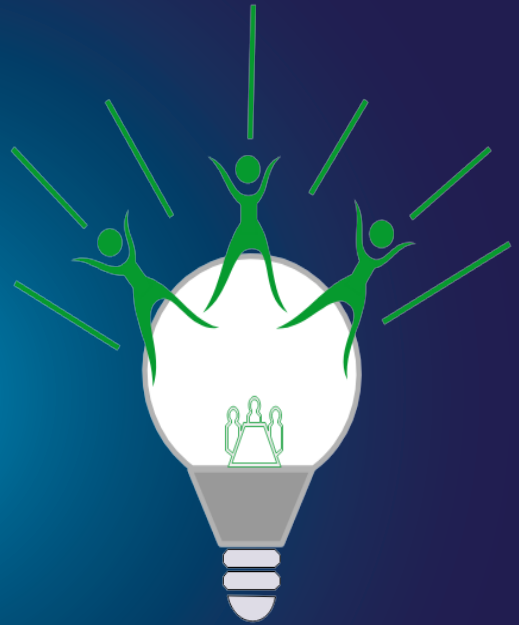


VII SEMINÁRIO CATARIENSE DE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO E III CONGRESSO SOBRE RISCOS PSICOSSOCIAIS E SAÚDE NAS ORGANIZAÇÕES E NO TRABALHO

# ANAIS

VII SEMINÁRIO CATARINENSE DE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

III CONGRESSO SOBRE RISCOS PSICOSSOCIAIS E SAÚDE NAS ORGANIZAÇÕES E NO TRABALHO



 <https://neppt.ufsc.br>

Organizadores:



Apoiadores:



**VII Seminário Catarinense de  
Prevenção ao Assédio Moral no  
Trabalho  
&  
III Congresso sobre Riscos  
Psicossociais e Saúde nas  
Organizações e no Trabalho**

**2 a 8 de abril de 2022**

**Universidade Federal de Santa Catarina  
Florianópolis - 2022**

**FICHA CATALOGRÁFICA**

Catálogo na fonte pela Biblioteca Universitária  
da Universidade Federal de Santa Catarina

S471s Seminário Catarinense de Prevenção ao Assédio Moral no Trabalho (7. :  
2022 : Florianópolis)  
VII Seminário Catarinense de Prevenção ao Assédio Moral no Trabalho  
& III Congresso sobre Riscos Psicossociais e Saúde nas Organizações e no  
Trabalho [recurso eletrônico] : anais / instituições organizadoras: Núcleo de  
Estudos de Processos Psicossociais e de Saúde nas Organizações e no  
Trabalho (NEPPOT/UFSC) ... [et al.]. – Florianópolis : UFSC, 2022.  
86 p.

E-book (PDF)

1. Assédio no ambiente de trabalho – Congressos. 2. Promoção da saúde  
dos empregados. 3. Violência no ambiente de trabalho. I. Universidade  
Federal de Santa Catarina. Núcleo de Estudos de Processos Psicossociais e  
de Saúde nas Organizações e no Trabalho. II. Congresso sobre Riscos  
Psicossociais e Saúde nas Organizações e no Trabalho (3. : 2022 :  
Florianópolis). III. Título.

CDU: 331:347.426

Elaborada pelo bibliotecário Fabrício Silva Assumpção – CRB-14/1673

## FICHA TÉCNICA

### COORDENAÇÃO GERAL

Renato Tocchetto de Oliveira, Msc.	Superintendência Regional do Trabalho e Emprego (SRTE/SC/MTE)
Suzana da Rosa Tolfo, Dr <sup>a</sup> .	Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC)
Renata Silva De Carvalho Chinelato, Dr <sup>a</sup> .	Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC)
Bruno Martins Mano Teixeira	Ministério Público do Trabalho (MPT)

### COORDENAÇÃO CIENTÍFICA

Thiago Soares Nunes, Dr.	Universidade FUMEC
Júlia Gonçalves, Dr <sup>a</sup> .	IMED

### INSTITUIÇÕES ORGANIZADORAS

- Núcleo de Estudos de Processos Psicossociais e de Saúde nas Organizações e no Trabalho (NEPPOT/UFSC)
  - Fórum Saúde e Segurança do Trabalhador no Estado de Santa Catarina (FSST/SC)
  - Ministério Público do Trabalho no Estado de Santa Catarina (MPT/SC)
- Grupo de Estudos e Ações de Prevenção ao Assédio Moral no Trabalho (GEAPAMT)

### INSTITUIÇÕES PARCEIRAS

- Associação Catarinense de Engenharia de Segurança do Trabalho (ACEST)
- Rede de Estudos Interdisciplinares Sobre Trabalho (RESIST /CFH/UFSC)
- Fazendo Escola
- Conselho Regional de Psicologia no Estado de Santa Catarina (CRP SC)
- Laboratório de Psicologia Positiva nas Organizações e no Trabalho (LAPPOT/DPSI/UFSC)

## SUMÁRIO

<b>SOBRE O EVENTO.....</b>	<b>5</b>
<b>ASSÉDIO MORAL E VIOLÊNCIAS NO TRABALHO.....</b>	<b>6</b>
<b>“EU NÃO FALO COM QUEM NÃO TEM CRM”: ESTUDO DE CASO SOBRE ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO.....</b>	<b>7</b>
<b>A CULTURA OCULTA DO ASSÉDIO SEXUAL NAS ORGANIZAÇÕES DE TRABALHO.....</b>	<b>9</b>
<b>ASSÉDIO MORAL NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA DE SANTA CATARINA: UM ESTUDO DE CASO....</b>	<b>10</b>
<b>NATUREZA DO CONSENTIMENTO NA LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS, LIMITAÇÕES COGNITIVO-DECISÓRIAS DO TRABALHADOR E ABUSO DO PODER DIRETIVO ATRAVÉS DA GESTÃO DE DADOS NAS EMPRESAS.....</b>	<b>12</b>
<b>RELAÇÕES TRABALHISTAS FRACAS, ASSÉDIO MORAL FORTE: SOBRE A TERCEIRIZAÇÃO NA UNIVERSIDADE PÚBLICA.....</b>	<b>14</b>
<b>ASSÉDIO MORAL E SÍNDROME DE BURNOUT EM ATENDENTES DE TELEMARKETING.....</b>	<b>16</b>
<b>VIVÊNCIAS DE PRECONCEITO NO TRABALHO SOFRIDAS POR USUÁRIOS DE UM CAPS.....</b>	<b>17</b>
<b>ASSÉDIO MORAL: PRÁTICAS INSTITUCIONAIS DE PREVENÇÃO, MONITORAMENTO E ACOLHIMENTO À DENÚNCIA.....</b>	<b>18</b>
<b>ACOLHENDO A DIVERSIDADE: RELATO DE INTERVENÇÃO EM UMA INSTITUIÇÃO PÚBLICA.....</b>	<b>20</b>
<b>VIOLÊNCIA NO TRABALHO: COMBATE E PREVENÇÃO ATRAVÉS DA ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO.....</b>	<b>22</b>
<b>PREVENÇÃO COMO CHAVE DA EXPERIÊNCIA ANTI-ASSÉDIO EM UMA EMPRESA PÚBLICA FEDERAL.....</b>	<b>23</b>
<b>IMPLEMENTAÇÃO DE UMA POLÍTICA ANTI-ASSÉDIO NO ÂMBITO DE UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO PÚBLICA FEDERAL.....</b>	<b>24</b>
<b>POLÍTICAS DE ENFRENTAMENTO AO BULLYING: ESTRATÉGIAS EDUCACIONAIS DE PREVENÇÃO E COMBATE NO CONTEXTO DE TRABALHO E ENSINO.....</b>	<b>26</b>
<b>AÇÕES DE CAPACITAÇÃO COMO FORMA DE PREVENIR E DISSEMINAR INFORMAÇÕES ACERCA DAS VIOLÊNCIAS NO TRABALHO.....</b>	<b>28</b>
<b>O SINJUSC NO ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO MORAL: ACOLHIMENTO E LUTA COLETIVA COMO PREMISSA DE ATUAÇÃO.....</b>	<b>29</b>
<b>FATORES PSICOSSOCIAIS.....</b>	<b>31</b>
<b>O QUE SÃO RISCOS PSICOSSOCIAIS NO TRABALHO? O OLHAR DOS PSICÓLOGOS ORGANIZACIONAIS.....</b>	<b>32</b>
<b>FONTES DE STRESS OCUPACIONAL EM POLICIAIS MOÇAMBICANOS.....</b>	<b>33</b>
<b>“OS EFEITOS DA INTERAÇÃO COM A ORGANIZAÇÃO-CLIENTE, NA SUBJETIVIDADE DO CONSULTOR ORGANIZACIONAL”.....</b>	<b>34</b>
<b>A CONSTRUÇÃO DE FATORES PREDITORES DE SAÚDE FÍSICA E PSÍQUICA NO TRABALHO DOS SERVIDORES DE UM HOSPITAL PSIQUIÁTRICO ATRAVÉS DA CLÍNICA DO TRABALHO.....</b>	<b>35</b>
<b>FATORES DE RISCO E PROTEÇÃO EM TRABALHADORES BRASILEIROS FRENTE À PANDEMIA DE COVID-19.....</b>	<b>37</b>
<b>PERCEPÇÃO DA ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO EM UMA INSTITUIÇÃO PÚBLICA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL.....</b>	<b>38</b>

SENTIDOS DO TRABALHO PARA CATADORES DE MATERIAL RECICLÁVEL.....	39
A GESTÃO DO TRABALHO DURANTE A PANDEMIA DO CORONAVÍRUS SARS-COV-2 (COVID 19): O USO INTENSIVO DO HOME OFFICE E A EMERGÊNCIA DOS RISCOS PSICOSSOCIAIS. O CASO DE UM ÓRGÃO DO JUDICIÁRIO CATARINENSE.....	40
TRABALHO NO SETOR PÚBLICO NO CONTEXTO DE PANDEMIA: CONSIDERAÇÕES SOBRE O HOME OFFICE.....	41
A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO EM UMA INSTITUIÇÃO FEDERAL DE ENSINO.....	43
TRABALHO NÃO PRESENCIAL: FACILIDADES E DIFICULDADES IDENTIFICADAS POR TRABALHADORES DO PODER JUDICIÁRIO.....	45
TERCEIRIZAÇÕES, REFORMAS NEOLIBERAIS E SUPEREXPLORAÇÃO DO TRABALHO.....	46
ESTRESSE OCUPACIONAL NO TRABALHO DE PSICÓLOGOS.....	48
REFLEXÕES SOBRE A INCLUSÃO DA MULHER NEGRA COM DEFICIÊNCIA NO MEIO SOCIAL E ECONÔMICO.....	50
RISCOS PSICOSSOCIAIS DO TRABALHO EM UMA UNIVERSIDADE PÚBLICA.....	52
UBERIZAÇÃO DO TRABALHO E SOFRIMENTO PSÍQUICO DO TRABALHADOR ESTUDO COM MOTORISTAS DE APLICATIVOS.....	53
ESTUDO PRÉVIO SOBRE A CARACTERIZAÇÃO DOS FATORES DE RISCOS PSICOSSOCIAIS EM BOMBEIROS MILITARES.....	54
GESTÃO POR COMPETÊNCIAS DOS POLICIAIS EM FORMAÇÃO NA POLÍCIA CIVIL DE SANTA CATARINA.....	56
TORNAR-SE POLICIAL: PARA ALÉM DA ACADEMIA DE POLÍCIA. UM PROCESSO DE INTEGRAÇÃO E ADAPTAÇÃO À CULTURA INSTITUCIONAL DOS POLICIAIS CIVIS DE SANTA CATARINA.....	58
PROGRAMA DE GESTÃO DE CLIMA ORGANIZACIONAL DA POLÍCIA CIVIL DE SANTA CATARINA: RELATO DE INTERVENÇÃO EM UNIDADE DE PLANTÃO POLICIAL.....	60
GRUPO DE PROMOÇÃO DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DO IFSC.....	62
DORES (S)EM PALAVRAS: PROPOSTA DE ACOLHIMENTO À SERVIDORES PÚBLICOS DA EDUCAÇÃO FRENTE AO LUTO NA PANDEMIA.....	63
SAÚDE DO TRABALHADOR.....	65
INTERFACES ENTRE PSICOLOGIA E SEGURANÇA DO TRABALHO: CONTRIBUIÇÕES DA POT PARA A PREVENÇÃO DOS ACIDENTES NA INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO CIVIL.....	66
ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO E REPERCUSSÕES NA SAÚDE EM SERVIDORES PÚBLICOS ESTADUAIS DE SANTA CATARINA.....	68
PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL: TECENDO POSSIBILIDADES NO SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL.....	69
EI RH... VAMOS FALAR DE SAÚDE MENTAL?.....	71
ELAS NA PANDEMIA: SAÚDE MENTAL E TRABALHO EM TEMPOS DE HOME OFFICE.....	72
“ERA COMO SE A GENTE ESTIVESSE EM UMA GUERRA”: VIVÊNCIAS DE PRAZER-SOFRIMENTO DE PROFISSIONAIS DE ENFERMAGEM NO TRABALHO DURANTE A PANDEMIA DE COVID-19.....	73
PROGRAMA DE GESTÃO DO CLIMA ORGANIZACIONAL COMO ESTRATÉGIA DA GESTÃO DE PESSOAS PARA PREVENÇÃO DE BURNOUT NA POLÍCIA CIVIL DE SANTA CATARINA.....	75
IDEAÇÃO SUICIDA E O CONTEXTO LABORAL: REFLEXÕES A PARTIR DE UMA PESQUISA NACIONAL REALIZADA COM TRABALHADORES DE UMA INSTITUIÇÃO PÚBLICA.....	77

<b>PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO COMO FATOR DE RISCO PARA A SÍNDROME DE BURNOUT EM PROFESSORES DA EDUCAÇÃO BÁSICA.....</b>	<b>79</b>
<b>TRABALHO NÃO PRESENCIAL, JORNADA DE TRABALHO E SAÚDE MENTAL DE SERVIDORES DO PODER JUDICIÁRIO.....</b>	<b>81</b>
<b>EDUCAÇÃO PERMANENTE COMO DISPOSITIVO DE CUIDADO A TRABALHADORAS DE UMA CASA LAR: RELATO DE INTERVENÇÃO.....</b>	<b>82</b>
<b>VAMOS FALAR SOBRE SAÚDE E ADOECIMENTO MENTAL?: RELATO DE INTERVENÇÃO NO SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL.....</b>	<b>83</b>
<b>PROJETO DE INTERVENÇÃO “ACOLHENDO QUEM SE FAZ PRESENTE NO ÚLTIMO MOMENTO”: VIVENCIANDO O ENGAJAMENTO SOCIAL POR MEIO DE UMA AÇÃO DE INOVAÇÃO CIDADÃ.....</b>	<b>85</b>

## **SOBRE O EVENTO**

As mudanças sociais, econômicas e políticas na contemporaneidade, de modo especial no mundo do trabalho, têm promovido novos desafios de análise e intervenção. As formas de organização, as relações interpessoais e as condições do trabalho têm se mostrado potenciais causadores de danos psicológicos, sociais e/ou físicos aos trabalhadores. Os riscos psicossociais no trabalho, e o assédio moral como um exemplo, podem comprometer a saúde e a qualidade de vida dos trabalhadores, bem como o desempenho organizacional.

**O VII SEMINÁRIO CATARINENSE DE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO e III CONGRESSO SOBRE RISCOS PSICOSSOCIAIS E SAÚDE NAS ORGANIZAÇÕES E NO TRABALHO**, foi realizado em abril de 2022 e em formato totalmente online. O evento foi gratuito a seus participantes e visou discutir aspectos fundamentais da segurança e saúde dos trabalhadores no atual quadro social. Dentre as temáticas inclui-se as ocorrências de assédio moral, violências no trabalho, as violações dos direitos humanos, as questões jurídicas e seus encaminhamentos, a relação com a cultura e gestão organizacionais, os aspectos relacionados a gênero e discriminações, adoecimento e afastamento do trabalho.

### **Objetivo principal do evento:**

Divulgar, refletir e discutir as formas de análise, prevenção, intervenção e monitoramento dos riscos psicossociais e do assédio moral e violências no trabalho. Para tanto, contou com a participação de pesquisadores e profissionais referências do Brasil, por meio de palestras, mesas redondas, comunicações orais e relatos de intervenção.

### **Público alvo:**

Contamos com a presença de trabalhadores, empregadores, gestores, profissionais da saúde, acadêmicos e membros da sociedade de forma geral, para que este seminário possa além de apresentar informações relevantes sobre as temáticas, transformar a percepção do seu participante em relação a estas formas de riscos presentes no ambiente de trabalho.



# **ASSÉDIO MORAL E VIOLÊNCIAS NO TRABALHO**

## **“EU NÃO FALO COM QUEM NÃO TEM CRM”: ESTUDO DE CASO SOBRE ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO**

(Comunicação oral)

*Vanessa Ruffatto Gregoviski (vane.ruffatto2@hotmail.com)*

*Aline Pereira Soares (alinepsoares@hotmail.com)*

*Camila Rama (camila.rama@sou.faccat.br)*

*Janine Kieling Monteiro (janinekm@unisinov.br)*

O assédio moral (AM) no trabalho é um assunto que cada vez mais ganha notoriedade nas discussões acerca da saúde mental dos trabalhadores, entendendo-se que se constitui como uma violência a qual muitos trabalhadores são acometidos e que possui repercussões em diferentes dimensões, sobretudo na saúde psíquica deles. Logo, entende-se que é fundamental realizar pesquisas sobre a temática e se propagarem tais resultados, dando visibilidade a esse assunto tão delicado. Este resumo objetiva analisar o impacto do AM no trabalho na saúde mental de uma profissional da enfermagem da atenção terciária. É um estudo de caso qualitativo e transversal que analisou a narrativa de uma enfermeira que atua em um bloco cirúrgico há quase quatro anos, especificamente discutindo seus relatos referente ao assédio sofrido no ambiente hospitalar público durante a pandemia de COVID-19. Aqui, ela será chamada de Melissa. Ela possui 35 anos e é graduada em enfermagem há 13. Entre as vivências de sofrimento trazidas, destacaram-se as falas que relatam a angústia frente àquilo que a ela era dito, como os discursos com conotações pejorativas, de desqualificação e agressivas ditos por um colega médico. Melissa relata que percebe que seu ambiente de trabalho se torna desrespeitoso na medida em que ocorre a falta de coleguismo e, até mesmo, de profissionalismo. Entre as situações mais graves, conta que há profissionais que gritam e jogam objetos no chão ao se exaltarem com as profissionais da enfermagem sem razão aparente. O assédio no trabalho é proferido diante de toda a equipe, e há uma crítica feita pela própria participante ao relatar o quanto isto é naturalizado em espaços hospitalares. Percebeu-se que isto provocou sofrimentos exponenciais em Melissa, que já esteve aos prantos no trabalho após sofrer violências morais. Ainda, notou-se que ocorreu questionamento frente a escolha profissional e relatos de desistência de colegas: “não aguenta muito tempo, sabe”. Frente insultos, atitudes antiéticas e condutas antiprofissionais, Melissa questiona seu estado de saúde mental: “vou me encher de remédio para conseguir sobreviver naquele ambiente”. Nota-se que a sintomatologia desenvolvida contempla humor deprimido, esgotamento físico e mental, crises de ansiedade, dores torácicas, sentimento de frustração e raiva, com um provável desenvolvimento da Síndrome de Burnout. Assim, é inegável que o assédio causa danos àqueles que são vitimados, com Melissa houve a sensação de ter chegado ao seu limite, cogitando desistir de seu posto laboral para não sucumbir a patologias psíquicas: “infelizmente eu acho que estou chegando no meu limite”. Percebe-se que o AM traz consequências diretas ao adoecimento psíquico destes profissionais, ainda mais aumentado quando a violência se naturaliza entre diferentes profissões e/ou setores em um hospital. Portanto, compreender os impactos e as repercussões do AM no trabalho em profissionais da saúde fomenta a realização de intervenções de combate e a criação de espaços que visem a promoção de saúde laboral para os trabalhadores, como ações de conscientização, espaços

de escuta e estímulo a pesquisas, em especial durante e após a pandemia, já que este cenário levou ao extremo um trabalho que, em ser cerne, é carregado de complexidades e desafios.

