

O “CUSTO DO TRABALHO” DE SERVIDORES PÚBLICOS TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO

THE “COST OF LABOR” OF TECHNICAL-ADMINISTRATIVE PUBLIC SERVANTS IN EDUCATION

Giovana Rodrigues Dall’Apria SCARSI
Secretaria de Gestão de Pessoas da Universidade Federal de Mato Grosso
dallapriagiovana@gmail.com

Edson Rodrigues de ARO
Departamento de Administração da Universidade Federal de Mato Grosso
edson_aro@hotmail.com

Alessandro Vinicius de PAULA
Departamento de Psicologia da Universidade Federal de Mato Grosso
avpaula@yahoo.com.br

Aprovado em 12/2023

Resumo

Este artigo apresenta os resultados um estudo desenvolvido com o objetivo geral de investigar os Custos Físico, Cognitivo e Afetivo do trabalho, bem como os riscos de adoecimento por ele provocado, em termos Danos Físicos, Psicológicos e Sociais, presentes no cotidiano laboral de servidores Técnico-Administrativos em Educação de uma Universidade Federal do Centro-Oeste do Brasil. Por meio da aplicação de duas escalas do Inventário sobre Trabalho e Riscos Adoecimento, foi possível observar que os fatores Custo Cognitivo e Afetivo representam os eixos que mais podem influenciar no processo de adoecimento dos servidores estudados. Ao mesmo tempo, uma relação entre Custo Físico e Dano Físico fora evidenciada, ressaltando o caráter orgânico e psicossocial do trabalho realizado por esses servidores. A análise dos resultados possibilitou à administração da universidade pesquisada conhecer os centros que demandam maior atenção em termos de políticas de gestão de pessoas e de atenção à saúde do trabalhador.

Palavras-chave: Servidores públicos TAE; Inventário sobre Trabalho e Riscos Adoecimento (ITRA); Custo humano no trabalho; Organização do trabalho e relações socioprofissionais; Gestão de Pessoas.

<http://periodicos.unifacem.com.br/index.php/rea>

Abstract

This article presents the results of a study developed with the general objective of investigating the Physical, Cognitive and Affective Costs of work, as well as the risks of illness caused by it, in terms of Physical, Psychological and Social Damage, present in the daily work of technical servers -Administrative in Education at a Federal University in the Midwest of Brazil. Through the application of two scales of the Inventory on Work and Illness Risks, it was possible to observe that the Cognitive and Affective Cost factors represent the axes that can most influence the illness process of the studied public servants. At the same time, a relationship between Physical Cost and Physical Damage was evidenced, highlighting the organic and psychosocial nature of the work performed by these servers. The analysis of the results allowed the administration of the researched university to know the centers that demand greater attention in terms of people management and worker health care policies.

Keywords: *Public servants; Inventory on Work and Illness Risks (ITRA); Human cost at work; Work organization and socio-professional relations; People management.*

1 INTRODUÇÃO

A área de estudos denominada Saúde Mental & Trabalho (SM&T) é um campo heterogêneo, constituído por contribuições de diversas disciplinas, como a Medicina, Administração e Psicologia. Nesta última, estuda-se as relações entre a dinâmica produtiva e os desdobramentos psicossociais que envolvem a classe trabalhadora, a fim de se compreender os elementos presentes nos processos de saúde-adoecimento dessa população, e sugerir possíveis ações de mudança sobre os mesmos.

Ao adotar a classe trabalhadora como público-alvo de suas análises, o campo de SM&T pode direcionar suas pesquisas a diferentes categorias profissionais, como funcionários públicos, gestores e trabalhadores autônomos, realizando investigações com enfoques distintos, que abordem os contextos públicos e privados de produção e os diferentes modos de exploração dos trabalhadores.

Nesse contexto, este estudo apresenta como foco de análise os servidores públicos, cujas pesquisas na área indicam que aspectos como a violência moral, as reformas promovidas pelo governo, o desinvestimento progressivo no setor público, a gestão hierarquizada, a burocracia e a associação da categoria à morosidade caracterizam seus processos de adoecimento há mais de uma década (DALL'APRIA, 2021; GOMES; LIMA, 2019; SILVA, 2019; NUNES; LINS, 2009).

Entre as carreiras abarcadas pela classe dos servidores públicos, encontra-se a dos Técnico-Administrativos em Educação (TAEs), que, apesar de vir ganhando visibilidade em estudos sobre SM&T nos últimos anos, ainda apresenta lacunas significativas em termos de produção acadêmica e científica (DALL'APRIA; PAULA, 2021).

De maneira geral, os servidores TAEs ainda são vistos como relegados a ocupar um espaço coadjuvante nas instituições de ensino, haja vista sua associação à execução

atividades-meio e simples, que supostamente demandam baixo-custo cognitivo. Nesses espaços, categoria TAE é percebida como subalterna à docente, apesar de serem profissões distintas com propósitos específicos dentro das Instituições de Ensino Superior (DALL'APRIA, 2021; LOUREIRO; MENDES; SILVA, 2017; RIBEIRO, 2011).

As vicissitudes laborais encontradas no cotidiano desses trabalhadores configuram-se como relevante campo de estudo/intervenção, uma vez que os ocupantes de seus cargos não raro se sentem desvalorizados, estressados e desmotivados no trabalho (SILVA, 2019; BASTOS; JUNIOR; DOMINGOS; ARAÚJO; SANTOS, 2018; LOPES; SILVA, 2018; LOUREIRO; MENDES; SILVA, 2017; CRUZ; QUEIROZ; LIMA, 2014).

A invisibilidade científica e social relacionada aos servidores TAE apresenta consequências práticas, como a lentidão do progresso das políticas de gestão de pessoas com foco específico na profissão e especificidades da categoria (DALL'APRIA, 2021; DALL'APRIA; PAULA, 2021).

Diante desta problemática e com fulcro na questão norteadora “Quais os efeitos do trabalho realizados pelos servidores TAE sobre sua saúde, atualmente?”, a presente pesquisa teve por objetivo principal investigar os custos do trabalho e os riscos de adoecimento por ele provocado, especialmente em termos de Custos Físicos, Cognitivos e Afetivos no trabalho, bem como as consequências em termos de Danos Físicos, Psicológicos e Sociais presentes no cotidiano laboral de servidores públicos TAEs de uma Universidade Federal do Centro-Oeste do Brasil.

