos a partir dos cruzamentos da prática do assédio moral e da discriminação no departamento campo da pesquisa, com as variáveis: gênero, cor/raça, escolaridade e transtornos mentais.

No que se refere ao gênero, os dados revelam um percentual mais elevado de ocorrências de assédio moral e de discriminação em relação às mulheres. Acredita-se que esse resultado espelha uma sociedade que violenta a mulher, simbólica, física e psicologicamente e a discrimina em vários aspectos. Nesse caso, pode-se entender que a discriminação e o assédio moral têm uma relação muito próxima. De acordo com Nunes et al. (2022), pesquisas mostram que estatisticamente as mulheres são as mais assediadas moralmente e são as que mais procuram ajuda no ambiente de trabalho, bem como atendimentos médico e psicológico. Os homens, por sua vez, de acordo com os autores, dificilmente reagem ao assédio, pois isso macularia a sua masculinidade, sendo esse comportamento o reflexo de uma cultura machista e preconceituosa.

Indo ao encontro desses achados, Camargo, Almeida e Goulart (2018, p. 134) citam um estudo realizado por Bobroff e Martins em 2013, no qual consta que as mulheres são as que mais sofrem assédio moral. Outro estudo com trabalhadores da saúde, realizado por Pai et al., em 2018 (como citado em Camargo et al., 2018, p. 134), mostra que as mulheres foram as que mais sofreram assédio moral, violência física e discriminação racial.

No tocante à raça/cor, os servidores que se autodeclararam pretos e pardos são os que mais já sofreram assédio moral e discriminação, sendo plausível uma relação com o racismo estrutural. Como afirma Almeida (2019), o racismo decorre de um processo histórico e político. Portanto, ele está entranhado na estrutura social e se manifesta nas relações sociais, políticas, econômicas e jurídicas, nos processos institucionais e nos comportamentos individuais. M. C. Eurico (2013) aponta para a discriminação perpetrada contra indivíduos, em função da sua cor, traços faciais e tipo de cabelo, quando ingressam no serviço público e no mercado de trabalho.

Para a autora, o racismo institucional ocorre nas diferentes relações interpessoais: entre gestores e trabalhadores, entre os próprios trabalhadores e entre trabalhadores e usuários.

Ainda sobre essas análises, os servidores com nível superior e os pós-graduados mostraram ser os que mais já sofreram assédio moral e discriminação e, de acordo com Vasconcelos (2015), o nível de escolaridade parece não exercer influência na sua prática. Quanto à discriminação, porém, seria necessária uma investigação maior para entender o percentual mais elevado para eles, pois não foram encontrados, na literatura, dados que corroborem com esse achado.

Os resultados mostram uma diferença percentual de 4,8% entre os servidores que já sofreram assédio moral e consideram o trabalho estressante e aqueles que declararam nunca ter sofrido assédio moral e consideram o trabalho estressante. Nesse aspecto, é cabível uma relação entre o assédio moral e o estresse advindo do trabalho, pois essa sintomatologia é recorrente entre aqueles que sofrem assédio, conforme mostra a literatura. Segundo Camargo et al. (2018), a presença do assédio moral no ambiente laboral pode levar o trabalhador a apresentar sintomas psicológicos e físicos típicos dos transtornos de ansiedade, estresse, dentre outros, gerando consequências negativas para sua saúde física e mental. No tocante à discriminação, os servidores que se sentem discriminados são os que mais consideram o trabalho estressante. Neste caso, presume-se também que exista uma relação entre essas duas variáveis, haja vista que a discriminação é também um estímulo estressor.

Quando se observa a ocorrência de transtornos mentais oriundos do trabalho, os resultados mostram uma diferença percentual de 2,3% entre os servidores que já sofreram assédio moral e desenvolveram um transtorno mental e aqueles que nunca sofreram assédio e afirmaram já ter desenvolvido algum transtorno. Deduz-se uma correlação entre o desenvolvimento de um transtorno mental e o assédio moral, posto que este último pode desencadear adoecimento e desordens psíquicas. Franco, Druck e Seligmann-Silva (2010)

afirmam que qualquer tipo de assédio fragiliza a saúde e pode levar ao adoecimento mental e a psicossomatizações, caso ele se estenda por muito tempo, especialmente quando o indivíduo não dispõe de apoio emocional ou social.

Verificou-se, ainda, que os servidores que afirmaram já ter se sentido discriminados foram aqueles que mais desenvolveram algum transtorno mental, o que leva a pensar que esses adoecimentos podem estar correlacionados à discriminação no ambiente de trabalho. Segundo Fernandes e Sousa (2012), as relações interpessoais no trabalho interferem de forma evidente na saúde mental do trabalhador.

A supressão do assédio moral e da discriminação, sejam estes de quaisquer ordens, é uma responsabilidade da instituição e, portanto, é fundamental que os servidores sejam ouvidos de forma constante. É preciso também que a universidade expresse de forma clara qual a sua postura frente a essas práticas e quais as providências a serem tomadas na sua ocorrência.

Compartilha-se a posição de Campos e Pancheri (2017) quando afirmam que o combate ao assédio moral é também uma responsabilidade do Estado que tem o dever de punir legalmente os casos de desobediência. Apreende-se que essa responsabilidade também se estende à discriminação.

Por meio das observações realizadas no departamento campo da pesquisa, ficou visível que as relações são marcadamente hierarquizadas e falta a compreensão de que todos aqueles que trabalham na universidade estão a serviço da instituição – independentemente de sua função, seu cargo ou sua remuneração – e a ausência desse entendimento gera, por vezes, o desrespeito nas relações. Outrossim, observa-se que existe uma falta de união entre os servidores do quadro efetivo e os não efetivos, no que diz respeito à defesa dos direitos da categoria trabalhadora, pois frequentemente os respectivos interesses não convergem, motivando críticas entre eles.

### ***5.2.2 Vínculo com a instituição: servidores efetivos e não efetivos***

Investigou-se também a relação entre o vínculo dos servidores com a instituição - efetivo, comissionado, terceirizado e REDA - com o assédio moral, a discriminação, as relações interpessoais no trabalho, o estresse e os transtornos mentais.

Os servidores que declararam ter sofrido mais assédio moral foram os de cargos comissionados (50,0%; n=4), seguidos dos terceirizados (43,8%; n=7) e efetivos (37,0%; n=10). Nenhum servidor REDA (n=1) referiu sofrer assédio. No que se refere à discriminação, o percentual mais elevado foi para os efetivos (55,6%; n=15), seguidos dos terceirizados (13,3%; n=2). Nenhum servidor comissionado e REDA afirmaram já ter sofrido discriminação.

No tocante às relações interpessoais com os colegas e com o chefe imediato, os percentuais mais elevados foram para a resposta “muito boa”. Na relação com os docentes, o percentual mais elevado foi para a resposta “boa”. Para a resposta “insatisfatória” com o chefe imediato, o percentual foi de 3,7% (n=1) entre os efetivos e 6,3% (n=1) entre os terceirizados. Nenhum comissionado, assim como nenhum REDA, afirmou ter uma relação insatisfatória com os respectivos chefes imediatos. Quanto à relação com os docentes, a resposta “insatisfatória” foi de 22,2% (n=6) entre os efetivos e, para os servidores com os demais tipos de vínculo, essa opção de resposta não foi mencionada. Na relação com os colegas, a resposta “insatisfatória” foi de 3,7% (n=1) entre os efetivos e 6,3% (n=1) entre os terceirizados; os servidores comissionados e os REDA não mencionaram essa resposta.

No que diz respeito ao estresse relacionado ao trabalho, os percentuais mais elevados foram para a resposta “não considera o trabalho estressante”. Entre os servidores que consideram o trabalho estressante, o percentual mais elevado foi para os efetivos (40,7%; n=11), seguidos dos comissionados (37,5%; n=3) e dos terceirizados (25,0%; n=4). Nenhum servidor REDA mencionou esse estresse.

Com relação aos transtornos mentais decorrentes do trabalho, os percentuais foram de 50,0% para os comissionados; 48,1% para os efetivos; 37,7% para os terceirizados. Nenhum servidor REDA (n=1) afirmou já ter desenvolvido transtorno em decorrência do trabalho. Entre os transtornos, o percentual mais elevado foi para o de ansiedade.

Por meio da Figura 6, a seguir, é possível verificar os percentuais apontados acima.

**Figura 6** - Distribuição percentual da relação entre o vínculo com a instituição relacionado ao assédio moral, à discriminação, às relações interpessoais no trabalho, ao estresse e aos transtornos mentais

Características	Vínculo com a instituição							
	Comissionado		Efetivo		REDA		Terceirizado	
	N	%	N	%	N	%	N	%
<b>Já sofreu assédio moral no ambiente de trabalho</b>								
Não	4	50,0	17	63,0	1	100,0	9	56,3
Sim	4	50,0	10	37,0	0	0,0	7	43,8
<b><sup>a</sup>Já se sentiu discriminado(a) em função da raça/cor, gênero ou classe social no ambiente de trabalho</b>								
Não	8	100,0	12	44,4	1	100,0	13	86,7
Sim	0	0,0	15	55,6	0	0,0	2	13,3
<b>Considera o trabalho estressante</b>								
Não	5	62,5	16	59,3	1	100,0	12	75,0
Sim	3	37,5	11	40,7	0	0,0	4	25,0
<b>Relação com o chefe imediato</b>								
Muito boa	5	62,5	16	59,3	1	100,0	11	68,8
Boa	3	37,5	10	37,0	0	0,0	4	25,0
Insatisfatória	0	0,0	1	3,7	0	0,0	1	6,3
<b>Relação com os colegas de trabalho</b>								
Muito boa	8	100,0	16	59,3	1	100,0	13	81,3
Boa	0	0,0	10	37,0	0	0,0	2	12,5
Insatisfatória	0	0,0	1	3,7	0	0,0	1	6,3
<b>Relação com os docentes</b>								
Muito boa	3	37,5	3	11,1	0	0,0	7	43,8
Boa	5	62,5	18	66,7	1	100,0	9	56,3
Insatisfatória	0	0,0	6	22,2	0	0,0	0	0,0
<b>Já desenvolveu algum transtorno em decorrência do trabalho</b>								
Nunca desenvolvi nenhum desses transtornos	4	50,0	14	51,9	1	100,0	10	62,5
Depressão	1	12,5	2	7,4	0	0,0	1	6,3
Distúrbio do sono	0	0,0	3	11,1	0	0,0	1	6,3
Síndrome do pânico	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	6,3
Transtorno de ansiedade	2	25,0	5	18,5	0	0,0	3	18,8
Transtorno do humor	1	12,5	3	11,1	0	0,0	0	0,0

<sup>a</sup>Um participante não respondeu se já se sentiu ou não discriminado (n=51).

Fonte: Autoria própria

Os resultados mostraram que, com exceção do único participante em REDA, os demais relataram sofrer assédio moral, sendo o percentual menos elevado o dos efetivos. Esse percentual menor para eles pode sugerir uma relação com a estabilidade, acreditando-se que servidores não concursados se encontram em uma posição mais vulnerável, podendo ser mais passíveis de sofrer o assédio. F. A. S de Souza e Lemos (2016, p. 1040) citam uma pesquisa realizada por Rios e Gondim, em 2010, demonstrando que os terceirizados tinham níveis de expectativa inferiores aos efetivos no que diz respeito a um tratamento justo e à flexibilidade para negociar, mesmo quando desempenhavam as mesmas funções, em virtude da falta de estabilidade. Os resultados mostram, entretanto, que os efetivos foram os que mais referiram sofrer discriminação. Para entender esse resultado seria necessária uma maior investigação.

No que tange às relações interpessoais, os servidores efetivos, comissionados, terceirizados e REDA afirmaram ter uma boa relação com os colegas, chefes e docentes, visto que os percentuais mais elevados ocorreram nesse sentido. Conforme já foi apontado anteriormente, apesar de os participantes afirmarem ter uma boa relação interpessoal no trabalho, referem assédio moral e discriminação por parte dos colegas, chefes e docentes. Esse resultado é passível de algumas reflexões, conforme já mencionado.

Quando se observa o estresse relacionado ao trabalho, os dados apontam percentuais mais elevados para a resposta “não considera o trabalho estressante”, porém não se pode desvalorizar a sua existência no departamento, pois o estresse leva ao adoecimento psíquico. Os percentuais entre os efetivos e comissionados foram próximos e os terceirizados são aqueles que menos afirmaram considerar o trabalho estressante.

De acordo com a APA (2014, como citado em Lipp & Lipp, 2020, p. 182), o “termo *stress* se refere ao transtorno de adaptação”. Para os autores, o *stress* (estresse, em inglês) é uma resposta do organismo quando se depara com situações que exigem grandes adaptações físicas, emocionais e mentais levando o organismo a um desequilíbrio e, se o indivíduo não dispõe de

recursos emocionais para enfrentá-las, poderá adoecer física e mentalmente. Depreende-se, portanto, que situações diversas vivenciadas pelos servidores no ambiente de trabalho, a exemplo do assédio moral e da discriminação, podem estar relacionadas ao estresse, por impactarem emocionalmente.

Destaca-se que o estresse associado ao trabalho se relaciona também com o microsistema e com as características pessoais, conforme esclarece Reis et al. (2010), afirmando que a relação entre estresse e trabalho perpassa aspectos psicossociais, a exemplo dos contextos histórico, econômico e social nos quais a organização está inserida, sua cultura, as relações interpessoais no ambiente de trabalho e as características individuais do trabalhador. Esse aspecto é significativo, pois uma análise dos sintomas advindos do trabalho somente sob a perspectiva biologicista suprime elementos conceituais, estruturais, filosóficos e históricos que permeiam a relação do indivíduo com o trabalho.

No que concerne aos transtornos mentais oriundos do trabalho, apenas o servidor REDA afirmou nunca ter desenvolvido transtorno mental. Os percentuais para as respostas “nunca desenvolvi transtorno mental” e “já desenvolvi transtorno mental” ficaram próximos entre os efetivos; iguais entre os comissionados; entre os terceirizados, o percentual mais elevado foi para a resposta “nunca desenvolvi transtorno mental”. Existem vários elementos no ambiente laboral que podem desencadear o adoecimento dos trabalhadores e eles perpassam as relações interpessoais, os valores da organização, a forma como ela é gerida, dentre outros. Como já mencionado neste estudo, o assédio moral e a discriminação são práticas que se fazem presentes no departamento campo desta pesquisa, assim como o estresse advindo do trabalho e o sofrimento psíquico, podendo estar associados ao desenvolvimento de transtornos psíquicos nos servidores. De acordo com Fragalá (2016), o ambiente psicossocial do trabalho constitui-se a partir das crenças, atitudes e práticas que retratam a cultura da organização. Ainda de

acordo com a autora, quando essas práticas se caracterizam como estressoras, elas afetam o trabalhador mental e fisicamente.

Por meio das observações realizadas, constatou-se que o assédio moral é uma realidade na universidade e, embora nunca tenha sido presenciada uma atitude de discriminação, supõe-se que ela tem uma relação muito próxima com o assédio.

O estresse e os transtornos mentais provenientes do trabalho falam, por si só, da necessidade de intervenções e ações por parte da instituição, visando a adoção de estratégias que diminuam esses índices.

### **5.3 Processos de trabalho**

Esta seção trata de aspectos relacionados ao desenvolvimento das atividades laborais e está dividida em três subseções.

#### ***5.3.1 Estresse e transtornos mentais decorrentes do trabalho***

Nesta subseção, serão tratadas as relações entre as variáveis estresse e transtornos mentais com gênero, raça/cor, tipo de vínculo com a instituição, assédio moral e discriminação.

Os resultados demonstram que as mulheres (61,1%; n=11) consideram o trabalho mais estressante do que os homens (38,9%; n=7). Entre elas, 61,1% (n=11) consideram que sim e 67,6% (n=23) que não, sendo a diferença percentual de 6,5%. Entre os homens, 38,9% (n=7) consideram que sim e 32,4% (n=11) que não, sendo a diferença percentual de 6,5%. Os achados mostram que as mulheres (58,6%; n=17) desenvolveram menos transtornos do que os homens (41,4%; n=12).

Os participantes que se autodeclararam pardos (33,3%; n=6) e pretos (33,3%; n=6) são os que mais consideram o trabalho estressante, seguidos dos que se autodeclararam brancos (27,8%; n=5) e indígenas (5,6%; n=1). O percentual mais elevado para a resposta “nunca

desenvolvi transtorno” foi para os pretos (41,4%; n=12), seguidos dos pardos (34,5%; n=10); brancos (17,2%; n=5); indígenas (3,4%; n=1) e amarelos/asiáticos (3,4%; n=1).

Os servidores efetivos são os que consideram o trabalho mais estressante (61,1%; n=11), seguidos dos terceirizados (22,2%; n=4) e dos comissionados (16,7%; n=3). Vê-se que o percentual mais elevado para “nunca ter desenvolvido transtorno em função do trabalho”, foi para os servidores efetivos (48,3%; n=14), seguidos dos terceirizados (34,5%; n=10), dos comissionados (13,8%; n=4) e REDA (3,4%; n=1).

Quanto ao fato de já ter sofrido ou não assédio moral, os resultados indicam que o percentual mais elevado foi para os que já sofreram assédio e consideram o trabalho estressante (55,6%; n=10). O percentual para os que já sofreram assédio moral e não consideram o trabalho estressante foi de 44,4% (n=8), sendo a diferença percentual, portanto, de 11,2%. Em relação aos transtornos mentais, o percentual mais elevado foi para os servidores que nunca sofreram assédio e já desenvolveram algum transtorno (58,6%; n=17). O percentual para os que já sofreram assédio e desenvolveram transtorno foi de 41,4% (n=12), sendo a diferença percentual de 17,2%.

Constata-se que 55,6% (n=10) dos servidores que já se sentiram discriminados consideram o trabalho estressante, enquanto 44,4% (n=8) dos que nunca se sentiram discriminados consideram o trabalho estressante, sendo a diferença percentual, portanto, de 11,2%. Os dados mostram, ainda, que o percentual mais elevado foi para os que nunca se sentiram discriminados e nunca desenvolveram transtorno (75,0%; n=21) e, sendo assim, a diferença percentual foi de 50,0%. Entre os que já se sentiram discriminados, 25,0% (n=7) nunca desenvolveram transtornos.

Por meio da Figura 7, é possível visualizar todos esses achados, em frequências absolutas (n) e relativas (%).

**Tabela 7** - Distribuição percentual da relação entre estresse e transtornos psíquicos relacionados ao gênero, raça/cor, vínculo com a instituição, assédio moral e discriminação

Característica	Considera o trabalho estressante				Já desenvolveu transtorno em decorrência do trabalho											
	Não		Sim		Tipo de Transtorno											
					Nenhum		Depressão		Distúrbio do sono		Síndrome do pânico		T. de Ansiedade		T. do humor	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
<b>Gênero</b>																
Feminino	23	67,6	11	61,1	17	58,6	4	100	2	50,0	0	0,0	7	70,0	4	100
Masculino	11	32,4	7	38,9	12	41,4	0	0,0	2	50,0	1	100	3	30,0	0	0,0
<b>Raça/cor</b>																
Amarela / asiática	1	2,9	0	0,0	1	3,4	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Branca	7	20,6	5	27,8	5	17,2	1	25,0	1	25,0	1	100	2	20,0	2	50,0
Indígena	1	2,9	1	5,6	1	3,4	0	0,0	1	25,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Parda	14	41,2	6	33,3	10	34,5	3	75,0	0	0,0	0	0,0	5	50,0	2	50,0
Preta	11	32,4	6	33,3	12	41,4	0	0,0	2	50,0	0	0,0	3	30,0	0	0,0
<b>Vínculo com a instituição</b>																
Comissionado	5	14,7	3	16,7	4	13,8	1	25,0	0	0,0	0	0,0	2	20,0	1	25,0
Efetivo	16	47,1	11	61,1	14	48,3	2	50,0	3	75,0	0	0,0	5	50,0	3	75,0
REDA	1	2,9	0	0,0	1	3,4	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Terceirizado	12	35,3	4	22,2	10	34,5	1	25,0	1	25,0	1	100	3	30,0	0	0,0
<b><sup>a</sup>Já se sentiu discriminado (a) em função da raça/cor, gênero ou classe social no ambiente de trabalho</b>																
Não	26	78,8	8	44,4	21	75,0	2	50,0	4	100	1	100	5	50,0	1	25,0
Sim	7	21,2	10	55,6	7	25,0	2	50,0	0	0,0	0	0,0	5	50,0	3	75,0
<b>Já sofreu assédio moral no ambiente de trabalho</b>																
Não	23	67,6	8	44,4	17	58,6	2	50,0	3	75,0	1	100	5	50,0	3	75,0
Sim	11	32,4	10	55,6	12	41,4	2	50,0	1	25,0	0	0	5	50,0	1	25,0

<sup>a</sup>Um participante não respondeu se já se sentiu ou não discriminado (n=51).

Fonte: Autoria própria

Conforme os dados apresentados, os servidores que mais sofreram assédio moral e discriminação são os que mais consideram o trabalho estressante. Esses dados podem sugerir uma relação entre o estresse e essas variáveis, por serem elementos estressores que agridem o

trabalhador, psíquica e fisicamente, levando-o ao sofrimento psíquico. De acordo com Bobroff e Martins (2013), o assédio moral é algo que potencializa o estresse. Goulart, Cardoso, Domingues, Green e Lima (2014) afirmam que o estresse eclode quando o trabalhador se depara com estímulos estressores que são sentidos como ameaças.

Foi observado que os servidores que menos adoeceram foram aqueles que nunca se sentiram discriminados, reforçando o que já foi mencionado neste estudo – as relações interpessoais no ambiente laboral tanto podem favorecer a saúde mental quanto levar ao adoecimento.