## A CULTURA OCULTA DO ASSÉDIO SEXUAL NAS ORGANIZAÇÕES DE TRABALHO

(Comunicação oral)

*Fernanda Pereira Labiak (fernanda\_labiak@yahoo.com.br)*

*Pedro Cima Biage (pedro\_cima@hotmail.com)*

O assédio sexual no trabalho é um problema de violação dos direitos humanos, e tem se perpetuado nos ambientes corporativos ao longo dos anos. Esse tipo de violência acomete homens e mulheres, porém dados de pesquisa demonstram que elas são a maioria das vítimas. Isso porque em países marcados pela desigualdade de gênero como o Brasil, as vulnerabilidades não são as mesmas para todos, e, ser mulher pode ser um marcador de risco para o assédio sexual no trabalho. A cultura organizacional é considerada um sistema de crenças, valores e pressupostos compartilhados no ambiente de trabalho, que exercem forte influência sobre as pessoas nas organizações, ditando os seus modos de ser e estar. Nesse sentido, a cultura organizacional pode cultivar o assédio sexual contra as mulheres, naturalizando-o, de modo que este tipo de violência não seja prevenido, denunciado, repellido e punido. Com este estudo, objetivou-se analisar a cultura oculta do assédio sexual com mulheres, em uma organização de trabalho de grande porte, que administra serviços públicos voltados para a educação e a saúde, no estado de Minas Gerais. Para tanto, foi realizada uma pesquisa de levantamento, descritiva e de caráter exploratório. Participaram como sujeitos da pesquisa 50 colaboradores, devidamente registrados de acordo com a Consolidação das Leis do Trabalho, sendo 35% do gênero feminino e 65% do gênero masculino. Os dados foram coletados por meio de questionário estruturado, disponibilizado via e-mail, no período de 04 a 29 de outubro de 2021, e tratados mediante estatística descritiva. Os resultados indicaram que: 1) 90% das colaboradoras mulheres disseram que sofreram ou sofrem assédio sexual dentro da organização de trabalho, seja por colegas de trabalho que ocupam posições no nível horizontal ou por superiores hierárquicos, porém, nenhuma delas denunciaram. 2) Quanto aos homens, não houve relatos de terem sido vítimas de assédio sexual. 3) A maioria dos respondentes, homens (86%) e mulheres (64%), relatou não ter percebido situações que representassem assédio sexual com mulheres. 4) As mulheres, que se consideraram vítimas desse tipo de violência, relataram saber apenas da sua própria situação. 5) Tanto os homens (88%), quanto as mulheres (56%) responsabilizaram as próprias mulheres por serem assediadas sexualmente no trabalho, sob a alegação de que “elas apresentam atitudes e comportamentos que favorecem o assédio sexual”, ponderaram que “se não estivessem gostando ou com segundas intenções já teriam se demitido e não aceitariam a situação.” 6) Na perspectiva das vítimas, as formas de assédio sexual mais comuns foram: “ao cumprimentar com um aperto de mão, puxar o braço e abraçar, apertando os seios da mulher durante o abraço”, “ao apertar a mão, alisar ou acariciar a mão da mulher”, “ser chamada na sala da chefia para explicar uma questão de trabalho e ficar conversando assuntos pessoais e em seguida convidar para sair”, “tentar ou beijar na boca de surpresa”. Os resultados indicam uma cultura organizacional oculta de assédio sexual devido a vários fatores, entre eles, o dispositivo organizacional cultivado para silenciar as vítimas, que é a culpabilização delas por serem violentadas. Isso ocasiona a invisibilidade desse tipo de violência e, conseqüentemente, a sua perpetuação causando, muitas vezes, agravos significativos na saúde física e/ou mental das vítimas, com efeitos crônicos a médio e longo prazos, afetando a sua saúde e bem-estar.

## ASSÉDIO MORAL NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA DE SANTA CATARINA: UM ESTUDO DE CASO

(Comunicação oral)

*Roberto Moraes Cruz (robertocruzdr@gmail.com)*

*Romilda Guiland (guil.ro@hotmail.com)*

*Fernanda Pereira Labiak (fernanda\_labiak@yahoo.com.br)*

*Izabel Carolina Martins Campos (izacarol@gmail.com)*

O assédio moral no trabalho (AMT) é um fenômeno mundial, que se caracteriza pelo comportamento de constrangimento ou violência psicológica, contínuo, aparente e repetitivo, que atinge trabalhadores de diferentes setores da economia e do Estado. Na administração pública, seja na esfera federal, estadual ou municipal, o AMT reflete situações de abuso ou desvio de poder, ocorre exposição de servidores subordinados, diretos ou não, a situações humilhantes e constrangedoras. O objetivo deste estudo foi analisar o caso de assédio moral no trabalho de uma trabalhadora do setor público de Santa Catarina (SC). Para tanto, foi realizado um estudo de caso, que permitiu aprofundar o conhecimento sobre o assédio moral vivenciado por uma servidora pública, de 46 anos, atuando há 20 anos como professora e na esfera administrativa, sob o regime estatutário, com carga horária de 40 horas semanais. Os elementos caracterizadores do assédio moral no trabalho foram: 1) a intencionalidade de agir do agressor; 2) a periodicidade das ocorrências de agressões, ameaças e humilhações; e 3) a perpetuação dos fatos ao longo de quatro anos, que resultou na sua aposentadoria por invalidez. Foi identificada uma associação entre o assédio moral e o adoecimento físico e mental gradativo da vítima em um contexto de condutas abusivas praticadas pelo superior hierárquico (assédio vertical descendente), e tendo como partícipes indiretos os colegas de trabalho, quando foram orientados a isolá-la e não interagir com ela (assédio horizontal). Observou-se, portanto, que houve uma ruptura da dignidade da trabalhadora por meio do AMT, que passou a apresentar pensamentos de impotência, desvalia, o que antes dos episódios de assédio não ocorria. Salienta-se que em vez de proteger o trabalhador, os mecanismos de gerenciamento da administração pública, por meio de seus agentes, colaboram para a proliferação do assédio moral. Nesse contexto, conflitos laborais, que evoluem para o assédio moral, precisam ser estudados e aprofundados, em função de suas características ofensivas e abusivas. Os trabalhadores da administração pública, de regime estatutário, podem denunciar o assédio moral em duas esferas distintas, administrativa e justiça comum. Denunciar o assédio moral na administração pública é o meio de identificar tais condutas danosas e agir para não expor as vítimas à perversidade do assediador, enfrentando este tipo de violência por meio da prevenção e coibição. Ao processar judicialmente o assediador e/ou a organização de trabalho por AMT, o trabalhador busca requerer seus direitos fundamentais (dignidade, integridade física e moral, não discriminação, intimidade e honra) e seus direitos básicos reconhecidos ao trabalhador no ordenamento jurídico, e que estão sendo ou foram lesionados devido ao caráter pluriofensivo do AMT (Campos, Knapik, Guillard, Labiak, & Cruz, 2022).

Referência:

Campos, I. C. M., Knapik, J., Guillard, R., Labiak, F. P., & Cruz, R. C. (2022). Assédio moral no serviço público estadual. In: Balestero, G. S. Gênero, raça, classe e o direito: uma análise inclusiva. Campina Grande, PB: Editora Amplla.

**NATUREZA DO CONSENTIMENTO NA LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS,  
LIMITAÇÕES COGNITIVO-DECISÓRIAS DO TRABALHADOR E ABUSO DO PODER  
DIRETIVO ATRAVÉS DA GESTÃO DE DADOS NAS EMPRESAS**

(Comunicação oral)

*Reginaldo Felix Nascimento (felixreginaldo84@gmail.com)*

*Cristiana Maria Santana Nascimento (cristianamsnascimento02@gmail.com)*

O presente trabalho busca analisar a natureza do consentimento informado na Lei Geral de Proteção de Dados defronte as limitações cognitivo-decisórias do trabalhador para dimensionar, constatando falhas na proteção de dados em razão da falta de eficácia da legislação pressuposta, os limites e prejuízos do exercício do poder diretivo do empregador em relação a gestão de dados dos trabalhadores nas empresas. Assim, tem-se como objetivo conceber a importância da proteção de dados na contemporaneidade, considerando impactos significativos da inadequada gestão de dados na vida dos trabalhadores, traçando os limites que o empregador possui na coleta dos dados destes grupos. Discute-se os limites cognitivo-decisórios do trabalhador confrontados ao consentimento informado, possuindo como problemáticas as condições peculiares das relações de trabalho, como a negociação bilateral da concessão de acesso a esses dados numa relação de subordinação e hipossuficiência características das relações laborais. Melhor dizendo, o interesse “econômico-existencial” do trabalhador na fase pré-contratual trabalhista impossibilita uma justa negociação, na qual o trabalhador tenha pleno conhecimento dos efeitos que o consentimento de permissão para concessão dos seus dados ocasiona ou possa oferecer imposição à estes. Somado à questão, as deficiências mais comuns, como por exemplo, ausência de conhecimento técnico bastante para esmerilar todas as cláusulas contratuais de permissão da utilização dos dados do trabalhador. Em adição, intensificando os abismos, observa-se a dificultosa e lenta inserção da LGPD nas empresas brasileiras e a ausência de fiscalização do devido cumprimento da regulamentação nos locais de trabalho. Laconicamente, estes comportamentos abusivos ocorrem de diversificadas formas, como por exemplo, utilização do material genético do trabalhador para que a empresa tenha conhecimento da probabilidade do indivíduo desenvolver doenças ocupacionais para não contratá-lo ou realizar dispensa antecipada, compartilhamento de dados para fins discriminatórios entre outros. O método utilizado é o histórico-evolutivo, fazendo necessário o emprego de técnicas de pesquisa, como levantamento bibliográfico e documental, significando os diversos procedimentos utilizados, como recursos peculiares, já que os métodos são traçados como etapas fundamentais desta pesquisa que detém uma relevância atual no aspecto jurídico-social. Em conclusão, se faz necessária a implementação da LGPD como ferramenta de proteção dos dados do trabalhador no ambiente de trabalho, ainda se fazendo necessário diversas mudanças, como regulamentação contratual formal preestabelecida legalmente pensada para as relações laborais, com a proceduralização equalizante da relação trabalhador-empregador com estabelecimento claro dos limites do empregador na gestão dos dados dos empregados. Todas estas medidas com fito inequívoco de controlar o acesso e manuseio abusivo dos dados pelo empregador, compreendendo excessos do poder diretivo consignados em condutas contraditórias à função social do contrato trabalhista.

REFERÊNCIAS:

ALCÂNTARA, Clayton Deodoro Gonçalves de. Impactos da Lei Geral de Proteção de Dados nas Relações de Trabalho. Repositório PUC/Goias, 2021;

MENDES, Laura Schertel; FONSECA, Gabriel C. Soares da. Proteção de Dados para Além do Consentimento: Tendências Contemporâneas de Materialização. Revista Estudos Institucionais, v. 6, n. 2, p. 507-533, maio/ago, 2020;

MIYAGUSUKU, Jorge Toyama; LEÓN, Ariana Rodríguez. Algoritmos Laborales: Big Data e Inteligencia Artificial. Themis Revista de Derecho, Lima/Perú, n. 75, p. 255-266, 23 abr. 2019;

SANTOS, F. A Lei geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD) e a Exposição de Dados Sensíveis nas Relações de Trabalho. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região, v. 24, n. 2, p. 145-151, 14 jan. 2021;

ZUBOFF, Shoshana. A Era do Capitalismo de Vigilância. 1ª Edição. Editora Intrínseca, 2021.



## RELAÇÕES TRABALHISTAS FRACAS, ASSÉDIO MORAL FORTE: SOBRE A TERCEIRIZAÇÃO NA UNIVERSIDADE PÚBLICA.

(Comunicação oral)

*Catharina Marinho Meirelles (cmeirelles@id.uff.br)*

*Luiná Silveira De Moraes (luinamoraes@gmail.com)*

*Maycon Douglas Alves Dos Santos (mdouglas@id.uff.br)*

*Ana Luiza De Azeredo Coutinho Évora (analuizaevora@id.uff.br)*

A preocupação com a incidência do Assédio Moral e das múltiplas violências no contexto organizacional, suscita a necessidade de investigação sobre os fatores facilitadores destas iniquidades. Considerando que os desdobramentos dos processos de flexibilização do trabalho se respaldam na premissa de que, tanto os direitos dos trabalhadores, quanto os deveres dos empregadores devem ser flexibilizados, o que se observa, na atualidade, é o aprofundamento da expropriação da mais-valia. Nessa conjuntura, prolifera-se o assédio moral. A sua caracterização, contudo, requer um exame cuidadoso, haja vista, que ao contrário de uma tortura física, o assédio moral não se manifesta sempre de forma indubitável e explícita. O que, como pontua Hirigoyen, não quer dizer que a violência em xeque seja menos perversa (HIRIGOYEN, 2019, p. 11). As agressões forjam uma destruição psicológica, a partir de maquinações hostis, que podem ser evidentes ou não, mas que, a partir de um ou de vários indivíduos, submete um determinado sujeito à violência. Entre as estratégias para a produção de tal violência, a autora cita a recusa à comunicação direta com o empregado; a desqualificação da tarefa realizada; o ato de desacreditar, insinuando dúvida a respeito da verdade dos fatos ocorridos no ambiente de trabalho; o isolamento, cortando do empregado alianças possíveis; a atitude de vexar a vítima, confiando ao trabalhador tarefas que são consideradas inúteis ou degradantes; induzir ao erro; e, quando não, o próprio assédio sexual. Com estas informações postas, no que tange à Administração Pública, à tal violência somam-se camadas, muito embora os termos conceituais sejam os mesmos relativos à iniciativa privada. Desta forma, pontua-se que os poderes administrativos, principalmente o hierárquico e o disciplinar, propiciam, quando em desvio, local factível para condutas que coloquem o trabalhador em situação vexatórias e de humilhação (OHLWEILER, 2020, p. 5). Assim, o presente trabalho tem como objetivo discutir o assédio moral e a violência no contexto das instituições de ensino superior (IES), relacionando-os ao cenário de desemprego estrutural, decorrente das transformações políticas e socioeconômicas neoliberais em andamento, que têm intensificado a terceirização do trabalho nestas instituições. A pesquisa qualitativa, de natureza empírica, foi realizada por meio de entrevistas com os trabalhadores terceirizados dos setores da limpeza e da segurança da Universidade Federal Fluminense (UFF). Dos dados até aqui coletados apontam que a carga excessiva de trabalho, o autoritarismo, o medo contínuo do desemprego, a proibição de ajuda mútua entre os trabalhadores na realização do trabalho e o improvisado na realização das atividades, por falta de recursos, o que leva estes trabalhadores a realizarem suas funções de forma equivocada, têm desencadeado a quebra dos vínculos coletivos e o adoecimento. A análise de conteúdo das entrevistas revela, ainda, que a fragilidade nas relações trabalhistas intensifica a probabilidade de assédio moral e trazem consequências para a saúde dos trabalhadores.

## REFERÊNCIAS

HIRIGOYEN, Marie-France. Assédio moral: a violência perversa no cotidiano. Tradução de Maria Helena Kühneer. 17<sup>o</sup> ed. Rio de Janeiro; Bertrand Brasil, 2019.

OHLWEILER, Leonel Pires. Assédio moral na administração pública brasileira: do formalismo para a perspectiva sociojurídica. Revista Thesis Juris – RTJ, São Paulo, v. 9, n. 1, p. 377-408, jan./jun. 2020. <http://doi.org/10.5585/rjt.v9i1.16870>.

## ASSÉDIO MORAL E SÍNDROME DE BURNOUT EM ATENDENTES DE TELEMARKETING

(Comunicação oral)

*Robervania Da Silva Albuquerque (rober.albuquerque@gmail.com)*

*Jackvânia Gouveia Dos Santos (jackvania2@gmail.com)*

*Shirleide Silva Pinto (shirleidespn@gmail.com)*

*Renata Pimentel Da Silva (renata\_pimentels@hotmail.com)*

Este artigo teve por objetivo verificar a relação entre o assédio moral e a Síndrome de Burnout em atendentes de call center. O serviço de telemarketing está entre um dos mais crescentes no mercado de trabalho no Brasil, trata-se de um setor que não exige experiência e acaba contratando um número grande de jovens na média dos 18 aos 25 anos, muitas vezes como primeira oportunidade de emprego. Com uma jornada de seis horas e apenas quinze minutos de pausa, os operadores de telemarketing são expostos a agressões verbais proferidas pelos clientes, cobranças excessivas, situações de humilhação, constrangimento, entre outros, trazendo implicações para sua saúde psicológica, como também doenças psicossomáticas. Como exemplo se tem a Síndrome de Burnout considerada uma doença decorrente de um ambiente/trabalho adoecedor, que acaba sendo subdiagnosticada por ter algumas características semelhantes ao estresse e a outros transtornos emocionais como depressão e ansiedade. Esta pesquisa foi realizada com 198 participantes tele operadores, não tendo vinculação com nenhuma instituição, ocorrendo, por tanto, via trabalhador. Os participantes eram majoritariamente do sexo feminino, idade média foi de 26,07 anos, variando de 18 a 63 anos (DP = 6,11), solteiro (a) e com ensino superior incompleto e atuam há mais de 2 anos no cargo atual. Foram utilizados os instrumentos Escala de percepções de Assédio Moral e o fator Burnout da Escala de Qualidade de Vida (ProQQL.IV), além de um questionário sociodemográfico. Para constituir a amostra foi utilizado o método bola de neve virtual para se chegar aos participantes de forma ágil, iniciando através da divulgação da pesquisa nas redes sociais das pesquisadoras. Para análise dos dados foi utilizado a ferramenta SPSS para armazenamento e sincronização de arquivos permitindo a elaboração e divulgação do questionário. Os resultados mostram indicativo de existência da síndrome de Burnout nos participantes. Os índices de assédio moral ficaram abaixo do ponto médio da escala. Apesar disso, pode-se constatar que o burnout está positivamente correlacionado com o fator desprestígio ( $r = 0,42$ ,  $p < 0,01$ ). Também há uma correlação do Burnout com o fator Isolamento e recusa a comunicação ( $r = 0,20$ ,  $p < 0,01$ ) e o fator Deterioração e atentado contra a dignidade ( $r = 0,17$ ,  $p < 0,05$ ), embora sejam correlações de pequena magnitude. Espera-se que este trabalho possa despertar para a necessidade da promoção da dignidade do trabalhador, gerando assim trabalho digno, produzindo sentidos de fazer e viver o cotidiano sadio nas organizações, na valorização das atividades laborais de cada profissional.

## VIVÊNCIAS DE PRECONCEITO NO TRABALHO SOFRIDAS POR USUÁRIOS DE UM CAPS

(Comunicação oral)

*Iara Boccato Alves Akiba (iaraboccato@gmail.com)*

O trabalho é atividade central na vida humana, entretanto, a organização do trabalho capitalista frequentemente torna o trabalhador alheio ao processo de produção e ao seu produto, tornando o trabalho alienado e apenas uma forma de prover a sua subsistência. Pessoas com sofrimento psíquico grave foram excluídas do mercado de trabalho ao longo da história, e ainda sofrem o preconceito relacionado à doença mental. Aos poucos, com a reforma psiquiátrica, elas vem sendo reinseridas principalmente através de oficinas terapêuticas e cooperativas, contexto no qual se concentram a maioria das pesquisas sobre o trabalho de usuários de serviços de saúde mental. O presente estudo buscou compreender como o trabalho se mostra na vida dos usuários de um CAPS, com destaque ao preconceito enfrentado no mercado de trabalho. As informações foram obtidas através de observação participante, conversas informais, entrevistas e acesso a prontuários de 15 usuários de um CAPS na Grande São Paulo, 11 mulheres e quatro homens. Os participantes apresentavam algum tipo de doença mental grave, com uso de medicação e a maioria participava dos grupos terapêuticos na instituição. A maioria dos participantes eram trabalhadores, ou seja, já haviam desempenhado uma atividade profissional remunerada em algum momento da vida, e algumas delas foram interrompidas no momento do tratamento. A situação ocupacional dos participantes variava entre aposentadoria por invalidez, afastamento por licença médica, readaptação em emprego público, desempregados e beneficiários do benefício por prestação continuada (BPC). O referencial da Psicologia Social do Trabalho (PST) foi utilizado para possibilitar a compreensão da dimensão do trabalho na vida dos participantes. Destacaram-se a necessidade do trabalho ou da renda, representada pelos benefícios previdenciários, para a sobrevivência imediata, bem como a dificuldade de inserção no mercado de trabalho devido ao adoecimento mental. Foi notado também que o sofrimento mental pode se dar em decorrência do trabalho, como, por exemplo, no caso das participantes que eram professoras. Os relatos de dois participantes serão abordados considerando violências sofridas em sua trajetória profissional. Um deles é impedido de retornar ao mercado de trabalho por seu histórico psiquiátrico, que culminou em um histórico criminal; a segunda é vítima de sucessivos preconceitos sofridos na busca por emprego. Considera-se fundamental a discussão sobre a implementação de políticas públicas de garantia de trabalho e renda a pessoas com sofrimento mental grave, pelos diversos setores da sociedade.

## ASSÉDIO MORAL: PRÁTICAS INSTITUCIONAIS DE PREVENÇÃO, MONITORAMENTO E ACOLHIMENTO À DENÚNCIA

(Relato de Intervenção)

*Luciana Cristina Batista (lucianab@unicamp.br)*

*Terezinha Lima Faria (tlfaria@unicamp.br)*

O mundo do trabalho tem passado por intensas transformações nas últimas décadas, que se aceleraram com a pandemia de COVID-19. Observa-se hoje um cenário altamente competitivo, com redução no número de funcionários, exigência por profissionais polivalentes, comunicação deficitária, falhas na gestão de pessoas e de conflitos, o que torna os ambientes laborais inóspitos predominando relacionamentos tensos, insubordinação, fofocas, violências, dentre outras características. A Unicamp – Universidade Estadual de Campinas atenta à sua responsabilidade quanto a promover o bem-estar dos funcionários e ciente de que conflitos não administrados podem evoluir para a ocorrência de assédio moral tem adotado, desde 2007, procedimentos para prevenção e estratégias visando coibir práticas abusivas em suas dependências. Em 09/09/2015, assinou o Termo de Ajuste de Conduta – TAC 303.2015 com o objetivo de fixar obrigações de fazer, não fazer e dar consistentes no cumprimento da legislação trabalhista especificamente quanto ao combate ao assédio moral. Nesse sentido, a Universidade atua nos três eixos, prevenção, monitoramento e acolhimento à denúncia. O primeiro eixo envolve ações preventivas relacionadas à administração de conflitos disfuncionais, por meio de atendimento aos funcionários, assessoria às lideranças, mediação, palestras, fóruns e cursos. Essas ações foram intensificadas durante a pandemia de COVID-19, tendo em vista que exigiu dos membros da organização, rápidas adaptações à nova realidade, com impactos nas esferas profissional, pessoal, familiar e social, causando angústias, medos e incertezas. O segundo eixo abrange o monitoramento dos ambientes de trabalho, com recebimento de informações provenientes de pesquisas, enquetes, denúncias ou reclamações. São estabelecidos canais de comunicação com a comunidade interna, sendo que os dados coletados servem como elementos para compreensão e análise dos fenômenos que caracterizam as áreas da Unicamp. A partir disso, é possível traçar recomendações e ações com foco nos cuidados e tratativas para melhoria da qualidade das relações interpessoais na Universidade. O terceiro eixo consiste no acolhimento à denúncia de assédio moral em face a servidores da Unicamp, o qual corresponde à Fase Preliminar de Apreciação da Denúncia. Essa fase tem por objetivos compreender a situação apresentada, identificar características de assédio moral e fornecer subsídios à Diretoria Geral de Recursos Humanos para tomada de decisão. Para fazer a denúncia, existe um formulário específico onde consta, entre outras informações, o relato da situação problema. Em seguida, os psicólogos convocam e realizam as escutas individuais de denunciante e denunciado, explicam os trâmites referentes a denúncia de assédio moral e propiciam ao denunciado ciência do relato escrito do denunciante. Assim como denunciante entrega seu relato por escrito, a parte denunciada é orientada a redigir um relato com sua percepção sobre o conflito para compor a pasta do processo. Após as escutas, os psicólogos elaboram um relatório com base nos dados colhidos e analisados à luz das observações, escutas, intervenções verbais e relatos escritos apresentados pelo denunciante e denunciado. De 2015 a 2021, foram protocolados 95 processos de denúncias de assédio moral na Universidade, sendo que 88 (93%) passaram pela Fase Preliminar de Apreciação da Denúncia e destes, 51 (58%) não apresentaram indícios de assédio moral, 21 (24%)

foram inconclusivos e 16 (18%) haviam indícios de assédio moral. Consideramos que os comportamentos dos membros da Unicamp devem ser compatíveis com os valores estabelecidos pela Universidade e, para que isso ocorra, é necessário vigilância constante e inadmissibilidade de assédio moral na instituição.