Como objetivos específicos, intencionou-se traçar um perfil de alguns fatores que podem interferir no processo de adoecimento desses profissionais e, conseqüentemente, fornecer informações relativas à saúde do servidor, visando subsidiar políticas públicas e de gestão de pessoas mais assertivas.

A realização da pesquisa teve como principal motivação o expressivo número de servidores TAEs que adoecem em virtude da alienação de seus ofícios, e que permanecem na invisibilidade das pesquisas em ciências sociais e da saúde. Desta forma, pretendeu-se contribuir para com a difusão de estudos na área de SM&T em organizações públicas, consolidando o pensamento interdisciplinar na elaboração e execução de práticas de gestão de pessoas e saúde do trabalhador.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 A Saúde Mental e Trabalho no Serviço Público

De acordo com dados da Organização Mundial de Saúde (OMS), mais de 300 milhões de pessoas no mundo sofrem com a depressão - principal causa de incapacidade -, e mais de 260 milhões vivem com transtornos de ansiedade, sendo que muitas dessas pessoas apresentam comorbidades desses dois transtornos. Nesse âmbito, a OMS destaca a importância de empresas e gestores do mundo todo adotarem iniciativas que promovam o bem-estar físico e psicológico de funcionários no ambiente de trabalho (OMS, 2017).

A análise de pesquisas acadêmicas e de órgãos governamentais em Saúde Mental e Trabalho (SM&T) tem indicado a classe diagnóstica de Transtornos Mentais e Comportamentais (TMC) como uma das principais causas de afastamento do trabalho na atualidade (OMS, 2017). A Secretaria da Previdência, ligada ao Ministério da Economia do Brasil (ME), informou que, em 2017, os episódios depressivos geraram 43,3 mil auxílios-doença; sendo a 10ª doença com maior número afastamentos. Enfermidades classificadas como outros transtornos ansiosos também apareceram entre as que mais afastaram trabalhadores em naquele ano, com 28,9 mil casos (ME, 2018).

Tal fenômeno de adoecimento mental relacionado ao trabalho também pode ser observado no contexto de estudos internacionais, especialmente nos relacionados ao funcionalismo público. Estudo sobre o estresse ocupacional e satisfação no trabalho de servidores públicos na China evidenciou que a taxa de suicídio dos servidores públicos chineses é superior à taxa de servidores públicos estrangeiros, bem como é mais elevada do que a taxa de suicídio de outras profissões na China (KONG; YANG; ZHANG; WANG; FENG, 2020).

Na Coreia do Sul, há evidências de que os altos níveis de estresses ocupacional são fatores de risco para o humor depressivo entre os servidores públicos sul coreanos (KIM; KIM; HAN; LEE, 2019). Na Espanha, pesquisa com servidores públicos da área de segurança pública registrou que a complexidade envolvida no trabalho prestado por empresas públicas implica em um ambiente ocupacional com fatores estresse adicionais aos funcionários públicos (TOPA; POZO, 2018).

Na América Latina, estudo sobre fatores de riscos cardiovasculares em servidores públicos colombianos indicou que, além de uma taxa de inatividade física entre estes trabalhadores, há uma porcentagem significativa de servidores com consumo arriscado de álcool (SÁENZ; HERNÁNDEZ; ÁLVAREZ; LÓPEZ, 2016).

No Brasil, Amazarray, Oliveira e Feijó (2019) indicam que a globalização, as crises e as recessões econômicas, bem como o aumento da terceirização dos trabalhos e o desmantelamento dos sindicatos das categorias profissionais, podem contribuir negativamente com a saúde dos servidores públicos, originando diferentes tipos de sofrimento psíquico.

Assim, o cenário mundial de produção de conhecimento em SM&T no serviço público, reflete uma realidade calcada na perda de saúde pelos servidores públicos, com impactos econômicos consequentes. Por tratarem de aspectos globais de doenças ocupacionais relacionadas a essa classe de trabalhadores, investigações específicas acerca das reais condições de trabalho a que estão sujeitas categorias específicas contribuem para a melhor compreensão e intervenção nas diferentes realidades.

2.2 A (des)conjuntura Produtiva do Serviço Público Brasileiro e as Repercussões Sobre a Saúde dos Servidores

Como indicado, a conjuntura produtiva e as práticas de gestão que operam no serviço público brasileiro apresentam repercussões que incidem sobre a saúde dos servidores públicos. Nesse sentido, apresenta-se, a seguir, resultados de pesquisas empreendidas

especificamente com servidores públicos brasileiros, no intuito de evidenciar a repercussão dos modelos de gestão sobre a saúde de tais trabalhadores. Como já mencionado, é perceptível que ainda são poucos os estudos que possuem como foco principal os servidores Técnico-Administrativos em Educação (TAEs).

Em investigação sobre a prevalência de estresse e fatores associados em servidores Técnico-Administrativos em Educação de uma Universidade Federal do Sul do Brasil, foi identificado que o estresse no trabalho se mostrou associado à menor escolaridade, pior estrutura de trabalho e menor apoio social (LOPES; SILVA, 2018).

Em relação à Qualidade de Vida no Trabalho desses servidores, estudo desenvolvido com o objetivo de identificar a autopercepção dos servidores da Universidade Federal de Santa Maria quanto a seu bem-estar no trabalho permitiu verificar que o fator mais insatisfatório para os TAEs foi relacionado com atividades físicas, o que suscitou sugestões acerca da prática de ginástica laboral (LOPES; MADRUGA; ÁVILA; BEURON, 2018).

Revisão integrativa de artigos publicados entre os anos de 2006 a 2016 sobre a temática absenteísmo-doença no serviço público brasileiro, apresentou evidências de que a ocorrência de transtornos mentais e comportamentais e doenças osteomusculares configuraram como causas do absenteísmo-doença entre esses trabalhadores "(...) independentemente de sua lotação ou esfera administrativa, o que reflete a sua vulnerabilidade a tais agravos" (SANTI; BARBIERI; CHEADE, 2018, p. 76).

Em pesquisa realizada com o objetivo de descrever os afastamentos do trabalho por transtornos mentais entre servidores Técnico-Administrativos em Educação de Instituição Federal de Ensino do Ceará, foi possível identificar que os transtornos mentais foram a principal causa de afastamento do trabalho durante o ano de estudo (2016), reforçando que a concepção de saúde mental e o trabalho são indissociáveis no aspecto de produtividade e eficiência no serviço público federal (BASTOS et al., 2018).