Embora a literatura mostre que o assédio moral é uma prática que adocece o trabalhador mentalmente, conforme já apresentado nesta discussão, os dados apontaram que os servidores que declararam sofrer mais assédio foram os que menos adoeceram. Nesse caso, seria necessária uma investigação maior para entender esse resultado.

As mulheres e os servidores que se autodeclararam pardos e pretos são os que mais consideram o trabalho estressante. Induz-se também desse resultado uma relação com o assédio moral e com a discriminação, tendo em vista que eles são os mais assediados e discriminados no departamento pesquisado. Ainda em relação às mulheres, esse resultado pode estar atrelado à sobrecarga de trabalho, considerando-se que, para a maioria delas, cabem as atividades domésticas e o cuidado com os filhos, quando os tem. De acordo com Tschiedel e Traesel (2013), a mulher convive com a dupla jornada de trabalho, o que pode representar um dano à sua saúde, pois produz um grande desgaste físico, mental, além de sofrimento psíquico, muitas vezes invisibilizado, naturalizado e banalizado. Apesar desses resultados, as mulheres desenvolveram menos transtornos mentais quando comparadas aos homens, e os servidores que se autodeclararam pretos foram os que menos desenvolveram transtorno.

Com base nos achados, verifica-se que os efetivos são os que mais consideram o trabalho estressante. Os resultados apontaram que, embora eles sejam os que menos sofrem

assédio moral, são os mais discriminados. Sendo a discriminação um estímulo estressor, crê-se em uma relação entre ela e o estresse. Quanto aos transtornos mentais, contudo, eles foram os que menos adoeceram. Apesar de serem os mais discriminados, esse percentual de adoecimento menor para os servidores concursados pode ter relação com a estabilidade, entendendo-se que o temor de perder o emprego pode levar os servidores que não têm vínculo efetivo ao adoecimento. De acordo com Viapiana, Gomes e Albuquerque (2018), os trabalhadores que se encontram em uma posição mais vulnerável nas organizações, como os temporários, temem pela possibilidade do desemprego, o que pode ser fonte de ansiedade ou fator desencadeador de transtornos mentais.

As observações realizadas ratificam os resultados encontrados quanto à ocorrência de assédio moral na instituição pesquisada. Embora os resultados tenham mostrado que essa prática ocorre entre pares, foi possível constatar-la por meio das observações, nas relações verticalizadas.

### ***5.3.2 Estresse no trabalho durante a pandemia de COVID-19***

A presente pesquisa também investigou possíveis alterações referentes ao estresse advindo do trabalho durante a pandemia de COVID-19.

De acordo com os resultados reproduzidos na Figura 8 a seguir, a maioria dos servidores considerou que o estresse aumentou durante a pandemia (68,0%), enquanto 32,1% afirmaram que não.

Para 30,2% dos respondentes, o trabalho intensificou-se; 11,3% deles referem cansaço; 20,8% declararam não gostar do trabalho em *home office*; 1,9% encontraram dificuldade para conciliar as atividades do trabalho e da vida pessoal; 1,9% afirmaram que não dispõem de equipamentos adequados para trabalhar em casa, enquanto 1,9% “gostariam de poder incorporar o trabalho presencial ao *home office*”.

**Figura 8** - Informações relacionadas ao estresse no trabalho durante a pandemia de COVID-19

	N	%
<b>Considera que a pandemia de COVID-19 tornou o trabalho mais estressante</b>		
Sim, sinto-me cansado	6	11,3
Sim, estou trabalhando mais	16	30,2
Sim, porque não gosto do trabalho em <i>home office</i>	11	20,8
A pandemia de COVID-19 não tornou o meu trabalho mais estressante	17	32,1
Gostaria de poder incorporar o trabalho presencial ao trabalho em <i>home office</i>	1	1,9
Há uma confusão entre os trabalhos da instituição com as minhas rotinas pessoais	1	1,9
Sim, porque não tenho equipamentos em bom estado para trabalhar em casa	1	1,9

Fonte: Autoria própria

Os resultados retratados na Figura 8 mostram um aumento do estresse advindo do trabalho durante a pandemia de COVID-19.

O cenário da pandemia reverberou na saúde mental de muitos indivíduos, especialmente daqueles que precisam trabalhar para sobreviver. Os trabalhadores foram abordados de forma inesperada e, para muitos, a casa passou a ser o local de trabalho, a exemplo dos servidores da instituição em que a pesquisa foi realizada.

A mudança do trabalho presencial para a modalidade remota, ou seja, para o *home office*, exigiu adaptações que tiveram impactos negativos para a maioria dos servidores, conforme dados apresentados. Os servidores declararam que existiu “uma confusão” entre os trabalhos da instituição com as rotinas pessoais, além de não disporem de equipamentos adequados para o trabalho em casa. Declararam, ainda, que trabalharam mais, referiram cansaço e afirmaram não gostar do trabalho em *home office*.

Os resultados mencionados ratificam aquilo que a literatura traz a respeito dos impactos da pandemia de COVID-19 para os trabalhadores. D. de O. Souza (2021) ressalta que os efeitos negativos da pandemia incidiram não somente na saúde, mas também nos processos de trabalho, nas suas múltiplas dimensões. Para T. M. de Araújo e Lua (2021), a privacidade dos indivíduos

foi invadida, as tarefas domésticas misturaram-se às atividades do trabalho e as jornadas de trabalho estenderam-se.

Salienta-se que os resultados obtidos fomentam uma discussão quanto à identificação e caracterização das doenças advindas dessa modalidade de trabalho - dadas as suas especificidades - enquanto doenças ocupacionais (enfermidades provocadas pelo tipo de atividade que o trabalhador executa ou pelas condições de trabalho).

Ainda sobre o aumento do estresse durante a pandemia de COVID-19, a Tabela 9, a seguir, mostra um percentual mais elevado para as mulheres (67,6%; n=23), atingindo, inclusive, a maioria delas. Entre os homens, 32,4% (n=11) afirmaram que o estresse aumentou durante a pandemia.

No tocante ao vínculo com a instituição, o percentual dos servidores que relataram aumento de estresse durante a pandemia foi maior entre os efetivos (55,9%; n=19), seguido do percentual do grupo dos comissionados (17,6%; n=6). Quanto aos terceirizados e REDA, os percentuais mais elevados não se referem ao aumento do estresse.

**Figura 9** -Distribuição percentual da relação entre estresse no trabalho em decorrência da pandemia de COVID-19, segundo o gênero e o vínculo com a instituição

Características	Considera que a pandemia de COVID-19 tornou o trabalho mais estressante			
	Não		Sim	
	N	%	N	%
<b>Gênero</b>				
Feminino	11	61,1	23	67,6
Masculino	7	38,9	11	32,4
<b>Vínculo com a instituição</b>				
Cargo comissionado	2	11,1	6	17,6
Efetivo	8	44,4	19	55,9
REDA	1	5,6	0	0,0
Terceirizado	7	38,9	9	26,5

Fonte: Autoria própria

De acordo com os dados, o aumento do estresse durante a pandemia foi maior entre as mulheres, o que pode estar relacionado à divisão desigual das tarefas domésticas, uma realidade social que faz com que elas assumam a maior parte da responsabilidade pelas atividades da casa, além dos cuidados com o(s) filho(s), quando os têm. Dessa forma, conciliar as tarefas domésticas e as atividades do trabalho pode ser algo demasiadamente estressante para elas, especialmente por estarem trabalhando em *home office*.

Segundo Macêdo (2020), existe, no Brasil, uma desigualdade entre os gêneros no que se refere ao trabalho doméstico, que é completamente atribuído às mulheres corroborando com a hipótese apresentada acima. Ainda de acordo com a autora, esse trabalho é permeado pela opressão, pela exaustão e pelo adoecimento da mulher diante das exigências que lhe são impostas pela sociedade.

No que se refere ao vínculo com a instituição, os efetivos foram os que referiram mais estresse durante a pandemia, porém, para que fosse possível entender melhor o significado desse resultado, seria necessária uma investigação mais minuciosa.

Mediante as observações, constatou-se que um dos problemas iniciais enfrentados pela instituição esteve relacionado à disponibilidade de computadores para aqueles servidores que não possuíam o equipamento. Outro aspecto relevante observado foi a consequente intensificação do uso do aplicativo *WhatsApp* como instrumento de trabalho o que, por vezes, invadiu a vida pessoal dos servidores.

### ***5.3.3 Sofrimento psíquico relacionado ao trabalho***

De acordo com os resultados apresentados na Figura 10, abaixo, 75,0% (n=39) dos participantes declaram que o trabalho não traz sofrimento psíquico, enquanto 25,0% (n=13) relatam que sim.

Entre aqueles que afirmaram que o trabalho gera sofrimento psíquico, 20,0% declararam que sentem tristeza; 5,0% sentem medo; 10,0% sentem-se humilhados; 50,0% sentem-se desmotivados; 5,0% sentem vontade de chorar frequentemente; 5,0% referem muita preocupação e 5,0% preocupam-se com o público com o qual trabalha.

**Figura 10** - Distribuição percentual relacionada a maneira como o sofrimento psíquico decorrente do trabalho se manifesta

	N	%
<b>O trabalho traz sofrimento psíquico</b>		
Não	39	75,0
Sim	13	25,0
<b><sup>a</sup>A forma como o sofrimento psíquico se manifesta</b>		
Sinto tristeza	4	20,0
Sinto medo	1	5,0
Sinto-me humilhado(a)	2	10,0
Sinto-me desmotivado(a)	10	50,0
Sinto vontade de chorar frequentemente	1	5,0
Sinto muita preocupação.	1	5,0
Preocupação com meu público	1	5,0

<sup>a</sup>Os participantes puderam optar por mais de uma resposta.

Fonte: Autoria própria

Conforme discutido com os resultados obtidos, existem fatores que permeiam o ambiente de trabalho em que a pesquisa foi realizada, quais sejam, relações interpessoais conflituosas e estresse relacionado ao trabalho, que podem justificar o sofrimento psíquico entre os servidores. Vale ressaltar que nem sempre o sofrimento psíquico manifesta-se no corpo, o que é algo preocupante, pois pode mascará-lo. Esses dados, portanto, pedem atenção e intervenções por parte da instituição. Silveira, Feitosa e Palácio (2014) destacam que os quadros de sofrimento psíquico relacionados ao trabalho, sem manifestação orgânica, foram negligenciados por muito tempo. Para as autoras, essa negação é algo frequente e as intervenções desconsideram aspectos psíquicos ou se limitam à medicalização. Nesse sentido, para elas, a psicanálise contribuiu de forma expressiva, dando um novo significado ao sintoma:

“ele deixou de ser um fenômeno a ser lido na superfície do corpo e passou a ser tomado como uma mensagem a ser decifrada.” (Silveira et al., 2014, pp. 21-22).

De acordo com Costa e Medeiros (2013), o sofrimento psíquico relacionado ao ambiente laboral representa um problema que vem ganhando maiores proporções e, portanto, é algo preocupante no que diz respeito à saúde dos trabalhadores. Ainda de acordo com as autoras, angústia, tensão, ansiedade, tristeza, apreensão, medo, choro, desmotivação, depressão, dentre outras, são manifestações psíquicas desencadeadas por fatores associados ao ambiente de trabalho, as quais explicitam o sofrimento psíquico do trabalhador, corroborando com os dados apresentados na Figura 10. Os avanços na área da saúde do trabalhador, segundo as supracitadas autoras, ainda são incipientes e isso decorre de uma política neoliberal que entrava mudanças profundas nessa esfera.

Ressalta-se a importância de os servidores em sofrimento psíquico buscarem atendimento psicológico na instituição, visto que a universidade dispõe de posto de saúde que oferece, gratuitamente, dentre outras especialidades, esse tipo de atendimento para o público externo e para os seus servidores.

#### **5.4 Experiências de enfrentamento: medidas de enfrentamento diante de adversidades decorrentes dos processos de trabalho e das relações interpessoais**

A presente subseção trata das atitudes dos servidores diante das adversidades advindas do ambiente laboral.

Nesse quesito, os resultados demonstram, como pode ser visto a seguir na Tabela 11, que os servidores efetivos foram os que mais buscaram a direção do departamento para tratar de adversidades advindas do trabalho ou das relações interpessoais (44,4%; n=4), seguidos dos terceirizados (33,3%; n=3) e dos comissionados (22,2%; n=2). Nenhum servidor REDA (n=1) buscou a direção. Os percentuais de servidores que declararam já ter se sentido discriminados

e buscaram a direção e daqueles que nunca buscaram a direção foram iguais (50,0%; n=4). Em relação ao assédio moral, o percentual dos servidores que declararam já ter sido assediados moralmente e recorreram à direção foi de 88,9% (n=8), enquanto 11,1% (n=1) nunca o fizeram.

Ressalta-se que, no questionário on-line, foi perguntado aos participantes se já tinham buscado o sindicato por adversidades decorrentes do trabalho e das relações interpessoais e nenhum deles o havia feito.

**Figura 11** - Distribuição percentual das medidas de enfrentamento diante de adversidades decorrentes do ambiente laboral, relacionadas ao vínculo com a instituição, discriminação e assédio moral

Características	Já buscou a direção do departamento por alguma adversidade decorrente do trabalho ou das suas relações interpessoais			
	Não		Sim	
	N	%	N	%
<b>Vínculo com a instituição</b>				
Comissionado	6	14,0	2	22,2
Efetivo	23	53,5	4	44,4
REDA	1	2,3	0	0,0
Terceirizado	13	30,2	3	33,3
<b><sup>a</sup>Já se sentiu discriminado (a) em função da raça/cor, gênero ou classe social no ambiente de trabalho</b>				
Não	30	69,8	4	50,0
Sim	13	30,2	4	50,0
<b>Já sofreu assédio moral</b>				
Não	30	69,8	1	11,1
Sim	13	30,2	8	88,9

<sup>a</sup>Um participante não respondeu se já se sentiu ou não discriminado (n=51).

Fonte: Autoria própria

Por meio dos dados obtidos, verifica-se que nem todos os servidores que já foram assediados ou discriminados recorreram à direção.

Os servidores efetivos foram os que mais se dirigiram à direção para tratar de adversidades decorrentes do ambiente laboral e os comissionados foram aqueles que menos buscaram a direção. Esse percentual mais elevado para os efetivos pode estar correlacionado à estabilidade, tendo em vista que os demais podem se sentir inseguros para cobrar intervenções

por parte da direção. Conforme Rocha e Bussinguer (2016), o silêncio parece ser a forma que o trabalhador encontra para garantir a sua sobrevivência em detrimento da sua saúde. A alta competitividade no mercado de trabalho e o alto índice de desemprego podem intimidar os trabalhadores que não são concursados.

Observa-se, no departamento pesquisado, que os servidores pertencentes ao quadro efetivo são mais confiantes para se posicionar e reivindicar direitos, pois estão respaldados na estabilidade de seus empregos. Observa-se, também, uma falta de consciência coletiva e, frequentemente, os interesses individuais sobrepõem-se aos coletivos, fragilizando, desse modo, a categoria.

A seguir, serão transcritas algumas falas dos participantes de situações vividas, as quais os motivaram a buscar a direção.

As relações de poder no serviço público manifestam-se por meio de atitudes desrespeitosas e opressivas. Segundo Cal (2016), o poder é institucionalizado com base nas práticas que são sustentadas pela cultura. Destacam-se experiências relatadas pelos participantes ao responder o questionário que os levou a buscar a direção do departamento e que deixam claro o exercício do poder de forma inadequada / abusiva: “Maltrato por docentes.”; e “Humilhação por parte de superior imediato.”. Como é possível observar, uma das atitudes partiu de servidor que está em uma posição hierárquica superior – chefe imediato. Quanto aos docentes, embora estes sejam servidores da instituição tanto quanto os técnicos, são considerados hierarquicamente superiores a eles por uma cultura institucionalizada. Tessarini e Saltorato (2021, p. 819) citam uma pesquisa realizada na Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), em 2018, mostrando que as relações entre docentes e técnicos administrativos em educação são conflituosas e caracterizadas pela crença de que os docentes são superiores aos técnicos. Salienta-se, portanto, a importância de uma consciência coletiva que leve ao enfretamento dessa ideologia. De acordo com Cal (2016), para que um grupo possa se engajar

em movimentos de luta, é necessário que as experiências de violência e injustiça vividas sejam sentidas, não somente como algo pessoal, mas como algo que atinge o grupo.

Foram relatadas ainda, nos questionários, outras experiências que fizeram com que os participantes da pesquisa buscassem a direção do departamento, transcritas a seguir: “. . . devido ao trabalho de pessoas que impactavam diretamente no meu.”; e “Desgaste na relação com colega de trabalho.”.

Considerando-se a importância de se dar voz aos servidores, essa pesquisa solicitou aos participantes, sugestões para possíveis mudanças na dinâmica do departamento, a partir das suas vivências no trabalho, as quais serão transcritas a seguir - as declarações referem-se às relações interpessoais no departamento, à sua gestão e às suas condições de trabalho.

Segundo Ribeiro e Mancebo (2013), já citadas nesta análise, existem vários fatores que limitam o serviço público, a exemplo da inexistência de condições de trabalho adequadas, bem como de recursos materiais para a sua execução. Esse fato está em consonância com a demanda dos participantes desta pesquisa, como pode ser visto, a seguir, na transcrição das respostas de alguns servidores: “. . . ter melhores condições de trabalho como materiais e equipamentos, pois, em nosso setor, às vezes, temos que improvisar e até tirar do nosso bolso para fazermos alguns serviços.”; e “Ambiente e equipamentos adequados.”. Nota-se que essas declarações podem impactar a qualidade do trabalho desenvolvido no departamento, bem como podem ser potencializadoras de sofrimento psíquico para os servidores, desde quando não dispõem de estrutura física e equipamentos adequados para realizar as suas atividades satisfatoriamente.

Conforme Klein, Lemos, Pereira e Beltrame (2017), os modos de trabalhar, assim como as relações interpessoais, sofreram mudanças, o que requer um reexame na forma de gerir as organizações. Nesse aspecto, observou-se, por meio dos relatos dos participantes, uma necessidade de escuta, diálogo e valorização pelo trabalho realizado: “. . . gostaria de me sentir escutado. Trabalho menos impositivo. Mais dialogado.”; “. . . diretores e reitor precisam ouvir

os servidores . . .”; “. . . mais diálogo.”; “. . . que, algumas vezes, fôssemos mais ouvidos em algumas tomadas de decisões e ações que facilitariam o desenvolvimento de algumas atividades.” e “. . . valorização e respeito em relação ao trabalho realizado.”.

É possível perceber nas declarações acima transcritas, uma demanda dos servidores por uma maior participação nos processos de trabalho, pelo diálogo entre eles e os gestores. Toma-se como legítima essa demanda, desde quando os técnicos integram a instituição e desempenham funções específicas nos seus postos de trabalho. Portanto, escutá-los é fundamental para que a universidade desempenhe de forma eficaz a sua função, além de ser uma forma de valorizá-los.

Ainda a respeito da gestão no departamento, vê-se uma demanda por uma melhor divisão na execução dos trabalhos. Ribeiro e Mancebo (2013) afirmam que servidores desengajados e descompromissados são uma realidade no serviço público. A declaração de um dos participantes retrata essa realidade: “. . . ter um planejamento mais efetivo, em que todos os funcionários fossem envolvidos na divisão e execução de tarefas.”. A busca por uma colocação no setor público visando tão somente conquistar a estabilidade sem qualquer envolvimento efetivo com o trabalho é algo frequente, porém, como já dito, não se pode fazer generalizações nem estereotipar todos os trabalhadores que atuam nesse setor.

Os participantes expressaram um desejo por relações interpessoais mais satisfatórias, conforme exemplificam as transcrições de trechos dos relatos de três servidores: “. . . melhoria nas relações interpessoais. Mais cooperação, companheirismo, empatia e menos competitividade.”; “. . . mais cuidado com o servidor.” e “Gostaria de me sentir escutado. . .”. Essas declarações corroboram o que já foi discutido até aqui, no que diz respeito à necessidade de os dirigentes ouvirem os servidores, assim como buscarem estratégias que visem minimizar os conflitos nas relações interpessoais, pois elas refletem não somente as características pessoais dos trabalhadores, mas também, e de forma significativa, a cultura organizacional. De

acordo com Tessarini e Saltorato (2021), a literatura aponta várias características no ambiente acadêmico que podem interferir de forma negativa na vida dos servidores, no trabalho desenvolvido em si, assim como na função das instituições de educação. Como exemplo, citam o individualismo, a competição entre pares, a rivalidade, a intensificação laboral, dentre outros aspectos, tendo como consequências o sofrimento psíquico e o adoecimento.

### **5.5 Limites e perspectivas da pesquisa**

Como limitação do método, considera-se o fato de a pesquisa ter sido realizada somente em um dos departamentos da universidade, embora o percentual de participantes tenha sido de 66,7% dos servidores. Tendo em vista que a universidade dispõe de 30 departamentos, não é possível generalizar os resultados, embora eles possam espelhar uma realidade da instituição. Desse modo, seria importante que estudos posteriores abrangessem outros departamentos da universidade.

Outra limitação que pôde ser observada foi o fato de parte da amostra ter optado por responder parcialmente ou não responder a algumas questões. Talvez seja importante avaliar a possibilidade da obrigatoriedade de responder ao questionário em sua totalidade, nos estudos futuros.

A despeito das limitações citadas, os resultados obtidos neste estudo, pedem um posicionamento e ações por parte da instituição, com vistas a banir comportamentos que atentam contra a saúde mental dos servidores. Nesse sentido, é imperativo dar-lhes voz para que exponham as suas vivências, críticas construtivas e sugestões, sem receio de retaliações e discriminações.