## ACOLHENDO A DIVERSIDADE: RELATO DE INTERVENÇÃO EM UMA INSTITUIÇÃO PÚBLICA

(Relato de Intervenção)

*Camila Guaranha (camilaguaranha@gmail.com)*

*Eliana Teresinha Quartiero (elianaqu@gmail.com)*

Este é o relato de uma intervenção que aconteceu em 2019, através da demanda de uma secretaria de planejamento municipal que resultou em um projeto de extensão vinculado a uma universidade federal. Foi desenvolvida uma ação para abordar a igualdade de condições de acesso, a inclusão e a permanência de diferentes grupos nos ambientes laborais (mulheres, negros/as, pessoas com deficiência, pessoas LGBTQI+, idosos/as, dentre outros). O projeto de assessoria a órgãos públicos no campo da diversidade, através de sua intervenção, buscou atuar em ambientes potencialmente preconceituosos e excludentes. Primeiramente foram identificadas as necessidades do grupo de trabalho e, na sequência, foi proposto um curso para servidores/as públicos/as, abordando o olhar dos direitos humanos acerca da diversidade. O curso foi desenvolvido no formato de educação a distância, com encontros semanais de 2h (em horário de trabalho) com objetivo de disparar reflexões acerca dos temas da diversidade nas instituições, buscando identificar boas práticas de acolhimento das diversidades e construção de estratégias coletivas de apoio. Com a proposta se buscou realizar um alinhamento teórico-prático em relação a questões de diversidade nas relações de trabalho, problematizando situações reais e fomentando a criação de uma rede de acolhimento às diversidades nestes locais. O curso teve duração de quatro semanas: na primeira semana, foram identificadas as principais dificuldades cotidianas e demandas relacionadas à gestão da diversidade no dia a dia, momento em que os/as cursistas apresentaram várias situações vivenciadas e dificuldades de explicitar os preconceitos. Na segunda semana, a partir das demandas identificadas, discutiram-se questões teóricas, abordando conceitos como capacitismo, sexismo, racismo e transfobia. As teorizações continuaram na terceira semana, focando as hierarquias das classificações do humano e a construção social do outro. Na última semana, o encontro foi utilizado para pensar conjuntamente em boas práticas de acolhimento das diversidades e construção de estratégias coletivas de apoio. Durante cada uma das semanas, foram disponibilizados materiais de apoio, como vídeos e textos (livros, artigos, links, etc.) para auxiliar nas reflexões realizadas pelo grupo. Participaram 14 pessoas, sendo quatro assistentes sociais e o restante do grupo com formação em Psicologia. A maioria dos/as participantes atua há bastante tempo no serviço público (em torno de 10 anos). Ao longo dos encontros percebeu-se que o grupo já tinha questionamentos sobre os temas abordados e o maior desafio era o encaminhamento das situações de sexismo, homofobia e racismo que chegavam a estes profissionais nos atendimentos. Além disso, os/as cursistas relataram que muitas vezes se sentiam impotentes frente às denúncias, pois o encaminhamento destas situações não faziam parte de suas atribuições diretas e envolviam processos institucionais morosos que, muitas vezes, não tinham prosseguimento. Havia um sentimento de estar falhando com colegas que tinham sido alvo de situações de preconceito e desqualificação. Algumas cursistas relataram ter passado pessoalmente por situações de assédio e discriminação relacionada a gênero e racismo. Ao final dos encontros, a avaliação realizada pelos/as participantes considerou que o processo foi importante e que uniu mais o grupo, criando uma intenção de organizar trocas sistemáticas de experiências do dia a dia e estudos conjuntos, como uma estratégia para quebrar o isolamento que

estava caracterizando suas atuações. Como encaminhamento, foi acordada a manutenção da assessoria; no entanto, devido ao avanço da pandemia, houve dificuldade desta se consolidar.



## **VIOLÊNCIA NO TRABALHO: COMBATE E PREVENÇÃO ATRAVÉS DA ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO**

(Relato de Intervenção)

*Cláudia De Negreiros Magnus (cmagnus@psicoonline.com.br)*

*Tatiane De Cássia Xavier De Oliveira (tatiane-oliveira@saude.rs.gov.br)*

*Camila Guaranha (camila-guaranha@saude.rs.gov.br)*

Este é um relato de experiência de uma Comissão formada por profissionais com múltiplas formações provenientes de diversos Departamentos da Secretaria da Saúde do Rio Grande do Sul (SES/RS) que se propõe a prevenir e combater à violência nas relações de trabalho. O Sistema de Informação de Agravos de Notificação (SINAN) considera o termo violência, para fins de notificação, como “o uso intencional de força física ou do poder, real ou em ameaça, contra si próprio, contra outra pessoa, ou contra um grupo ou uma comunidade que resulte ou tenha possibilidade de resultar em lesão, morte, dano psicológico, deficiência de desenvolvimento ou privação” (OMS, 2002). Ocorre que não há um campo estrutural para as violências no trabalho, daí a importância da existência deste coletivo no âmbito da SES para pensar estas especificidades. Essa Comissão segue abordagem psicossocial, pois conforme Bendassolli e Soboll (2011) as múltiplas violências, dentre elas o assédio moral, tem origem na forma de organização do trabalho e da sociedade, associada a fatores individuais e relacionais, sendo assim fundamentada na sociologia crítica do trabalho e nas teorias Clínicas do Trabalho. A Comissão se estruturou através da Portaria SES/RS nº 1.079/2018 que “estabelece o fluxo no âmbito da Secretaria Estadual da Saúde em situações de denúncias de diversos tipos de violência no âmbito das relações produtivas e de trabalho”. Atualmente, reúne-se virtualmente, devido a pandemia COVID-19. As reuniões ordinárias ocorrem mensalmente e, havendo necessidade, são convocadas reuniões extraordinárias. No momento, a Comissão está atuando na implantação do Plano de Enfrentamento aos Diversos Tipos de Violência Relacionadas ao Trabalho na SES. O Plano, fruto do processo de trabalho da Comissão, foi publicado em portaria em dezembro de 2021 e caminha na direção da construção de uma cultura institucional comprometida com o enfrentamento às diversas manifestações de violência no âmbito do trabalho. Percebe-se, com o amadurecimento das discussões realizadas pelo coletivo e com o desenvolvimento das atividades, que existem muitos entraves na organização do trabalho da SES/RS que dificultam o avanço do tema. Apesar disto, o grupo tem buscado brechas institucionais que permitam a construção de instituições menos nocivas à saúde mental dos servidores, para que, conforme Dejours (1994), possam produzir mais saúde e prazer no trabalho. Tais aspectos são fundamentais a toda e qualquer instituição, mas especialmente à Secretaria da Saúde, que tem a missão de fomentar saúde à sociedade.

## **PREVENÇÃO COMO CHAVE DA EXPERIÊNCIA ANTI-ASSÉDIO EM UMA EMPRESA PÚBLICA FEDERAL**

(Relato de Intervenção)

*Laylla Edrei Alves Moreira (layllaedrei@gmail.com)*

*Thais Xavier Margalho (thaismargalho@gmail.com)*

*Lorena Natália Dos Santos Mota (lore.natalia.mota@gmail.com)*

O assédio moral tem despertado interesse em diversos campos de atuação, trazendo implicações ao indivíduo e à organização. Em meio ao debate suscitado pelo tema, está claro que as estratégias de prevenção são fundamentais para mitigar danos. Segundo Filho e Siqueira (2008), o primeiro passo da prevenção é orientar as equipes para uma atuação cotidiana baseada na ética e no respeito, com normas de comportamento bem definidas e ações educativas como palestras e cartilhas, que explicitem conceitos e estabeleçam responsabilidades. Neste contexto, a Comissão de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e Sexual da Companhia Nacional de Abastecimento (Comase) foi estabelecida em novembro de 2013. Foi uma das primeiras comissões voltadas exclusivamente para essa temática a ser criada em uma empresa pública federal. Apesar de também receber e tratar denúncias, a prevenção é um dos eixos de destaque na atuação da Comissão, por meio de um trabalho proativo de fomento à cultura pacífica de solução de conflitos e ao comportamento ético no trabalho. Dentre as atividades de caráter pedagógico já desenvolvidas, destacam-se: inclusão de conteúdos sobre assédio moral e sexual no curso de formação, em plataforma EaD, dos membros das Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (CIPA) que atuam em todas as unidades da federação; realização periódica de palestras relacionadas a assédio no ambiente de trabalho; atividades de intervenção, de caráter sigiloso e pedagógico, com casos de sucesso no Distrito Federal, na Bahia e no Mato Grosso. Além disso, a Comissão empreende um esforço permanente no estímulo ao envolvimento e qualificação de gestores para a prevenção do assédio. Em 2019, foi desenvolvido o Termo de Compromisso dos Gestores, no qual os líderes reforçam seu compromisso na manutenção de um ambiente de trabalho saudável. O Termo permanece disponível na página da Comissão na Intranet da Companhia, para que novos gestores possam assinar a qualquer tempo. A partir de 2020, com as restrições sanitárias decorrentes da pandemia da Covid-19, foi necessário reinventar caminhos. A ampliação do uso de novas tecnologias foi vista como uma oportunidade para alcançar um número maior de colaboradores por meio de campanhas digitais e divulgação de conteúdos pela intranet institucional, inclusive a cartilha “Vamos falar sobre respeito”, lançada em janeiro de 2022. Hoje, a Comase conta com 10 membros, distribuídos em 3 estados e no Distrito Federal. Sua atuação alcança todo o território nacional, possui competências formais previstas no Regimento Interno da Conab e está vinculada à presidência da empresa, de forma a facilitar sua autonomia em relação à gestão de conflitos envolvendo o corpo funcional. A Comase tem sido um elemento fundamental para a prevenção da ocorrência do assédio na Conab ou, quando este é inevitável, para a mitigação de suas consequências.

## IMPLEMENTAÇÃO DE UMA POLÍTICA ANTI-ASSÉDIO NO ÂMBITO DE UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO PÚBLICA FEDERAL.

(Relato de Intervenção)

*Alexandra De Oliveira Rodrigues Marçulo (alexandra.psiq@gmail.com)*

*Wilma Moraes (wilmamoraespsi@gmail.com)*

*Alizane Ramalho De Sousa Aniceto (ramalhoalizane@hotmail.com)*

*Deice Silva Teixeira (deiceteixeira@yahoo.com.br)*

A relação humana com o trabalho é um dos principais fatores de estruturação de identidade, subjetividade e de fortalecimento de vínculos. Entretanto, pode ser fator de risco para o desenvolvimento de sofrimento físico ou psíquico. Nesse contexto, as discussões sobre a prática do assédio moral e sexual no âmbito das organizações, estão ganhando notoriedade e relevância, por afetarem psicologicamente seus agentes internos, desencadeando transtornos e comprometimentos na saúde física e mental, desestabilizando as relações de trabalho. Comportamentos assediadores, independentemente do nível hierárquico, podem ser prejudiciais e a ausência de medidas para resolver a situação ou até mesmo o silêncio diante dos casos de assédio agravam o problema. Nesse sentido, estratégias de enfrentamento, por meio de políticas institucionais, são essenciais para promover conhecimento sobre a temática, prevenir e coibir atitudes que favoreçam o assédio em todas suas formas. A literatura vem explicitando como os assédios se expressam nas relações acadêmicas e organizacionais, enfatizando que partem de uma disparidade de poder que o agressor ocupa nesta dinâmica de relação com a vítima e que as agressões se perpetuam pela noção hierarquizada e de poder para penalizar e controlar o outro, desencadeando ameaças sutis de penalidades e/ou recompensas. Dessa maneira, consideramos de extrema importância o combate do assédio, por meio de ações e políticas institucionais, educando a comunidade acadêmica para o respeito e dignidade humana, incentivando-os a lutar por seus direitos, transformando contextos de opressão em empoderamento social. O plano de ação em promoção e atenção psicossocial de intervenção institucional é resultado de uma abordagem colaborativa e integrativa que reuniu servidores de diferentes formações, abrangendo representantes de todas as unidades da instituição de ensino foco desta ação, com o intuito de discutir as dinâmicas e processos de adoecimentos mentais, manutenção de saúde e as relações das pessoas que compõem a rede. A partir do diagnóstico inicial, a equipe sentiu-se motivada a desenvolver estratégias de enfrentamento dessa demanda como mecanismo de proteção da saúde e promoção de um ambiente de trabalho e ensino-aprendizagem saudáveis. O plano apresentou subsídios para a elaboração de uma cartilha para prevenção ao assédio, a criação de um fluxo de acolhimento e denúncias aos que se perceberem vítimas. Como medidas interventivas para além da distribuição das cartilhas, a instituição poderá, ainda, promover a capacitação de servidores e discentes enfatizando normas éticas, orientação e prevenção contra o assédio moral e sexual dentro e fora dos contextos acadêmicos, inclusive, com a criação de equipe compostas por professores, alunos, servidores e pais de alunos, para promover atividades didáticas sobre o tema, que estejam contextualizadas com a realidade de cada unidade desta rede. As estratégias de como lidar, institucionalmente, com o assédio moral e sexual, devem focar em práticas preventivas, em um ambiente de aprendizado coletivo e procedimentos de investigação e atenção à vítima. Criando mecanismos para minimizar as consequências, prevenindo e combatendo

o assédio, por meio de um adequado tripé: diagnóstico organizacional, estratégias de prevenção e ações de intervenção.

## **POLÍTICAS DE ENFRENTAMENTO AO BULLYING: ESTRATÉGIAS EDUCACIONAIS DE PREVENÇÃO E COMBATE NO CONTEXTO DE TRABALHO E ENSINO.**

(Relato de Intervenção)

*Jessyka Da Silva Santos Costa (jkcosta22@hotmail.com)*

*Alexandra De Oliveira Rodrigues Marçulo (alexandra.psiq@gmail.com)*

Frequentemente ouve-se falar sobre a prática e ocorrência do fenômeno Bullying em contextos organizacionais, porém, este não é um problema recente, nem tão pouco ocorre em específico somente no Brasil. A intimidação sistemática é uma ação praticada independentemente de classe social ou econômica, onde todos os indivíduos estarão suscetíveis a passar por tais circunstâncias, visto que elas decorrem da interação e socialização com o meio. Tal fenômeno pode ser identificado por características bem explícitas como, comportamentos de agressividades, atos cruéis, insultos, ofensas e críticas de forma intencional direcionados a uma ou mais pessoas sem justificativa para tal ação ser praticada. Entretanto, as características desse fenômeno vão muito além desses comportamentos, se expressando em má conduta e atos de injustiça praticados com grande reincidência. Nesse sentido, compreende-se que existem diferentes características e tipos de Bullying, em cada situação o fenômeno se manifestará de forma diferenciada. Dentre elas, a forma física ou direta, envolvem comportamentos de intimidações como: empurrões, chutes, brincadeiras desagradáveis, a psicológica que se expõe a partir do uso de palavras de baixo calão, insultos e ameaças para provocar a outra parte e a forma indireta que acontece de modo imperceptível, em que o indivíduo é excluído e até rejeitado pelos colegas de classe ou em um grupo de trabalho. Diante do cenário que se encontra a sociedade frente a este fenômeno, é substancial refletir as consequências que o Bullying ocasiona a todos, afetando relações sociais e profissionais e as estratégias de enfrentamento diante das intermináveis situações ofensivas, intimidatórias e humilhantes, geradoras de insegurança e retraimento, levando ao baixo rendimento acadêmico e aos transtornos mentais no trabalho. Considera-se que este fenômeno tem influência não só sobre as pessoas que estão envolvidas diretamente a ele, mas em toda a sociedade de forma geral, instalando-se um mal-estar social, torna-se necessário a realização de medidas preventivas, interventivas e resolutivas, a fim de conter e impor limites diante deste problema. A prevenção de qualquer tipo de violência, nas instituições tem sido a forma mais eficaz para impossibilitar que o Bullying se desenvolva dentro ou fora delas. Ações de suporte às vítimas e programas de conscientização sobre má conduta, assegurará um ambiente mais saudável para todos, na medida que os problemas sejam sanados. Tais ações, tem caráter urgência para que este fenômeno não ganhe maior proporção. Por essa razão, no desenvolvimento do Plano de Ação em Promoção e Atenção Psicossocial propôs-se discutir a educação para competências socioemocionais e riscos psicossociais neste contexto, incluindo-se nele uma política anti-bullying, apresentando propostas de intervenções neste campo, no qual abordou-se os conceitos, definições e consequências, medidas de prevenção e procedimentos institucionais para condução das ações em torno do tema. Almejando a melhoria das relações e do processo formativo dos profissionais e alunos de uma Instituição Pública Federal de Ensino, foco deste trabalho de intervenção, propôs-se um Programa Institucional anti-bullying, por meio da realização de ações educativas e estratégias de ensino, a serem desempenhadas por setores de apoio assistencial ao alunos e aos servidores, com intuito de prevenir

e orientá-los quanto ao fenômeno Bullying, e a partir dessas orientações, instruí-los a construir futuras relações sociais e profissionais mais respeitadas ao longo das suas vidas.

## **AÇÕES DE CAPACITAÇÃO COMO FORMA DE PREVENIR E DISSEMINAR INFORMAÇÕES ACERCA DAS VIOLÊNCIAS NO TRABALHO.**

(Relato de Intervenção)

*Julliana Da Costa Macêdo Paiva (julliana.paiva@ufrn.br)*

*Weverton Ricardo Da Silva (wevertonricardodasilva@gmail.com)*

*Angélica Andrade Ferreira De Melo (psiangelika@ufrn.edu.br)*

*Maria Angélica Aires Gil (mariaangelicaairesgil@gmail.com)*

A Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN), por meio da Divisão de Capacitação e Educação Profissional (DCEP), oferta cursos de capacitação para todos os servidores da instituição a partir do seu Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP). No âmbito do enfrentamento e prevenção às violências no trabalho, a instituição realiza algumas ações de desenvolvimento envolvendo as temáticas de: Gestão de Conflito; Assédio Moral; e Administração das Emoções no Ambiente de Trabalho. Essas temáticas são trabalhadas por meio de Palestras, no Seminário de Integração dos Técnico-Administrativos, em módulos de formação, no Curso Inicial para Gestores, e através da oferta de cursos específicos para cada um dos temas. Dentro da temática do assédio moral, o curso objetiva sensibilizar e auxiliar na construção de entendimentos acerca do Assédio Moral no Trabalho, para, por meio do conhecimento, tornar os servidores mais capacitados para identificar indícios dessa forma de assédio, assim como, fortalecer os comportamentos de enfrentamento e prevenção a esse tipo de violência no trabalho. No tocante à gestão de conflitos, os objetivos da ação são os seguintes: discutir a importância da gestão de conflitos; proporcionar o conhecimento sobre os conflitos, tipos e fases; oportunizar a reflexão sobre as formas de se lidar com os conflitos. Já no que se refere ao curso “Administrando as emoções no ambiente de trabalho” o intuito é discutir a importância das emoções, proporcionar o conhecimento sobre gestão das emoções dentro do ambiente de trabalho e oportunizar a vivência de técnicas de gerenciamento de emoções. Ao longo dos anos, os cursos foram sendo ofertados, variando de nomenclatura, carga horária e modalidade, porém mantendo a oferta de ações sobre essas temáticas. A carga horária das ações ofertadas varia entre 4h e 20h, e atualmente são oferecidos na modalidade de ensino a distância (EAD). Ao todo, 187 (cento e oitenta e sete) servidores já participaram do curso de Gestão de Conflitos (nos anos de 2012, 2013, 2018, 2019, 2020 e 2021) e 329 (trezentos e vinte e nove) do curso de Assédio Moral, do ano de 2016 até 2020. No tocante ao curso sobre as Emoções, 365 (trezentos e sessenta e cinco) servidores já participaram desta ação, que teve início no ano de 2016. A vivência dos cursos no ano de 2021, mesmo ainda na modalidade à distância, proporcionou muitas experiências compartilhadas por meio dos fóruns avaliativos, pois os servidores trouxeram suas inquietações, histórias e estratégias vividas no ambiente de trabalho diante de situações de conflito e/ou violências. Foi um momento muito construtivo, uma vez que, além do compartilhamento das experiências, tornou possível pensar em soluções de forma coletiva e conhecer mais sobre o aparato institucional no tocante ao enfrentamento das violências. Considera-se, portanto, as atividades de capacitação de servidores uma estratégia importante para prevenir as situações de violências no ambiente de trabalho, por meio da socialização de muitas informações pertinentes à temática, que auxiliam na identificação, e combate dos muitos tipos de violência no trabalho, fortalecendo o enfrentamento e a melhoria dos ambientes organizacionais da instituição.