Em pesquisa empreendida com o objetivo de descrever o perfil epidemiológico dos Transtornos Mentais e do Comportamento (TMC) de servidores públicos do estado de Santa Catarina que culminaram em Licenças para Tratamento de Saúde (LTS), entre 2010 e 2013, foi constatado que a recorrência de LTS por TMC também foi expressiva. Cerca de dois terços das LTS concedidas por TMC, em média, voltaram a ser concedidas, pelo mesmo motivo, no período observado. Cabe destacar que os motivos que explicam tamanha recorrência de LTS por TMC ainda são desconhecidos (BAASCH; TREVISAN; CRUZ, 2017).

Na região Centro-Oeste do Brasil, Souza, Magalhães, Barbosa e Mota (2018) observaram, a partir de estudos voltados para a identificação do uso de álcool e alcoolismo, estresse ocupacional e transtornos psiquiátricos menores entre TAEs e docentes da Universidade Federal de Mato Grosso, que os TAEs estão mais expostos ao alcoolismo do que os docentes, e que há maior prevalência de transtornos psiquiátricos menores (TPM) entre estes do que aqueles.

Em relação ao tempo de serviço prestado à Universidade, verificaram que os servidores com menor tempo de labor são os mais atingidos por algum tipo de TPM quando comparados com aqueles com mais de 10 anos de exercício profissional. Os autores ressaltam que são poucos no Brasil os estudos voltados para essas temáticas,

principalmente trazendo como público-alvo os servidores universitários (SOUZA et al., 2018).

Em análise aos resultados de outra pesquisa que objetivou examinar a demanda psicológica e o controle do trabalho autorreferido por TAEs de uma universidade pública de Minas Gerais, encontrou-se que a categoria dos quadrantes do Modelo Demanda-Controlle (MDC) que incluiu o maior número de pessoas, foi a de trabalho passivo, que combinou baixa demanda e baixo controle, sendo esta considerada “(...) a segunda exposição mais problemática para a saúde, pois não possibilita que o trabalhador se desenvolva, propiciando a ocorrência de uma atrofia gradual de aprendizagem de habilidades.” (MOURA; GRECO; PASCHOALIN; PORTELA; ARREGUY-SENA; CHAOUBAH, 2018, p. 485).

Por fim, os resultados de estudo empreendido no intuito de analisar as características epidemiológicas de afastamentos do trabalho por Transtornos Mentais e do Comportamento entre servidores públicos federais do Poder Executivo no estado do Tocantins, evidenciou que os servidores com menos tempo de serviço público e de trabalho em órgão federal passaram mais dias afastados do trabalho do que aqueles que já trabalhavam nesses ambientes há mais tempo. Os resultados reforçaram a concepção de saúde mental e de trabalho como indissociáveis na conjuntura produtiva atual, incluindo o serviço público brasileiro (OLIVEIRA; BALDAÇARA; MAIA, 2015).

Nesta senda, tendo como escopo da pesquisa uma análise descritiva do cotidiano desses servidores TAEs, que se inscreve em um contexto de produção guiada pela noção de gestão por competências no serviço público federal (BRASIL, 2019), utilizou-se do Inventário sobre Trabalho e Riscos Adoecimento (ITRA) para investigar como este modelo de gestão do trabalho implementado na administração pública impacta sobre a saúde dos TAEs.

2.3 O Trabalho dos Servidores Técnico-Administrativos em Educação (TAEs)

O contexto de trabalho dos servidores Técnico-Administrativos em Educação (TAEs) passou por significativas mudanças após a edição do Decreto n. 5.707/2006, instituinte da Política e das Diretrizes para o Desenvolvimento de Pessoal da administração pública federal direta, autárquica e fundacional – PNDP, “(...) que introduziu a gestão por competências como instrumento de desenvolvimento contínuo dos servidores públicos, especialmente por suas diretrizes inovadoras, enfatizando a necessidade do desenvolvimento de competências individuais para a promoção das competências institucionais.” (MEDEIROS; DANTAS; SILVA, 2017, p. 588).

No entanto, apesar do citado Decreto n. 5.707, atualizado em 2019 pelo Decreto nº 9.991, expressar o entendimento da gestão por competência como sendo a “(...) gestão da capacitação orientada para o desenvolvimento do conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias ao desempenho das funções dos servidores, visando ao alcance dos objetivos da instituição” (Decreto nº 5.707, 2006 (BRASIL, 2006), tal compreensão não é consensual.

Nogueira e Muniz (2015, p. 194) destacam que “(...) a leitura que o governo vem fazendo do modelo de competências é apenas uma versão modernizada do modelo de posto de trabalho taylorista.”, e que é preciso, antes de tudo, que olhemos o trabalho do ponto de vista da atividade, isto é, que estejamos atentos para aquilo que na situação de trabalho foge ao prescrito, exigindo que o trabalhador se ponha por inteiro na situação.

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

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

Nogueira e Muniz (2015) corroboram tal reflexão quando pontuam sobre até que ponto esses “novos métodos de gestão” podem ser potencializadores e sobre até onde podem ser armadilhas para o trabalhador, uma vez que o discurso de “valorização” e “valoração” pode, dependendo do olhar que está sendo impresso sobre o trabalho, causar equívocos em sua gestão (NOGUEIRA; MUNIZ, 2015). Nesse âmbito, Fonseca alerta que:

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

Em outras palavras, não são apenas os conhecimentos teóricos e habilidades manuais que são demandadas pelos novos modelos de gestão. É requerida, constantemente, a catexia psicológica, a entrega subjetiva voluntária e pulsante do trabalhador. Por efeito, como já pontuado, podem decorrer dessa exploração pelo trabalho patologias psicossociais. Os riscos de adoecimento da classe trabalhadora tornam-se, assim, uma questão relevante de ordem social.