## 6 Considerações finais

O presente estudo teve como proposta conhecer as experiências dos servidores de um dos departamentos de uma universidade pública do Estado da Bahia, no que diz respeito às suas relações interpessoais relacionadas aos processos de trabalho, impactos da pandemia de COVID-19 e atitudes diante de adversidades decorrentes do ambiente laboral.

Os dados indicaram que, embora os participantes tenham declarado ter uma boa relação interpessoal no ambiente de trabalho, também referem assédio moral e discriminação na relação com colegas, chefe imediato e docentes. Os resultados mostraram, também, a ocorrência de estresse e transtornos mentais relacionados ao trabalho.

No tocante aos efeitos da pandemia de COVID-19, os resultados apontaram um aumento do estresse oriundo do trabalho e, no que diz respeito às relações interpessoais, não houve mudança na relação com os colegas, o chefe imediato e os docentes para a maioria dos participantes, porém pôde-se observar que essas relações foram atravessadas pela pandemia.

Quanto às medidas de enfrentamento, os dados revelaram que a maioria dos servidores nunca recorreu à direção para tratar de adversidades resultantes do ambiente laboral e nenhum servidor buscou o sindicato para tratar de tais questões.

Tendo em vista os resultados obtidos neste estudo e as observações da pesquisadora, constata-se quão necessária é uma interlocução entre a instituição e os servidores, visando intervenções em prol da sua saúde mental. Nesse sentido, será apresentado à direção do departamento em que a pesquisa foi realizada, um projeto de intervenção que utilizará as Rodas de Conversa como dispositivo grupal com o intuito de atingir esse objetivo.

Destaca-se a importância e o papel do sindicato que deve intervir com atitudes e ações efetivas na defesa da categoria. Salienta-se que cabe aos servidores autogerir a sua qualidade de vida no trabalho, sendo sujeitos ativos e agentes transformadores do seu ambiente laboral por meio de condutas individuais e coletivas.

Com o objetivo de ampliar as discussões sobre a temática aqui debatida, produziu-se um artigo científico abordando a relação saúde-trabalho, intitulado “Impactos da pandemia de COVID-19 nas relações interpessoais e nos processos de trabalho em uma universidade pública da Bahia” (Apêndice E).

**REFERÊNCIAS**

- Almeida, S. L. de. (2019). *Racismo estrutural*. São Paulo: Pólen.
- Almeida, T de. (2020). Solidão, solidude e a pandemia da COVID-19. *Pensando Famílias*, 24(2), 3-14. Recuperado de [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1679-494X2020000200002](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-494X2020000200002)
- American Psychiatric Assossiation. (2014). *Manual diagnóstico e estatístico de transtornos mentais: DSM – 5* (5a ed.). Porto Alegre: Artmed.
- Andrade, C. B., & Assis, S. G. (2018). Assédio moral no trabalho, gênero, raça e poder: revisão de literatura. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 43(e11). doi: 10.1590/2317-6369000012917
- Antunes, R. (2005). *O caracol e sua concha: ensaios sobre a nova morfologia do trabalho*. São Paulo: Boitempo.
- Antunes, R. (2018). *O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital*. São Paulo: Boitempo.
- Antunes, R., & Praun, L. (2015). A sociedade dos adoecimentos no trabalho. *Serv. Soc. Soc.* (123), 407-427. doi:10.1590/0101-6628.030
- Araújo, J. N. G. de. (2012). Trabalho, organizações e instituições. In A. M. Jacó-Vilela, & L. Sato (Orgs.), *Diálogos em psicologia social* (Cap. 26, pp. 452-468, ed. on-line). Rio de Janeiro: Centro Edelstein de Pesquisas Sociais. Recuperado de <https://static.scielo.org/scielobooks/vfgfh/pdf/jaco-9788579820601.pdf>
- Araújo, J. N. G. de. (2020). Neoliberalismo e horizontes da precarização do trabalho. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 23(1), 79-93. doi: 10.11606/issn.1981-0490.v23i1p79-93

- Araújo, T. M. de, & Lua, I. (2021). O trabalho mudou-se para casa: trabalho remoto no contexto da pandemia de COVID-19. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 46(e27). doi: 10.1590/2317-6369000030720
- Araújo, T. M. de, Palma, T. de F., & Araújo, N. do C. (2017). Vigilância em saúde mental e trabalho no Brasil: características, dificuldades e desafios. *Ciência & Saúde Coletiva*, 22(10), 3235-3246. doi: 10.1590/1413-812320172210.17552017
- Arendt, H. (2005). Trabalho, obra, ação. *Cadernos de Ética e Filosofia Política*, 2(7), 175-201. Recuperado de <https://www.revistas.usp.br/cefp/article/view/163481/157146>
- Barreto, M., & Heloani, R. (2015). Violência, saúde e trabalho: a intolerância e o assédio moral nas relações laborais. *Serviço Social & Sociedade*, 123, 544-561. doi: 10.1590/0101-6628.036
- Bercito, D. (2020, março). Pandemia democratizou poder de matar, diz autor da teoria da 'necropolítica'. *FOLHAPRESS - GZH Política*. Recuperado de <https://gauchazh.clicrbs.com.br/politica/noticia/2020/03/pandemia-democratizou-poder-de-matar-diz-autor-da-teoria-da-necropolitica-ck8fpqew2000e01ob8utoadx0.html>
- Bernardo, M. H., Sousa, C. C. de, Pinzón, J. G., & Souza, H. A. de. (2015). A práxis da psicologia social do trabalho: reflexões sobre possibilidades de intervenção. In M. C. Coutinho, O. Furtado, & T. R. Raitz (Orgs.), *Psicologia social e trabalho: perspectivas críticas* (pp. 16-39). Florianópolis: ABRAPSO.
- Biroli, F., & Miguel, L. F. (2015). Gênero, raça, classe: opressões cruzadas e convergências na reprodução das desigualdades. *Mediações - Revista de Ciências Sociais*, 20(2), 27-55. doi: 10.5433/2176-6665.2015v20n2p27
- Bobroff, M. C. C., & Martins, J. T. (2013). Assédio moral, ética e sofrimento no trabalho. *Revista Bioética*, 21(2), 251-258. Recuperado de <https://www.scielo.br/j/bioet/a/PXsJn5XjTXJBSVpT4wFt8Qm/?lang=pt>

- Bock, A. M. B., Ferreira, M. R., Gonçalves, M. da G. M., & Furtado, O. (2007). Sílvia Lane e o projeto do “compromisso social da psicologia”. *Psicologia & Sociedade*, 19(esp2), 46-56. Recuperado de <https://www.scielo.br/pdf/psoc/v19nspe2/a1819ns2.pdf>
- Cal, D. G. R. (2016). Configuração política e relações de poder. In D. G. R. Cal, *Comunicação e trabalho infantil doméstico: política, poder, resistências* (pp.75-103). Salvador: EDUFBA. doi: 10.7476/9788523218706.0006
- Camargo, M. L., Almeida, N. de S., & Goulart, E., Jr. (2018). Considerações sobre o assédio moral como fator contribuinte para os episódios depressivos no trabalho: a violência velada e o adoecimento mental do trabalhador. *Semina: Ciências Sociais e Humanas*, 39(2), 129-146. Recuperado de [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1676-54432018000200003](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1676-54432018000200003)
- Camelo, S. H. H., & Angerami, E. L. S. (2008). Riscos psicossociais no trabalho que podem levar ao estresse: uma análise da literatura. *Ciência, Cuidado e Saúde*, 7(2), 232-240. Recuperado de <https://periodicos.uem.br/ojs/index.php/CiencCuidSaude/article/view/5010/3246>
- Campos, R. A. de C., & Pancheri, I. (2017). Predomínio do assédio moral na administração pública. *Revista da Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo*, 112, 239-283. doi: 10.11606/issn.2318-8235.v112i0p239-283
- Cardoso, A. C. M. (2015). O trabalho como determinantes do processo saúde-doença. *Tempo Social – revista de sociologia da USP*, 27(1), 73-93. doi: 10.1590/0103-207020150110
- Carlotto, M. S., Barcinski, M., & Fonseca, R. (2015). Transtornos mentais comuns e associação com variáveis sociodemográficas e estressores ocupacionais: uma análise de gênero. *Estudos e Pesquisas em Psicologia*, 15(3), 1006-1026. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/4518/451844505013.pdf>

- Centro Colaborador da Vigilância dos Agravos à Saúde do Trabalhador. (2019). Boletim Epidemiológico: Transtornos mentais relacionados ao trabalho no Brasil, 2006-2017. *Plataforma RENAST online*, 9(13). Recuperado de [https://renastonline.ensp.fiocruz.br/sites/default/files/arquivos/recursos/ccvisat\\_bol\\_transt\\_mentais\\_final\\_0.pdf](https://renastonline.ensp.fiocruz.br/sites/default/files/arquivos/recursos/ccvisat_bol_transt_mentais_final_0.pdf)
- Conselho Federal de Psicologia. (2019). *Saúde do trabalhador no âmbito da saúde pública: Referências para atuação da(o) psicóloga(o)* (2a ed. rev.). Brasília: Autor. Recuperado de [https://site.cfp.org.br/wp-content/uploads/2019/09/SaudeDoTrabalhador\\_WEB\\_FINAL\\_1\\_outubro.pdf](https://site.cfp.org.br/wp-content/uploads/2019/09/SaudeDoTrabalhador_WEB_FINAL_1_outubro.pdf)
- Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Recuperado de [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm)
- Correa, M. A. P. C., & Souza, R. L. (2016). Origem e relação do trabalho com o ser humano e as limitações do trabalho na prisão. *Textos & Contextos*, 15(1), 126-143. doi: 10.15448/1677-9509.2016.1.22831
- Costa, J. G. F., & Medeiros, S. M. (2013). Sofrimento psíquico e trabalho: uma revisão integrativa de literatura. *Revista Brasileira de Pesquisa em Saúde*, 15(2), 116-121. Recuperado de <https://periodicos.ufes.br/rbps/article/view/5683/4130>
- Decreto n. 6.042, de 12 de fevereiro de 2007*. Altera o Regulamento da Previdência Social, aprovado pelo Decreto no 3.048, de 6 de maio de 1999, disciplina a aplicação, acompanhamento e avaliação do Fator Acidentário de Prevenção - FAP e do Nexo Técnico Epidemiológico, e dá outras providências. Recuperado de [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2007/decreto/d6042.htm#:~:text=DECRETO%20N%C2%BA%206.042%2C%20DE%2012%20DE%20FEVEREIRO%20DE%202007.&text=Altera%20o%20Regulament](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/decreto/d6042.htm#:~:text=DECRETO%20N%C2%BA%206.042%2C%20DE%2012%20DE%20FEVEREIRO%20DE%202007.&text=Altera%20o%20Regulament)

- o%20da%20Previd%C3%Aancia,Epidemiol%20e%20Sa%C3%9Ade%20P%C3%BAblica,1994,16(1),1-10. doi: 10.1590/S0034-71671994000100001
- Ou%20outras%20previd%C3%Aancias.
- Dejours, C. (1994a). A carga psíquica do trabalho. In C. Dejours, E. Abdoucheli, & C. Jayet, *Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho*. São Paulo: Atlas.
- Dejours, C. (1994b). Trabalho e saúde mental: da pesquisa à ação. In C. Dejours, E. Abdoucheli, & C. Jayet, *Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho*. São Paulo: Atlas.
- Dellazzana-Zanon, L. L., Leite, J. P. de C., Jesus, M. J. C. de, Silva, C. H. F. da, & Zanon, C. (2020). Psychological effects of social distance caused by COVID-19 (coronavirus) pandemic over the life cycle. *Estudos de Psicologia (Natal)*, 25(2), 188-198. doi: 10.22491/1678-4669.20200019
- Duarte, F. S. (2020). Por uma psicopatologia crítica do trabalho. In F. S. Duarte, A. M. Mendes, & E. P. Facas (Eds), *Psicopolítica e psicopatologia do trabalho* (pp. 35-62). Porto Alegre: Editora Fi.
- Esteves, E., Bernardo, M. H., & Sato, L. (2017). Fontes do pensamento e das práticas em psicologia social do trabalho. In M. C. Coutinho, M. H. Bernardo, & L. Sato (Orgs.), *Psicologia social do trabalho*. Petrópolis: Vozes.
- Eurico, M. C. (2013). A percepção do assistente social acerca do racismo institucional. *Soc. Soc.*, (114), 290-310. Recuperado de <https://www.scielo.br/j/sssoc/a/8Vhsxg8xGgrBL6GnCjknqyL/?format=pdf&lang=pt>
- Fernandes, M. A., & Sousa, L. E. N. de (2012, setembro). Sofrimento psíquico e a relação com o trabalho. *Anais do Seminário de Saúde do Trabalhador (em continuidade ao VII Seminário de Saúde do Trabalhador de Franca) e do Seminário "O Trabalho em*

- Debate*”, Franca, SP, Brasil, 8 e 6. Recuperado de <http://www.proceedings.scielo.br/pdf/sst/n8/19.pdf>
- Ferreira, J. B. (2020). Vida e morte no mundo do trabalho: neoliberalismo como patologia bio e necropolítica. In F. S. Duarte, A. M. Mendes, A. M., & E. P. Facas (Orgs.), *Psicopolítica e psicopatologia do trabalho* (Cap. 1, pp. 17-34). Porto Alegre: Editora Fi.
- Ferreira, F. F., Ribeiro, T. M. S., & Brito, W. F. de (2022). Percepção das pessoas trans acerca do acesso ao mercado de trabalho. *Revista Psicologia, Diversidade e Saúde*, 11(e3946). doi: 10.17267/2317-3394rpds.2022.e3946
- Fragalá, G. E. (2016). O ambiente de trabalho e o adoecimento do trabalhador. In D. Razzouk, M. G. A. de Lima, & Q. Cordeiro (Orgs.), *Saúde mental e trabalho* (Cap. 5, pp. 91-110). São Paulo: Conselho Regional de Medicina do Estado de São Paulo – CREMESP.
- Franco, T., Druck, G., & Seligmann-Silva, E. (2010). As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 35(122), 229-248. doi: 10.1590/S0303-76572010000200006
- Furtado, O. (2012). O trabalho na perspectiva das políticas públicas. In A. M. Jacó-Vilela, & L. Sato (Orgs.), *Diálogos em Psicologia Social* (Cap. 27, pp. 469-482). Rio de Janeiro: Centro Edelstein de Pesquisas Sociais. Recuperado de <https://static.scielo.org/scielobooks/vfgfh/pdf/jaco-9788579820601.pdf>
- Gaiger, L. I. (2021). Exploração social e estrutura de classes: a atualidade de um quadro de análise. *Sociologias*, 23(57), 268-298. doi: 10.1590/15174522-105087
- Gediél, J. A. P; Mello, L. E., & Barbosa, F. C. M. (2022). Do serviço ao trabalho público: forma contratual e assédio moral institucional. In J. C. Cardoso. F. A. B. Silva, M. F. Aguiar, & T. L. Sandim (Orgs.), *Assédio institucional no Brasil: avanço do autoritarismo*

- e desconstrução do Estado*. (Cap. 12, pp. 484-516). Brasília: Associação dos Funcionários do Ipea: EDUEPB.
- Gondim, S., & Borges, L. de O. (2020). Significados e sentidos do trabalho do home-office: desafios para a regulação emocional. *Orientações técnicas para o trabalho de psicólogas e psicólogos no contexto da crise COVID-19*. Brasília: Associação Brasileira de Psicologia Organizacional e do Trabalho. Recuperado de [http://emotrab.ufba.br/wp-content/uploads/2020/05/SBPOT\\_TEMATICA\\_5\\_Gondim\\_Borges.pdf](http://emotrab.ufba.br/wp-content/uploads/2020/05/SBPOT_TEMATICA_5_Gondim_Borges.pdf)
- Goulart, E., Jr., Cardoso, H. F., Domingues, L. C., Green, R. M., & Lima, T. R. (2014). Trabalho e estresse: identificação do estresse e dos estressores ocupacionais em trabalhadores de uma unidade administrativa de uma instituição pública de ensino (IES). *Revista Gestão Universitária na América Latina – G.U.A.L.*, 7(1), 1-17. doi: 0.5007/1983-4535.2014v7n1p1
- Gruda, M. P. P. (2016). Breves considerações, comentários e ideias acerca de uma psicologia social crítica. *Pesquisas e Práticas Psicossociais*, 11(2), 514-526. Recuperado de [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1809-89082016000200019](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1809-89082016000200019)
- Heloani, R. (2011). A dança da garrafa: assédio moral nas organizações. *GVexecutivo – Caderno especial: Pressões e angústias do mundo corporativo*, 10(1), 50-53. doi: 10.12660/gvexec.v10n1.2011.22947
- Imbrizi, J. M. (2007, outubro/novembro). Psicologia social e mundo do trabalho: Contribuições da teoria crítica da sociedade. *Anais do XIV Encontro Nacional da ABRAPSO: Diálogos em Psicologia Social*. Encontro Nacional da ABRAPSO, Rio de Janeiro, RJ, Brasil, 14. Recuperado de [http://www.abrapso.org.br/siteprincipal/anexos/AnaisXIVENA/conteudo/pdf/trab\\_completo\\_23.pdf](http://www.abrapso.org.br/siteprincipal/anexos/AnaisXIVENA/conteudo/pdf/trab_completo_23.pdf)

*Instrução Normativa Presidente do Instituto Nacional do Seguro Social n. 16, de 27 de março de 2007.* Dispõe sobre procedimentos e rotinas referentes ao Nexo Técnico

Epidemiológico Previdenciário-NTEP, e dá outras providências. Recuperado de

[https://www.normaslegais.com.br/legislacao/inss16\\_2007.htm](https://www.normaslegais.com.br/legislacao/inss16_2007.htm)

Klein, L. L., Lemos, R. B., Pereira, B. A. D., & Beltrame, G. (2017). Qualidade de vida no serviço público: uma avaliação em uma instituição de ensino superior. *REAd Revista*

*Eletrônica de Administração (Porto Alegre)*, 23(esp), 317-344. doi: 10.1590/1413-2311.158.59511

Krein, J. D. (2013). O capitalismo contemporâneo e a saúde do trabalhador. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 38(128), 179-198. doi: 10.1590/S0303-76572013000200007

*Lei n. 8.080, de 19 de setembro de 1990.* Dispõe sobre as condições para a promoção,

proteção e recuperação da saúde, a organização e o funcionamento dos serviços

correspondentes e dá outras providências. Recuperado de

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/18080.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18080.htm)

*Lei n. 11.430, de 26 de dezembro de 2006.* Altera as Leis n.ºs 8.213, de 24 de julho de 1991, e

9.796, de 5 de maio de 1999, aumenta o valor dos benefícios da previdência social; e

revoga a Medida Provisória n.º 316, de 11 de agosto de 2006; dispositivos das Leis n.ºs

8.213, de 24 de julho de 1991, 8.444, de 20 de julho de 1992, e da Medida Provisória n.º

2.187-13, de 24 de agosto de 2001; e a Lei n.º 10.699, de 9 de julho de 2003. Recuperado

de [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2006/lei/111430.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/111430.htm)

Lhuillier, D. (2013). Trabalho. *Psicologia & Sociedade*, 25(3), 483-492. doi: 10.1590/S0102-

71822013000300002

- Lima, M. E. A. (2013). Saúde mental e trabalho: limites, desafios, obstáculos e perspectivas. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 16(1) 91-98. Recuperado de [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1516-37172013000300009](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-37172013000300009)
- Lipp, M. E. N., & Lipp, L. M. N. (2020). Stress e transtornos mentais durante a pandemia da COVID-19 no Brasil. *Boletim Academia Paulista de Psicologia*, 40(99), 180-191. Recuperado de <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/bapp/v40n99/a03v40n99.pdf>
- Macêdo, S. (2020). Ser mulher trabalhadora e mãe no contexto da pandemia COVID-19: tecendo sentidos. *Revista do NUFEN*, 12(2), 187-204. doi: 10.26823/RevistadoNUFEN.vol12.nº02rex.33
- Martín-Baró, I. (1996). O papel do psicólogo. *Estudos de Psicologia*, 2(1), 7-27. Recuperado de <https://www.scielo.br/j/epsic/a/T997nnKHfd3FwVQnWYYGdqj/?format=pdf&lang=pt>
- Minayo, M. C. de S. (2001). Ciência, técnica e arte: o desafio da pesquisa social. In M. C. de S. Minayo (Org.), *Pesquisa social: teoria, método e criatividade* (21a ed., Cap. 1, pp. 9-30). Petrópolis: Vozes.
- Minayo, M. C. de S. (2014). *O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde* (14a ed.). São Paulo: Hucitec.
- Moraes, L. M. de. (2010). A Política de Promoção da Igualdade de Gênero e a Relação com o Trabalho. In *Igualdade de gênero e raça no trabalho: avanços e desafios*. (Cap. 2, pp. 83-100, ed. on line) Brasília: Organização Internacional do Trabalho. Recuperado de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilvia/documents/publication/wcms\\_229333.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilvia/documents/publication/wcms_229333.pdf)
- Moreira, F. B. (2018). A psicanálise e a saúde mental. *Pubsaúde*, 1(e002). doi: 10.31533/pubsaude1.a002