## **O SINJUSC NO ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO MORAL: ACOLHIMENTO E LUTA COLETIVA COMO PREMISSA DE ATUAÇÃO**

(Relato de Intervenção)

*Helio Lentz Puerta Neto (neto@sinjusc.org.br)*

*Carolina Rodrigues Costa (carolina@sinjusc.org.br)*

*Luiz Carlos Cela Zolet (zolet@sinjusc.org.br)*

*Cristiane Muller (muller@sinjusc.org.br)*

O assédio moral no Poder Judiciário de Santa Catarina (PJSC) não é assunto novo, apesar de ocultado. A estrutura organizativa do judiciário prejudica a investigação das denúncias e a criação de estratégias de gestão que possam combater e impedir este tipo de violência. Nos últimos cinco anos o Sindicato dos Trabalhadores do Poder Judiciário de Santa Catarina (SINJUSC) tem considerado o tema do assédio moral como prioridade na pauta de reivindicações junto à administração do PJSC e, também, nas atividades de intervenção e formação com os trabalhadores. No ano de 2018 foi lançada a campanha “Lançar luz, organizar e combater o assédio” que teve por objetivo evidenciar as formas veladas de assédio moral na organização e gestão do trabalho dentro do PJSC. Além da distribuição de cartilhas e de cartazes, as discussões em torno do conteúdo apresentado suscitaram intervenções coletivas em fóruns de dez comarcas. Em 2020 a pandemia do Coronavírus obrigou todos os trabalhadores do PJSC a executarem suas atividades em regime de home office sem que houvesse um período de adaptação e a garantia das condições materiais e/ou subjetivas para que os trabalhadores pudessem exercer suas funções. As mulheres foram as maiores atingidas por esta dinâmica que mesclou a atividade laboral com as responsabilidades domésticas e de cuidado. Ressalta-se que a maioria das pessoas que trabalham no judiciário são mulheres. No SINJUSC de em total de 3894 filiados, 2523 são mulheres. O ingresso compulsório ao trabalho não presencial culminou em um aumento das situações de assédio moral vividas pelos trabalhadores. O número de casos reportados ao SINJUSC reafirmou o entendimento da direção sindical de que o tema deve ter prioridade nas diferentes linhas de atuação do sindicato: campanhas salariais; comunicação diária junto ao filiado; atendimento aos trabalhadores vítimas de assédio; e, construção de espaços de estudo, pesquisa e formação sobre o tema. Em decorrência da Resolução n. 351/2020, do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), de 28/10/2020, que instituiu a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no âmbito do Poder Judiciário, o SINJUSC participou ativamente das reuniões de trabalho organizadas pelo PJSC para implementação da política a nível estadual. Ainda em 2020 criou-se dentro do sindicato um protocolo de atendimento que prevê o recebimento dos relatos de assédio moral pelos canais de comunicação institucional com o devido encaminhamento para atendimento nas esferas administrativa e jurídica, além de suporte psicológico e político. O acompanhamento de cada caso pode durar vários meses e desde que esta dinâmica teve início há um ano e meio já foram registrados 23 atendimentos. Já no ano de 2021 foram iniciados contatos para a realização de pesquisa científica junto com o Núcleo de Estudos de Processos Psicossociais e de Saúde nas Organizações e no Trabalho (NEPPOT/UFSC) sobre os impactos psicossociais do trabalho não-presencial na saúde mental dos trabalhadores do Poder Judiciário. A coleta de dados para a primeira etapa (quantitativa) está em andamento. O trabalho desenvolvido pelo SINJUSC em relação ao tema



do assédio moral tem por objetivo acolher e amparar os trabalhadores ao mesmo tempo em que busca a reflexão e superação do problema no âmbito coletivo, evidenciando seu caráter estrutural e não individual.

# **FATORES PSICOSSOCIAIS**

## O QUE SÃO RISCOS PSICOSSOCIAIS NO TRABALHO? O OLHAR DOS PSICÓLOGOS ORGANIZACIONAIS

(Comunicação oral)

*Isabella Pestana Guimarães (isabella.pestana@sempreceub.com)*

*Carlos Manoel Lopes Rodrigues (carlos.manoel@ceub.edu.br)*

Os riscos psicossociais, como uma classe de riscos emergentes no contexto laboral tem se apresentado como um desafio para organizações, órgãos governamentais e representativos dos trabalhadores e aos próprios trabalhadores. O enfrentamento desses desafios passa pela capacidade de identificação e controle dos riscos psicossociais, entretanto, para sua superação o conhecimento sobre a natureza, características e dinâmica dos riscos psicossociais. Neste contexto, a ação dos profissionais da área de psicologia organizacional mostra-se central, motivo central que orientou o objetivo desta pesquisa de identificar como psicólogos organizacionais compreendem a temática dos riscos psicossociais no trabalho. Para tanto, foram entrevistadas 4 profissionais que atuam efetivamente em psicologia organizacional, com tempo de formação entre 6 e 11 anos. As entrevistas foram conduzidas via plataforma digital, gravadas, transcritas e organizadas em forma de corpus textual. O corpus foi analisado via software Interface de R pour les Analyses Multidimensionnelles de Textes et de Questionnaires (Iramuteq, versão 0.7 alpha 2). Foram realizadas a Análise Hierárquica Descendente (CHD) e Análise Fatorial de Correspondência (AFC). A Classificação Hierárquica Descendente, resultou na retenção de 78,19% do corpus e retornou 7 classes: 1) ações de prevenção (17,3%); 2) mudanças organizacionais (10,9%); 3) cultura organizacional (17,3%); 4) avaliação de riscos (14,7%); 5) fatores de risco relacionados ao contexto de trabalho (13,5%); 6) consequências da exposição aos fatores de risco (14,7%); 7) necessidade de formação para gestão de riscos (12,2%). Os resultados indicam para uma compreensão sobre os riscos psicossociais no trabalho muito centrada no conceito de estresse laboral e em uma concepção da necessidade dos trabalhadores se adaptarem as demandas laborais, mas pouco crítica em relação aos modos de trabalho das organizações. Fatores como assédio e outras formas de violência simbólica não emergiram nas falas analisadas. Os resultados encontrados indicam para uma visão limitada sobre o fenômeno, centrada em uma concepção alinhada a um discurso de produtividade.

## FONTES DE STRESS OCUPACIONAL EM POLICIAIS MOÇAMBICANOS

(Comunicação oral)

*Mussa Abacar (mabacar@unirovuma.ac.mz)*

*Gildo Aliante (aliantegildo@yahoo.com.br)*

*Bênsen Nilton Xai-Xai Mucavele (bensonnilton@gmail.com)*

A Polícia de Moçambique, em colaboração com outras instituições do Estado, tem como função garantir a lei e a ordem, a salvaguarda da segurança de pessoas e bens, a tranquilidade pública, o respeito pelo Estado de Direito Democrático e a observância estrita dos direitos e liberdades fundamentais dos cidadãos (Moçambique, 2018). Decorrente disso, o serviço policial constitui importante recurso do Estado para a preservação da ordem pública, e para que os policiais exerçam suas funções de maneira satisfatória, são necessárias condições de trabalho favoráveis, tanto físicas quanto psicológicas (Minayo, Assis, & Oliveira, 2011). Entretanto, isso nem sempre é possível, pois em alguns casos, os policiais são expostos em ambientes de trabalho desgastantes, que podem favorecer ao surgimento de problemas de saúde e adoecimento psicológico, como é o caso do stress. O objetivo deste estudo foi de explorar as fontes de stress ocupacional em um grupo de policiais afetos em unidade provincial da região sul de Moçambique. A pesquisa teve caráter qualitativo, utilizando-se de uma entrevista semiestruturada que envolveu 20 policiais de ambos os sexos, que de forma voluntária, aceitaram a sua participação. Os resultados da análise de conteúdo das informações coletadas permitem sinalizar os seguintes fatores de stress ocupacional: dificuldades de conciliar trabalho-família, riscos oferecidos pelo ambiente de trabalho, precárias condições de trabalho, baixos salários, sobrecarga de trabalho e más relações interpessoais. Numerosas investigações demonstram que o ambiente de trabalho dos policiais é marcado por múltiplos estressores. Pines e Keinan (2006), por exemplo, identificaram o baixo salário e hostilidade dos cidadãos como as principais fontes de stress ocupacional mencionadas por policiais. Enquanto a pesquisa de Coleta e Coleta (2008), apontou como estressores: o excesso de trabalho (ou acúmulo de tarefas), infraestrutura do trabalho ineficiente e risco de vida pessoal e da família. Recentemente, Santos et al. (2021) mapearam os principais agentes de stress ocupacional no trabalho policial: falta de perspectivas de crescimento na carreira; deficiência nos treinamentos; presença de discriminação/favoritismo no ambiente de trabalho; longas jornadas de trabalho; forma de distribuição das tarefas; tipo de controle; deficiência na divulgação de informações sobre decisões organizacionais e baixa valorização profissional. Em concordância com estes achados, Queirós et al. (2020) e Silva, Santos, Amorim, Costa e Medeiros (2018) salientam que no cumprimento da sua missão, os policiais têm uma extensa carga horária de trabalho que, combinada com o avanço da violência, obriga-os a realizar o trabalho de forma intensa, desumanizada e com baixa realização no trabalho, expondo-os ao risco de adoecimento no trabalho. Vislumbra-se, portanto, a necessidade de melhoria das condições de trabalho percebidas como situações estressoras pelos policiais investigados e a implementação de uma política institucional e nacional de atenção à saúde do trabalhador em Moçambique.

**“OS EFEITOS DA INTERAÇÃO COM A ORGANIZAÇÃO-CLIENTE, NA  
SUBJETIVIDADE DO CONSULTOR ORGANIZACIONAL”.**

(Comunicação oral)

*Ana Silvia Alves Borgo (anasilvia@faktorconsult.com.br)*

No atual cenário socioeconômico com alto índice de desemprego, os trabalhadores que possuem um emprego convivem com o medo de perdê-lo. Para minimizar este medo, empenham-se em atender as exigências da organização na melhoria do seu desempenho, esforçando-se de diferentes maneiras, como na busca da atualização e do desenvolvimento de novas competências para aumentar a sua produtividade. Diante desta pressão, sua saúde mental e física não ficará ilesa, quer seja apresentando uma doença mental ou somática, ou uma enigmática normalidade diante de situações de aparente sofrimento. Neste atual cenário, verifica-se, também, o aumento de trabalhadores sem vínculo empregatício que, portanto, não estão sob a “proteção” da Consolidação das Leis do Trabalho ou de um estatuto de uma instituição pública. Entre esses trabalhadores está o consultor organizacional, uma atividade profissional, que cresce significativamente no mercado, muitas vezes como alternativa para a situação de desemprego. Denominados de profissionais autônomos ou liberais, sua prática não condiz com esta denominação, não lhe isentando da pressão para a manutenção de sua atividade profissional e das consequências desta para a sua saúde mental e somática, essencialmente em sua relação com as organizações que contratam seus serviços. Uma visão que integre o psiquismo com o corpo e que se propõe a investigar a enigmática normalidade é a abordagem Psicodinâmica do Trabalho, que foi o elemento teórico base desta pesquisa para auxiliar na resposta ao problema: quais os possíveis efeitos da interação com a organização-cliente, na subjetividade do consultor organizacional em seu trabalho, em que pese os aspectos relacionados a prazer e sofrimento? Sendo o objetivo desta pesquisa: investigar quais os possíveis efeitos da interação com a organização-cliente na subjetividade do consultor organizacional em seu trabalho, em que pese os aspectos relacionados ao prazer e sofrimento. O nível de análise foi um grupo de estudo de profissionais da área de treinamento e desenvolvimento de pessoas, vinculados às empresas de diferentes segmentos. Os dados foram coletados por meio de entrevistas estruturadas e Grupo Focal e analisados por meio da análise de conteúdo segundo (BAUER, 2002). Verificou-se que o consultor organizacional na relação com a organização-cliente tem sua subjetividade afetada em vivências de prazer quando tem a possibilidade de intervir na organização do trabalho por meio de criações que permitam aplicar sua experiência e conhecimentos profissionais, o reconhecimento de utilidade de seu trabalho também proporciona prazer e contribui para a construção da sua identidade social. As vivências de sofrimento estão relacionadas à inconstância do trabalho, a incerteza do recebimento dos serviços prestados, o controle do cliente numa relação de subordinação, o trabalho prescrito que se assemelha a um script tornando-o um executor e não um consultor. As estratégias defensivas individuais e coletivas ficaram mais evidentes no Grupo Focal e se apresentavam na forma de racionalização, negação e normopatia. Somatizações relacionadas às questões do trabalho relatadas por algumas pesquisadas sinalizam o esgotamento das estratégias defensivas. Entretanto, dada as contribuições deste profissional para o desenvolvimento humano e das organizações, considera-se importante a realização de estudos que ampliem o conhecimento deste objeto.

## **A CONSTRUÇÃO DE FATORES PREDITORES DE SAÚDE FÍSICA E PSÍQUICA NO TRABALHO DOS SERVIDORES DE UM HOSPITAL PSIQUIÁTRICO ATRAVÉS DA CLÍNICA DO TRABALHO**

(Comunicação oral)

*Cláudia De Negreiros Magnus (cmagnus@psicoonline.com.br)*

*Alexandre Gamba Menezes (alexandre-menezes@saude.rs.gov.br)*

Este é um relato de pesquisa institucional realizada em hospital psiquiátrico do Rio Grande do Sul. Trata-se de um estudo desenvolvido junto a 96 servidores do hospital, através da aplicação do Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho (PROART) e de 4 entrevistas individuais, sendo duas na área técnica e duas na área administrativa, pelo viés da Psicodinâmica do Trabalho. Dejours (1994), seu principal referencial, afirma que nesta ênfase o trabalho é analisado em sua dimensão real e prescrita, partindo da organização do trabalho para compreender as vivências subjetivas que repercutem na saúde psíquica; e das condições de trabalho para a saúde física do trabalhador. No estudo estava prevista a realização de encontros coletivos, mas em função de algumas dificuldades institucionais, acirradas pela reforma previdenciária e logo após com a eclosão da pandemia COVID-19, não foi possível sua realização. O objetivo geral foi construir fatores preditores de saúde física e psíquica no trabalho dos servidores do hospital através da Clínica do Trabalho. Os específicos foram - compreender os impactos do trabalho na saúde física e psíquica dos servidores a partir do Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho (Proart); - analisar as entrevistas individuais visando a construção coletiva dos fatores preditores de saúde; e, - propor a elaboração de estratégias de saúde no trabalho. O Protocolo possui questões fechadas e abertas que forneceram, após coleta de dados, uma vasta gama de informações que associadas às entrevistas subsidiaram a elaboração dos fatores preditores de saúde. O Protocolo é extenso, com 4 eixos, permitindo o delineamento de fatores preditores de saúde física e psíquica, através da análise das condições e da organização do trabalho, gerando um levantamento que tratado estatisticamente garantiu a confiabilidade dos resultados, qualificou a discussão e propiciou o entendimento dos servidores a respeito do conceito de saúde no trabalho. Os resultados apontam que os fatores preditores de saúde no trabalho são: quanto às Condições de trabalho – existência de materiais adequados e de recursos humanos; quanto à Organização do Trabalho: - Realização do trabalho no coletivo – existência de reuniões periódicas, de haver equipes integradas, de melhoria nas diferentes formas de comunicação e do estabelecimento de vínculos de confiança para que haja cooperação em diferentes níveis; Existência de solidariedade – para o bem-estar próprio e dos colegas; Políticas de reconhecimento – de forma hierárquica, horizontal com os pares e social através dos pacientes e sociedade; Horizontalidade no planejamento das decisões, trabalho multidisciplinar realizado em colegiados; Importância e valorização do conhecimento técnico associado aos interesses políticos. Entende-se que estas questões devem ser estimuladas como forma de gestão institucional e de desenvolvimento e preparação dos gestores. Acreditamos que a partir da construção de fatores preditores de saúde seja possível novas configurações do trabalho com processos mais saudáveis e prazerosos, inclusive para a elaboração e validação coletiva de estratégias de saúde no e para o trabalho. Tais aspectos são fundamentais a toda instituição, mas especialmente neste hospital, que tem como particularidade a missão de fomentar saúde psíquica

aos pacientes, mas que precisa rever a própria forma de viabilizá-la internamente aos seus servidores. Que este estudo possa ajudar na construção e manutenção destas mudanças.

## FATORES DE RISCO E PROTEÇÃO EM TRABALHADORES BRASILEIROS FRENTE À PANDEMIA DE COVID-19

(Comunicação oral)

*Isabella Perencin Vitti (isabellapvitti@gmail.com)*

*Renata Silva De Carvalho Chinelato (resilvajf@gmail.com)*

*Suzana Da Rosa Tolfo (srtolfo14@gmail.com)*

O mundo acompanhou, desde novembro de 2019, o surgimento e o avanço da COVID-19. Desde então, muitas preocupações têm se dirigido, também, para a saúde mental dos trabalhadores, sejam os que estão trabalhando em home office e vivenciando novas formas de trabalho, como aqueles que estão na linha de frente. A presente pesquisa teve como objetivo investigar os fatores psicossociais de risco e de proteção em trabalhadores brasileiros frente à pandemia de COVID-19. Utilizando um método misto, 391 trabalhadores, com média de idade de 43,29 (DP= 9,65), responderam um questionário demográfico e instrumentos de autorrelato dos construtos investigados (riscos psicossociais, traço de ansiedade, afetos positivos e negativos, enfrentamento de problemas, suporte social, comportamentos de redesenho e capital psicológico), enquanto que doze trabalhadores participaram de uma entrevista online com roteiro semiestruturado, com questões que envolviam as percepções do participante sobre a vacina, o ambiente laboral e o extratrabalho, os fatores de risco e de proteção associados ao trabalho, bem como sobre as características pessoais e os recursos utilizados para o enfrentamento de problemas. Na análise dos dados quantitativos, observou-se bons índices de consistência interna das escalas (variando de 0,78 a 0,95). Os resultados quantitativos mostraram média elevada de estressores psicossociais e afetos negativos. Em relação aos fatores psicossociais de proteção, observou-se que o suporte social, os afetos positivos, o enfrentamento focado no problema e os comportamentos de redesenho obtiveram média elevada. Foram observadas correlações significativas entre os instrumentos de pesquisa conforme as hipóteses, com destaque para correlação positiva entre capital psicológico e afetos positivos, entre enfrentamento focado no problema e afetos positivos, bem como entre traço de ansiedade e afetos negativos. Correlações negativas foram observadas entre capital psicológico e riscos psicossociais, entre afetos positivos e traço de ansiedade, bem como entre afetos positivos e negativos. Os dados qualitativos, por sua vez, foram organizados a partir de categorias e subcategorias prévias, conforme o roteiro de entrevista e, nos quais os participantes relataram vivenciar durante a pandemia sobrecarga de tarefas, cobrança por parte da chefia, aumento da jornada de trabalho, inadequação do ambiente físico (home office), falta de equipamentos e estresse em suas atividades laborais. Por outro lado, os entrevistados pareceram lidar com o estresse de maneira ativa, utilizando como recurso de enfrentamento dos problemas a psicoterapia, além de atividades físicas e hobbies manuais. Os participantes manifestaram também confiança e otimismo em relação à vacina. Tomados em conjunto, os resultados quantitativos e qualitativos permitem concluir a presença de estressores psicossociais no contexto de trabalho durante a pandemia, com elevadas demandas laborais, as quais podem impactar negativamente na saúde física e mental dos mesmos. Entretanto, os achados sobre rede de suporte social no trabalho e na família, a psicoterapia e outras atividades foram importantes recursos laborais e pessoais para equilibrar as elevadas demandas, impactando, assim, positivamente na saúde mental dos trabalhadores pesquisados.



## PERCEPÇÃO DA ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO EM UMA INSTITUIÇÃO PÚBLICA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL

(Comunicação oral)

*Tiago Santos Barreto Thomaz (tiagoduninthomaz@gmail.com)*

A ergonomia da atividade possui conhecimentos teóricos e metodológicos que possibilitam a análise do trabalho, com a busca de sua melhoria, a partir de sua compreensão. Para tanto, esta concepção fundamenta-se no conceito de atividade e na consideração da percepção do trabalhador (ALVES, 2018). A pesquisa foi desenvolvida a partir do método quantitativo, e possui como fins a pesquisa descritiva. Quanto aos meios, esta pesquisa classifica-se como um levantamento de dados. A fim de alcançar os objetivos propostos foram analisados os dez fatores da dimensão Organização do Trabalho (OT) propostos pela Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho e aplicada em uma instituição pública de educação profissional sediada no Distrito Federal. De acordo com Ferreira e Mendes (2008), a OT compreende os componentes que expressam as perspectivas e as práticas de gestão de pessoas e de administração das atividades. A OT está relacionada com as divisões do trabalho, as normas, os controles, a distribuição, os ritmos e as características das tarefas. Estes componentes são estabelecidos tanto formal quanto informalmente, e mensuram o próprio desempenho do trabalho. Antloga et al. (2014) destacaram estudos que associam a rigidez na OT como provocadora de sofrimento no trabalho. Defende-se observações atentas da OT a fim de efetivar adequadas estratégias de mediação do contexto de trabalho. Há nesta Instituição 1.294 servidores públicos efetivos e a pesquisa alcançou uma amostragem probabilística de 32,77% deste universo, com 424 servidores públicos efetivos respondentes. Adotaram-se para as médias do somatório dos escores da OT os pontos de corte = 2,29 para classificar as respostas em nível satisfatório, = 2,30 e = 3,69 em nível crítico e = 3,70 em nível grave (FERREIRA; MENDES, 2008). O construto fatores da OT apresentou menor média de escores nos itens “As condições de trabalho são precárias” e “Existe fiscalização do desempenho”, enquanto as maiores médias foram identificadas nos itens “O ritmo de trabalho é acelerado” e “As tarefas são cumpridas com pressão temporal”. A pesquisa identificou que a OT na instituição pesquisada se encontra em situação crítica, o que evidencia um estado de alerta, que exige ações mediatas a curto e a médio prazo para eliminar ou pelo menos minimizar danos aos trabalhadores ou à instituição. Pina e Stotz (2014) destacam a existência de riscos à saúde e no desenvolvimento disseminado de estresse, esmorecimento ou sofrimento nos servidores públicos, caso não sejam realizadas adequações na organização do trabalho.