Para se evidenciar o possível alcance de tal arranjo, estima-se que o Poder Executivo Brasileiro contou, em 2021, com um número aproximado de 1.250.000 servidores públicos, sendo que aproximadamente 36% desse montante apresentava situação de

vínculo funcional ativo permanente. Desse total de servidores públicos, quase 20% se referiam a servidores do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE), que integram o quadro de pessoal das Instituições Federais de Ensino (BRASIL, 2021). A organização do modelo produtivo acima narrado configura-se, assim, na realidade de milhares de trabalhadores do Brasil.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

3.1 Tipo de Pesquisa e Participantes

Esta é uma pesquisa aplicada, de abordagem quantitativa, com objetivos descritivos de traçar um perfil de alguns fatores que podem interferir no processo de adoecimento no trabalho de servidores da carreira dos Técnico-Administrativos em Educação (TAEs) de uma Universidade Federal do Centro-Oeste do Brasil. Quanto aos procedimentos técnicos, caracteriza-se como levantamento por amostragem não-probabilística (de conveniência) por avaliar algumas dimensões da inter-relação trabalho e processo de subjetivação, através da aplicação de escalas, em servidores ativos na Coordenação de Administração de Pessoal (CAP) do órgão. Participaram do estudo 24 servidores (o que corresponde a 75% do universo pesquisado, de um total de 32 servidores do Setor avaliado).

3.2 Instrumentos de Coleta e Análise de Dados

Foram utilizadas as Escalas de Custo Humano no Trabalho (ECHT) e de Avaliação dos Danos Relacionados ao Trabalho (EADRT), constantes no Inventário sobre Trabalho e Riscos Adoecimento (ITRA), criado e validado por Ferreira e Mendes (2003), adaptado e revalidado em 2004 e 2006 (MENDES et al., 2005; MENDES, 2007).

O ITRA é composto por quatro escalas interdependentes para avaliar quatro dimensões da inter-relação trabalho e riscos de adoecimento, e tem como objetivo mensurar distintas e interdependentes modalidades de representações dos respondentes, relativas ao mundo do trabalho (MENDES, 2007). As quatro escalas do ITRA são: a) Escala de Custo Humano no Trabalho (ECHT); b) Escala de Avaliação dos Danos Relacionados ao Trabalho (EADRT); c) Escala de Indicadores de Prazer e Sofrimento no Trabalho (EIPST); e d) Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho (EACT). No presente estudo, empregou-se as duas primeiras escalas do ITRA, que serão descritas na sequência.

A Escala de Custo Humano no Trabalho (ECHT) é composta por três fatores (custos Físico, Cognitivo e Afetivo) que variam de 1 a 5 pontos (onde 1 = nunca e 5 = sempre), sendo uma escala do tipo Likert. Seu primeiro fator é o Custo Físico, definido como dispêndio fisiológico e biomecânico imposto ao trabalhador pelas características do contexto de produção (constituído por 10 itens e apresenta confiabilidade de 0,91). O segundo fator é o Custo Cognitivo, que significa dispêndio intelectual para aprendizagem, resolução de problemas e tomada de decisão no trabalho (possui 10 itens e tem confiabilidade de 0,86). O terceiro fator é o Custo Afetivo, definido como

dispêndio emocional, sob a forma de reações afetivas, sentimentos e de estados de humor (com 12 itens, com confiabilidade de 0,84).

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

Os dados foram processados no software Microsoft Office Excel® (versão 2007). A interpretação, descrição dos fatores e o modo de aplicação/correção das escalas, foram realizados com base nas médias gerais dos fatores e percentual de respondentes nos intervalos das médias, bem como considerando cada fator, e, em seguida, seu conjunto, foram interpretados de acordo com os níveis de avaliação que predominaram, sendo eles: Satisfatórios, Críticos ou Graves (MENDES, 2007).

O nível Satisfatório significa um resultado positivo e produtor de prazer no trabalho (aspecto a ser mantido e consolidado no ambiente organizacional). O nível Crítico é um resultado mediano que indica uma “situação-limite”, potencializadora do custo negativo e sofrimento no trabalho (sinalizando, portanto, um estado de alerta que requer providências de curto e médio prazo). O nível Grave, por fim, é um resultado negativo produtor de custo humano e sofrimento no trabalho (indicativo de forte risco de adoecimento e que requer providências imediatas nas causas, visando sua eliminação e/ou atenuação) (MENDES, 2007).

Após autorização da pesquisa pela Secretaria de Gestão de Pessoas da universidade, as duas escalas (ECHT e EADRT) do Inventário sobre Trabalho e Riscos Adoecimento (ITRA) foram organizadas eletronicamente no serviço de formulário virtual Google Drive® e, na sequência, disponibilizadas aos respondentes via e-mail, pelo período de quinze dias, em abril de 2019. Precedendo as duas escalas (ECHT e EADRT), constava um texto-convite, que dispunha do campo “Concordo em participar como voluntário desta pesquisa”, que deveria ser assinalado para se ter acesso às escalas. Ainda na tela inicial, apresentava-se os objetivos do estudo, assegurando aos participantes o anonimato. Ao final do preenchimento, o respondente pressionava a opção “enviar resposta”, que era registrada no endereço eletrônico dos pesquisadores, sem identificação do remetente.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Referente ao perfil sociodemográfico, 54,2% dos respondentes são do sexo feminino (n = 13) e 45,85% (n = 11) sexo masculino; com média de idade de 41 anos. Em relação ao estado civil, a maioria (62,5%, n = 15) é casada; referente nível de escolaridade 79,2% (n = 19) possui curso de pós-graduação lato sensu completo. A média de tempo de serviço na Universidade foi de 11,8 anos (DP = 11, 82) e no cargo de 11,9 anos (DP = 11,97). Dos

respondentes, 66,7% (n = 11) informou não ter se afastado do trabalho por motivo de saúde no último ano, ao passo que 25% (n = 6) indicou ter se afastado entre uma e três vezes no mesmo período.

Os resultados da Escala de Custo Humano no Trabalho (ECHT) foram interpretados utilizando-se como referência os valores constantes da Tabela 1. A Tabela 2 apresenta os parâmetros para a Avaliação dos Danos Relacionados ao Trabalho (EADRT), com base nas recomendações de Mendes (2007).

Tabela 1 - Níveis de avaliação ECHT

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

FONTE: Mendes (2007).

Tabela 2 - Níveis de avaliação EADRT

Níveis	Interpretação
Acima de 4,1	Avaliação mais negativa - presença de doenças ocupacionais
Entre 3,1 e 4,0	Avaliação moderada para frequente - grave
Entre 2,0 e 3,0	Avaliação moderada - crítico
Abaixo de 1,9	Avaliação mais positiva - suportável

FONTE: Mendes (2007)

4.1 Escala de Custo Humano no Trabalho (ECHT)

A Escala de Custo Humano no Trabalho (ECHT) é composta pelos fatores Custo Físico, Custo Cognitivo e Custo Afetivo, que ao todo somam 29 itens. A Tabela 3 exibe os resultados encontrados na amostra investigada para a Escala ECHT com os valores das médias gerais de cada fator, desvios-padrão correspondente e sua interpretação.