- Mota, C. A., Silva, A. K. L. da, & Amorim, K. (2020). Prevalência de transtornos mentais comuns em servidores técnico-administrativos em educação. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 20(1), 891-898. doi: 10.17652/rpot/2020.1.17691
- Nogueira, A. J. F. M. (2005, abril). Relações de trabalho no setor público. *Ciclo de Debates em Economia Industrial, Trabalho e Tecnologia*, São Paulo, SP, Brasil, 3. Recuperado de [https://www5.pucsp.br/eitt/noticias/ciclo\\_debate\\_eco\\_iii.html](https://www5.pucsp.br/eitt/noticias/ciclo_debate_eco_iii.html)
- Nunes, T. S., Tolfo, S. da R., & Espinosa, L. M. C. (2022). Percepção sobre assédio moral para servidores universitários: da prática hostil a consequência da violência. *Psicologia Argumento*, 40(108), 1561-1586. doi: 10.7213/psicolargum40.108.AO11
- Padilha, V. (2009). Qualidade de vida no trabalho num cenário de precarização: a panaceia delirante. *Trab. Educ. Saúde*, 7(3), 549-563. Recuperado de <https://www.scielo.br/j/tes/a/LMVTnjZCqVnptxycF3DbysF/?format=pdf&lang=pt>
- Posternak, L. (2020). As múltiplas pandemias englobadas na pandemia. *Revista Brasileira de Psicanálise*, 54(3), 109-116. Recuperado de <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rbp/v54n3/v54n3a10.pdf>
- Reis, A. L. P. P. dos, Fernandes, S. R. P., & Gomes, A. F. (2010). Estresse e fatores psicossociais. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 30(4), 712-725. doi: 10.1590/S1414-98932010000400004
- Ribeiro, C. V. dos S., & Mancebo, D. (2013). O servidor público no mundo do trabalho do século XXI. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 33(1), 192-207. doi: 10.1590/S1414-98932013000100015
- Rocha, L. P. da, Pessoa, M., & Machado, D. C. (2013). Discriminação espacial no mercado de trabalho: o caso das favelas do Rio de Janeiro. *Revista Brasileira de Estudos Regionais e Urbanos (RBERU)*, 07(1), 38-57. Recuperado de <https://www.revistaaber.org.br/rberu/article/view/86>

- Rocha, S. H., & Bussinguer, E. C. de A. (2016). A invisibilidade das doenças mentais ocupacionais no mundo contemporâneo do trabalho. *Pensar Revista de Ciências Jurídicas*, 21(3), 1104-1122. Recuperado de [https://periodicos.unifor.br/rpen/article/view/4470/pdf\\_1](https://periodicos.unifor.br/rpen/article/view/4470/pdf_1)
- Santos, E. F. dos, Diogo, M. F., & Shucman, L. V. (2014). Entre o não lugar e o protagonismo: articulações teóricas entre trabalho, gênero e raça. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 17(1), 17-32. doi: 10.11606/issn.1981-0490.v17n1p17-32
- Sato, L. (2003). Psicologia, saúde e trabalho: distintas construções dos objetos “trabalho” e “organizações”. In Z. A. Trindade, & A. N. de Andrade (Orgs.), *Psicologia e Saúde: um campo em construção* (pp. 167-178). São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Schünke, L. K., & Giongo, C. R. (2018). Atravessamentos políticos: A cultura organizacional e o sofrimento moral no serviço público. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 18(3), 449-456. doi: 10.17652/rpot/2018.3.13870
- Scorsolini-Comin, F., Rossato, L., & Santos, M. A. dos (2020). Saúde mental, experiência e cuidado: implicações da pandemia de COVID-19. *Revista da SPAGESP*, 21(2), 1-6. Recuperado de <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rspagesp/v21n2/v21n2a01.pdf>
- Senra, M. G., & Guzzo, R. S. L. (2012). Assistência social e psicologia: sobre as tensões e conflitos do psicólogo no cotidiano do serviço público. *Psicologia & Sociedade*, 24(2), 293-299. doi: 10.1590/S0102-71822012000200006
- Silva, L. P. da, Castro, M. A. R., & Dos-Santos, M. G. (2018). Influência da cultura organizacional mediada pelo assédio moral na satisfação no trabalho. *Revista de Administração Contemporânea*, 22(2), 249-270. doi: 10.1590/1982-7849rac2018170176
- Silveira, L. C., Feitosa, R. M. M., & Palácio, P. D. B. (2014). A escuta do sofrimento psíquico relacionado ao trabalho: contribuições da psicanálise para o cuidado em saúde. *Psicologia em Revista*, 20(1), 19-33. doi: 10.5752/P.1678-9523.2014v20n1p19

- Souza, D. de O. (2021). As dimensões da precarização do trabalho em face da pandemia de Covid-19. *Trabalho, Educação e Saúde*, 19(e00311143). doi: 10.1590/1981-7746-sol00311
- Souza, F. A. S. de, & Lemos, A. H. da C. (2016). Terceirização e resistência no Brasil: o projeto de lei n. 4.330/04 e a ação dos atores coletivos. *Cadernos EBAPE.BR – FVG EBAPE*, 14(4), 1035-1053. doi: 10.1590/1679-395153863
- Spink, P. K. (1996). A organização como fenômeno psicossocial: notas para uma redefinição da psicologia do trabalho. *Psicologia & Sociedade*, 8(1), 174-192.
- Tessarini, G., Jr., & Saltorato, P. (2021). Organização do trabalho dos servidores técnico-administrativos em uma instituição federal de ensino: uma abordagem sobre carreira, tarefas e relações interpessoais. *Cadernos EBAPE.BR – FGV EBAPE*, 19(esp), 812-823. doi: 10.1590/1679-395120200236
- Tolfo, S. de R., Fonseca, J. C. & Nunes, T. S. (2015). Assédio moral no trabalho: compreendendo algumas consequências. In M. C. Coutinho, O. Furtado, & T. R. Raitz (Orgs.), *Psicologia social e trabalho: perspectivas críticas* (pp. 155-171). Florianópolis: ABRAPSO.
- Traesel, E. S., & Merlo, A. R. C. (2014). “Somos sobreviventes”: vivências de servidores públicos de uma instituição de seguridade social diante dos novos modos de gestão e a precarização do trabalho na reforma gerencial do serviço público. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 17(2), 224-238. doi: 10.11606/issn.1981-0490.v17n2p224-238
- Tschiedel, R. M., & Traesel, E. S. (2013). Mulher e dor: um estudo na perspectiva da psicodinâmica do trabalho. *Estudos e Pesquisas em Psicologia*, 13(2), 611-624.  
Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/4518/451844511012.pdf>

- Val, A. C.; Modena, C. M.; Campos, R. T. O., & Gama, C. A. P. da (2017). Psicanálise e Saúde Coletiva: aproximações e possibilidades de contribuições. *Physis: Revista de Saúde Coletiva*, 27(04). doi10.1590/S0103-73312017000400022
- Vasconcelos, Y. L. (2015). Assédio moral nos ambientes corporativos. *Cadernos EBAPE.BR – FGV EBAPE*, 13(4), 821-851. doi: 10.1590/1679-395141446
- Viapiana, V. N., Gomes, R. M., & Albuquerque, G. S. C. de (2018). Adoecimento psíquico na sociedade contemporânea: notas conceituais da teoria da determinação social do processo saúde-doença. *Revista Saúde em Debate*, 42(esp4), 175-186. doi: 10.1590/0103-11042018S414
- Zaccarelli, L. M., & Godoy, A. S. (2010). Perspectivas do uso de diários nas pesquisas em organizações. *Cadernos EBAPE.BR – FGV EBAPE*, 8(3), 550-563. Recuperado de <https://www.scielo.br/j/cebape/a/8TrxjrCgqJPVrcXwVwNs38d/?format=pdf&lang=pt>
- Zhang, C., Yu, M. C., & Marin, S. (2021). Exploring public sentiment on enforced remote work during COVID-19. *Journal of Applied Psychology*, 106(6), 797-810. doi: 10.1037/apl0000933

## APÊNDICES

### Apêndice A – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE)

Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE)

**Título do Projeto:** SAÚDE DO TRABALHADOR EM UMA PERSPECTIVA DE GÊNERO, RAÇA E CLASSE

**Título do Subprojeto:** SAÚDE MENTAL E TRABALHO EM UMA UNIVERSIDADE PÚBLICA DA BAHIA

**Instituição:** Escola Bahiana de Medicina e Saúde Pública, instituição privada, sem fins lucrativos, legalmente constituída e habilitada, na qual são realizadas investigações científicas.

A referida pesquisa está sendo desenvolvida com vistas à importância da preservação da saúde mental do trabalhador e por considerá-la relevante para a sociedade.

O (a) senhor (a) está sendo convidado (a) a participar da pesquisa, Saúde mental do trabalhador em uma perspectiva de gênero, raça e classe. O projeto tem como objetivo analisar aspectos do trabalho que interferem na saúde mental dos trabalhadores e, o subprojeto, conhecer as experiências de servidores administrativos de uma universidade pública, no que tange às relações interpessoais relacionadas aos processos de trabalho, antes e durante a pandemia de COVID - 19.

Caso concorde em participar, suas respostas serão guardadas em lugar seguro, no Banco de Dados do Grupo de Pesquisa: Psicologia, Diversidade e Saúde da Escola Bahiana de Medicina e Saúde Pública (EBMSP), em HD externo, sob a responsabilidade das pesquisadoras, Marilda Castelar, tel.: (71) 99987-4406, e-mail: marildacastelar@bahiana.edu.br, local de trabalho: Escola Bahiana de Medicina e Saúde Pública - Av. Dom João VI, 275 - Brotas - SSA/BA - setor: Pavilhão 3, das 10h às 17h, nas quartas e sextas-feiras e Cláudia Valéria de Andrade Moreira, tel.: (71) 99975-6364, e-mail: claudiamoreira.pos@bahiana.edu.br.

Como participante da pesquisa, você responderá a questões objetivas e abertas, referentes as suas relações interpessoais no ambiente de trabalho, o seu estado emocional, os processos de trabalho e possíveis mudanças diante da pandemia de Covid-19, entre outras questões relevantes para esta pesquisa.

Serão esclarecidas quaisquer dúvidas que possam surgir, antes e durante o desenvolvimento da pesquisa, via e-mail ou telefone disponibilizados.

Como em toda pesquisa, você poderá sentir-se desconfortável para responder as questões, porém poderá não respondê-las, bem como estará livre para desligar-se da pesquisa se assim desejar, retirando este consentimento, a qualquer momento, desde que faça a solicitação por e-mail, às pesquisadoras.

Os participantes têm a proteção de indenização por eventuais danos decorrentes da pesquisa nos termos da legislação em vigor e terão direito ao ressarcimento de eventuais despesas necessárias à sua participação. No caso de as pesquisadoras constatarem a necessidade de acompanhamento e assistência psicológica, eles serão devidamente encaminhados para atendimento.

As pesquisadoras comprometem-se a seguir todas as normas e diretrizes vigentes, direcionadas pela Resolução 510/16 do Conselho Nacional de Saúde, manter postura ética diante dessa pesquisa e dos participantes, bem como em relação ao sigilo da identidade deles, os quais terão a garantia de que as respostas serão mantidas em local seguro, em arquivos protegidos com senha.

Os benefícios estão relacionados à possibilidade de uma maior compreensão por parte dos servidores, quanto à relevância de um ambiente de trabalho no qual sejam ouvidos nas suas demandas e possam opinar sobre questões relacionadas às atividades desenvolvidas pela universidade. Estendem-se, ainda, à possibilidade de despertar nos servidores a importância do autocuidado e a busca por alternativas para possíveis adversidades decorrentes das relações interpessoais e dos processos de trabalho.

Os resultados desta pesquisa poderão ser divulgados em congressos e revistas científicas, em mídia impressa (livro e/ou jornal), pesquisas científicas, bem como em relatórios para arquivamento - em HD externo - e formação de acervo histórico do Banco de Dados do Grupo de Pesquisa, Psicologia, Diversidade e Saúde e ficarão guardados em armário com chave, durante cinco anos, sob a responsabilidade da coordenadora do projeto, Marilda Castelar. Depois desse período, serão descartados de forma definitiva.

Em caso de dúvida ou denúncia, contatar o Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos (CEP) da Escola Bahiana de Medicina e Saúde Pública - Av. Dom João VI, nº 274 - Brotas - CEP: 40.285-001. Tel.: (71) 2101-1921. E-mail: cep@bahiana.edu.br.

1. Assinale abaixo que o (a) Sr. (a) leu o TCLE acima e concorda em participar desta pesquisa:

( ) Dou meu consentimento para participar desta pesquisa, depois de ter lido, recebido esclarecimentos e compreendido.

( ) Não estou de acordo.

Salvador, .... de ..... de .....

---

Assinatura

**Apêndice B – Questionário Online****Questionário**

1. Qual o seu gênero? \*

*Marcar apenas uma oval.*

- Masculino
- Feminino
- Prefiro não responder
- Outro: \_\_\_\_\_

2. Qual a sua cor ou raça? \*

(você se considera)

*Marcar apenas uma oval.*

- Branca
- Preta
- Parda
- Amarela/Asiática
- Indígena
- Prefiro não responder

3. Qual a sua idade? \*

(responda em números)

\_\_\_\_\_

4. Qual o seu grau de escolaridade?

*Marcar apenas uma oval.*

- Nível médio
- Superior
- Pós-graduado (a)
- Outro: \_\_\_\_\_

5. Você tem filhos? \*

*Marcar apenas uma oval.*

- Sim
- Não

6. Qual o seu vínculo com a instituição? \*

*Marcar apenas uma oval.*

- Efetivo *Pular para a pergunta 9*
- Comissionado *Pular para a pergunta 8*
- Terceirizado *Pular para a pergunta 8*
- REDA *Pular para a pergunta 8*

7. Você tem receio de ser demitido? \*

*Marcar apenas uma oval.*

- Sim
- Não

8. Qual o seu cargo ou função na instituição? \*

---

9. Qual a sua faixa salarial na instituição? \*

(caso receba algum incentivo, inclua no valor total; ex: gratificação, auxílio alimentação, auxílio transporte, plano de saúde pago pela empresa etc.).

*Marcar apenas uma oval.*

- Até R\$ 2.000,00
- De R\$ 2.000,00 a R\$ 3.000,00
- De R\$ 3.000,00 a R\$ 4.000,00
- De R\$ 4.000,00 a R\$ 5.000,00
- Acima de 5.000,00
- Prefiro não responder

10. Qual a sua jornada de trabalho na instituição? \*

(quantas horas por semana)

---

11. Você considera que é bem remunerado (a) pelo trabalho que realiza? \*

*Marcar apenas uma oval.*

- Sim *Pular para a pergunta 14*
- Não *Pular para a pergunta 13*

11.1. Justifique porque você não se considera bem remunerado (a), por favor.

---

---

---

---

12. Suas opiniões são importantes para os seus colegas de trabalho? \*

*Marcar apenas uma oval.*

- Sim
- Não
- Algumas vezes

12.1. Justifique a sua resposta para a questão anterior, por favor.

---

---

---

13. Suas opiniões são importantes para o seu chefe? \*

*Marcar apenas uma oval.*

- Sim
- Não
- Algumas vezes

13.1. Justifique a sua resposta para questão anterior, por favor.

---

---

---

14. O seu trabalho interfere na sua qualidade de vida? \*

*Marcar apenas uma oval.*

- Sim     *Pular para a pergunta 19*
- Não     *Pular para a pergunta 20*

14.1. De que forma o trabalho interfere na sua qualidade de vida? \*

*Marque todas que se aplicam.*

- Gosto do meu trabalho
- Traz alegrias e bem-estar
- Realiza-me profissionalmente
- Não gosto do meu trabalho
- É somente um meio de subsistência
- Não sinto nenhum prazer no que faço
- Meu trabalho me traz mais alegrias do que sofrimento
- Meu trabalho me traz mais sofrimento do que alegrias
- Outro \_\_\_\_\_

15. Como você define a sua relação com os seus colegas de trabalho antes da pandemia de COVID - 19? \*

*Marcar apenas uma oval.*

- Muito boa      *Pular para a pergunta 22*
- Boa              *Pular para a pergunta 22*
- Insatisfatória

15.1. Por que você considera a sua relação com os seus colegas insatisfatória?

*Marque todas que se aplicam.*

- Não gosto de conversar com eles
- Não confio neles
- Eles me isolam
- Outro: \_\_\_\_\_

16. A pandemia de COVID-19 mudou a sua relação com os seus colegas? \*

*Marcar apenas uma oval.*

- Sim
- Não      *Pular para a pergunta 24*

16.1. De que forma a pandemia de COVID - 19 mudou a sua relação com os seus colegas? \*

*Marque todas que se aplicam.*

- Minhas relações melhoraram porque eu não gosto do contato presencial com eles
- Sinto falta de conversar com os meus colegas
- Sinto falta do contato presencial
- Outro: \_\_\_\_\_

17. Como você define a sua relação com o seu chefe imediato? \*

*Marcar apenas uma oval.*

- Muito boa *Pular para a pergunta 26*
- Boa *Pular para a pergunta 26*
- Insatisfatória

17.1. Por que você considera a sua relação com o seu chefe imediato insatisfatória?

*Marque todas que se aplicam.*

- Ele (a) é muito exigente
- Ele (a) demonstra não gostar de mim
- Não existe diálogo entre nós
- Ele (a) é muito crítico (a)
- Outro: \_\_\_\_\_

18. A pandemia de COVID-19 mudou a sua relação com o seu chefe imediato? \*

*Marcar apenas uma oval.*

- Sim
- Não *Pular para a pergunta 28*

18.1. De que forma a pandemia de COVID - 19 mudou a sua relação com o seu chefe imediato?

*Marque todas que se aplicam.*

- Estou me sentindo menos pressionado (a)
- Estou me sentindo melhor sem o contato presencial com ele (a)
- Sinto falta do contato presencial com ele (a)
- A comunicação se tornou mais difícil
- Outro: \_\_\_\_\_

19. Como você define a sua relação com os docentes? \*

*Marcar apenas uma oval.*

- Muito boa *Pular para a pergunta 30*
- Boa *Pular para a pergunta*
- 30 Insatisfatória

19.1. Por que você considera a sua relação com os docentes insatisfatória?

*Marque todas que se aplicam.*

- Eles (as) não me respeitam
- Eles (as) são muito exigentes
- Eles (as) são muito críticos (as)
- Eles (as) querem que eu realize trabalhos que não fazem parte das minhas atribuições
- Outro: \_\_\_\_\_

20. A pandemia de COVID -19 mudou a sua relação com os docentes? \*

*Marcar apenas uma oval.*

- Sim
- Não *Pular para a pergunta 32*

20.1. De que forma a pandemia de COVID -19 mudou a sua relação com os docentes?

*Marque todas que se aplicam.*

- Estou me sentindo melhor sem o contato presencial com eles (as)
- Estou me sentindo menos pressionado (a)
- Sinto falta do contato com eles (as)
- Outro: \_\_\_\_\_

21. Defina resumidamente o que é assédio moral para você.

---



---



---



---



---

22. Você já sofreu assédio moral?

*Marcar apenas uma oval.*

Sim *Pular para a pergunta 34*

Não *Pular para a pergunta 36*

22.1. Relate resumidamente a sua experiência, por favor.

---

---

---

---

22.2. Qual foi sua atitude diante do assédio?

*Marque todas que se aplicam.*

Procurei a Direção do Departamento para falar sobre o assédio

Procurei o Sindicato para falar sobre o assédio

Não tive nenhuma atitude

Outro: \_\_\_\_\_

23. Você já se sentiu discriminado (a) em função da sua cor/raça, gênero ou classe social no seu ambiente de trabalho?

*Marque todas que se aplicam.*

Sim, pela cor/raça

Sim, pelo gênero

Sim, pela minha classe social

Nunca me senti discriminado (a)

Outro: \_\_\_\_\_

24. Você considera o seu trabalho estressante? \*

*Marcar apenas uma oval.*

Sim *Pular para a pergunta 38*

Não *Pular para a pergunta 39*

24.1. De que forma você se sente estressado? \*

*Marcar apenas uma oval.*

- Sinto-me cansado (a)
- Sinto-me irritado (a)
- Interfere na qualidade do meu sono
- Interfere negativamente nas minhas relações familiares e sociais
- Tenho uma sobrecarga de trabalho
- Outros

25. Você considera que a pandemia de COVID- 19 tornou o seu trabalho mais estressante? \*

*Marque todas que se aplicam.*

- Sim, sinto-me cansado
- Sim, estou trabalhando mais
- Sim, porque não gosto do trabalho em home office
- A pandemia de COVID - 19 não tornou o meu trabalho mais estressante
- Outro: \_\_\_\_\_

26. Há algo em seu trabalho que lhe traga sofrimento psíquico? \*

*Marcar apenas uma oval.*

- Sim *Pular para a pergunta 41*
- Não *Pular para a pergunta 42*

26.1. De que forma o seu sofrimento psíquico se manifesta? \*

*Marque todas que se aplicam.*

- Sinto tristeza
- Sinto medo
- Sinto-me humilhado (a)
- Sinto-me desmotivado (a)
- Sinto vontade de chorar frequentemente
- Outro: \_\_\_\_\_

27. Você já desenvolveu algum destes transtornos abaixo, em decorrência do trabalho? \*

*Marque todas que se aplicam.*

- Depressão (é uma doença psiquiátrica crônica que tem como sintomas: tristeza profunda, perda de interesse, ausência de ânimo e oscilações de humor).
- Síndrome do pânico (é um transtorno de ansiedade no qual ocorrem crises inesperadas de desespero e medo intenso de que algo ruim vai acontecer, mesmo que não haja motivo algum para isso ou sinais de perigo iminente).
- Transtorno de humor (é uma doença que se caracteriza pela oscilação no humor: ora ocorrem episódios de euforia (mania), ora de depressão, com períodos intercalados de normalidade).
- Transtorno de ansiedade (é um distúrbio caracterizado pela preocupação excessiva ou expectativa apreensiva).
- Distúrbios do sono (são alterações na qualidade do sono, como por exemplo: insônia, dificuldade para acordar, pesadelos, sono induzido por medicamentos, dentre outros).
- Nunca desenvolvi nenhum desses transtornos
- Outro: \_\_\_\_\_

28. Você já buscou a ajuda de profissionais da Saúde, como por exemplo, psicólogos, psiquiatras, clínicos, dentre outros, para tratar de algum transtorno mental decorrente do trabalho? \*

*Marcar apenas uma oval.*

- Sim
- Não

29. Você busca alguma destas práticas de autocuidado para preservar a sua saúde mental? \*

*Marque todas que se aplicam.*

- Ioga
- Meditação
- Caminhada
- Exercícios físicos
- Técnicas de relaxamento
- Não faço uso de nenhuma destas práticas
- Outro: \_\_\_\_\_

30. Você já buscou a Direção do Departamento por alguma adversidade decorrente do seu trabalho ou das suas relações interpessoais? \*

*Marcar apenas uma oval.*

Sim

Não *Pular para a pergunta 47*

30.1. Qual o motivo que o (a) levou a procurar a Direção?

---

---

---

---

---

31. Você já buscou o Sindicato por alguma adversidade decorrente do trabalho ou das relações interpessoais no trabalho? \*

*Marcar apenas uma oval.*

Sim

Não *Pular para a pergunta 49*

31.1. Qual o motivo que o (a) levou a procurar o Sindicato?

---

---

---

---

---

32. O que você acha que poderia ser feito para tornar o seu ambiente de trabalho mais agradável e para você se sentir melhor?