## SENTIDOS DO TRABALHO PARA CATADORES DE MATERIAL RECICLÁVEL

(Comunicação oral)

*Lucas Schweitzer (lucass.schweitzer@gmail.com)*

*Suzana Da Rosa Tolfo (srtolfo14@gmail.com)*

O atual contexto do mundo do trabalho apresenta profundas transformações, com o aumento da precarização dos vínculos e dos contratos de trabalho, que impactam no número de trabalhadores informais, como os catadores de material reciclável. O presente manuscrito considera esse contexto e parte dos pressupostos de centralidade do trabalho e da perspectiva construcionista social para o estudo dos sentidos do trabalho para catadores de material reciclável da região da Grande Florianópolis. Trata-se de uma pesquisa exploratória-descritiva, com abordagem qualitativa, em que se utilizou de entrevistas semiestruturadas e observações do ambiente de trabalho como estratégia de coleta de dados. Os participantes foram 12 catadores de materiais recicláveis com vínculos informais de trabalho de uma comunidade da região da Grande Florianópolis. Conforme os pressupostos de Spink (2004) foi utilizada a estratégia de análise das práticas discursivas. Como resultados da pesquisa, ao longo das narrativas um conjunto de sentidos para o trabalho estiveram presentes, muitos deles firmados em discursos sociais comuns ao contexto sócio-histórico presente no território. Alguns são citados a seguir: A) A reciclagem como um trabalho que produz orgulho para os participantes. Os catadores, mesmo diante das condições precárias, afirmam o valor de sua atividade e o orgulho em fazê-la. Muitos retratam que o trabalho na área possibilita que não precisem “pedir nada para ninguém”, enquanto alternativa à compaixão de outras pessoas ou mesmo à mendicância. B) Do ponto de vista ambiental, afirmam que este trabalho ajuda a “mudar o mundo”, torna-o um lugar melhor, com um meio ambiente mais saudável. Ao se identificar que as questões ambientais demonstram-se como sentidos e significados centrais ao longo de toda a pesquisa, entende-se a relevância do entendimento de que os catadores são agentes ambientais e assim precisam ser reconhecidos. C) O trabalho foi citado como meio de cura, de salvação ou alívio de situações problemáticas; como algo que ocupa e, ao mesmo tempo, faz pensar em outras coisas. Esse sentido remete à noção de que mesmo trabalhos com pouca valorização social, precários e insalubres, possibilitam sentido à vida, perspectivas e projeto de futuro. Nele, os trabalhadores encontram meios para abrir brechas de criação e estabelecimento de sentidos em suas atividades. D) Conforme o significado social preponderante na sociedade, o trabalho foi narrado como uma necessidade para a vida, seja para a sobrevivência material ou para conquista de objetivos e sonhos. Ao longo das narrativas, outros sentidos são retratados, tais como a autonomia, liberdade e dignidade, que são citados frequentemente pelos participantes. Ressalta-se a relevância de pesquisas sobre o trabalho de categorias profissionais pouco estudadas, bem como de outros trabalhos realizados em contextos muitas vezes marcados por precarização, vulnerabilidade social e violação de direitos. Dessa forma, fomenta-se a necessidade de políticas públicas e sociais, bem como as possibilidades de melhorias nas condições de vida e de trabalho da população estudada.

## **A GESTÃO DO TRABALHO DURANTE A PANDEMIA DO CORONAVÍRUS SARS-COV-2 (COVID 19): O USO INTENSIVO DO HOMEOFFICE E A EMERGÊNCIA DOS RISCOS PSICOSSOCIAIS. O CASO DE UM ÓRGÃO DO JUDICIÁRIO CATARINENSE**

(Comunicação oral)

*Luiz Felipe Mancusi De Holanda Bezerra (lfelipemhb@hotmail.com)*

*Luiz Abner Bezerra (labnerhb@gmail.com)*

A pandemia do CORONAVIRUS Sars-CoV-2(COVID19) impactou a economia da sociedade mundializada e, conseqüentemente não poderia deixar de mexer com o mundo do trabalho, gerando o aparecimento de novos riscos laborais e, muito particularmente, os riscos que impactaram a saúde mental dos trabalhadores. Nesta direção, tem-se como objetivo precípua desta pesquisa observar como funcionou na prática, durante a Pandemia do COVID19, sob a ótica da Gestão do Trabalho, o uso intensivo do HOMEOFFICE, e a emergência dos riscos psicossociais em um Órgão do Poder Judiciário do estado de Santa Catarina. Para obter êxito neste objetivo utilizou-se o método qualitativo de pesquisa em seus vieses exploratório, descritivos e interpretativo. Cumpre-se, evidentemente, explicitar que não se excluiu o método quantitativo de pesquisa. Utilizou-se como ferramenta de coleta de conteúdos: a entrevista semiestruturada, usando-se uma amostra do tipo intencional, na medida em que, a escolha dos participantes, obedeceu a critérios previamente estabelecidos e privilegiou aqueles que detinham informações que contribuiriam para a construção das respostas que pretendíamos oferecer ao problema de pesquisa formulado: como o trabalho em HOMEOFFICE, durante a Pandemia do COVID 19, poderá potencializar a emergência de Riscos Psicossociais e, conseqüentemente, agravar a saúde mental do trabalhador, em um órgão do Poder Judiciário do estado de Santa Catarina? Igualmente, desenvolveu-se uma consistente revisão da literatura e usou-se a observação não participante. Obteve-se como resultados desta pesquisa, dentre outros: a intensividade do trabalho em HOMEOFFICE catalisou positivamente o surgimento de Fatores de Risco Psicossocial do Trabalho(FRPT) – medo, ansiedade, isolamento físico e social, autogestão do trabalho - que, se não tratados, poderão desencadear as doenças da alma: depressão, síndrome do pânico, dentre outras que, impactam a saúde mental dos trabalhadores. Igualmente, observou-se que mudanças comportamentais intensas decorrentes das mudanças na Organização do trabalho, mexeram com a governança corporativa do Órgão Público estudado. Pode-se observar também que há um esforço muito grande do Órgão Público pesquisado no sentido de mitigar os Fatores de Risco Psicossociais do Trabalho (FRPT) que estão emergindo em razão de todas estas mudanças na Organização do Trabalho. E, em síntese, pôde-se confirmar que a Organização do Trabalho é um substrato rico e que catalisa positivamente o surgimento de agravos à saúde mental dos trabalhadores. Ou seja, por si só, a Organização do Trabalho não promove os efeitos deletérios sobre a saúde mental dos obreiros.

## TRABALHO NO SETOR PÚBLICO NO CONTEXTO DE PANDEMIA: CONSIDERAÇÕES SOBRE O HOME OFFICE

(Comunicação oral)

*Silvia Generali Da Costa (sgeneralicosta@gmail.com)*

*Renato Koch Colomby (renato.colomby@gmail.com)*

*Janine Kieling Monteiro (janinekm@unisin.br)*

*Jaqueline Tittoni (jatittoni@gmail.com)*

O home office vem sendo amplamente discutido pela academia e esse debate tem sido potencializado durante a pandemia de COVID-19, que ensejou a implantação do trabalho remoto em muitas organizações públicas e privadas. Como parte de um estudo mais amplo, que objetivou identificar os riscos psicossociais à saúde em uma instituição pública de âmbito nacional, envolvendo 4.077 trabalhadores, investigou-se questões relacionadas à organização do trabalho (condições oferecidas para execução da tarefa, informação e comunicação), aos conflitos entre família e trabalho, ao estresse no trabalho (ritmo e prazos), à ocorrência de assédio moral, ao rastreamento dos Transtornos Mentais Comuns no contexto da pandemia, considerando as diferentes modalidades de trabalho adotadas. A coleta de dados foi realizada através de questionário on-line, com algumas questões abertas, durante o período de julho a agosto de 2021. Foram analisados riscos para a saúde nas três modalidades de trabalho adotadas: home office, sistema híbrido e trabalho presencial. Foi destaque nos resultados a pontuação elevada no nível de estresse dos trabalhadores durante a pandemia. O ritmo e a carga de trabalho foram considerados maiores, se comparados com o período pré-covid, por respectivamente 59,15% e 57,77% dos participantes. Nas respostas espontâneas, evidenciaram-se as dificuldades de conciliar vida profissional e vida familiar no trabalho em casa, a perda de entes queridos devido à COVID-19 e as dificuldades associadas ao gênero. As mulheres apontaram dificuldades específicas na pandemia, tais como ter que lidar com gestação, amamentação e cuidados com idosos, além de falta de redes de apoio e dupla jornada de trabalho. De forma geral, atingindo homens e mulheres, foram relatadas situações de estresse devido à “improvisação” do home office, sem plataformas adequadas; tecnologia defasada; mais procedimentos burocráticos e cobranças por produtividade. Como aspectos positivos do home-office, foram apontadas as seguintes respostas: “me ver livre do desgosto pelo trabalho” e “a melhor coisa que a pandemia trouxe, melhorou minha satisfação e minha saúde mental”, ficar mais tempo com a família, fugir do trânsito, ganhar tempo, poder buscar filhos na escola, trabalhar com mais rapidez e sem pressão; trabalho remoto inibe situações de assédio e libera de ambiente ruim. Como aspectos negativos, encontram-se i) a falta de equipamentos e a falta de recursos para adquiri-los; ii) a não resolutividade dos problemas de assédio moral e as dificuldades no relacionamento; iii) a falta de convívio com colegas e cidadãos; iv) o assédio virtual diário através de mensagens por WhatsApp com decorrente aumento da sobrecarga de trabalho; v) os servidores trabalhando mais em casa. A modalidade híbrida foi a que apresentou maiores índices na avaliação de transtornos mentais comuns e de somatização, quando comparada à modalidade home office. Também indicou pior nível de Humor Depressivo Ansioso em relação à presencial. Já a modalidade presencial indicou maior índice de sintomas Depressivos, quando comparada ao home office. Pode-se inferir

que os indicadores de saúde piores de TMC da modalidade híbrida estão correlacionados principalmente ao esgotamento mental. Esses dados são de extrema relevância, considerando a possibilidade de novas modalidades de trabalho se ampliarem para além dos limites da pandemia.

## A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO EM UMA INSTITUIÇÃO FEDERAL DE ENSINO

(Comunicação oral)

*Elma Francisca Lopes Costa (elmafcosta@gmail.com)*

*Tiago Santos Barreto Thomaz (tiagoduninthomaz@gmail.com)*

*Leandro De Souza Souza (leandromeost@gmail.com)*

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) possui duas correntes de estudo. A primeira, de cunho hegemônico, mais assistencialista e superficial, possui atividades mais voltadas para a restauração do corpo-mente tais como: yoga, ginástica laboral, dança, coral, dentre outras. Tais atividades não deixam de ser importantes, mas quando oferecidas de maneira isoladas servem apenas como paliativos, pois não resolvem as causas de problemas apresentados no contexto de trabalho. A segunda corrente é a contra hegemônica, tem um viés preventivo e busca estudar e enfrentar as origens do mal-estar, cujo ponto de partida é a opinião dos colaboradores, suas falas e seus anseios. (FERREIRA, 2013). Esta pesquisa se baseia nesta corrente contra hegemônica e utilizou uma abordagem metodológica qualitativa, com investigação por amostragem, realizada em uma Instituição Federal de Ensino, sediada no Distrito Federal. Foi aplicado um questionário com seis questões abertas, distribuído para cem servidores públicos efetivos ocupantes de cargos de nível superior e com estabilidade, adquirida após aprovação em estágio probatório. As respostas foram analisadas com base no método de análise de conteúdo categorial proposta por Bardin (2011), que consiste na organização dos dados qualitativos extraídos das perguntas abertas. Os respondentes indicaram que os fatores que mais prejudicam a QVT estão relacionados com a organização e as condições de trabalho, incluída a falta de servidores, que foi apontada como a responsável pela sobrecarga de trabalho. Além da morosidade nos fluxos dos processos, os relacionamentos interpessoais conflituosos, a falta de comunicação e feedback e o despreparo gerencial. Quanto aos fatores positivos, constatou-se que existem muitos aspectos favoráveis e percebidos como importantes a serem mantidos nesta instituição. Por exemplo, as relações harmoniosas de trabalho estabelecidas a despeito de outras conflituosas, as oportunidades oferecidas para capacitação e crescimento profissional, a satisfação dos servidores em trabalhar em uma organização que tem como missão a oferta de ensino público gratuito de qualidade, onde as atividades realizadas pelos técnicos e docentes são capazes de transformar a vida pessoal e profissional dos alunos, dando significado e sentido no trabalho realizado pelos servidores da instituição. A pesquisa identificou que em nenhuma das verbalizações o significado de QVT está associado a práticas de restauração do corpo-mente. Algumas dessas atividades aparecem posteriormente como respostas da pergunta que pediu sugestão de atividades para um programa de QVT. Isto denota que a despeito dos servidores terem clareza do que é QVT, quando são convidados a dar sugestões para um planejamento de QVT, tendem por perpetuar a visão hegemônica de natureza paliativa e assistencialista. As respostas analisadas indicam que estas atividades paliativas ou assistencialistas podem trazer benefícios momentâneos e mitigar a fadiga laboral, mas não são capazes de solucionar as causas dos problemas verbalizados pelos servidores. Para os respondentes, o sentido de QVT está relacionado ao trabalho como fonte de motivação, de realização profissional, além das relações socioprofissionais saudáveis, ao reconhecimento e suporte, ao crescimento profissional, assim como

a organização dos processos de trabalho. Dessa forma, este estudo contribuiu com a apresentação de uma visão panorâmica sobre a temática da QVT, na ótica dos servidores da instituição pesquisada. Assim, puderam ser identificados os fatores que geram bem-estar e os que prejudicam a QVT. Por fim, esta pesquisa poderá subsidiar os gestores na busca do enfrentamento dos problemas e gargalos encontrados no ambiente de trabalho.

## TRABALHO NÃO PRESENCIAL: FACILIDADES E DIFICULDADES IDENTIFICADAS POR TRABALHADORES DO PODER JUDICIÁRIO

(Comunicação oral)

*Suzana Da Rosa Tolfo (srtolfo14@gmail.com)*

*Daeana Paula Bourscheid (daeanapb@hotmail.com)*

*Renata Silva De Carvalho Chinelato (resilvajf@gmail.com)*

*Renato Tocchetto De Oliveira (tocchetto.r@gmail.com)*

O trabalho remoto ou não presencial passou a ser adotado de forma mais generalizada após a pandemia do Coronavírus. Ainda há poucos estudos que demonstram a adaptação de trabalhadores ao trabalho não presencial e para tanto, está em curso uma pesquisa que objetiva caracterizar as vivências de servidores públicos federais do poder judiciário de Tribunais de Justiça Federal e Estaduais. Participaram da pesquisa 717 servidores, sendo 31% na faixa entre 15 e 20 anos de serviço e 29% entre 6 e 10 anos de serviço. Foram elaboradas perguntas abertas em um questionário, cujas questões principais foram sobre as facilidades e dificuldades de adaptação ao trabalho não presencial. Os principais facilitadores identificados foram a redução do tempo para deslocamento, a autonomia e a liberdade para definir a forma de trabalho, a redução das dispersões e barulhos e o conforto doméstico. Um número bem maior de respostas cita dificuldades que vão de questões mais objetivas, como sistemas e plataformas disponíveis para o trabalho, o sinal de internet, a elevada sobrecarga e cobrança de metas e dificuldade em organizar o tempo de trabalho com demandas que excedem a jornada. Além disso, salientam decorrências subjetivas e relacionadas a saúde mental, como a conciliação entre trabalho e família (especialmente para mulheres com filhos), pouco contato com colegas, isolamento e solidão. Alguns não identificaram nenhuma dificuldade ou não tem nada específico para abordar e alguns poucos trazem o paradoxo decorrente da liberdade de trabalhar sozinho e em casa e a ansiedade de estar sózinho e com muitas demandas. Os resultados demonstram que o trabalho não presencial apresenta aspectos positivos, mas há uma série de decorrências negativas que precisam ser contempladas de forma preventiva ou geridas pelos gestores, de modo a reduzir e, preferencialmente, eliminar problemas de suporte organizacional e riscos psicossociais que levam alguns trabalhadores a identificarem desgastes e/ou adoecimento mental.



## TERCEIRIZAÇÕES, REFORMAS NEOLIBERAIS E SUPEREXPLORAÇÃO DO TRABALHO

(Comunicação oral)

*Julio Carlos Figueiredo (jcf@nitnet.com.br)*

*Gustavo Henrique Varela De Faria (gustavovarela@id.uff.br)*

*Luiná Silveira De Moraes (luinamoraes@gmail.com)*

*Marcela Domingos De Aquino Leite (marcelaleite@id.uff.br)*

A crise estrutural de 1970 (Mészáros, 2011) que encontra no receituário liberal a sua saída, segue seu curso em 2008 e se amplia na atualidade com a eclosão da pandemia. O novo modelo econômico, o que coordena as diretrizes do Trabalho no mundo, é o neoliberalismo. Segundo Harvey (2008, p.2) esse modelo é, em primeiro lugar, uma teoria das práticas político-econômicas e propõe como solução para os problemas humanos a livre iniciativa individual, a partir das capacidades empreendedoras, a propriedade privada e o livre mercado. Nessa perspectiva, o papel do Estado é o de garantir uma estrutura institucional apropriada para essas práticas. Esta opção transferiu à classe trabalhadora a responsabilidade por viabilizar seu principal objetivo de recuperação das taxas de lucro, que inclui as privatizações de segmentos atrativos do serviço público e onde as terceirizações surgem como alternativa que alavanca o processo. É dentro desse contexto que as Instituições de Ensino Superior (IES) do Brasil se inserem, primordialmente a partir da reforma do estado do governo FHC/Bresser Pereira (1998) nos anos de 1990, dando concretude ao projeto de privatização, através de um aparato, político, ideológico e jurídico que se espalha pelo serviço público em geral, e se configura nas IES públicas com a presença das fundações de direito privado, sua iniciativa de maior amplitude. Na legislação, encontramos iniciativas que dão suporte ao processo de reestruturação das relações de trabalho, como a própria Reforma Trabalhista, que alterando 201 (duzentos e um) pontos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), também ratificou a regulamentação a respeito da terceirização, e subsidiou um novo entendimento sobre os limites dessa modalidade de contratação, promovendo a terceirização irrestrita, tanto dos serviços da atividade-meio, como também da atividade-fim das empresas e da Administração Pública. Neste âmbito, podemos dizer que a terceirização estabelece uma relação trilateral de contratação da força de trabalho, sendo uma forma de admissão distinta do modelo clássico bilateral, apresentando, ao contrário, três figuras: o obreiro, prestador de serviços à empresa tomadora; a empresa terceirizante, responsável pelo contrato de trabalho e que, com o empregado, firma uma relação de emprego; e, por último, a empresa tomadora de serviços, que recebe os serviços do trabalhador, mas que, contudo, com ele não estabelece nenhum vínculo jurídico trabalhista (DELGADO, 2017, p. 502). As análises dos contratos de serviços terceirizados na Universidade Federal Fluminense (UFF), campus Volta Redonda, apontaram algumas incongruências, a ver: nas justificativas de renovação contratual, na duração dos contratos, nos valores e na transparência de informações. Durante a análise, tendo como fundamento o plano legal e garantista, vemos que esta forma de contratação representa uma das principais formas de flexibilização contratual, mas também de direitos, promovendo o trabalho precarizado, inclusive, na esfera pública. Partindo deste ponto, o presente

artigo pretende compreender como esses aspectos refletem na organização de trabalho no campus de Volta Redonda da UFF.

BRESSER-PEREIRA, Luiz C. & SPINK, Peter K. (Orgs.). Reforma do Estado e administração pública gerencial, RJ: Fundação Getulio Vargas, 1998.

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho. 16ª ed. rev. e ampl. São Paulo : LTr, 2017, p. 502.

HARVEY, David. O Neoliberalismo: história e implicações. 2. ed. São Paulo - Sp: Edições Loyola, 2008.

MÉSZÁROS, István. Crise estrutural necessita de mudança estrutural. Conferência realizada no II Encontro de São Lázaro: Salvador, mimeo.; 2011.

## ESTRESSE OCUPACIONAL NO TRABALHO DE PSICÓLOGOS

(Comunicação oral)

*Ana Paula Da Rosa Deon (ap.deon@uol.com.br)*

*Suzana Da Rosa Tolfo (srtolfo14@gmail.com)*

*Carlos Henrique Sancineto Da Silva Nunes (carloshnunes@mac.com)*

O estresse ocupacional é um fenômeno complexo que resulta em uma reação do indivíduo, ao vivenciar situações ocasionadas por fatores diversos, relacionados ao indivíduo-trabalho. A pesquisa objetivou identificar estresse ocupacional no trabalho de psicólogos. Trata-se de uma pesquisa quantitativa, com 431 psicólogos participantes e em exercício no Brasil. Na coleta de dados no google forms, elaborou-se um questionário sociodemográfico e perfil profissional e utilizou-se a Escala de Avaliação de Estressores Psicossociais no Contexto Laboral. Para as análises descritivas e inferenciais foi utilizado o software STATA-14. Os dados foram analisados a partir dos dados sociodemográficos e perfil profissional: idade média de 38,61 anos; 43,39% casadas; 83,06% gênero feminino; 53,81% declararam trabalhar tendo gestor(a)/supervisor(a) ou colegas de trabalho e 53,12% declararam trabalhar sozinho como autônomo; 53,36% trabalha em mais de um local e 46, 64% em apenas um local de trabalho; carga horária semanal 36,7 h e a maioria é autônomo ou concursado Há cinco campos predominantes de atuação: clínica; trabalho e organizacional; docência e ensino superior; avaliação psicológica e social; e os campos com menos respondentes foram: hospitalar; comunitária; neuropsicologia; jurídica; desenvolvimento humano; escolar ou educacional; pesquisa; orientação vocacional e criança e adolescente. Na categoria Estresse ocupacional, os estressores psicossociais avaliados foram: conflito de ambiguidade de papéis; sobrecarga de papéis; falta de suporte social; insegurança na carreira; falta de autonomia; conflito trabalho-família e pressão do grau de responsabilidade. Os resultados demonstraram que psicólogos que atuam em organizações públicas municipais, apresentaram maior ocorrência de estresse em conflito de ambiguidade de papéis e falta de autonomia e os das organizações federais foi de sobrecarga de papéis. Supõe-se que o índice de estresse é maior do que entre autônomos e da iniciativa privada, pelo fato de que servidores públicos estão mais vulneráveis as situações institucionais e ao desgaste profissional. Quem atua na docência do ensino superior apresentou maior índice em sobrecarga de papéis, insegurança na carreira e conflito-trabalho-família; no campo da neuropsicologia, os índices maiores foram: falta de autonomia, conflito-trabalho-família e pressão do grau de responsabilidade. Percebe-se que no atual contexto do ensino superior ocorrem mudanças frequentes, diversos obstáculos, assim como exigências impostas para cumprir com diversas atribuições, além de que em Instituições privadas há a possibilidade de ocorrer maior estresse de insegurança e limitações na carreira. Na neuropsicologia o índice maior de estresse pode ser devido a ser uma área em ascensão e com conhecimentos a serem compreendidos e adquiridos. A carga horária gera níveis maiores de estresse em sobrecarga de papéis, a qual está atribuída as horas que são passadas no trabalho e ao excesso de atividades distintas, ou ainda, trabalhar em dois locais. Sobre trabalhar tendo supervisores/gestores/colegas há maior índice de estresse em sobrecarga de papéis, falta de autonomia e conflito trabalho/família. Esses resultados são atribuídos ao excesso de atividades, as quais possibilitam o desequilíbrio família/trabalho e conflitos, pressão para manter a produtividade, atitudes exigentes e críticas dos supervisores/gestores, condições que

não são favoráveis ao trabalho, reconhecimento profissional insuficiente, reduzida participação no planejamento e nas decisões dos processos organizativos da gestão, entre outros fatores. Conclui-se que o psicólogo em seu contexto ocupacional está suscetível ao estresse.