Tabela 3 - Resultados encontrados para a escala ECHT

Fator	Média	Desvio padrão	Interpretação
Custo Físico	2,04	0,23	Avaliação mais positiva - satisfatória
Custo Cognitivo	3,69	0,13	Avaliação mais moderada - crítica
Custo Afetivo	2,64	0,09	Avaliação mais moderada - crítica

FONTE: Elaborada pelos autores.

Observa-se da Tabela 3 que a média geral encontrada para o fator Custo Físico da escala ECHT foi de 2,04 (DP = 0,23), o que representa avaliação positiva/satisfatória. Este fator

é composto por 12 itens, entre os quais “subir e descer escadas”, que obteve a menor média do conjunto ($M = 1,21$; $DP = 0,51$), ao lado de “ser obrigado a ficar em pé” ($M = 1,42$; $DP = 0,72$), “ter que manusear objetos pesados” ($M = 1,58$; $DP = 0,78$), “fazer esforço físico” ($M = 1,63$; $DP = 0,71$), “usar a força física” ($M = 1,70$; $DP = 0,85$), “usar as pernas de forma contínua” ($M = 1,71$; $DP = 0,91$) e “caminhar” ($M = 1,71$; $DP = 0,81$); todos com média individual abaixo da 2,29, considerados, portanto, como aspectos a serem mantidos.

Ainda referente ao fator Custo Físico, três itens merecem destaque: o item “usar as mãos de forma repetida” ($M = 3,92$; $DP = 1,10$) configurou a maior média do grupo, considerado como o mais negativo/grave, juntamente com “usar os braços de forma contínua” ($M = 3,04$; $DP = 1,23$) e “ficar em posição curvada” ($M = 2,46$; $DP = 1,22$) achados como moderados/críticos.

A análise dos resultados obtidos pela escala ECHT no fato Custo Físico confirmou parcialmente os resultados de estudos que indicam as doenças osteomusculares como um dos diagnósticos mais prevalentes nas concessões de afastamento do trabalho entre TAEs, posto que a maior parte dos itens em exame apontou para atributos a serem consolidados no ambiente organizacional. O uso repetitivo das mãos fora o único item desvelado pelos próprios TAEs como potencialmente negativo, assim como o uso dos braços e da posição curvada como necessários alertas.

O fator Custo Cognitivo da escala ECHT, por seu turno, foi avaliado como moderado a crítico, uma vez que percebeu média de 3,69 ($DP = 0,13$), estando no limite da categoria. É composto por 10 itens, tendo a maior média individual o item “ter que resolver problemas” ($M = 4,08$; $DP = 0,93$).

Neste fator, a maior parte dos itens se destacaram pelas médias individuais elevadas, como “usar a memória” ($M = 4,04$; $DP = 1,27$), “usar a visão de forma contínua” ($M = 4,00$; $DP = 1,10$), “ter concentração mental” ($M = 4,00$; $DP = 1,10$), “fazer esforço mental” ($M = 3,83$; $DP = 1,27$) e “ser obrigado a lidar com imprevistos” ($M = 3,83$; $DP = 1,09$), cujos resultados apontaram para uma avaliação mais negativa/grave.

Este nível abarcou 60% dos resultados individuais, denunciando forte risco de adoecimento e sofrimento no trabalho. Os itens “ter desafios intelectuais” ($M = 3,67$; $DP = 1,34$), “usar a criatividade” ($M = 3,50$; $DP = 1,10$) e “fazer previsão de acontecimentos” ($M = 3,21$; $DP = 1,35$) foram avaliados como moderados à críticos, reforçando que para o fator Custo Cognitivo se requer providências imediatas nas causas, visando sua eliminação e/ou atenuação.

O estudo dos resultados obtidos por meio do fator Custo Cognitivo da escala ECHT contribui para com a reflexão e possível desconstrução da representação pejorativa que se tem acerca do trabalho desenvolvido pelos servidores TAEs. A análise dos dados permite verificar a existência de um custo cognitivo elevado e significativo no desempenho de suas atividades. O uso da memória e da concentração, aliados à necessidade de esforço mental e uso contínuo da visão, possibilitam relativizar a ideia de que de esses trabalhadores estão atrelados somente à atividades de baixa complexidade.

O último fator da escala ECHT, Custo Afetivo, também composto por 12 itens, recebeu a média geral de 2,64 ($DP = 0,09$), o que significa avaliação moderada à crítica, tendo

configurado “transgredir valores éticos” (M = 1,83; DP = 0,96), “ser submetido a constrangimentos” (M = 1,83; DP = 1,01) e “ser obrigado a elogiar as pessoas” (M = 2,04; DP = 0,91) como os itens com as menores médias individuais; e “ter que lidar com as emoções” a maior delas (M = 3,54; DP = 1,02).

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

A análise dos resultados obtidos com os itens do fator Custo Afetivo da escala ECHT indica que o desenvolvimento das atividades laborais pelos TAEs se dá em um ambiente laboral exposto a possíveis fatores de risco emocionais, que devem ser acompanhados. Nenhum item de avaliação fora considerado negativo ou grave no fator em estudo, o que sugere a necessidade de atenção sobre os itens em avaliação, mas não sem a caracterização de risco profuso de adoecimento no momento imediato.

Em conjunto, os resultados dos fatores Custo Físico, Cognitivo e Afetivo possibilitam avaliar que o Custo Físico do trabalho desempenhado pelos TAEs apresenta, de forma geral, aspectos a serem mantidos pela organização em que trabalham. Tal resultado não dispensa a alocação de recursos para a melhora dos itens indicados como os mais negativos do fator, sendo eles, o uso excessivo dos braços e a posição curvada durante a realização das atividades.

Estudo acerca da saúde laboral desses trabalhadores indica a existência de risco osteomuscular na categoria, uma vez que a carga horária e a natureza das atividades desenvolvidas, que possuem caráter administrativo, associada, muitas vezes, à inexistência de práticas saudáveis no ambiente de trabalho, podem influenciar em casos de desconforto físico (DALL’APRIA, 2021; OLIVEIRA; BARRETO, 2017).