---

---

---

---

---

33. Você gostaria de receber os resultados desta pesquisa? \*

*Marcar apenas uma oval.*

Sim *Pular para a pergunta 51*

Não *Pular para a pergunta 52*

33.1. Por favor, informe o seu endereço de e-mail. \*

---

34. Você teria disponibilidade para ser entrevistado pela pesquisadora, caso seja necessário? \*

*Marcar apenas uma oval.*

Sim *Pular para a pergunta 53*

Não *Pular para a seção 36*

34.1. Por favor, informe o seu contato telefônico. \*

---

Agradecemos por você responder à a nossa pesquisa!

Apêndice C – Cartilha

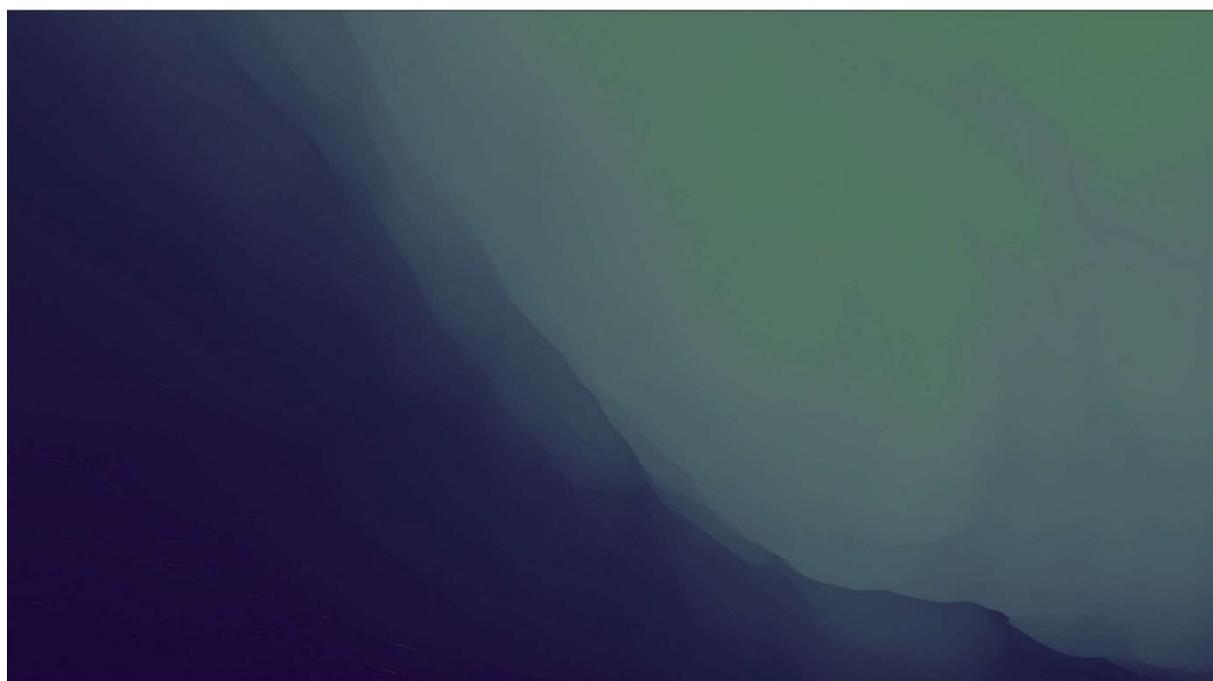
# SAÚDE MENTAL E TRABALHO

---

Cláudia Valéria de Andrade Moreira

Marilda Castelar

2022



**A todos os trabalhadores e trabalhadoras  
que vivenciam as suas lutas diárias e  
vendem a sua força de trabalho para  
sobreviver.**

*“Trabalhar não é somente produzir, mas  
também transformar-se a si mesmo.”*

**Christophe Dejours (2015)**

# APRESENTAÇÃO

A presente cartilha é fruto dos resultados de uma pesquisa realizada no Programa de Mestrado em Psicologia e Intervenções em Saúde, da Escola Bahiana de Medicina e Saúde Pública (EBMSP), em Salvador – BA, cujo tema foi *Saúde Mental e Trabalho em uma Universidade Pública da Bahia*.

A relevância de abordar esse assunto fica mais clara ao refletir como o trabalho tem ocupado, ao longo da história, um lugar de destaque na vida dos indivíduos, representando um meio de subsistência para a maioria deles, além de proporcionar socialização e realização profissional.

Sendo uma atividade tão frequente e importante, deveria ser, no mínimo, “não-adoecedora”, não é? Porém, observa-se que um número considerável de pessoas trabalha tão somente para sobreviver, sem qualquer prazer ou satisfação, e essa realidade está relacionada, muitas vezes, a fatores que permeiam o ambiente de trabalho, a exemplo de assédio moral, discriminação, ausência de reconhecimento pelo trabalho realizado, atividades monótonas ou desgastantes, salário não compatível com as atividades, instalações físicas inadequadas, dentre outros. Além disso, é perceptível como, cada vez mais, as pessoas tendem a passar mais tempo no ambiente de trabalho ou ocupadas com tarefas a ele vinculadas. Dessa forma, não surpreende o aumento dos casos de sofrimento psíquico e de adoecimento mental entre trabalhadores, sejam eles das instituições públicas ou privadas.



Nesse contexto, a pesquisa realizada teve como objetivo conhecer as experiências de servidores administrativos da instituição citada no início – uma Universidade Pública no Estado da Bahia – no que tange às relações interpessoais relacionadas aos processos de trabalho, antes e durante a pandemia de COVID-19, bem como identificar experiências de enfrentamento de possíveis adversidades advindas de atividades administrativas e das relações interpessoais.

Espera-se estimular nesses servidores a busca por alternativas de enfrentamento para as adversidades decorrentes do ambiente de trabalho – sejam nas relações interpessoais ou nas atividades laborais – bem como fomentar práticas de autocuidado para a promoção e a preservação da saúde mental.

## VAMOS LÁ?

Na literatura, é possível encontrar evidências de que existe um **nexo causal entre adoecimento mental e trabalho** e que **alguns** sintomas psicossomáticos podem ser desencadeados pelo trabalho.

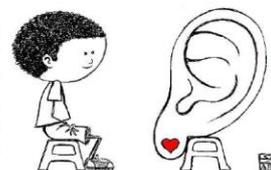


### Ué! Mas como assim sintomas psicossomáticos?

Pois é! Como o ser humano é constituído por corpo e mente, doenças psicossomáticas podem ocorrer, ou seja, sintomas físicos decorrentes de questões emocionais/psicológicas são possíveis mas, diante de toda a complexidade humana, as psicossomatizações são multifatoriais. Assim, como afirma Duarte (2020), as psicopatologias advindas do trabalho relacionam-se com vários fatores – culturais, políticos, sociais, econômicos e subjetivos – **não havendo, portanto, prevalência de um deles**. Desse modo, para que se possa entender o adoecimento advindo do trabalho e realizar intervenções, é necessário analisar o momento histórico, o contexto social e também, a cultura organizacional – seus valores, sua gestão, as relações interpessoais, os processos de trabalho, dentre outros aspectos.

#### **E atenção!**

Quando a organização se propõe a entender e a buscar soluções para o adoecimento mental dos trabalhadores, é essencial que ela escute, de forma permanente, o que eles têm a dizer sobre suas vivências, demandas, dificuldades e expectativas.



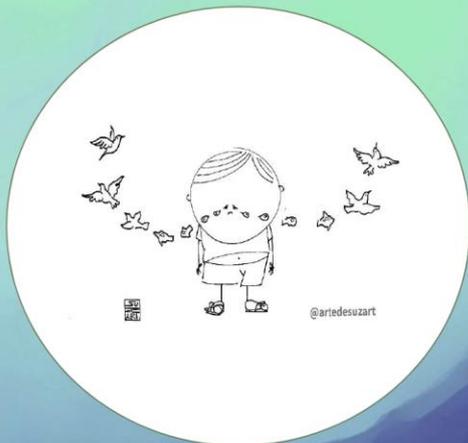
## ENQUANTO ISSO, A SAÚDE DOS TRABALHADORES DO BRASIL...



Para que você possa ter uma ideia da dimensão e da gravidade desse assunto, no período de 2006 a 2017, foram registrados no Sistema de Informação de Agravos de Notificação (SINAN), 8.474 casos de transtornos mentais relacionados ao trabalho em todo o país (Centro Colaborador da Vigilância dos Agravos à Saúde do Trabalhador, 2019).

Estudos concluíram, como mostram Schunke e Giongo (2018), que os servidores públicos também têm sido afastados do Serviço Público em função do adoecimento mental. Tais autoras discutem, ainda, o importante tema da escassez de ações e de Políticas Públicas direcionadas para a promoção de saúde para essa categoria.

## FATORES QUE PODEM FAVORECER O ADOECIMENTO MENTAL NO TRABALHO



Fique, então, atento(a) a fatores que podem contribuir – sendo um gatilho, por exemplo – para o adoecimento mental, pois, infelizmente, alguns deles acabam “passando despercebidos” pelo trabalhador, tais como:

- ✓ assédio (moral, psicológico, sexual etc.);
- ✓ discriminação de qualquer natureza;
- ✓ relações interpessoais conflituosas;
- ✓ sobrecarga de trabalho;
- ✓ salário não compatível com as atividades exercidas;
- ✓ instalações físicas inadequadas e insalubres;
- ✓ ameaças e medo de perder o emprego.

## MAS, VAMOS TENTAR QUEBRAR UM TABU?



QUANDO SE FALA DA IMPORTÂNCIA DE CUIDAR DA SAÚDE MENTAL, NÃO SIGNIFICA QUE VOCÊ SOFRE DE ALGUM TRANSTORNO MENTAL – O QUE TAMBÉM NÃO É MOTIVO PARA NENHUM TIPO DE DISCRIMINAÇÃO.

Como o próprio nome sugere, para que um “transtorno” esteja caracterizado, é preciso que traga prejuízos à vida da pessoa (seja a nível cognitivo, emocional, físico, laboral, social...), porém, a recíproca não é verdadeira: apresentar sofrimento psíquico, muitas vezes acompanhado de sintomas físicos e consequências sociais/profissionais, não significa que você tem algum transtorno mental, pois muitos outros critérios precisam ser avaliados.

Masssss... também não significa que seu sofrimento não seja legítimo e, muito menos, que você não deva cuidar de sua saúde mental! Ela deve ser levada tão a sério quanto a “saúde física”, afinal, ambas, **juntas**, constituem a chamada **SAÚDE**.



**Vale lembrar que somente um profissional capacitado pode diagnosticar um transtorno mental.**

## RELAÇÕES INTERPESSOAIS NO TRABALHO

Provavelmente, você concorda que a convivência, seja ela em qualquer grupo do qual se faça parte, não é algo fácil. No ambiente de trabalho, isso não é diferente, pois cada um tem uma história, tem desejos, opiniões e necessidades que podem divergir entre si. Portanto, as relações interpessoais nesse ambiente pedem atenção e requerem cuidado.

Segundo Lhuillier (2013), **trabalhar está para além de executar uma atividade; é também relacionar-se com outros; reconhecer a capacidade de cada um; compartilhar pontos de vista e saberes.** Para a autora, o prazer no trabalho está relacionado à **valorização de si** mesmo(a), como também ao **reconhecimento do valor do outro.**

Pode-se entender, então, que o respeito às diferenças e às singularidades é imprescindível para uma boa convivência. As habilidades de saber ouvir; saber defender suas opiniões de forma assertiva e não agressiva; respeitar as opiniões alheias; saber aceitar quando uma ideia é mais viável que a sua, dentre outros aspectos básicos para uma **boa comunicação**, devem ser sempre colocadas em prática.

“E se houver críticas?” → Ahhh! Essas são bem-vindas quando construtivas – e o **diálogo** é fundamental.

## ASSÉDIO MORAL E DISCRIMINAÇÃO NO TRABALHO

Falar sobre o assédio moral e a discriminação no ambiente laboral é essencial, concorda? Essas práticas, ainda recorrentes, atentam contra os Direitos Humanos e são grandes potencializadoras de sofrimento e até de transtornos psíquicos nos trabalhadores. Portanto, seja no Setor Público, seja na esfera privada, é importante que todo trabalhador denuncie tais atos não apenas quando direcionados a ele, mas também, quando praticados contra colegas.

### # NÃO SE CALE DIANTE DO ASSÉDIO MORAL E DA DISCRIMINAÇÃO #

Andrade e Assis (2018) definem o **assédio moral** como uma violência que se manifesta através do abuso de poder, de humilhações e de discriminações, que levam o indivíduo ao sofrimento, podendo causar danos psíquicos e físicos, além de pôr em risco o emprego daquele que sofre o assédio e deteriorar o ambiente de trabalho.

@artedesuzart

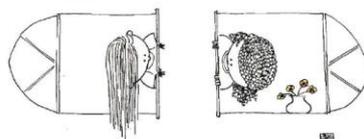


A **discriminação** também pode ser identificada em diversos ambientes de trabalho. Entende-se como discriminação qualquer atitude ofensiva e/ou abusiva direcionada a um indivíduo ou a um grupo de indivíduos, a partir de ideias pré-concebidas, preconceituosas. De acordo com Rocha, Pessoa e Machado (2013), a discriminação se manifesta quando alguém tem um direito usurpado em função de suas características físicas, raça/cor, gênero, orientação sexual, crenças, idade, classe social etc.

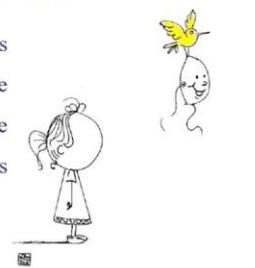


## E, DESDE MARÇO DE 2020, É PRATICAMENTE IMPOSSÍVEL FALAR DE SAÚDE MENTAL SEM CONSIDERAR OS IMPACTOS CAUSADOS PELA PANDEMIA DE COVID-19, NÃO É?

Você deve ter percebido que a pandemia de COVID-19 repercutiu em todas as esferas sociais, impactando, inclusive, na saúde mental de trabalhadores. Organizações públicas e privadas adotaram o home office como uma forma de dar continuidade às atividades laborais e de proporcionar uma certa proteção aos trabalhadores, porém nem todos estavam preparados para essa modalidade de trabalho e isso foi motivo de sofrimento psíquico para muitos.



@artedesuzart



Para alguns trabalhadores, o trabalho remoto foi benéfico; para outros, porém, o *home office* afetou negativamente suas vidas pessoais, as respectivas dinâmicas familiares e a própria execução do trabalho.

Nesse contexto, Araújo e Lua (2021) relembram que a pandemia de COVID-19 chegou de forma inesperada, ressoando na rotina dos indivíduos. Assim, para muitos, a casa passou a ser o local de trabalho, tendo sua privacidade invadida. A isso, foram somados o aumento da jornada de trabalho, o distanciamento físico, a intensificação do uso de equipamentos tecnológicos, dentre outras consequências. De acordo com as referidas autoras, as condições de trabalho impostas pelo trabalho remoto apresentaram-se como potencializadoras para deflagrar doenças físicas e mentais nos trabalhadores. Elas destacam, ainda, que os efeitos negativos do *home office* foram mais intensos para as mulheres, posto que a maioria delas é responsável pelas tarefas domésticas e pelo cuidado dos filhos.

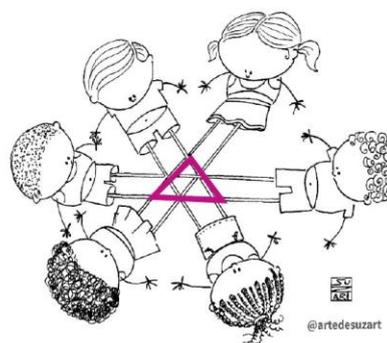
Além dos aspectos mencionados, os momentos de descontração após as reuniões e as pequenas conversas nos corredores ou nas escadas foram trocados por cansativas ligações de videochamadas, diminuindo a interação social entre as pessoas.



## ESTRATÉGIAS DE ENFRENTAMENTO

As adversidades decorrentes do trabalho podem ser minimizadas com algumas estratégias e aqui pode-se destacar as **Rodas de Conversa**, as quais se constituem em espaços para a escuta, o diálogo e o debate sobre temáticas diversas. Esses encontros podem fortalecer os vínculos entre os trabalhadores e estimular a busca de alternativas para os conflitos advindos do ambiente de trabalho. O que acha dessa ideia?

Estratégias como essa podem ser ainda mais importantes em contextos nos quais o trabalho remoto é muito presente e, quem sabe, ele não veio para ficar...?



**DE MÃOS DADAS PODEMOS FAZER MUITO MAIS**

## PRÁTICAS BENÉFICAS À SAÚDE MENTAL

Buscar alternativas para o autocuidado, preservação e promoção da saúde mental é fundamental para o trabalhador. Cada indivíduo é único e identifica-se com diferentes atividades, rotinas, práticas... Sabe quando você tem um amigo que adora fazer caminhadas, enquanto você prefere tomar um banho de mar? É mais ou menos essa a ideia; o importante é não deixar de cuidar de si em prol das atividades laborais. Como exemplos de tais práticas, pode-se citar:

- ✓ psicoterapia com um profissional habilitado;
- ✓ Práticas Integrativas e Complementares em Saúde (PICS): acupuntura, homeopatia, ayurveda, meditação, musicoterapia, biodança, reiki, yoga, bioenergética, arteterapia, reflexoterapia, dentre outras;
- ✓ caminhada;
- ✓ atividade física;
- ✓ alimentação saudável;
- ✓ buscar o contato com a natureza;
- ✓ encontrar amigos e/ou familiares com certa frequência;
- ✓ manter exames médicos básicos em dia;





## ATENÇÃO!

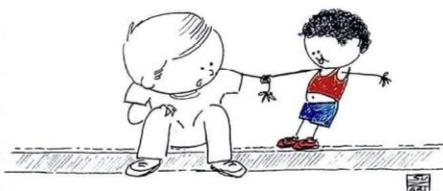
BUSCAR AJUDA PROFISSIONAL NOS CASOS DE SOFRIMENTO PSÍQUICO OU QUANDO SE TEM A SENSACÃO DE QUE ALGO NÃO ESTÁ MUITO LEGAL (CANSAÇO EXCESSIVO; ESTRESSE CONSTANTE; ALTERAÇÕES NO SONO, NO HUMOR, NO APETITE, NO COMPORTAMENTO...) É FUNDAMENTAL, CERTO?

RESSALTA-SE, PORÉM, QUE TÃO IMPORTANTE QUANTO, É BUSCAR REFERÊNCIAS DO PROFISSIONAL, CERTIFICANDO-SE DE QUE ELA(E) ESTÁ APTA(O) A LHE AVALIAR, DISPOSTA(O) E DISPONÍVEL PARA OUVIR A SUA DEMANDA, LHE DAR UMA DEVOLUTIVA (TALVEZ, APÓS ALGUMAS SESSÕES, LEVANTAR HIPÓTESES DIAGNÓSTICAS), ESCLARECER SUAS DÚVIDAS, SUGERIR AS POSSIBILIDADES DE TRATAMENTO E, SE NECESSÁRIO, ENCAMINHAR PARA OUTROS PROFISSIONAIS DA SAÚDE PARA UM ACOMPANHAMENTO MULTIPROFISSIONAL.

## CONHEÇA OS SEUS DIREITOS...

Você concorda que para cobrar e, ainda, saber o que pode ser cobrado é preciso conhecer os seus direitos no âmbito do trabalho, especialmente quando se trata da sua qualidade de vida e da sua saúde? Queixas legítimas e constantes sem tentativas de resolução não devem ser naturalizadas e “deixadas para lá”. Isso também adocece!

Engajar-se em ações e Políticas Públicas, bem como conhecer a legislação pertinente à categoria a qual você pertence são essenciais, pois, somente dessa forma, pode-se exigir a sua aplicabilidade. Você, como todos os trabalhadores e cidadãos, tem direitos e deveres a serem cumpridos. Nesse sentido, busque o Estatuto do Servidor Público Estadual e a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) (eles são encontrados facilmente na internet) para inteirar-se dos seus direitos e deveres. Compartilhe e discuta entre os seus pares e fique por dentro das discussões no âmbito do seu sindicato.



**VALORIZE-SE! O SERVIÇO PÚBLICO NÃO SERIA POSSÍVEL SEM VOCÊ!**

## ... E SAIBA QUE TEM GENTE PENSANDO NO SEU BEM-ESTAR!

Dentre as propostas da área da Saúde do Trabalhador, encontra-se superar a perspectiva reducionista, ainda existente, da relação trabalho-adoecimento. Para que isso seja possível, é preciso valorizar o significado que o trabalho tem para cada sujeito, além da forma como as situações vividas no ambiente laboral repercutem em cada um, uma vez que suas respectivas interpretações e reações são provenientes de crenças, valores, experiências e expectativas individuais (Conselho Federal de Psicologia [CFP], 2019).