## REFLEXÕES SOBRE A INCLUSÃO DA MULHER NEGRA COM DEFICIÊNCIA NO MEIO SOCIAL E ECONÔMICO

(Comunicação oral)

*Renata Cristina Gomes Batista (renataadmmg@gmail.com)*

*Thiago Soares Nunes (adm.thiagosn@gmail.com)*

O estudo propôs uma reflexão sobre os desafios da inclusão da mulher negra com deficiência no meio social e econômico, pela complexidade da interseccionalidade, uma vez que o termo faz referência aos diversos marcadores sociais e identitários da pessoa na sociedade. O termo interseccionalidade vem sendo discutido por alguns segmentos sociais feministas, manifestando o abuso gerado a alguns grupos sociais, tendo como ponto de partida a discriminação e a opressão vivenciada por mulheres. Compreende-se que a mulher é constantemente discriminada pela sociedade, mas, se adicionado o recorte étnico e a deficiência, a discriminação é ainda maior e poderá criar marcas profundas. Inicialmente foi realizado uma bibliográfica exploratória, em que se buscou publicações em plataformas como Scielo e SPELL, relacionadas a Gênero, Raça, Etnia e Pessoa com Deficiência no contexto das construções sociais, sendo analisado em como a mulher negra com deficiência é percebida no meio social, como ela é vista e o que a sociedade espera dela. A segunda parte da pesquisa partiu de uma entrevista, utilizando a história de vida, com foco na trajetória profissional de uma mulher de 42 com deficiência física. Os dados foram apreciados utilizando-se da análise de conteúdo, por duas categorias: identidade e estigma. E no que envolve a formação da identidade do indivíduo, é que se discute a interseccionalidade do gênero (mulher), características fenotípicas (raça ou cor negra, preta), periférica da região metropolitana de Belo Horizonte (classe social) e a deficiência (física, sensorial ou intelectual), no qual o conjunto dessas quatro características ou marcadores sociais estabelecem a forma como as outras pessoas a enxergam. Esse dado é confirmado na fala da entrevistada quando afirma que “ser uma cidadã de raiz tetrade a desclassifica socialmente”.

A pesquisa apontou alguns fatores que dificultam que a mulher negra com deficiência consiga ser “enxergada” e “aceita”, no que a entrevistada pontuou que “mesmo sendo graduada com licenciatura em História, participei e passei em dois processos seletivos para Pessoa com Deficiência na vaga de professora, porém, tive meu ingresso negado, pois a avaliação médica desclassificou meu laudo pessoal e apresentou novas características para a função, informando que uma pessoa amputada não conseguiria exercer a função de uma professora”. Esse fato, representa a importância de um processo seletivo especializado e humanizado, na qual fossem avaliadas as competências e habilidades do candidato e não suas características físicas, como foi feito. A inclusão social no contexto profissional é relevante em razão da sua interação com outros profissionais, podendo influenciá-la a alcançar autonomia financeira e a construção de uma identidade positiva. Além de oferecer oportunidade as outras pessoas de conhecer as necessidades reais dessa mulher, inclusive no apoio a abolição de preconceitos. Esse dado foi confirmado quando entrevistada relata que numa das empresas que trabalhou com atendimento ao cliente, foi convidada a descrever de que forma realizava suas atividades, no que resultou numa apostila para desenvolvimento de novos colaboradores. Destaca-se a busca de uma visão reflexiva e humanista, visto que, numa sociedade onde as características do indivíduo são fatores decisórios de vida ou de

morte, reservando ainda uma exploração nas relações de trabalho, compreender a luta para sobrevivência dessa mulher poderá contribuir para promoção de políticas públicas e sociais.

## RISCOS PSICOSSOCIAIS DO TRABALHO EM UMA UNIVERSIDADE PÚBLICA

(Comunicação oral)

*Eliane França Pereira (elianefp@hotmail.com)*

*Suzana Da Rosa Tolfo (srtolfo14@gmail.com)*

As transformações ocorridas nas últimas décadas no mundo do trabalho e suas consequências no desempenho e saúde dos trabalhadores, propiciaram a discussão sobre uma nova categoria de perigos à saúde e segurança laboral: os riscos psicossociais do trabalho. Segundo a OIT (2010) os riscos psicossociais compreendem elementos do trabalho (ambiente, satisfação e condições de sua organização) inter-relacionados com aspectos do trabalhador (capacidades, necessidades, cultura, situações externas ao trabalho); fatores que têm o potencial de causar danos à saúde. A exposição continuada aos riscos implica em diversas consequências aos trabalhadores e organizações como, por exemplo, acidentes, desenvolvimento de transtornos mentais comuns, licenças-saúde, incapacidades e afastamentos laborais. Além disso, os riscos da organização do trabalho influenciam nos processos de subjetivação e construção da identidade dos sujeitos (Dejours, 2015). Portanto, é fundamental identificar os riscos psicossociais do trabalho de cada ambiente laboral para a possível prevenção dos seus efeitos deletérios na saúde e subjetividade dos trabalhadores. Este estudo teve por objetivo identificar os riscos psicossociais do trabalho de servidores técnico-administrativos em educação e docentes de uma Universidade pública do Sul do Brasil. Para tanto, foi realizada uma pesquisa quantitativa por meio do Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho (PROART). Foi utilizada a análise estatística descritiva e inferencial. A amostra foi de 304 participantes, sendo 52,96% técnico-administrativos e 47,04% docentes. Os dados apontaram que a população do estudo indicou, em sua maioria, a existência de risco médio nas seguintes dimensões do PROART: Divisão das Tarefas, Divisão Social do Trabalho, Esgotamento Mental e Danos Físicos. Na comparação das diferenças entre as duas categorias, servidores técnico-administrativos em educação perceberam presença moderada do Estilo de Gestão Gerencialista, enquanto docentes indicaram pouca presença desse fator em seu trabalho. Os resultados apontam para a urgente necessidade de intervenção na organização do trabalho desta Universidade para a minimização dos perigos imbricados aos fatores apresentados e para a prevenção do adoecimento mental relacionado aos riscos psicossociais do trabalho.

### Referências:

- Dejours, C. (2015). *A loucura do trabalho: Estudo de psicopatologia do trabalho* (6a ed.). São Paulo: Cortez - Oboré.
- Organização Internacional do Trabalho (2010). *Riesgos emergentes y nuevos modelos de prevención en un mundo de trabajo en transformación*. (1. ed). Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra: OIT. Recuperado em 25 setembro, 2016, de: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms\\_124341.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_124341.pdf)

## UBERIZAÇÃO DO TRABALHO E SOFRIMENTO PSÍQUICO DO TRABALHADOR ESTUDO COM MOTORISTAS DE APLICATIVOS

(Comunicação oral)

*Dandara Caroline Stiburski Moratelli (dandamoratelli@hotmail.com)*

*Márcia Luíza Pit Dal Magro (mapit@unochapeco.edu.br)*

A recente modalidade de trabalho plataformizado vem aumentando de forma expressiva nos últimos anos, especialmente frente ao cenário de crise econômica. Esta modalidade, chamada também de trabalho uberizado, tendo em vista o protagonismo da empresa Uber neste ramo de atividades, é tratada como sinônimo de desregulamentação e precarização laboral. O objetivo deste estudo é analisar a relação entre trabalho uberizado e a produção e gestão de sofrimento psíquico em motoristas de aplicativos. Esta pesquisa é de natureza qualitativa, sendo parte dela realizada por meio de netnografia. Foram realizadas entrevistas semiestruturadas com cinco motoristas de aplicativos e registro de diário de campo decorrente de observações realizadas durante o campo. Por meio deste estudo observou-se as condições de trabalho, com destaque para as longas jornadas e falta de clareza sobre a remuneração. Destacou-se na pesquisa uma vigilância e cobrança no trabalho que ocorre tanto por meio das plataformas quanto pelo próprio trabalhador, o que tem relação com o empresariamento de si, a cultura de avaliação e subordinação laboral. Por fim, foi possível observar também que os motoristas de aplicativos não costumam se inserir em coletivos de trabalho para o enfrentamento das problemáticas laborais, com uma tendência para o isolamento dos motoristas e baixa interação com coletivos de trabalhadores, o que repercute na possibilidade de mudança nas condições laborais pelas formas tradicionais de luta dos trabalhadores. Conclui-se da importância de discutir os efeitos subjetivos e concretos do processo de uberização do trabalho para esses motoristas, bem como a necessidade de proteção legal a esses trabalhadores. Por se tratar de uma pesquisa em Psicologia e dentre as temáticas que se mostram relevantes para um aprofundamento da temática sobre o trabalho plataformizado, podemos destacar a questão de gênero, questões sobre organização do trabalho e os efeitos dessa para a subjetividade do trabalhador, relação saúde-doença no trabalho e também os impactos psicossociais dessas novas modalidades e as possibilidades de resistência e de organização coletiva das massas de trabalhadores uberizados, aspectos esses que aparecem pouco nas pesquisas, mas que possuem subsídios, possibilidades para se trabalhar.



## ESTUDO PRÉVIO SOBRE A CARACTERIZAÇÃO DOS FATORES DE RISCOS PSICOSSOCIAIS EM BOMBEIROS MILITARES

(Comunicação oral)

*Sarah Gisele Martins Klokner (sarah.klokner@gmail.com)*

*Suzana Da Rosa Tolfo (srtolfo14@gmail.com)*

*Roberto Moraes Cruz (robertocruzdr@gmail.com)*

As características ocupacionais dos bombeiros militares envolvem exposição a riscos físicos em decorrência da proximidade com o calor e de uma série de agentes químicos suspensos no ar devido ao combate ao fogo, o que pode provocar adoecimento a curto, médio e longo prazo (Lobosco et al., 2017). Por atenderem diversos tipos de emergências, os riscos enfrentados por estes profissionais abrangem o impacto emocional em decorrências das situações e demandas atendidas durante as ocorrências. (Sawhney et al., 2018; Vara et al., 2013). O objetivo do presente estudo é apresentar os resultados preliminares sobre a caracterização dos fatores de riscos psicossociais em Bombeiros Militares de Santa Catarina e seu impacto no desfecho saúde/ adoecimento mental. Compreende-se por riscos psicossociais características do trabalho, como desing e gerenciamento, que possuem chance de gerar danos à saúde dos trabalhadores (Cox & Griffiths, 2005). Assim, pode-se compreender que riscos psicossociais envolvem aspectos da gestão e organização do trabalho com potencial nocivo à saúde, enquanto fator de risco é o produto da relação entre riscos psicossociais e o trabalhador, o que envolve suas características pessoais com potencial para o adoecimento (Carlotto et al., 2018; Moreno Jiménez, 2011). O estudo é composto por uma amostra não probabilística, sendo aplicado um questionário sociodemográfico e o instrumento COPSOQ I, versão curta adaptada para a população brasileira (Silva et al., 2017) coletada entre os dias 17/12/2021 à 10/02/2022. Os resultados do COPSOQ I foram classificados em tercís, onde valores do 1º tercil são considerados como risco, do 2º tercil intermediário e 3º tercil são favoráveis. A pesquisa teve 301 respondentes, sendo 88,7% do sexo masculino, em média com 36 anos de idade, 71,1% se declararam casado ou em união estável e 49,2% com especialização completa. As dimensões com maiores valores de situação de risco foram as dimensões Sentido do Trabalho (4,0 DP=0,86), Claridade de Papel (4,0 DP=0,76), Senso de Comunidade (4,0 DP=0,76). Nos aspectos de saúde, os indicadores que tiveram maior pontuação para situação de risco foram Sintoma de Depressão (4,00 DP=0,65) e Estresse Somático (4,00 DP=0,81). Os resultados indicam que profissionais com escores no nível de risco na dimensão Sentido do Trabalho podem ter 5,96 vezes mais chances de apresentarem sintomas de depressão ( $p=0,00$ ; IC 2,29 – 15,51) e 9,55 vezes mais chance de manifestarem estresse somático ( $p=0,00$ ; IC 4,35 – 20,79). Ainda pode ser constatado que nível de risco na dimensão Claridade de Papel pode possibilitar 5,07 vezes mais chance de os profissionais apresentarem sintomas depressivos ( $p=0,02$ ; IC 1,78 – 14,20) e 7,45 vezes mais chances de possuir estresse somático. Quando a dimensão Sentido de Comunidade encontra-se com nível de risco elevado, há 5,09 vezes mais chance de identificar sintomas de depressão ( $p=0,06$ ; IC 1,54 – 16,75) e 4,69 vezes mais chances de apresentar estresse somático ( $p=4,69$ ; IC 1,73 – 12,71). Embora as organizações sejam incapazes de eliminar a exposição de riscos como privação de sono, ansiedade e tédio no trabalho entre bombeiros, elas podem desempenhar um papel central na melhoria da saúde mental dos bombeiros desenvolvendo programas que auxiliem na recuperação

(Sawhney et al., 2018). Portanto, é relevante identificar os fatores de risco possibilitam implementar ações assertivas para mitigar os agentes e perigos para o adoecimento mental e promover a saúde mental nas organizações (Pereira et al., 2020).

## GESTÃO POR COMPETÊNCIAS DOS POLICIAIS EM FORMAÇÃO NA POLÍCIA CIVIL DE SANTA CATARINA

(Relato de Intervenção)

*Vanessa Laner Garcia Costa (vanessalanergc@gmail.com)*

*Diogo Picchioni Soares (diogopsi@gmail.com)*

*Gabriela Chrestani (chrestanigabriela@gmail.com)*

*Ana Silvia Serrano Ghisi (anasilviapc@gmail.com)*

O processo de mapeamento de competências visa identificar lacunas de competências em determinada organização de trabalho<sup>1</sup>, ou seja: verificar qual a diferença entre as competências internas disponíveis e aquelas necessárias para efetivação de determinada estratégia organizacional. Em 2021 foi realizada uma pesquisa de competências na Polícia Civil de Santa Catarina (PCSC) com o objetivo de identificar competências individuais demandadas por gestores e disponíveis em 280 policiais admitidos naquele ano, para atender as demandas de vagas específicas que dependeram da busca por profissionais com conhecimentos, habilidades e atitudes específicas. Foram realizadas entrevistas com gestores (Diretores, Gerentes, Delegados titulares de unidades) para mapear as competências necessárias às equipes e conciliar os interesses institucionais com os interesses individuais. Nestas, foram demandados profissionais com formação na área de exatas, a exemplo Engenheiros Civis para à Gerência de Edificações Técnicas, Programadores para a Gerência de Tecnologia da Informação, bem como habilidades de Departamento Pessoal para a Gestão de Pessoas da PCSC. Portanto, identificou-se a necessidade de buscar profissionais com determinadas competências para melhor aproveitamento de suas potencialidades dentro da instituição. A coleta de dados com os novos policiais foi iniciada com a aplicação de questionário para levantamento dos conhecimentos e experiências prévias dos policiais, seguidos por entrevistas individuais para mapeamento de atitudes e habilidades. Buscou-se levantar dados como: 1) formação acadêmica e outros cursos; 2) experiência profissional e prática acadêmica/pesquisa; 3) motivações individuais para 3.1) região de lotação (fatores determinantes para a escolha e para eventual desistência), 3.2) tipo de atividade desejada para atuação (perfil profissional percebido, limitações e locais que acredita não ter aptidão ou perfil adequado), 3.3) planejamento profissional (cursos em andamento ou pretendidos, concursos), 3.4) motivações gerais e contexto da escolha pela posição atual (Polícia Civil, Estado de Santa Catarina, histórico de concursos anteriores com aprovação ou não, aguardando chamada, expectativas gerais e visão a médio e longo prazo). Foram identificados policiais civis com formação e prática em inúmeras áreas de interesse, incluindo 1) tecnologia da informação (programação, sustentação e infraestrutura de sistemas); 2) contabilidade; 3) economia; 4) comunicação social (publicidade e propaganda, jornalismo); 5) engenharias (civil, ambiental, elétrica, agronomia); 6) arquitetura e urbanismo; 7) entre outras como psicologia, geografia. Posteriormente foram elaborados relatórios de competências, que após triados, foram encaminhados aos gestores interessados para escolha dos profissionais para período de estágio. Como resultado desta etapa do projeto, foram indicados para estagiar em setores específicos 109 policiais civis em formação - levando em consideração as demandas apontadas pelos gestores, e as competências dos candidatos. Destes, resultaram 66 acolhimentos dos gestores por indicações da

equipe para a efetiva realização de estágio na formação inicial dos policiais civis. Ao final do curso de formação, foram lotados nos respectivos setores, 34 policiais de acordo com a indicação da equipe responsável. Muitos são os desafios que permeiam a efetivação do método de gestão por competência nas instituições públicas, tendo em vista a eficácia e aplicabilidade dos referidos processos neste cenário<sup>2</sup>. Neste sentido, cabe aos órgãos públicos estar em constante atualização do assunto, uma vez que este estilo de gestão possui caráter dinâmico, e as competências podem ganhar ou perder relevância ao longo do tempo de acordo com o planejamento estratégico da instituição.

<sup>2</sup>BRANDÃO, H.P. ; BAHRY, C.P. 2005.

<sup>1</sup>CARBONE, P. P.; BRANDÃO, H. P.; LEITE, J. B. D. 2005.

## **TORNAR-SE POLICIAL: PARA ALÉM DA ACADEMIA DE POLÍCIA. UM PROCESSO DE INTEGRAÇÃO E ADAPTAÇÃO À CULTURA INSTITUCIONAL DOS POLICIAIS CIVIS DE SANTA CATARINA**

(Relato de Intervenção)

*Vanessa Laner Garcia Costa (vanessalanergc@gmail.com)*

*Gabriela Chrestani (chrestanigabriela@gmail.com)*

*Lilian Cristina Schulze (liliancschulze@gmail.com)*

*Ana Silvia Serrano Ghisi (anasilviapc@gmail.com)*

A formação de agentes de segurança, especialmente de policiais, inicia-se com qualificação técnica e especializada em Academias de Polícia. Na Polícia Civil de Santa Catarina (PCSC) esta formação envolve período inicial de curso, sucedido pelo direcionamento dos policiais recém ingressos para uma lotação entre diversas unidades distribuídas em todos os municípios do estado. O treinamento, dessa forma, faz parte do processo de aculturação institucional sendo, ainda, fase essencial para a formação de um modelo de polícia profissional<sup>1</sup>. A partir do acompanhamento dos policiais, percebeu-se que, apesar da intensa capacitação, os policiais mantinham dúvidas importantes quanto à cultura da instituição, bem como de processos básicos e imprescindíveis para seu trabalho cotidiano. Desta forma, o trabalho objetivou delinear intervenção da Gestão de Pessoas visando realizar a integração e o acompanhamento inicial de policiais recém ingressos, a partir das seguintes demandas previamente levantadas: a necessidade de explicitação de regras, valores, deveres e direitos do servidor e o efetivo acolhimento e integração nas equipes de trabalho. A intervenção para integração e acompanhamento de recém ingressos na PCSC encontra-se em fase de aplicação para posterior análises de resultados, tendo como objetivos a integração e socialização organizacional dos novos policiais, bem como estabelecer comunicação clara e fluida entre novos integrantes, policiais experientes e gestores, assim como a aculturação organizacional, para além do processo de treinamento. O modelo proposto tem caráter de pesquisa-ação e foi estruturado por meio de aplicação de questionários de expectativas com a carreira<sup>3</sup>, elaboração de manual de boas-vindas aos novos policiais e orientações aos gestores locais, de forma a incentivar o acolhimento e integração dos novos integrantes às equipes. O manual contém temas que permitem a assimilação da missão, visão e valores institucionais, como orientações operacionais, administrativas, informações relativas ao Planejamento Estratégico da PCSC, entre outros conteúdos. Apesar de serem consideradas básicas as informações contidas nesses documentos, muitos policiais manifestaram anteriormente grande perda de tempo e sensação de não saber aspectos práticos sobre o funcionamento da Instituição, envolvendo informações e processos burocráticos essenciais. Os resultados preliminares apontam para um maior engajamento das chefias imediatas, colegas de trabalho e gestores da organização, sendo ainda que a grande maioria (96,4%) dos respondentes ao questionário de avaliação da primeira etapa do processo integrativo expressou satisfação com o processo, e todos respondentes (100%) assinalaram como “satisfeito” com o acolhimento e recepção nas delegacias. Considerando que os servidores incorporados à equipe da PCSC são distribuídos por todo estado, padronizar todo processo de integração torna-se um desafio, tendo em vista as diversas características culturais, e diferentes gestores que imprimem suas características de

gestão em cada Delegacia Regional (unidade de trabalho). Contudo cabe à Gestão de Pessoas da PCSC propor a padronização da integração, tendo o cuidado para não engessar ou inflexibilizar o processo e levar em consideração as particularidades de cada região do Estado de SC, de modo a considerar ao mesmo tempo a cultura organizacional e os aspectos de subculturas. A realização do processo de integração foi articulada e implementada coletivamente, de forma que a socialização e o relacionamento interpessoal são fundamentais para contribuir ao clima organizacional na PCSC<sup>2</sup>.