Os Custos Cognitivo e Afetivo já alertam para aspectos que necessitam de prioridade e adequações necessárias. Ambos resultaram em avaliações moderadas e críticas, em sentido a seu agravamento com produção de sofrimento e adoecimento no trabalho caso não obtenham as providências adequadas para atenuação.

A “resolução de problemas” evidenciada no fator Custo Cognitivo como item grave, sugere que as atividades desenvolvidas pelos TAEs em escopo requerem o uso constante da tomada de decisão e análise das contingências para a condução de suas tarefas, situada em um contexto maior de concentração analítica e empenho intelectual. A atenção necessária ao quadro configurado pode referir-se a um importante desgaste da faculdade psíquica dos servidores no exercício laboral, com potencial constituição de um adoecimento por estafa.

O Custo Afetivo do trabalho avaliado demonstrou-se mais suave em relação ao Custo Cognitivo, e mais crítico que o Custo Físico, indicando a necessidade de acompanhamento constante e averiguação das demandas e características das atividades laborais que comportam possíveis conflitos emocionais nos servidores.

4.2 Avaliação dos Danos Relacionados ao Trabalho (EADRT)

A Avaliação dos Danos Relacionados ao Trabalho (EADRT) foi realizada com base nas médias gerais obtidas para os fatores Danos Físicos, Danos Psicológicos e Danos Sociais, que compõe um arcabouço de 29 itens. A Tabela 4 apresenta os resultados encontrados na amostra investigada para a Escala EADRT com as médias gerais e desvios-padrão encontrados para cada fator e sua interpretação.

Tabela 4 - Resultados encontrados para a escala EADRT

Fator	Média	Desvio padrão	Interpretação
Danos Físicos	1,99	0,51	Avaliação mais positiva - suportável
Danos Psicológicos	1,39	0,19	Avaliação mais positiva - suportável
Danos Sociais	1,43	0,06	Avaliação mais positiva - suportável

FONTE: Elaborada pelos autores.

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

Em análise aos resultados encontrados pelo fator Danos Físicos da escala EADRT, foi possível associá-los aos dados obtidos no fator Custo Físico da escala ECHT, que indicou o uso dos braços e a postura curvada como itens negativos do trabalho executado pelos TAEs. Ao registrar dores nos braços, corpo, cabeça e costas como Danos Físicos críticos e graves atinentes às atividades laborais desses servidores, uma confirmação da relação entre Custo Físico e Danos Físicos pôde ser verificada de maneira imediata.

Igualmente, foi possível perceber que os fatores “alterações do sono”, “dores nos braços”, “dores no corpo”, “dores de cabeça” e “dores nas costas”, todos alusivos ao fator Danos físicos, retrataram situações graves relacionadas à saúde, vez que sua aparição e repetição em nível moderado já significa adoecimento (MENDES, 2007).

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

Por sua vez, Danos psicológicos resultou uma avaliação mais positiva/suportável, sem itens com média individual acima do valor de $\leq 1,9$; cenário semelhante ao fator Danos

Sociais, que, com exceção do item “impaciência com as pessoas em geral” ($M = 2,17$; $DP = 1,97$), considerada moderada/grave, afigurou os demais na faixa de avaliação mais positiva.

Tais resultados de Danos Psicológicos e Sociais sem avaliação negativa ou moderada confluem a identificação do Custo Afetivo do trabalho avaliado como mediano nesta pesquisa. O item “impaciência com as pessoas em geral” identificado como moderado/grave entre os Danos Sociais pôde ser relacionado a esse cenário de Custo Afetivo registrado como carente de acompanhamento à curto médio prazo.

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

Para a Escala de Avaliação dos Danos Relacionados ao Trabalho (EADRT) todos os fatores receberam avaliação positiva, indicando que os itens componentes a que estiveram sujeitos os servidores foram considerados suportáveis.

Ao mesmo tempo, uma relação entre Custo Físico e Dano Físico restou evidenciada de maneira mais objetiva, ressaltando o caráter orgânico e psicossocial do trabalho realizado pelos TAEs.

No presente estudo, os riscos de adoecimento ficaram agrupados em torno do uso repetitivo das mãos, da resolução de problemas e do controle das emoções, apesar de 66,7% dos respondentes registrarem não possuir histórico de afastamentos do trabalho por motivo de saúde nos últimos 12 meses anteriores à coleta de dados.

Ressalta-se que a média de tempo de serviço dos participantes na Universidade supera uma década, o que sugere a existência de redes de apoio e laços interpessoais mais estruturados no que tange ao enfrentamento das situações adversas de trabalho. Tal entendimento se sustenta na análise das médias gerais para Danos Psicológicos e Sociais do trabalho, bem como nas médias individuais encontradas para os fatores solidão ($M = 0,83$; $DP = 1,55$), amargura ($M = 1,08$; $DP = 1,75$) e sensação de vazio ($M = 1,13$; $DP = 1,92$), que apresentaram escores mais baixos.

A partir do estudo de tais dados é possível inferir que as relações interpessoais configuradas no ambiente de trabalho analisado contribuem a atenuação dos processos de adoecimento dos servidores TAEs analisados.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa teve como objetivo investigar os custos do trabalho e os riscos de adoecimento por ele provocado, especificamente em termos de representações relativas ao Custo Físico, Cognitivo e Afetivo no trabalho, bem como as consequências

em termos de Danos Físicos, Psicológicos e Sociais presentes no cotidiano laboral de servidores públicos integrantes da carreira dos Técnico-Administrativos em Educação (TAEs) de uma Universidade Federal do Centro-Oeste do Brasil. Identificou-se que os fatores Custo Cognitivo e Custo Afetivo representam os eixos que mais podem influenciar no processo de adoecimento dos servidores TAEs da referida universidade.

Um potencial cenário de desgaste e danos físicos, assim como estafa ou esgotamento mental foram identificados, contribuindo para a reflexão das atividades laborais desempenhadas pelos profissionais da carreira TAE, como também possibilita à administração da universidade pesquisada a delineação dos fatores que demandam maior atenção em termos de políticas de gestão de pessoas.

Enquanto ganhos para a categoria, o estudo pode lançar luz e contribuir com o desenvolvimento da área relacionada às políticas institucionais de saúde ao servidor TAE, que envolve especificidades históricas, e auxiliar na comunicação dos agravos relacionados à saúde desses servidores, que ainda carece que aprofundamento e exploração. Pode colaborar, também, com os estudos já realizados sobre esta categoria profissional.