### “E como assim tem gente pensando no meu bem-estar?”

O CFP elaborou “. . . o documento Saúde do Trabalhador no Âmbito da Saúde Pública: Referências Técnicas para a Atuação da(o) Psicóloga(o), edição revisada, elaborado no âmbito do Centro de Referências Técnicas em Psicologia e Políticas Públicas (CREPOP).” (CFP, 2019, *online*). Este documento contém as possibilidades de atuação das(os) psicólogas(os) no que diz respeito à saúde do trabalhador, com ênfase nas relações de poder que permeiam o mundo do trabalho na contemporaneidade (CFP, 2019).



## E, AGORA, QUE TAL PENSAR EM ALGUMAS QUESTÕES?

mesmo sem concordar, sei ouvir e respeitar a opinião de meus colegas e me relacionar bem com eles?

tenho sido um(a) agente transformador(a) no meu ambiente de trabalho? e como tem sido minha proatividade?

tenho sofrido ou visto alguém sofrer algum tipo de assédio/discriminação no ambiente de trabalho?

meu trabalho, de forma geral, contribui para minha autoestima e qualidade de vida ou gera em mim sofrimento psíquico e cansaço mental extremo?

consigo defender meu ponto de vista sem ser agressiva(o)?

## OK... MAS DEPOIS DE TUDO ISSO, VOCÊ PODE ESTAR SE PERGUNTANDO: ONDE POSSO BUSCAR AJUDA?

No site do Conselho Regional de Psicologia 3ª Região/Bahia (CRP-03) ([www.crp03.gov.br](http://www.crp03.gov.br)), é possível encontrar o “**Guia Referenciado de Locais de Atendimento em Saúde Mental com serviços ofertados a preço reduzido ou gratuito no município de Salvador e adjacências**”. Atualizado periodicamente, ele fornece informações como endereço, contato e se o atendimento é gratuito ou tem um valor reduzido. Esses locais são divididos por tipo de serviço (público-alvo ou demanda específica) para que você possa se direcionar ao atendimento mais adequado.

Lembre-se: ser sujeito ativo e protagonista das mudanças que você deseja no seu ambiente de trabalho é essencial para a preservação da sua saúde mental.



## REFERÊNCIAS

- American Psychiatric Association. (2014). *Manual diagnóstico e estatístico de transtornos mentais: DSM-5* (5a ed.). Porto Alegre: Artmed.
- Andrade, C. B., & Assis, S. G. (2018). Assédio moral no trabalho, gênero, raça e poder: revisão de literatura. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 43(e11). doi: 10.1590/2317-6369000012917
- Araújo, T. M. de, & Lua, I. (2021). O trabalho mudou-se para casa: trabalho remoto no contexto da pandemia de COVID-19. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 46(e27). doi: 10.1590/2317-6369000030720
- Centro Colaborador da Vigilância dos Agravos à Saúde do Trabalhador. (2019). Boletim Epidemiológico: Transtornos mentais relacionados ao trabalho no Brasil, 2006-2017. *Plataforma RENAST online*, 9(13). Recuperado de [https://renastonline.ensp.fiocruz.br/sites/default/files/arquivos/recursos/ccvisat\\_bol\\_transtmentais\\_final\\_0.pdf](https://renastonline.ensp.fiocruz.br/sites/default/files/arquivos/recursos/ccvisat_bol_transtmentais_final_0.pdf)
- Conselho Federal de Psicologia. (2019). *Saúde do trabalhador no âmbito da saúde pública: Referências para atuação da(o) psicóloga(o)* (2a ed. rev.). Brasília: Autor. Recuperado de [https://site.cfp.org.br/wp-content/uploads/2019/09/SaudeDoTrabalhador\\_WEB\\_FINAL\\_1\\_outubro.pdf](https://site.cfp.org.br/wp-content/uploads/2019/09/SaudeDoTrabalhador_WEB_FINAL_1_outubro.pdf)
- Conselho Regional de Psicologia 3ª Região/Bahia. (2016). *Guia referenciado de locais de atendimento em saúde mental com serviços ofertados a preço reduzido ou gratuito no município de Salvador e adjacências*. Recuperado de [https://www.crp03.org.br/wp-content/uploads/2015/08/guia\\_atendimento\\_ssa\\_regiao\\_2016.pdf](https://www.crp03.org.br/wp-content/uploads/2015/08/guia_atendimento_ssa_regiao_2016.pdf)
- Duarte, F. S. (2020). Por uma psicopatologia crítica do trabalho. In F. S. Duarte, A. M. Mendes, & E. P. Facas (Eds), *Psicopolítica e psicopatologia do trabalho* (pp. 35-62). Porto Alegre: Editora Fi.
- Lhuillier, D. (2013). Trabalho. *Psicologia & Sociedade*, 25(3), 483-492. doi: 10.1590/S0102-71822013000300002
- Ministério da Saúde. (2021). *Síndrome de Burnout*. Recuperado em 14 de março, 2022 de <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-de-a-a-z/s/sindrome-de-burnout>
- Rocha, L. P. da, Pessoa, M., & Machado, D. C. (2013). Discriminação espacial no mercado de trabalho: o caso das favelas do Rio de Janeiro. *Revista Brasileira de Estudos Regionais e Urbanos (RBERU)*, 07(1), 38-57. Recuperado de <https://www.revistaaber.org.br/rberu/article/view/86>
- Schünke, L. K., & Giongo, C. R. (2018). Atravessamentos políticos: A cultura organizacional e o sofrimento moral no serviço público. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 18(3), 449-456. doi: 10.17652/rpot/2018.3.13870

O SOFRIMENTO  
PSÍQUICO NÃO É  
MOTIVO DE  
VERGONHA NEM DE  
FRAQUEZA.  
ENFRENTÁ-LO,  
INCLUSIVE,  
REQUER MUITA  
CORAGEM.



#### AUTORIA

Cláudia Valéria de Andrade Moreira

Marilda Castelar

#### ILUSTRAÇÕES

Suzart - @artedesuzart

#### REVISÃO E TRABALHO GRÁFICO

Beatriz Oliveira

---

**Apêndice D – Projeto de Intervenção**



**ESCOLA BAHIANA DE MEDICINA E SAÚDE PÚBLICA**  
**MESTRADO PROFISSIONAL EM PSICOLOGIA E INTERVENÇÕES EM SAÚDE**

**CLÁUDIA VALÉRIA DE ANDRADE MOREIRA**

**PROJETO DE INTERVENÇÃO:**  
**SAÚDE MENTAL E TRABALHO**

**Salvador – Bahia**

**2022**

**CLÁUDIA VALÉRIA DE ANDRADE MOREIRA**

**PROJETO DE INTERVENÇÃO: SAÚDE MENTAL E TRABALHO**

Projeto apresentado ao Programa de Mestrado Profissional em Psicologia e Intervenções em Saúde da Escola Bahiana de Medicina e Saúde Pública.

**Orientadora: Prof.<sup>a</sup> Dra. Marilda Castelar**

**Salvador – Bahia**

**2022**

## 1 Apresentação

Este projeto de intervenção cujo tema é “Saúde Mental e Trabalho” surgiu a partir de uma pesquisa realizada em um dos seus departamentos de uma universidade pública na Bahia em que foi constatada a necessidade de uma intervenção a partir dos resultados obtidos, tendo como público-alvo os servidores que desenvolvem atividades nos diversos postos de trabalho que compõem o referido departamento.

Esta universidade está estruturada no sistema *multicampi*, abrangendo 30 departamentos instalados em 26 *campi* e disponibilizando mais de 150 opções de cursos e habilitações nos níveis de graduação e pós-graduação.

Com relação a temática “Saúde Mental e Trabalho”, pode-se dizer que ela remete a um fenômeno cada vez mais frequente entre os trabalhadores, qual seja o sofrimento psíquico advindo das relações interpessoais e dos processos de trabalho. Nesse aspecto, Costa e Medeiros (2013) destacam que esse é um problema que vem ganhando maiores proporções e trazem ansiedade, medo, desmotivação, ressentimento, depressão, desesperança, entre outras manifestações, como formas de expressão desse sofrimento psíquico desencadeado por fatores no ambiente de trabalho.

Nos casos mais graves, esse sofrimento leva ao adoecimento mental, conforme mostram algumas estatísticas, o que tem sido recorrente e preocupante. Para exemplificar, no período de 2006 a 2017, foram registrados no Sistema de Informação de Agravos de Notificação (SINAN) 8.474 casos de transtornos mentais relacionados ao trabalho em todo o Brasil (Centro Colaborador da Vigilância dos Agravos à Saúde do Trabalhador, 2019).

Por se tratar de uma temática complexa, a saúde mental relacionada ao trabalho exige uma interlocução entre as diversas áreas do conhecimento, pois são muitas as variáveis que interferem nessa relação, a exemplo dos contextos social, cultural, político e econômico, da gestão das organizações e da subjetividade do indivíduo. De acordo com Rabelo, Silva e Lima (2018), a saúde é um fenômeno biopsicossocial e, sendo assim, o adoecimento decorrente do trabalho está relacionado a aspectos psíquicos, biológicos e a práticas sociais que interagem entre si.

Ressalta-se que a cultura organizacional pode atuar como um fator preponderante no adoecimento do trabalhador. Desse modo, Fragalá (2016) afirma que as práticas e a cultura que caracterizam o ambiente laboral podem ser danosas à saúde física e à mental do trabalhador quando são notadamente estressoras.

É válido lembrar que as ocorrências de adoecimento não se limitam a categorias específicas de trabalhadores. No que se refere aos servidores públicos, estudos têm mostrado uma alta frequência de afastamentos advindos de adoecimentos relacionados ao trabalho, conforme afirmam Schünke e Giongo (2018), o que reforça a necessidade de uma atenção para a saúde mental dessa categoria. Nesse sentido, entende-se que cabe a todos – trabalhadores e agentes sociais – reflexões e, sobretudo, ações que visem a preservação da saúde da classe trabalhadora.

## **2 Identificação da demanda**

A partir dos dados coletados e depois de suas respectivas análises foram identificadas ocorrências de assédio moral, discriminação, estresse e adoecimento mental relacionados ao trabalho no departamento pesquisado.

## **3 Objetivo**

Este projeto tem como objetivo refletir coletivamente sobre os aspectos que norteiam as relações interpessoais associadas aos processos de trabalho, os quais têm impactado negativamente a saúde mental dos servidores e, assim, dando voz a esses trabalhadores, elaborar estratégias que visem a promoção de um ambiente laboral mais saudável.

## **4 Justificativa**

A importância do trabalho para os indivíduos não se limita a um meio de sobrevivência, mas representa também uma função social e um canal por meio do qual se constrói vínculos, além de possibilitar sua realização profissional. Revela-se ainda como um instrumento de grande potencial para a transformação de si mesmo e da sociedade. No entanto, estudos indicam que o trabalho associa-se também a sofrimento psíquico e adoecimentos mental e físico, atingindo trabalhadores das esferas pública e privada.

Tendo em vista a ocorrência de assédio moral, discriminação, estresse e adoecimento psíquico decorrentes do trabalho, conforme foi identificado na pesquisa de campo realizada, o presente projeto de intervenção tem como proposta proporcionar aos servidores do departamento uma ampla discussão dessas questões por meio de palestras e rodas de conversa.

Na próxima seção, serão apresentados a estrutura, a metodologia, os recursos e o cronograma que foram idealizados para a realização dessa intervenção.

## **5 Metodologia**

Conforme mencionado, este é um projeto de intervenção que alcançará seus resultados desde que seja construído coletivamente. As rodas de conversa serão utilizadas como dispositivo grupal de intervenção, uma vez que elas constituem um espaço de diálogo que permite a escuta, a troca de experiências, a reflexão e o debate sobre temas de interesse coletivo. Assim, os servidores participantes terão um espaço de interação em que poderão discutir as suas demandas.

A intervenção será iniciada com um ciclo de palestras disparadoras das rodas de conversa, que serão realizadas mensalmente com duração de duas horas, durante três meses.

As palestras versarão sobre temas referentes à relação saúde-trabalho. As rodas de conversa serão abertas com uma breve apresentação dos resultados da pesquisa por meio de slides, visto que nem todos os servidores do departamento participaram da mesma, bem como nem todos afirmaram que desejariam receber os resultados via e-mail. A partir de então, serão colocadas algumas questões com o objetivo de fomentar as discussões (Como vocês veem os resultados dessa pesquisa? Como percebem as relações interpessoais no departamento? Elas têm impactado o seu estado emocional de alguma forma?). Outras questões serão pontuadas pela mediadora aos participantes, a partir de suas falas ao longo das discussões. Os servidores serão estimulados a participar livremente, porém serão respeitados caso não se sintam à vontade para tal.

Por último, os participantes irão elaborar coletivamente um relatório a partir das reflexões, discussões, demandas e sugestões levantadas para ser apresentado à direção do departamento. Ressalta-se que o referido relatório não identificará demandas e/ou sugestões individuais, pois ele será uma construção que representará o coletivo.

Como forma de avaliar a efetividade da intervenção, será solicitado aos participantes que escrevam um texto e o enviem por e-mail à responsável pela condução do processo, descrevendo a forma como vivenciaram a experiência, apontando aspectos positivos e negativos, bem como informando se desejariam dar continuidade às rodas de conversa.

Após a leitura dos relatos apresentados pelos participantes e das observações realizadas, a responsável pela intervenção elaborará uma síntese conclusiva de todo o processo para compartilhamento com os participantes.

## **5.1 Participantes**

Participarão da intervenção os servidores do departamento em questão, totalizando 81 pessoas de todos os gêneros com níveis de escolaridade médio, superior e pós-graduação e diferentes tipos de vínculo com a instituição – efetivo, comissionado, em Regime Especial de

Direito Administrativo (REDA) e terceirizado – atuantes nos diversos setores que compõem a sua estrutura.

## 5.2 Duração e periodicidade

A intervenção poderá ser executada no período de agosto a novembro de 2022. As palestras podem ocorrer no mês de agosto e, as rodas de conversa, realizadas mensalmente nos meses de setembro a novembro, tendo uma duração de duas horas cada uma. Com o objetivo de facilitar o diálogo entre os participantes, as rodas serão organizadas em quatro horários – dois no turno da manhã e dois no da tarde – com uma média de 20 pessoas em cada horário. Os horários serão acordados previamente com a direção e os participantes, depois da aprovação da intervenção pela instituição.

## 5.3 Etapas de implementação

Inicialmente o projeto será apresentado à direção do departamento, cuja temática será “Saúde Mental e Trabalho”. Caso seja aceito e autorizado, será enviado um e-mail para todos os servidores, apresentando a proposta e convidando-os para as palestras e Rodas de Conversa. A partir de então, a segunda etapa poderá ser iniciada. Ela ocorrerá no período de agosto a novembro de 2022, quando serão realizadas as palestras e as rodas de conversa.

Ao término do ciclo das Rodas, os participantes serão convidados a elaborar um relatório destinado à direção com as demandas e sugestões levantadas. O custo da produção do relatório será arcado pela responsável por esta intervenção.

Para a avaliação da efetividade da intervenção, os participantes serão convidados a elaborar e enviar um texto por e-mail, apresentando a forma como vivenciaram a experiência e se pretendem dar continuidade às rodas de conversa.

A última etapa da intervenção consistirá em uma devolutiva aos participantes por meio de uma síntese – as observações da responsável pela intervenção e as conclusões dos relatos sobre a experiência (sem identificá-los).

Na Tabela 1, abaixo, é possível visualizar o cronograma de implementação dessa intervenção. É válido ressaltar, porém, que, caso haja necessidade, ele poderá sofrer alterações para se adequar à dinâmica e às atividades desenvolvidas na instituição.

**Tabela 1: Cronograma de atividades do projeto de intervenção – ano 2022**

Mês	Ago.	Set.	Out.	Nov.
Atividades				

---

Apresentação do projeto à direção	X		
Enviar convite aos servidores	X		
Ciclo de palestras	X		
1ª Roda de conversa		X	
2ª Roda de conversa			X
3ª Roda de conversa e elaboração do relatório			X
4ª Devolutiva			X

---

#### 5.4 Recursos necessários

Os recursos a serem utilizados serão:

- a) Auditório;
- b) Sala com ar-condicionado disponível para as atividades descritas, que possam acomodar com segurança e conforto uma média de 20 pessoas, por duas horas, em quatro horários – dois no turno da manhã e dois no da tarde - dentro do horário de funcionamento da universidade a ser acordado previamente com a direção e com os participantes;
- c) Cadeiras (20 unidades no estilo carteira);
- d) Computador (Uma unidade);
- e) Folhas de papel tamanho A4 (Duas resmas);
- f) Canetas esferográficas (Duas caixas).

Todos os recursos apresentados acima já existem no departamento e podem ser utilizados, não precisando ser adquiridos.

#### 5.5 Avaliação da efetividade

A avaliação da efetividade será realizada por meio de um texto a ser elaborado pelos participantes no fim do processo, no qual eles deverão descrever sua experiência ao participar desta intervenção, destacando aspectos positivos e negativos, bem como possíveis efeitos nas relações interpessoais relacionadas aos processos de trabalho. Além disso, os participantes ficarão livres para descrever a sua expectativa quanto à experiência e se ela foi contemplada depois de tê-la vivenciado.

#### 6 Resultados esperados

Espera-se que as vivências e as trocas nas rodas de conversa possam potencializar reflexões que levem a alternativas e meios de enfrentamento dos conflitos advindos das relações interpessoais relacionadas aos processos de trabalho com efeitos positivos na saúde mental e no bem-estar dos servidores. Espera-se ainda que os servidores percebam que eles podem e devem ser sujeitos ativos no processo de transformação do seu ambiente laboral.

### Referências

- Centro Colaborador da Vigilância dos Agravos à Saúde do Trabalhador. (2019). Boletim Epidemiológico: Transtornos mentais relacionados ao trabalho no Brasil, 2006-2017. *Plataforma RENAST online*, 9(13). Recuperado de [https://renastonline.ensp.fiocruz.br/sites/default/files/arquivos/recursos/ccvisat\\_bol\\_transt\\_mentais\\_final\\_0.pdf](https://renastonline.ensp.fiocruz.br/sites/default/files/arquivos/recursos/ccvisat_bol_transt_mentais_final_0.pdf)
- Costa, J. G. F., & Medeiros, S. M. (2013). Sofrimento psíquico e trabalho: uma revisão integrativa de literatura. *Revista Brasileira de Pesquisa em Saúde*, 15(2), 116-121. Recuperado de <https://periodicos.ufes.br/rbps/article/view/5683/4130>
- Fragalá, G. E. (2016). O ambiente de trabalho e o adoecimento do trabalhador. In D. Razzouk, M. G. A. de Lima, & Q. Cordeiro (Orgs.), *Saúde mental e trabalho* (Cap. 5, pp. 91-110). São Paulo: Conselho Regional de Medicina do Estado de São Paulo – CREMESP.
- Rabelo, L. Di B. C., Silva, J. M. A., & Lima, M. E. A. (2018). Trabalho e adoecimento psicossomático: reflexões sobre o problema do nexos causal. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 38(1), 116-128. doi: 10.1590/1982-3703000932017.
- Schünke, L. K., & Giongo, C. R. (2018). Atravessamentos políticos: a cultura organizacional e o sofrimento moral no serviço público. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 18(3), 449-456. doi: 10.17652/rpot/2018.3.13870

## Apêndice E – Artigo submetido à Revista Brasileira de Saúde Ocupacional



Revista Brasileira de Saúde Ocupacional

[Início](#) [Autor](#)

Painel Autor / Confirmação de submissão

### Confirmação da submissão



Obrigado pela sua submissão

Submetido para Revista Brasileira de Saúde Ocupacional

ID do manuscrito RBSO-2022-0318

Título Relações Interpessoais e Processos de Trabalho em uma Universidade Pública da Bahia: Impactos da Pandemia de COVID-19

Autores Moreira, Cláudia Valéria  
Castelar, Marilda

Data da submissão 27-ago-2022

### Relações Interpessoais e Processos de Trabalho em uma Universidade Pública da Bahia: Impactos da Pandemia de COVID-19

*Interpersonal Relationships and Work Processes in a Public University of Bahia: Outcomes of the COVID-19 Pandemic*

#### Resumo

**Objetivo:** apontar alguns efeitos da pandemia de COVID-19 nas relações interpessoais entre servidores, chefias e docentes, as experiências do trabalho remoto em *home office*, bem como o impacto desta modalidade de trabalho para as mulheres, em um dos departamentos de uma universidade pública do Estado da Bahia. **Métodos:** Estudo de abordagem qualitativa, exploratória, descritiva e de frequência; como instrumentos para a coleta de dados, empregaram-se um questionário semiestruturado e o diário de campo. **Resultados:** o *home office* produziu um aumento do estresse relacionado aos processos de trabalho, majoritariamente para as mulheres; para a maioria dos participantes, a pandemia de COVID-19 não impactou nas relações interpessoais do trabalho e, dentre aqueles que afirmaram que houve repercussões nestas relações, a preponderância foi para a falta do contato presencial com colegas e chefe

imediatamente, especialmente em relação aos colegas. *Conclusão:* para uma parcela de servidores participantes, a pandemia de COVID-19 afetou as relações interpessoais e, para a maioria deles, houve uma elevação do estresse em virtude das exigências e adaptações impostas pelo trabalho remoto para a realização das atividades.