<sup>1</sup>PONCIONI, P. F.; ABREU, S. F. A., 2004.

<sup>2</sup>SCHULZE, L. C., et al 2021.

<sup>3</sup>VASCONCELLOS, V C; Neiva, E R 2016.

**PROGRAMA DE GESTÃO DE CLIMA ORGANIZACIONAL DA POLÍCIA CIVIL DE  
SANTA CATARINA: RELATO DE INTERVENÇÃO EM UNIDADE DE PLANTÃO  
POLICIAL**

(Relato de Intervenção)

*Lilian Cristina Schulze (liliancschulze@gmail.com)*

*Ana Silvia Serrano Ghisi (anasilviapc@gmail.com)*

*Diogo Picchioni Soares (diogopsi@gmail.com)*

*Gabriela Chrestani (chrestanigabriela@gmail.com)*

O clima organizacional refere-se à percepção coletiva do ambiente de trabalho<sup>1 2</sup> e subsidia a proposição de políticas de gestão em pessoas, com vistas a promover qualidade de vida, saúde e bem-estar no trabalho, bem como satisfação no trabalho<sup>3 4</sup>. Em 2021 foi realizada intervenção em unidade da Polícia Civil de Santa Catarina (PCSC), estruturada por meio de uma pesquisa diagnóstica, com o objetivo de subsidiar a tomada de decisão de gestores em ações que contribuam para a melhoria dos indicadores em gestão de pessoas, tais como clima organizacional, qualidade de vida no trabalho, identificação profissional e sentidos atribuídos ao trabalho, bem como o comprometimento do efetivo na unidade de polícia pesquisada. Os dados foram coletados entre os meses de agosto e setembro de 2021, a partir de roteiro semiestruturado de entrevista, e categorizados com base em conceitos-chave como as dimensões validadas do clima<sup>5</sup> que incluem: relacionamento com a chefia, políticas de valorização profissional, relacionamento interpessoal, identificação profissional, desenvolvimento profissional, conforto e equipamentos e carga de trabalho e, ainda, questões referentes à satisfação profissional, intenção de saída da unidade e vínculos organizacionais (cujo principal é o comprometimento organizacional) e atribuição de sentidos e significados do trabalho. Tendo em vista os aspectos verificados na intervenção diagnóstica realizada, como percepção do clima e de sentidos do trabalho executado por meio das entrevistas e reuniões, dados das escalas aplicadas e da análise epidemiológica, foi possível identificar demandas urgentes que possibilitam melhores condições de trabalho e qualidade de vida dos policiais que prestam serviços na referida unidade de polícia. Foi possível observar, por meio das entrevistas e dados coletados dos questionários, uma equipe que é, em geral, cooperativa entre si, percebe e atribui sentido ao trabalho e se identifica com a atividade realizada. Aqueles que não tiveram histórico de afastamento do trabalho, sobretudo em relação a diagnóstico de transtornos mentais e/ou comportamentais, são os que mais se identificam com o trabalho, ao contrário dos que em acompanhamento com a equipe da Coordenadoria de Saúde Ocupacional da PCSC parecem explicitar o desejo em não estarem lotados na unidade. Verificou-se que a implementação de políticas de gestão de pessoas que preconizam a gestão do clima organizacional e da melhoria do atendimento ao público, aliada à valorização profissional que envolve aspectos como sentido do trabalho policial e na sua lotação, são demandas de intervenções urgentes nas unidades policiais. Somente com o apoio da alta direção e da gestão local, bem como a participação ativa dos próprios servidores da unidade policial, estas melhorias necessárias e a continuidade das intervenções propostas serão possíveis.

## Referências:

- <sup>1</sup>MARTINS, M. C. F. 2008.  
<sup>2</sup>RUEDA, F. J. M.; SANTOS, A. A. A. 2011.  
<sup>3</sup>RUEDA, F. J. M., et al. 2012.  
<sup>4</sup>PUENTE-PALACIOS, K. E., et al. 2013.  
<sup>5</sup>SCHULZE, L. C., et al. 2021.



## GRUPO DE PROMOÇÃO DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DO IFSC

(Relato de Intervenção)

*Eliane Maria De Pinho (elianedepinho@gmail.com)*

*Daeana Paula Bourscheid (daeanapb@gmail.com)*

*Marco Antonio Vezzani (marco.vezzani@ifsc.edu.br)*

*Vivian Bueno Cardoso (vivian.bueno@ifsc.edu.br)*

Os riscos psicossociais presentes no cotidiano de trabalho podem desencadear transtornos mentais ou sofrimentos aos trabalhadores e seus entes queridos. Igualmente, sabe-se que no serviço público existem diversos fatores potencialmente adoecedores, os quais podem ser minimizados ou eliminados por meio de práticas de promoção e prevenção à saúde. Nesse sentido, nasceu o Programa Vida Ativa do IFSC/ Câmpus Florianópolis ou, simplesmente, Grupo de Qualidade de Vida no Trabalho – QVT. O grupo iniciou suas atividades em janeiro de 2019, a partir da realização de um diagnóstico de QVT institucional e consequente publicação da Política de Qualidade de Vida no Trabalho do IFSC, a qual previa a organização das ações e atividades voltadas à QVT. Assim, o Grupo de QVT se estabelece e abraça como objetivo a promoção de atividades que desenvolvam e mantenham a qualidade de vida dos servidores do IFSC Câmpus Florianópolis. Como base teórica, partimos da Ergonomia da Atividade Aplicada à QVT (EAA – QVT), do professor Mário César Ferreira e pesquisadores da UnB, considerando as cinco dimensões que interferem e influenciam a QVT: 1) elo vida – trabalho; 2) condições de trabalho; 3) organização do trabalho; 4) relações socioprofissionais; 5) reconhecimento e crescimento profissional. Atualmente, esse grupo é composto por uma equipe de profissionais de várias áreas da instituição, docentes e técnico-administrativos, os quais realizam reunião semanal para estudar e discutir sobre o tema de QVT, bem como planejar ações nessa área. Dentre as atividades já desempenhadas, destacam-se a promoção de rodas de conversa com tópicos diversos, café com os servidores, atividades de leitura compartilhada e oficinas de capacitação. Na dinâmica grupal, são prezados a horizontalidade e o compartilhamento de responsabilidades, da mesma forma, estimados os momentos de escuta de experiências e opiniões entre colegas e o espaço de acolhimento institucional criado de forma colaborativa. Por fim, esse relato apresentará o Grupo de QVT aos demais participantes do evento, assim como as suas atividades já realizadas e as repercussões da atuação desse grupo nos contextos coletivo e institucional.

## **DORES (S)EM PALAVRAS: PROPOSTA DE ACOLHIMENTO À SERVIDORES PÚBLICOS DA EDUCAÇÃO FRENTE AO LUTO NA PANDEMIA.**

(Relato de Intervenção)

*Maria Do Carmo De Lima Silva Lacerda (marialacerdda@gmail.com)*

*Sandra Aparecida De Araujo Alves (sadrinha12327@hotmail.com)*

*Ana Paula Rodrigues Cordeiro (paulalindona\_@hotmail.com)*

A pandemia da Covid-19 trouxe bastante sofrimento, exigiu em tempo recorde a necessidade de adaptação e reorganização nos modos de ser, se relacionar e trabalhar. Bem como de vivenciar e experienciar o luto e seus processos. Não obstante a dor gerada pela perda de um ente querido, situação de extrema desolação, que posiciona o sujeito diante da realidade imutável e suscita significativo sofrimento psíquico e desamparo, por defrontar-se também com sua finitude e impotência diante morte, a necessidade de reconfigurar os processos de rituais fúnebres tendo em vista a disseminação do coronavírus, para que os enlutados pudessem de algum modo vivenciar a sua dor e despedir-se de seu ente querido com um mínimo de dignidade, gerou embargo e sofrimento. Pensando em tais implicações e diante do quadro que estava se descortinando, devido ao grande número de mortes pela covid-19, principalmente nos meses de março e abril de 2021, o Núcleo de Atenção ao Servidor realizou o projeto Acolhe GRE – Dores (s)em palavras junto os servidores da Secretaria Estadual de Educação Pernambuco através da Gerência Regional de Educação do Agreste Meridional. A fim de minimizar possíveis agravos à saúde mental ou evitar o surgimento do adoecimento nos servidores, em decorrência do sofrimento devido às novas configurações do processo de luto, buscou-se realizar uma ação direcionada ao cuidado e atenção à saúde mental dos trabalhadores e das trabalhadoras da educação no que concerne à proposta de intervenção. O trabalho foi desenvolvido durante o período de pandemia da covid-19 em 2021, no mês de abril, tendo em vista a necessidade do cuidado com a saúde mental destes profissionais, diante do grande número de mortes pela pandemia e a impossibilidade de vivência do luto como era costumeiro para conter a transmissão do vírus. O projeto intitulou-se Acolhe GRE - Dores (s)em palavras e consistiu na realização de três encontros virtuais, no formato de grupo aberto, trazendo a temática do luto e tendo por finalidade acolher os servidores bem como os familiares dos servidores enlutados. Em tempo hábil as 53 escolas jurisdicionadas à Gerência receberam convite para os encontros, através de e-mail e grupos de WhatsApp. Todos os encontros foram mediados pelas psicólogas do Núcleo de Atenção ao Servidor, e as discursões foram trazidas por uma profissional convidada, especialista na temática. Os encontros tiveram duração de 1h30 e foram transmitidos pelo canal do Youtube da Gerência com uma média de noventa participantes, por encontro. Os servidores puderam participar através do chat, tendo seus questionamentos respondidos e/ou suas pontuações consideradas. No primeiro momento objetivou-se assegurar ao sujeito enlutado seu direito ao sofrimento, fazer-lhe reconhecer sua dor como legítima e entender que determinados sentimentos e comportamentos são considerados normais e esperados diante do sofrimento, além disso foi pontuada a importância do reconhecimento desses sentimentos. No segundo encontro foram ressaltadas as diferenças subjetivas frente às vivências do luto e reconhecimento das várias etapas que geralmente são apresentadas neste período, que se intercalam e se sobrepõem. No último encontro, as discursões foram sobre os processos de luto e suas especificidades, o luto complicado e

a necessidade de intervenção profissional. Ademais, asseverou-se a importância do autocuidado, a busca de ajuda especializada para a vivência de luto complicado e da importância da procura de outros dispositivos de cuidado em saúde mental disponíveis na região.

# **SAÚDE DO TRABALHADOR**

**INTERFACES ENTRE PSICOLOGIA E SEGURANÇA DO TRABALHO:  
CONTRIBUIÇÕES DA POT PARA A PREVENÇÃO DOS ACIDENTES NA INDÚSTRIA  
DA CONSTRUÇÃO CIVIL**

(Comunicação oral)

*Daiana Cardoso Barbosa (daiana\_cb@live.com)*

*Jaqueline Marques Muller (jac-muller@hotmail.com)*

No Brasil, ao mesmo tempo em que o ramo da construção civil é considerado um dos setores econômicos mais importantes, os indicadores de acidentes de trabalho nesse setor o configura como um dos mais perigosos, uma vez que essa categoria de trabalhadores está exposta a condições laborais mais precárias em relação a outras (Cavalcanti, 2015). Este artigo apresenta uma análise dos aspectos subjetivos envolvidos nos acidentes de trabalho e, de modo especial, como a POT pode contribuir na prevenção dos acidentes. Trata-se de uma revisão integrativa que teve como objetivo analisar contribuições da POT para a prevenção dos acidentes de trabalho na área da construção civil. A metodologia adotada seguiu duas etapas, a primeira com busca sistemática de literatura no Periódicos Capes e revisões manuais de estudos e publicações, seguindo com análise e seleção do material; e a segunda, com a revisão dos estudos selecionados na primeira etapa. Primeiramente, de modo geral e na indústria da construção civil, a área de SST da organização deverá ser composta por uma equipe multidisciplinar, na qual o psicólogo esteja inserido (Zocchio, 2002). Existem diversos fatores que contribuem para a ocorrência dos acidentes de trabalho, em especial a falta de treinamentos e a precariedade de serviços em saúde ocupacional aumentam significativamente os indicadores (OPAS/OMS, 2012), o que pode ser minimizado a partir da atuação do psicólogo organizacional. A respeito do comportamento humano no trabalho, processos de aprendizagem sobre como se comportar de forma preventiva e segura pode ser um dos meios possíveis e eficazes de capacitar o trabalhador para prevenir lesões e doenças relativas ao trabalho para si e para os pares (Bley, 2006). Nesse sentido, destaca-se o papel do psicólogo no sistema de treinamento dos trabalhadores em todos os níveis, na adaptação homem-trabalho-equipamento respeitando limitações físicas e psicológicas, na redução dos riscos psicossociais e na implementação e gestão dos programas de prevenção (Henrique, 2014). Além de avaliação psicossocial dos trabalhadores que operam em espaços confinados e altura (Barreto, 2015), o psicólogo pode avaliar os efeitos nocivos de uma sobrecarga mental e emocional, a falta de coordenação entre percepção e reação motriz, perturbações afetivas, cognitivas, entre outras condições psicológicas e fisiológicas que podem interferir no trabalho (Freitas, 2020). Ainda no campo da avaliação psicológica, existem condições de saúde, estados de humor e temperamentos que propiciam condições para o acontecimento de doenças e acidentes de trabalho (Bozzeto, 2012), além de características de personalidade designadas para a execução de determinadas funções, pessoas introvertidas por exemplo, executam melhor trabalhos de concentração e vigilância, ou seja, a avaliação adequada nos processos de seleção e o treinamento de novos trabalhadores podem prevenir acidentes (Henrique, 2014; Zocchio, 2002). No âmbito de um programa de prevenção de

doenças e acidentes no trabalho, o psicólogo pode: a) promover autonomia ao trabalhador para que reconheça e monitore os riscos do seu trabalho, usando os meios disponíveis; b) atuar em projetos para melhorias visando a qualidade de vida no trabalho; e c) garantir uma boa relação interpessoal no trabalho, tornando-o um ambiente saudável e seguro, inclusive nos aspectos subjetivos (Bley, 2006), exemplos que demonstram a importância da POT para a prevenção de doenças e acidentes de trabalho, bem como para a promoção de saúde do trabalhador.

## ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO E REPERCUSSÕES NA SAÚDE EM SERVIDORES PÚBLICOS ESTADUAIS DE SANTA CATARINA

(Comunicação oral)

*Izabel Carolina Martins Campos (izacarol@gmail.com)*

*Déborah Riegenbach (drmentoriam@gmail.com)*

*Roberto Moraes Cruz (robertocruzdr@gmail.com)*

*Fernanda Pereira Labiak (fernandalabiak@gmail.com)*

O Assédio Moral no Trabalho (AMT) é considerado uma prática recorrente de condutas abusivas, de violência psicológica e de privação de direitos nas relações de trabalho, com repercussão na vida privada dos trabalhadores, especialmente na saúde. Este estudo teve como objetivo identificar as consequências do AMT na saúde física e mental de trabalhadores de uma instituição pública no estado de Santa Catarina (SC). Para tanto, foram selecionados 100 casos de afastamento do trabalho, oriundos da perícia em saúde do servidor público estadual, que foram submetidos à avaliação psicossocial e, em 59 deles, foram identificadas evidências de AMT relacionados ao processo de adoecimento do servidor. Para caracterizar o AMT foram consideradas as repercussões da conduta abusiva na saúde da vítima, a periodicidade, a duração do ato faltoso e a intencionalidade dos agressores em atentar contra a dignidade da pessoa. Observou-se que, o tipo de afastamento mais comum, nesses casos, foi a Licença para Tratamento de Saúde, com indicações de perda na produtividade e de assiduidade, por motivos de doença. Os sintomas mais comuns verificados foram: baixa autoestima, alterações de humor, pensamentos suicidas, angústia, choro frequente, fadiga, estresse, fraqueza muscular, insônia, evoluindo, em alguns servidores, para doenças crônicas. Os diagnósticos mais frequentes encontrados na perícia em saúde foram a depressão, o transtorno de ansiedade, o transtorno adaptativo e o transtorno de estresse pós-traumático. Foram constatadas incapacidade para o trabalho temporário (retorno ao trabalho após o tratamento da saúde) ou definitivo (aposentadoria por invalidez). As repercussões do AMT na saúde dos servidores são amplas e variam de acordo com as características pessoais, com a natureza da ocupação, da qualidade das relações de trabalho e do processo de gestão. Os afastamentos do trabalho afetaram a vida privada dos servidores e o ambiente laboral no qual estavam inseridos, com prejuízo na carreira e na relação de continuidade da prestação de serviços. Destaca-se a necessidade da formulação de políticas de saúde e segurança do trabalho, visando à prevenção e o combate incisivo de evidências de AMT, manifestados em quaisquer níveis hierárquicos (de chefias e/ou entre colegas de trabalho).

## **PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL: TECENDO POSSIBILIDADES NO SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL**

(Comunicação oral)

*Raianne De Souza Rodrigues (raiannepsi@gmail.com)*

Este trabalho é um recorte de um estudo sobre Pesquisa de Clima Organizacional (PCO) para um instituto federal da Região Norte do Brasil, desenvolvido no interior do estado do Amazonas, que abordou o clima organizacional, com enfoque na área de Comportamento Organizacional, a partir do escopo da Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT). Cumpre salientar que a POT conta com alguns instrumentos que podem nos ajudar a avaliar de maneira tangível o nível de satisfação dos servidores em relação às políticas adotadas pela instituição, aos modelos de liderança e ao ambiente de trabalho. Um destes instrumentos é, conforme aponta Chiavenato (2016, 2014), a PCO, que se constitui em uma relevante ferramenta da Gestão de Pessoas, pois possibilita a compreensão mais aprofundada das características individuais dos trabalhadores que a compõem, bem como sua interação na organização. O interesse em estudar o clima organizacional no serviço público federal surgiu a partir do fato que segundo Freitas (2015), os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia – IFs do país estão passando por transformações significativas decorrentes do contexto político e econômico contemporâneo, que cada vez mais, apesar de estarem sendo alvos do sucateamento, são cobrados a apresentar excelentes índices de qualidade de ensino junto aos órgãos reguladores, o que pode significar impactos significativos na saúde mental e qualidade de vida no trabalho dos servidores, sendo relevante e necessário conhecê-los para que se possa enfrentá-los. Nesse sentido, o estudo teve como objetivo geral descrever uma PCO voltada aos servidores de um instituto federal da Região Norte do Brasil e como objetivos específicos analisar o perfil sociodemográfico desses servidores e investigar variáveis internas e externas que influenciam as organizações públicas. Trata-se de um estudo descritivo realizado em 2019, cujo instrumento de coleta de dados foi o levantamento documental e o tratamento dos dados foi realizado por meio do Diagrama de Ishikawa. O diagrama de causa-efeito, também chamado diagrama de Ishikawa ou espinha de peixe, é uma ferramenta muito utilizada na análise de problemas organizacionais no campo da Administração, que permite a identificação e análise das potenciais causas de variação do processo ou da ocorrência de um fenômeno e como essas causas interagem entre si (Magri, 2009). Como resultado, obteve-se, a partir do perfil sociodemográfico dos servidores (predominantemente masculino, com média de idade de 35 anos, nível de escolaridade de Especialização, estado civil casado e com filhos) e da análise das especificidades existentes no ambiente institucional (ambiente de trabalho, condições de trabalho, relacionamento interpessoal, estilo de gestão, remuneração, planos de carreira, comunicação, reconhecimento, benefícios, motivação, responsabilidade, comprometimento, conformidade, inovação e carga de trabalho), uma proposta exequível de PCO. Tal alcance reforça a contribuição da POT no que tange aos seus valiosos instrumentos, dentre eles a PCO, que, conforme afirma Campos (2017), possibilita avaliar de maneira tangível o nível de satisfação dos servidores em relação às políticas adotadas pela instituição, aos modelos de liderança e ao contexto de trabalho, constituindo uma relevante ferramenta para a melhoria do clima organizacional e conseqüentemente para a efetivação de mudanças no comportamento dos servidores e promoção da saúde mental no trabalho. Por fim, recomenda-se a implementação de programas e ações com foco na saúde, qualidade de vida e capacitação dos servidores da educação



profissional e tecnológica, bem como novos estudos sobre a implantação e eficácia da PCO no serviço público federal.