A pesquisa encontra como limitação seu objetivo descritivo de traçar o perfil de alguns fatores que podem interferir no processo de adoecimento no trabalho desses profissionais. Contudo, o resultado desta primeira avaliação já permite um olhar mais cuidadoso para a realidade laboral dos servidores públicos TAEs, dando visibilidade às especificidades dessa numerosa e ainda invisível categoria profissional.

REFERÊNCIAS

AMAZARRAY, Mayte Raya; OLIVEIRA, Gabrielle Farias; FEIJÓ, Fernando Ribas. Contexto de Trabalho e Transtornos Mentais Comuns em Trabalhadores do Judiciário Federal no Rio Grande do Sul, Brasil. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, v. 19, 03, p. 687-694, 2019. Doi: <http://dx.doi.org/10.17652/rpot/2019.3.16744>

BAASCH, Davi; TREVISAN, Rafaela Luiza; CRUZ, Roberto Moraes. Perfil epidemiológico dos servidores públicos catarinenses afastados do trabalho por transtornos mentais de 2010 a 2013. *Revista Ciência & Saúde Coletiva*, v. 22, n. 05, p. 1641-1650, 2017. Doi: <http://dx.doi.org/10.1590/1413-81232017225.10562015>.

BASTOS, Maria Luiza Almeida; JUNIOR, Geraldo Bezerra da Silva; DOMINGOS, Elza Teresa Costa; ARAÚJO, Ruth Maria Oliveira; SANTOS, Alexandre Lima. Afastamentos do trabalho por transtornos mentais: um estudo de caso com servidores públicos em uma instituição de ensino no Ceará, Brasil. *Revista Brasileira de Medicina do Trabalho*, 2018. Disponível em: <http://www.rbmt.org.br/details/293/pt-BR/afastamentos-do-trabalho-por-transtornos-mentais--um-estudo-de-caso-com-servidores-publicos-em-uma-instituicao-de-ensino-no-ceara--brasil>. Acesso em: 27 nov. 2019.

BRASIL. Decreto n. 5.707, de 23 de fevereiro de 2006. Institui a Política e as Diretrizes para o Desenvolvimento de Pessoal da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e regulamenta dispositivos da Lei no 8.112, de 11 de dezembro de 1990.

Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 24 fev. 2006. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/decreto/d5707.htm. Acesso em: 24 nov. 2021.

BRASIL. Decreto n. 9.991, de 28 de agosto de 2019. Dispõe sobre a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e regulamenta dispositivos da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, quanto a licenças e afastamentos para ações de desenvolvimento. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 29 ago. 2019. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/decreto/D9991.htm. Acesso em: 24 nov. 2021.

BRASIL. Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão. Secretaria de Gestão de Pessoas. Painel Estatístico de Pessoal. 2020. Disponível em: <http://painel.pep.planejamento.gov.br/QvAJAXZfc/opendoc.htm?document=painelpep.qvw&lang=en-US&host=Local&anonymous=true>. Acesso em: 05 mai. 2020.

BRASIL. Ministério da Economia. Saúde do trabalhador: dor nas costas foi doença que mais afastou trabalhadores em 2017. 2018. Disponível em: <http://www.previdencia.gov.br/2018/03/saude-do-trabalhador-dor-nas-costas-foi-doenca-que-mais-afastou-trabalhadores-em-2017/>. Acesso em: 11 fev. 2022.

CRUZ, Layse de Jesus; QUEIROZ, Napoleão dos Santos; LIMA, Glessia Silva. Motivação, comprometimento e sofrimento no trabalho do setor público: um estudo de caso em uma universidade pública de Sergipe. *Revista Administração em Diálogo*, v. 16, n. 02, p. 87-116, 2014. Doi: <https://doi.org/10.20946/rad.v16i2.12031>.

DALL'APRIA, Giovana Rodrigues. Análise do nexos causal entre atividade desenvolvida e doença ocupacional/afastamentos médicos de servidores Técnico-Administrativos em Educação da Universidade Federal de Mato Grosso. 2021. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Universidade Federal de Mato Grosso, Cuiabá, 2021. Disponível em: <https://ri.ufmt.br/handle/1/2806>. Acesso em 24 nov. 2021.

DALL'APRIA. Giovana Rodrigues; PAULA, Alessandro Vinicius. A saúde dos servidores Técnico-Administrativos em Educação: uma história de precarização do trabalho. In: MORAES, Inaldo Kley do Nascimento (Org.). *Saúde e Aplicações Interdisciplinares*. Rio de Janeiro: e-Publicar, 2021, p. 228-2389. Doi: <http://dx.doi.org/10.47402/ed.ep.c202155718980>.

FONSECA, Tania Mara Galli. Trabalho, gestão e subjetividade. *Arquivos Brasileiros de Psicologia*, v. 55, n. 01, p. 2-11, 2003. Disponível em: <https://revistas.ufrj.br/index.php/abp/article/view/28846>. Acesso em 24 nov. 2021.

GOMES, Luciene Ferreira Gomides; LIMA, Maria Elizabeth Antunes. O assédio moral no contexto universitário: o caso de uma IFES em Minas Gerais. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho [online]*, v. 22, n. 01, p. 1-14, 2019. Doi: <http://dx.doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v22i1p1-14>

KIM, Hye Ri; KIM, Sun Mi; HAN, Doug Hyun; LEE, Young Sik. Protective and risk factors for depressive mood and anxiety against occupational stress: examining temperament character and coping strategy among civil servants. *Archives of Environmental &*

Occupational Health, v. 75, n. 06, p. 346-357, 2019. Doi: <https://doi.org/10.1080/19338244.2019.1666789>

KONG, Wenwen; YANG, Yaoyao; ZHANG, Feng; WANG, Hui; FENG, Danjun. Mediating role of occupational stress and job satisfaction on the relationship between neuroticism and quality of life among Chinese civil servants: a structural equation model. *Health and Quality of Life Outcomes*, v. 18, n. 34, p. 01-09, 2020. Doi: <https://doi.org/10.1186/s12955-020-01295-2>

LOPES, Samuel Völz; SILVA, Marcelo Cozzensa. Estresse ocupacional e fatores associados em servidores públicos de uma universidade federal do sul do Brasil. *Revista Ciência & Saúde Coletiva*, v. 23, n. 11, p. 3869-3880, 2018. Doi: <http://dx.doi.org/10.1590/1413-812320182311.28682015>.