**Palavras-chave:** Servidores públicos. Pandemia COVID-19. *Home office.*

### ***Abstract***

*Statement: to point out some effects of the COVID-19 pandemic on interpersonal relationships between servers, managers and professors, the experiences of remote work for home office – as well as the impact of this type of work for women – in one of the departments of a public university of the State of Bahia. Methods: Qualitative, exploratory, descriptive and frequency approach research study; a semi-structured questionnaire and a field diary were used as instruments for data collection. Results: increased stress related to work processes, mostly for women, ensued from work for home office; for most research subjects, the COVID-19 pandemic did not impact work interpersonal relationships and, among those who stated that there were repercussions in these relationships, the predominance was for the lack of face-to-face interaction with colleagues and immediate boss, especially with the first. Conclusion: the COVID-19 pandemic affected interpersonal relationships for a portion of the researched servants and, for most of them, there was an increase in stress due to the demands and adaptations imposed to carry out activities through remote work.*

**Keywords:** *Civil servants. COVID-19 pandemic. Home office.*

## Introdução

Os impactos da pandemia de COVID-19 foram avassaladores sob vários aspectos e ainda repercutem nas esferas sociais e na vida de muitos indivíduos, especialmente no que diz respeito ao trabalho. A desigualdade social, as exclusões, as discriminações e as vulnerabilidades relacionadas ao trabalho, já existentes, ganharam grandes proporções, expondo muitos trabalhadores ao risco de morte. As imposições do capitalismo neoliberal formam evidenciadas, agravando as crises estruturais, tendo como consequência a morte de trabalhadores em condições de trabalho precarizadas. Como desdobramentos da crise social, questões éticas importantes vieram à tona trazendo reflexões sobre o que de fato tem valor e sobre o lugar do trabalho na vida dos indivíduos <sup>1</sup>.

Foi possível presenciar um panorama político caracterizado pela omissão e negacionismo diante dos riscos que a pandemia representou para todos e, em especial, para aqueles que se encontravam em maior vulnerabilidade social, tendo que vender a sua força de trabalho para sobreviver. A priorização pela preservação da economia em detrimento da vida dimensionou o medo, o sofrimento psíquico, a insegurança e as incertezas. Essa é, no entanto, a lógica norteadora do neoliberalismo que age através de cálculos, e as suas mazelas sempre recam sobre as mesmas classes sociais, raças e gêneros <sup>2</sup>.

Com o contexto pandêmico, empresas privadas e instituições públicas adotaram o trabalho remoto em *home office* como forma de dar continuidade às suas atividades e, também, como um meio de amenizar os riscos de transmissibilidade do vírus causador de COVID-19 entre os trabalhadores. Desse modo, a casa passou a ser o local de trabalho para uma grande parcela da classe trabalhadora <sup>3</sup>.

Em virtude das características próprias da referida modalidade de trabalho, associadas à realidade e à subjetividade de cada um, os seus impactos ressoaram de diferentes formas na

vida dos trabalhadores. Essa forma de trabalho, por conseguinte, interferiu na rotina e nos relacionamentos familiares em proporções diferenciadas <sup>3</sup>.

Pode-se afirmar que o trabalho remoto em *home office* beneficiou muitos trabalhadores, colocando-os, inclusive, em uma posição privilegiada diante daqueles que permaneceram trabalhando presencialmente, contudo essa modalidade de trabalho também acarretou sofrimento psíquico em uma parcela significativa de trabalhadores. Muitos deles foram compelidos a trabalhar dessa forma, mesmo que não estivessem preparados para tal, fazendo com que o esforço diário para a adaptação a essa modalidade remota fosse mais uma exigência de seus empregos. Além disso, houve casos em que as atividades que executavam antes, ainda não estavam adaptadas para serem realizadas à distância <sup>3</sup>.

O distanciamento físico entre colegas, imposto pela pandemia, também se destacou como um dos aspectos negativos do *home office*, para vários trabalhadores, especialmente por ter sido algo inesperado. É notório que medidas como quarentena e distanciamento social afetaram profundamente o cotidiano dos indivíduos em todas as sociedades <sup>4</sup>.

Nos dias atuais, os riscos de letalidade pela doença estão controlados através da vacinação, todavia os danos materiais e psicológicos deixados pela pandemia de COVID-19 continuam reverberando na vida de muitas pessoas que ainda elaboram os seus lutos e encontram-se em sofrimento psíquico advindo de diferentes perdas, a exemplo de morte de familiares e perda de empregos. Assim, diante dos abalos provocados pela pandemia, depreende-se que as sequelas irão ressoar por muito tempo, sobretudo na vida daqueles que foram impactados de forma mais direta e intensa. Traumas pós-pandêmicos são, portanto, passíveis de existir <sup>5</sup>.

Diante do exposto, o objetivo deste artigo é apresentar os resultados relacionados aos efeitos da pandemia de COVID-19 nas relações interpessoais dos servidores com os colegas, com o chefe imediato e com docentes, as experiências do trabalho remoto em *home office*, bem

como o impacto dessa modalidade de trabalho para as mulheres, em um dos departamentos de uma universidade pública do Estado da Bahia.

## **Métodos**

Este estudo foi resultado da pesquisa intitulada “Saúde mental do trabalhador em uma perspectiva de gênero, raça e classe” e do respectivo subprojeto “Saúde mental e trabalho em uma universidade pública da Bahia”, aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa em Seres Humanos (CEP) da Escola Bahiana de Medicina e Saúde Pública (EBMSP) sob o Certificado de Apresentação de Apreciação Ética (CAAE) 43070621.4.0000.5544. Foi considerada a Resolução n. 510/2016 do Conselho Nacional da Saúde (CNS), que alcança os aspectos éticos relacionados às características da presente pesquisa.

Trata-se de uma pesquisa de abordagem prioritariamente qualitativa, exploratória, descritiva de frequência, cujos objetivos são conhecer as experiências de servidores administrativos de uma universidade pública, no que tange as relações interpessoais relacionadas aos processos de trabalho, antes e durante a pandemia de COVID-19, além de identificar experiências de enfrentamento para possíveis adversidades decorrentes de atividades administrativas e das relações interpessoais.

A pesquisa foi realizada com os servidores de uma universidade pública do Estado da Bahia, em um dos seus departamentos, onde trabalham 81 servidores com diferentes vínculos com a instituição, quais sejam – efetivo, cargo comissionado, terceirizado e em Regime Especial de Direito Administrativo (REDA). Desse total, 78 servidores estavam aptos para participar do estudo, posto que três servidoras não contavam com telefone e *e-mail* cadastrados no setor de Recursos Humanos do departamento, campo da pesquisa, e, portanto, não atendiam aos critérios para a participação.

A amostra foi composta por participantes do gênero masculino e feminino, com idade variando entre 23 e 72 anos e níveis de escolaridade médio, superior e pós-graduação. Quanto à raça/cor, eles se autodeclararam pretos, pardos, indígenas, brancos e amarelo/asiáticos.

Os instrumentos utilizados para a pesquisa de campo foram um questionário *online* com questões fechadas (objetivas) e abertas e o diário de campo. O questionário foi elaborado no *Google Forms* e enviado por *e-mail* aos já referidos 78 servidores. O *link* do questionário foi encaminhado, também, por celular, para aqueles que preferiram recebê-lo pelo aplicativo *WhatsApp*. Além disso, foram feitos contatos por telefone com o intuito de estimular a participação na pesquisa. O questionário foi respondido por 52 servidores (66,7%), após terem assinado o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE).

Os dados coletados nos questionários foram tratados com o auxílio da *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS), versão 22.0, utilizando-se o método da estatística descritiva, bem como tabelas de distribuição de frequência. Para as questões abertas, utilizou-se a Análise de Conteúdo que se refere a técnicas e procedimentos científicos de pesquisa que permitem a interpretação, por meio de inferências válidas e replicáveis, de contextos e de grupos de indivíduos – suas relações sociais, fenômenos e processos <sup>6</sup>.

O diário de campo, por sua vez, foi de grande relevância para a análise de dados, trazendo a percepção da pesquisadora a partir das observações do *modus operandi* do departamento pesquisado. Por meio deste instrumento pessoal é possível registrar informações, percepções e questionamentos com base naquilo que se observa <sup>7</sup>.

No presente artigo, serão apresentados os resultados relacionados às adversidades oriundas da pandemia de COVID-19 nas relações interpessoais dos servidores com os colegas, com o chefe imediato e com os docentes, as experiências do trabalho remoto em *home office*, bem como o impacto dessa modalidade de trabalho para as mulheres, no departamento, já mencionado, campo dessa pesquisa.

## Resultados e discussão

Nesta seção, será possível visualizar os principais resultados da pesquisa e as respectivas comparações com os dados encontrados na literatura. Todos os achados abaixo mencionados estão organizados nas Tabelas 1, 2, 3, 4 e 5 em frequência absoluta (n) e em frequência relativa (%).

No tocante às relações interpessoais durante a pandemia de COVID-19 no departamento pesquisado, concluiu-se que, para a maior parte dos servidores, não houve alterações na relação com os seus pares, com o chefe e com os docentes.

Dentre os participantes que afirmaram ter a pandemia impactado na relação com os colegas, a maioria referiu falta do contato presencial por ter estado trabalhando remotamente em *home office* (34,6%). Os dados indicam, ainda, que, para 1,9%, a situação de afastamento gerou mais diálogo sobre o trabalho; 1,9% declararam que se aproximaram mais de alguns colegas e se afastaram de outros e, para 1,9%, houve mais aproximação entre eles (**Tabela 1**).

**Tabela 1 - Distribuição percentual das relações interpessoais entre servidores e colegas durante a pandemia de COVID-19**

Relações	Frequência	
	N	%
<b>A relação com os colegas mudou durante a pandemia</b>		
Não	31	59,6
Sim	21	40,4
<b>De que forma a pandemia mudou a relação entre os servidores</b>		
A situação de afastamento acabou gerando mais diálogos sobre o trabalho	1	1,9
Com alguns colegas nos aproximou mais e com outros nos afastou	1	1,9
Nos aproximamos mais	1	1,9
Sinto falta de conversar com os meus colegas	3	5,8
Sinto falta de conversar com os meus colegas; sinto falta do contato presencial	4	7,7
Sinto falta de conversar com os meus colegas; sinto falta do contato presencial; a distância e a falta de contato gera a saudade de muitos	1	1,9
Sinto falta do contato presencial	9	17,3
Sinto falta do contato presencial; a questão do <i>zap</i> ou <i>e-mail</i> não complementa a presença	1	1,9
Não respondeu	31	59,6

Concernente à relação com o chefe imediato, os dados mostram que o percentual mais elevado também se relaciona à falta que os servidores sentiram do contato presencial (11,5%). Para 1,9% dos participantes, a comunicação se tornou ainda melhor, enquanto 3,8% informaram que a comunicação se tornou mais difícil e 1,9% se sentiram melhor sem o contato presencial com o chefe imediato (**Tabela 2**).

**Tabela 2 - Distribuição percentual das relações interpessoais entre servidores e respectivos chefes durante a pandemia de COVID-19**

Relações	Frequência	
	N	%
<b>A relação dos servidores com o chefe imediato mudou durante a pandemia</b>		
Não	42	80,8
Sim	10	19,2
<b>De que forma a pandemia mudou a relação dos servidores com o chefe imediato</b>		
A comunicação se tornou ainda melhor	1	1,9
A comunicação se tornou mais difícil	2	3,8
Estou me sentindo melhor sem o contato presencial com ele (a)	1	1,9
Sinto falta do contato presencial com ele (a)	6	11,5
Não respondeu	42	80,8

No que se refere à relação com os docentes, o percentual mais elevado foi para a resposta “estou me sentindo melhor sem o contato presencial com eles” (7,7%); para 1,9%, o contato aumentou; 3,8% mencionaram ter se sentido menos pressionados; 1,9% afirmaram não ter tido praticamente nenhum contato e 5,8% referiram sentir falta do contato com os docentes (**Tabela 3**).

**Tabela 3 - Distribuição percentual das relações interpessoais entre servidores e docentes durante a pandemia de COVID-19**

Relações	Frequência	
	N	%
<b>A relação dos servidores com os docentes mudou durante a pandemia</b>		
Não	39	75,0
Sim*	13	25,0
<b>De que forma a pandemia mudou a relação dos servidores com os docentes</b>		
Aumentou o contato com eles uma vez que as demandas passaram a ser <i>online</i> via programa de conferência (TEAMS)	1	1,9
Estou me sentindo melhor sem o contato presencial com eles (as)	4	7,7
Estou me sentindo menos pressionado (a)	2	3,8
Não tenho praticamente nenhum contato virtual ou presencial	1	1,9
Sinto falta do contato com eles (as)	3	5,8
Não respondeu	41	75,0

\*Dos treze participantes, dois não declararam o motivo.

Conforme dados apresentados, pode-se observar que, apesar da maioria dos servidores ter afirmado que não houve mudanças nas relações interpessoais do trabalho, elas foram atravessadas pela pandemia de COVID-19. Observou-se que, dentre aqueles que declararam que a pandemia afetou as relações interpessoais, os percentuais mais elevados foram para a falta que sentiram do contato presencial, principalmente no que tange aos colegas; este resultado, contudo, não foi o que prevaleceu na relação dos servidores com os docentes.

A ausência do contato físico decorrente do trabalho em *home office* e a falta que os servidores declararam sentir desse contato, majoritariamente em relação aos colegas, corrobora com o que a literatura traz a esse respeito. Um dos aspectos negativos do trabalho remoto em *home office* é a ausência de convívio entre os colegas e o conseqüentemente sentimento de solidão, que pode, inclusive, repercutir de forma negativa na saúde mental e física do trabalhador <sup>8</sup>.

Entende-se que, embora o ambiente laboral se constitua em um espaço onde as relações interpessoais costumam ser conflituosas, é também um lugar onde vínculos afetivos são construídos e um rompimento inesperado e brusco na convivência pode afetar negativamente o trabalhador. Nesse sentido, a pandemia de COVID-19 fez os indivíduos repensarem o lugar que o outro ocupa e a sua importância em suas vidas. Em meio a uma sociedade individualista, caracterizada pela liquidez e superficialidade nas relações, a pandemia de COVID-19 trouxe à tona a reflexão sobre a importância e a dependência uns dos outros na vida social <sup>9</sup>.

É cabível inferir que o trabalho remoto em *home office* pode ter sido um estímulo para os servidores da instituição onde a pesquisa foi realizada repensarem as suas relações no trabalho e a forma como são afetados por elas, posto que o distanciamento físico gerou diferentes sentimentos, como revelam alguns relatos dos participantes aqui transcritos: “... sinto falta de conversar com os meus colegas.”; “... sinto falta do contato presencial.”; “... estou me

sentindo melhor sem o contato presencial com ele (a).”; “... estou me sentindo menos pressionado (a)”.

Constatou-se ainda, através dos dados coletados nos questionários, que, para a maioria dos participantes (68,0%), o estresse advindo do trabalho aumentou durante a pandemia. Para 30,2% da amostra, o trabalho se intensificou; 11,3% referiram cansaço; 20,8% afirmaram não gostar do trabalho em *home office*; 1,9% encontraram dificuldade para conciliar as atividades do trabalho e a vida pessoal; 1,9% não dispunham de equipamentos adequados para trabalhar em casa e 1,9% “gostaria de poder incorporar o trabalho presencial ao *home office*”. O percentual para os que declararam que a pandemia de COVID-19 não tornou o trabalho mais estressante foi de 32,1%. Todos estes resultados (percentuais de estresse relacionados ao trabalho durante a pandemia de COVID-19) estão demonstrados em frequência relativa (%) e, também, em frequência absoluta (n) (Tabela 4).

**Tabela 4 - Informações relacionadas ao estresse no trabalho durante a pandemia de COVID-19**

A pandemia tornou o trabalho mais estressante	Frequência	
	N	%
Sim, sinto-me cansado	6	11,3
Sim, estou trabalhando mais	16	30,2
Sim, porque não gosto do <i>home office</i>	11	20,8
A pandemia de COVID-19 não tornou o meu trabalho mais estressante	17	32,1
Gostaria de poder incorporar o trabalho presencial ao <i>home office</i>	1	1,9
Há uma confusão entre os trabalhos da instituição com as minhas rotinas pessoais	1	1,9
Sim, porque não tenho equipamentos em bom estado para trabalhar em casa	1	1,9

A necessidade de implementação do trabalho remoto em *home office* durante a pandemia de COVID-19 foi uma realidade inevitável para as universidades, a exemplo da instituição onde a pesquisa foi realizada. Sendo algo imposto por circunstâncias externas e de força maior, os servidores precisaram executar as suas atividades em casa, a despeito dos

transtornos gerados para a maioria deles, como foi possível observar nos resultados obtidos, estando em consonância com aquilo que a literatura apresenta. Quando os indivíduos têm a possibilidade de escolher entre trabalhar presencialmente ou de forma remota em *home office* – e optam pelo *home office* – consideram a sua realidade, suas preferências, suas prioridades e os benefícios gerados. No entanto, quando o trabalho remoto é algo imposto - como ocorreu na instituição pesquisada e em tantas outras em decorrência da pandemia de COVID-19 - tal mudança pode ocasionar dificuldades de diversas ordens para o trabalhador <sup>10</sup>.

Dentre acometimentos decorrentes do *home office*, os participantes referiram cansaço, aumento do trabalho, sobreposição das vidas pessoal e profissional, bem como dificuldade para realizar as atividades por não disporem de equipamentos em bom estado como citado anteriormente. Estudos a esse respeito corroboram esses achados quando mostram que, diante da inesperada pandemia de COVID-19, trabalhadores precisaram improvisar espaços em suas casas para realizar as atividades do trabalho que se sobrepuseram às atividades domésticas, o que representou, para muitos, um imenso transtorno, posto que nem todos puderam delimitar um cômodo exclusivamente para trabalhar. Somou-se a isso, o prolongamento das horas de trabalho, além da necessidade de utilização de recursos materiais/tecnológicos para a realização do trabalho, a exemplo de computador, celular, internet e mobiliário, os quais, nem sempre, eram acessíveis ou adequados para a realização das atividades <sup>11</sup>. Presenças de crianças, idosos e pessoas doentes na família, também podem dificultar o *home office*. Isto posto, vê-se que o *home office* apresenta aspectos positivos, mas também é prejudicial em outros pontos, sendo um deles a invasão à vida privada-familiar do trabalhador, além da maior disponibilidade que acaba sendo demandada deste <sup>12</sup>.

Endossando a realidade vivida pelos participantes durante a pandemia, pesquisas realizadas a respeito das repercussões do *home office* mostram que ele diminuiu a fronteira entre trabalho e vida pessoal, podendo também ter sobrecarregado o trabalhador <sup>(10 p. 798)</sup>. Dessa

maneira, ao tempo em que essa forma de trabalho proporcionou aos trabalhadores uma proteção contra a COVID-19, também demandou exigências de trabalho potencializadoras de adoecimento físico e psíquico <sup>11</sup>.

Diante do exposto e com base nas observações realizadas, é possível depreender que o *home office* apresentou-se com aspectos positivos, entretanto, foi também, fonte de sofrimento psíquico para os servidores do departamento campo da pesquisa, especialmente por ter sido implementado em meio a circunstâncias adversas.

Tendo em vista o contexto apresentado, é esperado um aumento de estresse relacionado ao trabalho como ocorreu com a maioria dos participantes durante a pandemia, como pôde ser visto na tabela acima.

Destaca-se, aqui, a definição para situação estressora, qual seja aquela com a qual o indivíduo sente dificuldades para combater e superar, pois está além dos seus recursos físicos e psíquicos <sup>13</sup>. Assim sendo, o estresse surge diante de situações sentidas como ameaçadoras ou desafiadoras.

A pandemia de COVID-19 pode ser definida como um acontecimento potencialmente estressante, tendo em vista os agravos sociais, econômicos, políticos, além dos transtornos gerados pelas medidas de segurança que precisaram ser adotadas a fim de conter a transmissibilidade da doença, as quais podem ser também, por si só, consideradas estressoras. Os indivíduos tiveram as suas rotinas alteradas, gerando desequilíbrios, incertezas e ameaças de várias ordens, sendo que fatores como idade, experiências já vividas, gênero e subjetividade associaram-se a essas situações <sup>13</sup>.

Partindo-se desse entendimento e dos dados obtidos, vê-se que a pandemia de COVID-19 representou uma situação estressora para a maioria dos respondentes, visto que desestabilizou as suas rotinas, a forma de executar as suas atividades laborais, levando a um aumento da jornada de trabalho e ao cansaço, dentre outras ocorrências e reações.

Por meio das observações constatou-se uma intensificação do uso do aplicativo *WhatsApp* como instrumento de trabalho durante a pandemia, e este fato, por vezes, invadiu a vida pessoal dos servidores. Dessa forma, o celular, antes usado para tratar de assuntos pessoais, passou a ser “instrumento naturalizado de trabalho”, o que foi sentido como algo invasivo por alguns servidores.

Foi possível observar ainda, uma insegurança inicial por parte dos servidores ao retornarem ao trabalho presencial, contudo com a adoção de algumas medidas de segurança e com o declínio da pandemia, esse sentimento diminuiu gradativamente.

Na relação do estresse durante a pandemia de COVID-19 com os gêneros feminino e masculino, observa-se um percentual mais elevado de estresse para as mulheres (67,6%; n=23). O percentual para os homens, por sua vez, foi de 32,4% (n=11) (**Tabela 5**).