LOPES, Renato Paula Vieira; MADRUGA, Lúcia Rejane da Rosa Gama; AVILA, Lucas Veiga; BEURON, Thiago Antônio. Qualidade de Vida e Bem-Estar no Trabalho: autopercepção dos servidores de uma Universidade Federal. *Revista Hollos*, ano 34, v. 06, p. 171-184, 2018. Doi: <https://doi.org/10.15628/holos.2018.3585>.

LOUREIRO, Thiago; MENDES, Glauco Henrique de Sousa; SILVA, Eduardo Pinto. Modelos de gestão e o sofrimento de servidores assistentes em administração. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, v. 17, n. 02, p. 97-105, 2017. Doi: <http://dx.doi.org/10.17652/rpot/2017.2.12328>.

MEDEIROS, Ana Lúcia; DANTAS, Erica Lissandra Bertolossi; SILVA, Mônica Aparecida da Rocha. O plano de carreira dos Técnico-Administrativos de Universidades Federais: o caso de uma Universidade Federal do Norte do Brasil. *Revista Observatório, Palmas*, v. 03, n. 03, p. 584-618, 2017. Doi: <https://doi.org/10.20873/uft.2447-4266.2017v3n3p584>.

MENDES, Ana Magnólia (Org). *Psicodinâmica do Trabalho: teoria, método e pesquisas*. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007.

MOURA, Denise Cristina Alves; GRECO, Rosangela Maria; PACHOALIN, Heloisa Campos; PORTELA, Luciana Fernandes; ARREGUY-SENA, Cristina; CHAOUBAH, Alfredo. Demandas psicológicas e controle do processo de trabalho de servidores de uma universidade pública. *Revista Ciência & Saúde Coletiva*, v. 23, n. 02, p. 481-490, 2018. Doi: <https://doi.org/10.1590/1413-81232018232.13892015>

NOGUEIRA, Louise Cordeiro Borba; MUNIZ, Helder Pordeus. (Des)envolvimento profissional e atividade: pistas para pensar a formação e o desenvolvimento de competências no serviço público federal. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, v. 18, n. 02, p. 191-203, 2015. Doi: <http://dx.doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v18n2p191-203>.

NUNES, Aline Vieira de Lima; LINS, Samuel Lincoln Bezerra. Servidores públicos federais: uma análise do prazer e sofrimento no trabalho. *Revista de Psicologia Organizacional e do Trabalho*, v. 09, n. 01, p. 51-67, 2009. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/rpot/article/view/11830/11070>. Acesso em: 24 nov. 2021.

OLIVEIRA, Jamerson Vidal; BARRETO, Francisca Adriana. Onde dói? Um estudo sobre determinantes e problemas osteomusculares nos técnico-administrativos da universidade do Estado do Rio Grande do Norte. *Revista de Gestão e Secretariado*, São Paulo, v. 08, n. 03, p 53-69, 2017. Doi: <https://doi.org/10.7769/gesec.v8i3.621>.

OLIVEIRA, Luanne Alves; BALDAÇARA, Leonardo Rodrigo; MAIA, Maria Zoreide Brito. Afastamentos por transtornos mentais entre servidores públicos federais no Tocantins. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, v. 40, n. 132, p. 156-169, 2015. Doi: <http://dx.doi.org/10.1590/0303-7657000092614>

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAÚDE – OMS. Empresas devem promover saúde mental de funcionários no ambiente de trabalho. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/oms-empresas-devem-promover-saude-mental-de-funcionarios-no-ambiente-trabalho/>. Acesso em: 24 nov. 2021.

RIBEIRO, Carla Vaz dos Santos. Trabalho técnico-administrativo em uma instituição federal de ensino superior: análise do trabalho e das condições de saúde. Tese (Doutorado em Psicologia Social) - Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2011. Disponível em: http://bdtd.ibict.br/vufind/Record/UERJ_a037d0311b4962e557c43a41619e376e. Acesso em: 10 mai. 2020.

SÁENZ, Lina María López; HERNÁNDEZ, Angelica Johana Pérez, ÁLVAREZ, María Esperanza Sisa; LÓPEZ, Laura Norbertzy Téllez. Factores de riesgo cardiovascular en funcionarios de una institución gubernamental en Tunja, Colombia. *Revista Cuidarte*, v. 07, n. 02, p. 1279-1287, 2016. Doi: <http://dx.doi.org/10.15649/cuidarte.v7i2.324>

SANTI, Daniela Bulcão; BARBIERI, Ana Rita; CHEADE, Maria de Fátima Meinberg. Absenteísmo-doença no serviço público brasileiro: uma revisão integrativa da literatura. *Revista Brasileira de Medicina do Trabalho*, v. 16, n. 01, p. 71-81, 2018. Doi: <https://doi.org/10.5327/z1679443520180084>

SILVA, Emerson José. Comprometimento Organizacional dos Servidores Técnicos-Administrativos da Universidade Federal de Mato Grosso. 2019. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Universidade Federal de Mato Grosso, Cuiabá, 2019.

SOUZA, Delma Perpétua Oliveira; MAGALHÃES, Flávio Aparecido da Cruz; BARBOSA, Ricardo Martins; MOTA, Virgínia de Albuquerque. Saúde mental e fatores associados entre servidores da UFMT, Brasil. In: TAKANO, Olga Akiko; SOUZA, Delma Perpétua Oliveira; SILVA, Angela Gugelmin (Orgs.). *Ambiente, Trabalho e Saúde: desafios para a Saúde Coletiva*. Cuiabá: EdUFMT, 2018, p. 97-121.

TOPA, Gabriela; POZO, José F. Jurado-Del. Emotional exhaustion and health complaints as indicators of occupational diseases among civil servants in Spain. *Journal of Clinical Medicine*, v. 07, n. 12, p. 01-10, 2018. Doi: <https://doi.org/10.3390/jcm7120523>

VALE, Silvia Fernandes; MACIEL, Regina Heloisa; NASCIMENTO, Ana Paula Torres; VASCONCELOS, José Wilson Oliveira; PIMENTEL, Fernando Hugo Portela. Análise de diagnósticos associados às licenças médicas de servidores públicos do Ceará. *Revista de Psicologia*, v. 06, n. 01, p. 68-81, 2015. Disponível em: <http://www.periodicos.ufc.br/psicologiaufc/article/view/1694>. Acesso em 24 nov. 2021.