**Tabela 5 - Distribuição percentual da relação entre estresse no trabalho em decorrência da pandemia de COVID -19, segundo o gênero**

Gênero	Considera que a pandemia de COVID-19 tornou o trabalho mais estressante			
	Não		Sim	
	N	%	N	%
Feminino	11	61,1	23	67,6
Masculino	7	38,9	11	32,4

Entende-se que uma análise do trabalho em *home office* – suas implicações, vantagens e desvantagens – não pode ser feita de forma reducionista e generalizante, visto que perpassa questões diversas. Faz-se necessário, então, refleti-lo de forma crítica. Sobre essa questão percebe-se que a mídia tenta apresentar o *home office* como uma modalidade de trabalho ideal, pois o indivíduo tem liberdade e autonomia para usar o tempo a seu favor. Entretanto, essa é uma visão simplista, pois desconsidera elementos diversos, como gênero, tipo de ocupação, composição e configuração familiares, classe social, raça/cor, idade, dentre outros, que

impactam no trabalho realizado em casa <sup>11</sup>. Nesse contexto, como mencionado, a presente pesquisa procurou averiguar a relação entre o estresse relacionado ao trabalho durante a pandemia de COVID-19 e o gênero.

Os dados revelaram um percentual mais elevado de estresse para as mulheres, o que pode estar relacionado à sobrecarga de trabalho, tendo em vista que esta é uma realidade para a maioria delas. Como nos mostra a história do Brasil, é atribuída à mulher a maior parte das demandas relacionadas aos filhos e à casa <sup>14</sup>. Frequentemente, não existe uma divisão igualitária das atividades domésticas e dos cuidados com os filhos, tendo as mulheres que conciliar tais atividades com o trabalho extra doméstico, caracterizando assim, a dupla jornada de trabalho. Essas duas jornadas de trabalho para elas espelham relações de poder e dominação masculina existentes na sociedade <sup>11</sup>. Respalhando essa realidade, dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), de 2019, revelam que “a taxa de realização de afazeres domésticos das mulheres foi de 92,2% ratificando sua superioridade em relação ao percentual de homens, que totalizou 78,2%” <sup>(14</sup> p. 389).

A realidade acima retratada pode espelhar o cotidiano das participantes dessa pesquisa, como já mencionado, e, em vista disso, conciliar afazeres domésticos e atividades do trabalho remoto em *home office* pode justificar o percentual mais elevado de estresse entre elas. Conforme mostra estudo relacionado a esse assunto, no cenário da pandemia, as multitarefas advindas das atividades domésticas e filhos, culturalmente definidas como papel feminino, além do trabalho remunerado para o sustento, expuseram, de forma desproporcional, as mulheres no que diz respeito à sua saúde – mental e física – e riscos relacionados à doença <sup>15</sup>. Outros fatores podem estar também relacionados a esse resultado.

Utilizando-se do diário de campo, foi possível ouvir algumas servidoras expressarem uma preferência pelo trabalho presencial. Uma delas apontou a necessidade de uma readaptação para o retorno às atividades presenciais e, na sua opinião, o sistema de rodízio poderia facilitar

esse processo (o sistema de rodízio foi adotado pelo departamento nos primeiros meses após o retorno).

## **Conclusão**

O presente estudo teve como proposta apresentar os resultados relacionados aos impactos da pandemia de COVID-19 nas relações interpessoais dos servidores com os colegas, com o chefe imediato e com os docentes, bem como as experiências do trabalho remoto em *home office* em uma instituição pública de ensino superior do Estado da Bahia.

Os resultados mostraram que a pandemia impactou as relações interpessoais no departamento campo da pesquisa, bem como a realização das atividades dos servidores.

No que tange às relações interpessoais, apesar da maioria dos servidores ter afirmado que não houve mudanças, observa-se que o distanciamento físico advindo do trabalho remoto em *home office* gerou consequências, sendo a mais acentuada, a falta que estes trabalhadores sentiram do convívio com os colegas e chefe imediato, especialmente em relação aos colegas. Essa consequência, porém, não foi tão significativa, segundo os participantes, em suas relações com os docentes.

Observou-se ainda, que houve um aumento do estresse advindo do trabalho para a maioria dos participantes, sendo o percentual mais elevado para as mulheres.

A partir dos resultados obtidos, é possível concluir que o trabalho remoto em *home office* proporcionou, em certa medida, uma proteção aos servidores quanto ao risco de serem infectados, porém, os participantes experienciaram a face negativa dessa modalidade de trabalho, quais sejam, o aumento do estresse – principalmente para as mulheres – e a falta que sentiram do contato presencial, particularmente dos colegas.

Tem-se como uma limitação do método, o fato da pesquisa ter contemplado apenas um dos departamentos da universidade, embora o percentual de participantes tenha sido de 66,7%, sendo este um percentual significativo, porém, considerando-se que a universidade dispõe de 30 departamentos, não é possível generalizar os resultados. Sendo assim, seria importante que estudos posteriores abrangessem os demais departamentos e se estendessem a universidades particulares para que se possa fazer um comparativo.

### Referências

1. Ferreira JB. Vida e morte no mundo do trabalho: neoliberalismo como patologia bio e necropolítica. In: Duarte FS, Mendes AM, Facas EP, organizadores. Psicopolítica e psicopatologia do trabalho. Porto Alegre: Editora Fi; 2020. pág. 17-34.
2. Bercito D. Pandemia democratizou poder de matar, diz autor da teoria da 'necropolítica'. FOLHAPRESS - GZH Política[internet]. Março de 2020. Disponível em: <https://gauchazh.clicrbs.com.br/politica/noticia/2020/03/pandemia-democratizou-poder-de-matar-diz-autor-da-teoria-da-necropolitica-ck8fpqew2000e01ob8utoadx0.html>
3. Gondim S, Borges LO. Significados e sentidos do trabalho do home-office: desafios para a regulação emocional. Orientações técnicas para o trabalho de psicólogas e psicólogos no contexto da crise COVID-19. Brasília: Associação Brasileira de Psicologia Organizacional e do Trabalho; 2020.
4. Dellazzana-Zanon LL, Leite JPC, Jesus MJC, Silva CHF, Zanon C. Psychological effects of social distance caused by COVID-19 (coronavirus) pandemic over the life cycle. Estudos de Psicologia (Natal). 2020; 25(2):188-198.
5. Posternak L. As múltiplas pandemias englobadas na pandemia. Revista Brasileira de Psicanálise. 2020;54(3):109-116.
6. Minayo MCS. O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde. 14ª edição. São Paulo: Hucitec; 2014.
7. Minayo MCS. Pesquisa social: Teoria, método e criatividade. 18ª edição. Petrópolis: Vozes; 2001.
8. Souza DO. As dimensões da precarização do trabalho em face da pandemia de Covid-19. Trabalho, Educação e Saúde. 2021;19:e00311143.
9. Fonseca BM, Horn EM, Dinelli FSG, Silva JMN. Reflexões psicanalíticas acerca dos efeitos da pandemia. Diaphora – Revista da Sociedade de Psicologia do Rio Grande do Sul. 2020;9(3):27-32.

10. Zhang C, Yu MC, Marin S. Exploring public sentiment on enforced remote work during COVID-19. *Journal of Applied Psychology*. 2021;106(6):797-810
11. Araújo TM, Lua I. O trabalho mudou-se para casa: trabalho remoto no contexto da pandemia de COVID-19. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*. 2021; 46:e27.
12. Santana AN, Roazzi A. Home Office e COVID-19: Investigação Meta-analítica dos Efeitos de Trabalhar de Casa. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*. 2021;21(4):731-1738.
13. Enumo SRF, Weide JN, Vicentini ECC, Araujo MF, Machado WL. Enfrentando o estresse em tempos de pandemia: proposição de uma cartilha. *Estudos de Psicologia (Campinas)*. 2020;37:e200065.
14. Lemos AHC, Barbosa AO, Monzato PP. Mulheres em home office durante a pandemia da COVID-19 e as configurações do conflito trabalho-família. *RAE-Revista de Administração de Empresas | FGV EAESP*. 2020;60(6):388-399.
15. Santos KOB, Fernandes RCP, Almeida MMC, Miranda SS, Mise YF, Lima MAG. Trabalho, saúde e vulnerabilidade na pandemia de COVID-19. *Cadernos de Saúde Pública*. 2020; 36(12):e00178320.

## ANEXOS

## Anexo A – Parecer Consubstanciado do CEP



**PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP**

**DADOS DO PROJETO DE PESQUISA**

**Título da Pesquisa:** SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR EM UMA PERSPECTIVA DE GÊNERO, RAÇA E CLASSE

**Pesquisador:** Marilda Castelar

**Área Temática:**

**Versão:** 2

**CAAE:** 43070621.4.0000.5544

**Instituição Proponente:** Fundação Bahiana para Desenvolvimento das Ciências

**Patrocinador Principal:** Financiamento Próprio

**DADOS DO PARECER**

**Número do Parecer:** 4.674.126

**Apresentação do Projeto:**

As constantes mudanças da organização do trabalho inerentes do sistema capitalista, gera desigualdades sociais diversas como as relacionadas a gênero, raça e classe, e tem como uma das consequências o comprometimento da saúde mental de pessoas trabalhadoras de instituições públicas e privada. No sistema capitalista, o trabalho funciona como um dispositivo fundamental na vida da maioria das pessoas, pois significa não só um meio de subsistência, como também, uma forma de socialização e desenvolvimento de potencialidades. No entanto, observa-se que muitas pessoas não sentem prazer no trabalho que realiza e muitas apresentam dificuldades de relacionamento com os seus pares, visto que passamos a maior parte do tempo no ambiente de trabalho ou ocupadas com tarefas de trabalho. Essa situação tem sido frequente em trabalhadores, que adoecem mentalmente em função de relações conflituosas e trabalhos desgastantes.

**Endereço:** AVENIDA DOM JOÃO VI, 274

**Bairro:** BROTAS

**UF:** BA

**Município:** SALVADOR

**CEP:** 40.285-001

**Telefone:** (71)2101-1921

**E-mail:** cep@bahiana.edu.br



Continuação do Parecer: 4.674.126

**Objetivo da Pesquisa:**

**Objetivo Primário:**

Analisar aspectos da dimensão subjetiva do trabalho na saúde mental de trabalhadores transversalizando com questões sociais, de gênero, raça e classe.

**Objetivos Específicos:**

- a) Conhecer a experiência de servidores administrativos de uma universidade pública no que tange às relações interpessoais no trabalho, antes e durante a pandemia de COVID - 19;
- b) Registrar relatos de experiências de enfrentamento de possíveis adversidades advindas de atividades administrativas e das relações interpessoais
- c) Identificar possíveis ocorrências de assédio moral nas instituições pesquisadas; d) Elaborar uma cartilha para os servidores da instituição pesquisada, abordando aspectos que norteiam a preservação da saúde mental no trabalho, de acordo com as necessidades identificadas;
- e) Analisar o sofrimento mental dos bancários frente as transformações do mundo do trabalho;
- f) Compreender as percepções dos bancários frente as mudanças ocorridas em suas atividades e suas implicações nas suas condições de trabalho;
- g) Identificar estratégias de superação e enfrentamento às situações de instabilidade no trabalho;
- h) Analisar relatos de experiências de trabalho vividas pelas pessoas que ingressaram ou saíram da condição de população em situação de rua;
- i) Identificar e conhecer o significado e o sentido do trabalho para as pessoas em situação de rua;
- j) Identificar como os moradores em situação de rua trabalham e os dilemas que enfrentam diante de suas atividades;
- k) Discutir como aspectos sociais, de gênero, raça/cor e escolaridade podem interferir no desenvolvimento profissional e na saúde do trabalhador;
- l) Destacar as possibilidades e limites de intervenções da psicologia nos diversos contextos a serem pesquisados.

**Endereço:** AVENIDA DOM JOÃO VI, 274

**Bairro:** BROTAS

**CEP:** 40.285-001

**UF:** BA

**Município:** SALVADOR

**Telefone:** (71)2101-1921

**E-mail:** cep@bahiana.edu.br



Continuação do Parecer: 4.674.126

#### **Avaliação dos Riscos e Benefícios:**

##### **Riscos**

As pesquisadoras relatam que toda pesquisa com seres humanos envolve riscos, e esta pesquisa envolve um risco mínimo que se baseia na possibilidade de constrangimento, por parte dos participantes, ao responderem alguma questão, porém os mesmos serão esclarecidos que poderão não participar da pesquisa ou retirar o Termo de Consentimento a qualquer momento.

##### **Benefícios**

As pesquisadoras relatam que os benefícios estão relacionados a possibilidade de uma maior compreensão, por parte dos servidores, quanto a relevância da construção de um ambiente de trabalho no qual os mesmos sejam ouvidos nas suas demandas e possam opinar sobre questões relacionadas às atividades desenvolvidas pela universidade, bem como, sobre a importância de denunciar possíveis práticas de assédio moral nas relações de trabalho. Estendem-se se, ainda, à possibilidade de despertar nos servidores a busca por alternativas para possíveis adversidades decorrentes do trabalho, a exemplo de estresse e relações interpessoais conflituosas e autocuidado.

#### **Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:**

A pesquisa configura-se numa abordagem qualitativa, exploratória, descritiva e de frequência.

##### **1- Campo da pesquisa**

Participarão da pesquisa trabalhadores da iniciativa pública (Universidade do Estado da Bahia) e privada (Bancários), que exercem trabalhos administrativos, bem como trabalhadores que se encontram em situação de rua atuando em trabalho informal.

##### **2- Seleção dos participantes**

###### **2.1 Trabalhadores da Universidade do Estado da Bahia**

Serão convidados todos os 80 funcionários Administrativos do departamento de Educação (Campus I) em Salvador, de ambos os sexos, com nível de escolaridade médio e superior, com vínculo efetivo,

**Endereço:** AVENIDA DOM JOÃO VI, 274

**Bairro:** BROTAS

**CEP:** 40.285-001

**UF:** BA

**Município:** SALVADOR

**Telefone:** (71)2101-1921

**E-mail:** cep@bahiana.edu.br



Continuação do Parecer: 4.674.126

comissionado, em Regime Especial de Direito Administrativo (REDA) e terceirizado, ocupantes dos cargos de Analista Universitário, Técnico Universitário e outras funções administrativas, abrangendo, dessa forma, os regimes estatutário e celetista, serão excluídos os servidores que não possuem e-mail cadastrado no setor de Recursos Humanos e os que responderem os questionários incompletos.

#### 2.3 Bancários

No caso dos bancários os contatos serão a partir do sindicato dos Bancários da Bahia, serão contemplados funcionários de bancos públicos e privados, de agências que estejam na base de dados do sindicato que abrange 222 cidades da Bahia, abrangendo também dirigentes sindicais e ex bancários demitidos a partir de março/2020, serão escolhidos para entrevista entre os que concordarem fazer entrevista e deixarem contatos válidos nos questionários, os que apresentarem alguma solução exitosas e representarem uma maior diversidade de gênero, raça/cor. Serão excluídos os bancários demitidos antes de março de 2020, os que não completarem o questionário.

#### 2.4 Pessoas em situação de rua

As pessoas em situação de rua serão encaminhadas para entrevista a partir das três entidades de Salvador envolvidas no trabalho com essa população. Serão entrevistados participantes vinculados às instituições que autorizaram através da carta de anuência. Estas podem ser pessoas que estão morando na rua ou já superaram esta fase da vida e que estejam envolvidas em alguma atividade laboral de subsistência, serão excluídos aqueles que não estiverem em condições de saúde física ou mental e consequentemente sem possibilidade de manter um diálogo, para responder as perguntas do pesquisador.

#### 3 - Instrumentos e procedimentos para coleta de dados

Será utilizado um questionário na coleta de dados construído com questões objetivas e

**Endereço:** AVENIDA DOM JOÃO VI, 274

**Bairro:** BROTAS

**CEP:** 40.285-001

**UF:** BA

**Município:** SALVADOR

**Telefone:** (71)2101-1921

**E-mail:** cep@bahiana.edu.br



Continuação do Parecer: 4.674.126

semiabertas e será

enviado por e-mail, via plataforma Survey Monkey ou Google Forms, para levantamento de dados sociodemográficos, informações básicas sobre possíveis impactos da Covid-19 em sua saúde mental e interesse dos trabalhadores em participar de uma segunda etapa. Posteriormente, os participantes interessados serão contatados, via telefone e email, quando reforçaremos a importância da pesquisa, a fim de estimulá-los a responderem o questionário. As questões abordarão aspectos relativos as relações interpessoais, satisfação no trabalho, assédio moral, sofrimento. mental advindo do trabalho e possíveis medidas de autocuidado já tomadas, a exemplo de atendimento psicológico, psiquiátrico e clínico. E também por questões relacionadas ao estado emocional e a estratégia de enfrentamento em situações de instabilidade no trabalho dos participantes do estudo. As entrevistas serão realizadas a partir de uma análise qualitativa dos conteúdos dos questionários com critérios estabelecidos a partir dos objetivos específicos do presente projeto. Estas entrevistas serão gravadas em áudio e/ou vídeo. E poderão ser realizadas online, utilizando plataforma zoom que permite gravar som. Se presencial, em sala silenciosa, de preferência nas dependências das entidades que deram suas cartas de anuência, com garantia de sigilo ou em local de escolha do participante. O número de participantes dependerá da saturação das respostas, a princípio serão realizadas e transcritas 10 entrevistas de cada segmento.

**Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:**

- 1 Folha de rosto devidamente assinada e carimbada;
- 2 Orçamento sem inconsistência;
- 3 Cronograma sem inconsistência;
- 4 TCLEs ajustados aos participantes.

**Endereço:** AVENIDA DOM JOÃO VI, 274

**Bairro:** BROTAS

**CEP:** 40.285-001

**UF:** BA

**Município:** SALVADOR

**Telefone:** (71)2101-1921

**E-mail:** cep@bahiana.edu.br



Continuação do Parecer: 4.674.126

5 Cartas de Anuências anexadas

**Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:**

Após reanálise bioética embasada na Res. 466/12,510/16 do CNS/MS e documentos afins, as pendências assinaladas no Parecer Consubstanciado de nº 4.580.836 foram devidamente sanadas garantindo a execução deste projeto na versão ora apresentada.

**Considerações Finais a critério do CEP:**

Diante do exposto, o CEP-Bahiana, de acordo com as atribuições definidas na Resolução CNS nº 466 de 2012 e na Norma Operacional nº 001 de 2013 do CNS, manifesta-se pela aprovação deste protocolo de pesquisa dentro dos objetivos e metodologia proposta.

Eventuais modificações ou emendas realizadas nesse protocolo devem ser apresentadas ao CEP-Bahiana de forma clara e sucinta, identificando a parte do protocolo a ser modificada e suas justificativas.

**Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:**

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_1658150.pdf	23/03/2021 19:39:03		Aceito
Outros	CARTA_RESPOSTA_PENDENCIAS_23_03_2021.pdf	23/03/2021 19:36:13	Marilda Castelar	Aceito
Cronograma	APENDICE_A_CRONOGRAMA_23_03_2021.pdf	23/03/2021 19:34:49	Marilda Castelar	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	APENDICE_H_TCLE_Entrevista_ensino_1_2_e_outros_23_03_2021.pdf	23/03/2021 19:34:22	Marilda Castelar	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	APENDICE_G_TCLE_Entrevista_nivel_medio_e_Superior_23_03_2021.pdf	23/03/2021 19:34:03	Marilda Castelar	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	APENDICE_C_TCLE_ONLINE_23_03_2021.pdf	23/03/2021 19:33:35	Marilda Castelar	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	PROJETO_CEP_SAUDE_MENTAL_DO_TRABALHADOR_23_03_2021.pdf	23/03/2021 19:32:59	Marilda Castelar	Aceito
Projeto Detalhado	Projeto_CEP_Saude_Mental_do_Trabal	09/02/2021	Marilda Castelar	Aceito

**Endereço:** AVENIDA DOM JOÃO VI, 274

**Bairro:** BROTAS

**CEP:** 40.285-001

**UF:** BA

**Município:** SALVADOR

**Telefone:** (71)2101-1921

**E-mail:** cep@bahiana.edu.br



Continuação do Parecer: 4.674.126

/ Brochura Investigador	hor_08_02_2021.pdf	00:33:46	Marilda Castelar	Aceito
Outros	Anexo_C_Carta_de_Anuencia_Pop_Ru a.pdf	09/02/2021 00:31:03	Marilda Castelar	Aceito
Outros	Anexo_B_Carta_de_Anuencia_Bancarios.pdf	09/02/2021 00:30:43	Marilda Castelar	Aceito
Outros	Anexo_A_Carta_de_Anuencia_Uneb.pdf	09/02/2021 00:29:50	Marilda Castelar	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	Apendice_G_TCLE_Entrevista.pdf	09/02/2021 00:15:50	Marilda Castelar	Aceito
Outros	Apendice_F_Roteiro_Especifico_Entrevista.pdf	09/02/2021 00:15:23	Marilda Castelar	Aceito
Outros	Apendice_E_Roteiro_de_Entrevista.pdf	09/02/2021 00:06:34	Marilda Castelar	Aceito
Outros	Apendice_D_Questionario_Online.pdf	09/02/2021 00:05:00	Marilda Castelar	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	Apendice_C_TCLE_Online.pdf	09/02/2021 00:04:07	Marilda Castelar	Aceito
Orçamento	Apendice_B_Orçamento.pdf	09/02/2021 00:00:18	Marilda Castelar	Aceito
Cronograma	Apendice_A_Cronograma.pdf	08/02/2021 23:57:37	Marilda Castelar	Aceito
Folha de Rosto	013_Marilda_Castelar_FOLHA_DE_ROSTO_NUP_Assinada.pdf	08/02/2021 23:56:59	Marilda Castelar	Aceito

**Situação do Parecer:**

Aprovado

**Necessita Apreciação da CONEP:**

Não

SALVADOR, 27 de Abril de 2021

Assinado por:  
**Roseny Ferreira**  
 (Coordenador(a))

**Endereço:** AVENIDA DOM JOÃO VI, 274

**Bairro:** BROTAS

**UF:** BA

**Município:** SALVADOR

**CEP:** 40.285-001

**Telefone:** (71)2101-1921

**E-mail:** cep@bahiana.edu.br