## EI RH... VAMOS FALAR DE SAÚDE MENTAL?

(Comunicação oral)

*Kenya Aparecida Dos Santos Consceição (kenyapsi@yahoo.com.br)*

*Thiago Soares Nunes (adm.thiagosn@gmail.com)*

A pesquisa objetivou compreender as políticas e práticas de saúde mental das empresas de Minas Gerais durante a pandemia do COVID-19 e isolamento social. Quanto ao método, classificou-se como mista, descritiva. A pesquisa foi realizada com empresas de Minas Gerais filiadas da ABRH-MG. Para tanto foi aplicado um questionário online com perguntas fechadas e abertas para aprofundamento, respondido por 132 especialistas de Recursos Humanos responsáveis pelas empresas pesquisadas. Para análise de dados, utilizou-se análise de conteúdo e estatística descritiva. O assunto saúde mental tornou-se mais relevante para as empresas no período da pandemia. A pesquisa revela que 58% das empresas pesquisadas implantaram práticas de saúde mental para os empregados durante o período de isolamento social. Essas práticas vão desde atendimento psicológico, uso de atendimento e plataformas online para atendimento ao colaborador, canais de escuta e intervenção, aplicação de pesquisas de monitoramento de sintomas de estresse, palestras, sessões de mindfulness, meditação e o uso do canal de comunicação corporativa como aliado para esclarecimento de dúvidas dos colaboradores e informações atualizadas sobre a empresa e sobre o COVID 19 no Brasil e no mundo. Ao serem questionadas sobre a permanência das estratégias de saúde mental no pós pandemia, 82% entenderam como relevante a manutenção das atividades, sendo que dentre as atividades que serão mantidas, vale destacar os atendimentos psicológicos, as sessões de escuta, meditação, grupos de debates e terapia em grupo. Os dados mostram que 42% das empresas não implantaram políticas ou práticas de saúde mental durante o período da pandemia. Destaca-se, porém, que entendendo a importância do tema, 25% dessas empresas já consideram rever a estratégia e implementar alguma prática ou política de saúde mental no momento pós pandemia. A pesquisa revela que a pandemia trouxe para as empresas profundas transformações no que se refere ao modelo de trabalho e a digitalização de processos. Elas se reinventaram e traçaram alternativas para permanecerem com suas atividades mesmo em formato remoto. Percebe-se, portanto, que o momento instável e o isolamento social colocaram luz a um tabu antigo, a saúde mental nas empresas, uma vez que uniram fatores estressores como excesso de demandas de trabalho, a insegurança com a doença e possibilidade de perda de emprego. As empresas participantes do estudo demonstraram que o momento é de repensar as políticas e práticas capazes de contribuir para a saúde mental do trabalhador. Ressalta-se que maior parte delas, já se estruturou mesmo que timidamente com ações de apoio às equipes, e as que ainda não se atentaram para o tema demonstram maior abertura para revisão dos processos no futuro pós pandemia.

## ELAS NA PANDEMIA: SAÚDE MENTAL E TRABALHO EM TEMPOS DE HOME OFFICE

(Comunicação oral)

*Kenya Aparecida Dos Santos Consceição (kenyapsi@yahoo.com.br)*

*Thiago Soares Nunes (adm.thiagosn@gmail.com)*

A pesquisa objetivou compreender o impacto na saúde mental de mulheres trabalhadoras em regime de home-office durante a pandemia do COVID-19 e isolamento social. Quanto ao método, classificou-se como mista, descritiva e estudo de caso. A pesquisa foi realizada com mulheres funcionárias de uma empresa logística da região sudeste. Para tanto foi aplicado um questionário online com perguntas fechadas e abertas para aprofundamento, respondido por 384 trabalhadores com idades entre 23 e 52 anos com diferentes composições familiares e estágios de carreira. Para análise de dados, utilizou-se análise de conteúdo e estatística descritiva. Para fins de análise a pesquisa foi dividida em categorias a primeira delas avalia a rotina do trabalho remoto, que apresenta um índice de favorabilidade de 82,9%, demonstrando uma visão positiva relacionada ao trabalho home office por parte das mulheres. Já o equilíbrio entre vida pessoal e profissional, 37,1% dizem que ele não existe. A sobrecarga de trabalho das mulheres, advém do aumento de produtividade às custas de infindáveis horas dedicadas ao trabalho. Evidencia-se a queda da qualidade de vida e conseqüentemente das horas de descanso. “A sensação é que estou disponível a todo o momento, como se o fato de estar em casa e não poder ir a lugar algum em função do isolamento social impusesse uma certa "obrigatoriedade" de estar à disposição, sem limites de horários, incluindo break para almoço e interstício de trabalho.” (P60). O relato demonstra que a percepção de disponibilidade sem controle ou limites de jornada de forma a comprometer a saúde mental, a criatividade e a rotina das trabalhadoras. A conciliação da rotina de trabalho com a família aparece como um importante dificultador. “É impossível ter equilíbrio, principalmente para nós mulheres, já que em casa temos todo o serviço da casa que não para e, ao contrário, só aumenta. Refeições, interrupções, cuidado com casa e crianças... essa é sem dúvida a maior dificuldade e que tem me deixado esgotada. Muitas vezes estendo meu horário de trabalho para poder ficar "tranquila" quando já foram todos dormir”. (P17). A pesquisa revelou que 26% das mulheres consideraram manter uma boa saúde mental no período da pandemia, e 32,7% das respondentes relatam desequilíbrio psicológico, com episódios de ansiedade ocasionados pela pressão do trabalho, aumento do número de horas de trabalho e desgastes emocionais. “Existem momentos em que a gente esmorece em relação a tudo que estamos vivendo. Nesse momento ninguém está 100% bem em relação ao emocional” (P87). Lidar com a saúde mental parece ser ainda mais difícil, quando à relação familiar e a privacidade no ambiente “Alguns desafios de lidar com a saúde mental, privacidade, estando tanto tempo próximos às mesmas pessoas” (P37). A pesquisa demonstra que em tempos de pandemia as mulheres trabalhadoras em home office tendem a ter desequilíbrio no que se refere ao trabalho e a vida pessoal, o que dificulta de maneira significativa a manutenção da saúde mental da maioria das pesquisadas. Vale ressaltar que esse desequilíbrio não é imputado apenas ao trabalho remoto, a pesquisa mostra que o isolamento social provocado pela COVID-19 trouxe transformações na rotina das famílias e que para a mulher a sobrecarga do trabalho home office é acrescida a conciliação existente com as rotinas domésticas.

**“ERA COMO SE A GENTE ESTIVESSE EM UMA GUERRA”: VIVÊNCIAS DE PRAZER-SOFRIMENTO DE PROFISSIONAIS DE ENFERMAGEM NO TRABALHO DURANTE A PANDEMIA DE COVID-19**

(Comunicação oral)

*Kamila Nunes Pires (kmilanp@gmail.com)*

*Vanessa Ruffatto Gregoviski (vane.ruffatto2@hotmail.com)*

*Aline Pereira Soares (alinepsoares@hotmail.com)*

*Janine Kieling Monteiro (janinekm@unisinov.br)*

O trabalho é central à construção da subjetividade das pessoas, constituindo-se, também, como um balizador para sua saúde mental. A Psicodinâmica do Trabalho apregoa que o labor é central na produção da saúde mental e que o sofrimento psíquico é inerente ao trabalho, mas nem sempre o seu desfecho leva ao adoecimento. O sofrimento, muitas vezes, pode ser atenuado ou resignificado, para isso os trabalhadores necessitam elaborar estratégias de mediação (defesa ou enfrentamento) para a manutenção da saúde mental. Em tempos de crise, tal como o da pandemia da COVID-19, faz-se essencial pesquisar as vivências laborais e os seus impactos na saúde mental dos trabalhadores da linha de frente, dando-se especial ênfase a trabalhadores da enfermagem. Assim sendo, objetivou-se identificar as vivências de prazer e sofrimento no trabalho de profissionais de enfermagem no contexto pandêmico no sul do Brasil, assim como as estratégias utilizadas frente a tais vivências. Trata-se de um estudo de casos múltiplos e descritivo, do qual participaram três profissionais de enfermagem do contexto hospitalar (duas enfermeiras e uma técnica de enfermagem, sendo que duas delas atuavam na emergência e uma na Unidade de Terapia Intensiva). Foi aplicado um questionário sociodemográfico e laboral, e uma entrevista semiestruturada individual, cujos dados foram analisados pela análise de conteúdo. Destaca-se que a coleta de dados ocorreu em um dos momentos mais críticos da pandemia na região, primeiro semestre do ano de 2021. A partir dos relatos das profissionais, percebeu-se que entre as vivências que proporcionaram prazer às trabalhadoras em meio ao caos, destacaram-se o apoio entre colegas, o fortalecimento da equipe, a satisfação diante da melhora nos pacientes e o reconhecimento social dos familiares. Já, nas de sofrimento sobressaíram-se: sobrecarga laboral, medo de contágio de si e familiares - afetando a relação trabalho-família e aumentando o isolamento -, sofrimento de colegas e pacientes afetando diretamente às profissionais em um âmbito pessoal, óbitos de pessoas próximas (em suas vidas pessoais e profissionais), sentimento de impotência diante da disseminação do vírus e inexistência de tratamento medicamentoso comprovadamente eficaz (visto que ainda era o início da fase de vacinação da população em geral), e falta de infraestrutura hospitalar (superlotação). O uso de medicações, a espiritualidade, a prática de atividades físicas e de dispor de momentos de lazer ao ar livre foram as estratégias de defesa, diante do sofrimento, mais utilizadas pelas profissionais, ainda que não promovessem mudança no cotidiano de trabalho de forma direta. Ademais, também foram relatadas estratégias de enfrentamento ao sofrimento através da busca de apoio do coletivo de trabalho, de familiares e de profissionais da Psicologia. Desse modo, evidencia-se o quanto é impreterível que esses profissionais sejam alvo de políticas públicas e estratégias de acolhimento psicossocial, dado o alto índice de adoecimento existente (a curto e longo prazo). O fortalecimento

de um espaço de fala para tratar sobre as situações difíceis do trabalho pode ser um espaço potente para buscar transformar ou ressignificar o sofrimento psíquico, sobretudo quando as discussões são feitas no coletivo de trabalho. Sugere-se que estes dados possam ser levados em conta para a elaboração e aplicação de programas de saúde do trabalhador, especialmente de enfermeiros e técnicos de trabalho, imensa força de trabalho no cuidado de enfermos em decorrência do novo Coronavírus.

**PROGRAMA DE GESTÃO DO CLIMA ORGANIZACIONAL COMO ESTRATÉGIA DA  
GESTÃO DE PESSOAS PARA PREVENÇÃO DE BURNOUT NA POLÍCIA CIVIL DE  
SANTA CATARINA**

(Comunicação oral)

*Lilian Cristina Schulze (liliancschulze@gmail.com)*

*Gabriela Chrestani (chrestanigabriela@gmail.com)*

*Ana Silvia Serrano Ghisi (anasilviapc@gmail.com)*

*Suzana Da Rosa Tolfo (srtolfo14@gmail.com)*

Estudos e pesquisas que tratam do burnout em populações específicas têm sido descritos na literatura com maior frequência, dentre elas na profissão de policial<sup>1</sup>. O tema ganha notoriedade em 2022 com a inclusão na Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde (CID-11), no qual a Organização Mundial da Saúde (OMS) passa a reconhecê-la enquanto doença ocupacional descrita como “síndrome resultante do estresse crônico no local de trabalho que não foi gerenciado com sucesso<sup>2</sup>. Desta forma, vários estudos relacionam o estresse e burnout, embora alguns autores apontem para uma diferenciação conceitual entre os diagnósticos<sup>3</sup>. Trata-se de tema importante ao processo saúde-doença, que tem repercussões para o policial, e influencia e/ou é influenciado por aspectos socioambientais e organizacionais<sup>4 5 e</sup>, portanto, no clima organizacional<sup>6</sup>. A Polícia Civil de Santa Catarina (PCSC) por meio de um Programa de Gestão do Clima Organizacional (PGCO), tem o objetivo de relacionar uma série de fenômenos que podem impactar a qualidade de vida no trabalho policial, como sentidos e significados do trabalho policial e vínculos organizacionais<sup>7 8</sup> a aspectos da saúde do trabalhador e do perfil epidemiológico na PCSC?, além do próprio clima organizacional na instituição. Desta forma, ações de pesquisas quanti-qualitativas têm se delineado e, ao mesmo tempo em que o clima é diagnosticado, são realizadas intervenções em níveis individuais, coletivos e institucionais em termos de políticas de gestão. O PGCO encontra-se na etapa de pesquisa qualitativa, de forma que entrevistas e aplicação de escalas<sup>10 11 12 13</sup> que, por meio dos resultados encontrados, subsidiem ações e políticas de gestão que proporcionem a prevenção e tratamento de casos de burnout na PCSC, assim como estratégias de gestão de sentidos e significados e de resultantes como vínculos organizacionais<sup>7</sup>. Os resultados preliminares apontam para indicadores positivos nas dimensões relacionamento interpessoal e relacionamento com a chefia, bem como aspectos de identificação com o trabalho policial. Os dados se mostram críticos em relação às dimensões políticas de valorização profissional, condições do ambiente laboral e sobrecarga de trabalho<sup>8</sup>. Sendo assim, as dimensões do clima organizacional mostram-se como fatores fundamentais também para a compreensão da síndrome de burnout, já que relacionam-se à dimensão de exaustão emocional, bem como à questão da queda do senso de realização pessoal e, ainda, corroboram para intervenções no ambiente de trabalho que reconheçam o contínuo entre a experiência negativa do burnout e o engajamento necessário para atingir resultados satisfatórios no trabalho<sup>14</sup>. Sendo assim, o PGCO, como parte de seus resultados e intervenções propostas, possibilita subsidiar ações enquanto estratégia institucional para o rastreamento, encaminhamentos e prevenção do burnout na PCSC.

## Referências:

- <sup>1</sup>LIRA, P. S.; PEREZ-NEBRA, A. R.; QUEIROGA, F. 2021.
- <sup>2</sup>OMS. Organização Mundial da Saúde. 2021.
- <sup>3</sup>MALACH-PINES, A.; KEINAN, G. 2005.
- <sup>4</sup>MASLACH, C.; JACKSON, S. E. 1981.
- <sup>5</sup>MASLACH, C.; JACKSON, S. E.; LEITER, M. P. 2012.
- <sup>6</sup>SANTOS, S. M. P. DOS; SOUSA, V. DE; RUEDA, F. J. M. 2015.
- <sup>7</sup>SCHULZE, L. C., GRILLO-RODRIGUES, A.P. BORBA, E.H. 2021.
- <sup>8</sup>SCHULZE, L. C., et al. 2021.
- <sup>9</sup>SOARES, D. P. , et al. 2019.
- <sup>10</sup>MORIN 2008
- <sup>11</sup>BASTOS, A. V. B. AGUIAR, C. V. N. 2015.
- <sup>12</sup>RODRIGUES, A. C. A.; BASTOS, A. V. B. 2015.
- <sup>13</sup>SILVA, E. E. C.; BASTOS, A. V. B. 2015.
- <sup>14</sup>MASLACH, C.; JACKSON, S. E.; LEITER, M. P. 1996.

## IDEAÇÃO SUICIDA E O CONTEXTO LABORAL: REFLEXÕES A PARTIR DE UMA PESQUISA NACIONAL REALIZADA COM TRABALHADORES DE UMA INSTITUIÇÃO PÚBLICA

(Comunicação oral)

*Renato Koch Colomby (renato.colomby@gmail.com)*

*Silvia Generali Da Costa (sgeneralicosta@gmail.com)*

*Thiele Da Costa Muller Castro (thielemuller@msn.com)*

*Janine Kieling Monteiro (janinekm@unisinov.br)*

O suicídio é um desafio global e está entre as 20 principais causas de morte para pessoas de todas as idades, sendo ainda mais proeminente entre 15 e 29 anos. A cada ano, mais de 800 mil pessoas tiram a própria vida - uma morte a cada 40 segundos - e um número ainda maior tenta suicídio (OMS, 2018). No contexto laboral, o trabalho pode constituir uma das causas do suicídio e, mesmo ser a causa principal (MERLO; HELOANI, 2013). Neste sentido, em um levantamento nacional realizado com 4.077 trabalhadores de uma mesma instituição pública, entre outros objetivos, buscou-se identificar a parcela desse público com ideação suicida e suscitar reflexões em torno desses achados. A coleta de dados ocorreu via questionário, respondido de forma on-line, durante o período de 9 de julho a 7 de agosto de 2021. Entre as questões, incluiu-se a seguinte pergunta específica do SRQ-20: “Tem tido ideia de acabar com a vida?”. Pediu-se que fosse marcado “sim” apenas se esses pensamentos tivessem ocorrido nos últimos 30 dias. Do total de participantes, 6,7% tiveram, em algum momento, ideia de acabar com a própria vida, além de relatos deixados em campo aberto da pesquisa. Destaca-se que o gênero masculino expôs ter pensamentos depressivos, relacionados à inutilidade e à ideação suicida, significativamente maiores do que o feminino. Os resultados da correlação de Pearson indicaram que estes pensamentos estão associados, neste agrupamento, principalmente à falta de sentido ( $r=0,57$ ;  $p<0,001$ ) e ao esgotamento mental no trabalho ( $r=0,53$ ;  $p<0,001$ ). Importa dizer que no que se refere ao suicídio desencadeado por aspectos laborais, encontram-se dificuldades em indicar o nexo causal entre trabalho e comportamento suicida pela multideterminação do fenômeno e pela existência de conflitos de interesses ao tratar sobre o assunto. Todavia, estudos recentes vêm mostrando fatores associados à compreensão do suicídio no trabalho, considerando os aspectos organizacionais, entre os quais se destacam: a sobrecarga de trabalho, a ausência de reconhecimento, a baixa autonomia e o foco excessivo na produtividade (CORTEZ et al., 2019). Assim como indicam relações predominantes entre o suicídio e o trabalho e os seguintes elementos (nesta ordem): depressão, assédio moral, ausência de lazer, estresse, sobrecarga profissional, acidentes de trabalho, síndrome de burnout, isolamento social, conflitos entre a família e o trabalho e falta de autonomia no trabalho (CORSI et al., 2020). Esse dado é de extrema relevância, e as equipes de saúde – biomédica ou biopsicossocial – devem criar estratégias de enfrentamento dessa situação, considerando os protocolos já validados pelas organizações de saúde para prevenção do suicídio, em especial o desenvolvido pela Organização Mundial de Saúde.

### REFERÊNCIAS



CORSI, C. A. C. et al. Vigilância em saúde do trabalhador: o suicídio relacionado ao trabalho. SMAD. Revista eletrônica saúde mental álcool e drogas, 16(4), 133-143, 2020.

CORTEZ, P. A. et al. Suicídio no trabalho: um estudo de revisão da literatura brasileira em psicologia. Revista Psicologia Organizações e Trabalho, 19(1), 523-531, 2019.

MERLO, A. R. C.; HELOANI, R. Suicídio (e trabalho). In: VIEIRA, F.O.; MENDES, A.M.; MERLO, A.R.C. Dicionário Crítico de Gestão e Psicodinâmica do Trabalho. Curitiba: Juruá, 2013.

OMS-Organização Mundial da Saúde. Saúde mental: fortalecendo nossa resposta, 2018. Disponível em: <<https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response>>. Acesso em: 21 dez. 2021.

## **PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO COMO FATOR DE RISCO PARA A SÍNDROME DE BURNOUT EM PROFESSORES DA EDUCAÇÃO BÁSICA**

(Comunicação oral)

*Renato Nogueira De Freitas (renato.nogueira55@gmail.com)*

A possível superação das injustiças e desigualdades sociais observadas no Brasil depende, em grande medida, de avanços significativos no contexto educacional brasileiro. Por isso, consideramos os(as) professores(as) como fundamentais para o desenvolvimento de uma sociedade mais justa e harmônica em nosso país. O papel do professor da educação básica pode ser compreendido como o de promover o desenvolvimento das dimensões cognitiva, afetiva, social, física, espiritual e todas as outras que constituem a formação do ser humano, neste caso, de crianças e adolescentes. Entretanto, o trabalho do professor envolve a lida com uma enorme complexidade de questões em vários níveis, como os constantes conflitos e atritos com estudantes, familiares, diretoria, colegas de trabalho, além de jornadas de trabalho exaustivas e mal remuneradas, escassez de apoio institucional, carências no ambiente físico onde trabalha, falta de autonomia profissional, entre inúmeros outros problemas e agentes estressores que convergem e se somam no processo de precarização das condições de trabalho dos professores da educação básica, podendo atuar como fatores de risco para o surgimento da síndrome de burnout na vida destes profissionais. Objetivo: Analisar o impacto da precarização do trabalho no surgimento da síndrome de burnout em professores da educação básica. Metodologia: Trata-se de uma pesquisa de caráter qualitativo. O método utilizado foi a revisão bibliográfica narrativa. A plataforma usada nesta pesquisa foi o Google Acadêmico. Os critérios de inclusão foram artigos científicos em português relacionados ao tema central. Artigos publicados em outros idiomas e voltados para temáticas distintas foram excluídos. Foi estabelecido o período referente às datas de publicações dos artigos entre os anos de 2018 e 2021. Analisando os artigos coletados para esta pesquisa, foi possível verificar a constante e íntima relação entre condições precarizadas de trabalho e sintomas e/ou diagnósticos da síndrome de burnout em professores da educação básica brasileira. A sensação de esgotamento emocional e físico, na qual o sujeito, mesmo após uma longa noite de sono, permanecendo com uma exaustão contínua, sem ânimo para realizar suas atividades costumeiras, estressado cotidianamente, com atitudes frias e negativas e percebendo uma falta de sentido em atividades que antes o motivavam são algumas manifestações ligadas ao adoecimento por síndrome de burnout nestes profissionais. Esse acometimento apresenta um nexo causal importante com relação a salários insatisfatórios, que levam os professores a precisarem trabalhar muito mais para que possam cobrir suas despesas e satisfazer suas necessidades pessoais, havendo, então, uma sobrecarga de trabalho, que impede o justo descanso, lazer e a possibilidade de elaborar pacientemente suas aulas, o que gera um sentimento de ineficácia por não estar conseguindo realizar seus objetivos profissionais. Conclusão: Consideramos que, de modo geral, os professores da educação básica estão tendo que enfrentar um emaranhado de dificuldades para a realização plena da docência, como falta de autonomia profissional, baixíssimos salários, sobrecarga de trabalho, relações desrespeitosas e insalubres dentro do ambiente de trabalho, entre outras, que em conjunto são chamadas de precarização do trabalho, e que esta precarização está adoecendo estes profissionais, sendo que uma das formas de adoecimento mais comuns atualmente é a síndrome de burnout. Portanto, notamos a necessidade da realização de mudanças estruturais e

significativas no sistema educacional brasileiro, a fim de garantir a saúde dos professores e a possibilidade destes profissionais da educação realizarem seu trabalho com dignidade e excelência.

## TRABALHO NÃO PRESENCIAL, JORNADA DE TRABALHO E SAÚDE MENTAL DE SERVIDORES DO PODER JUDICIÁRIO

(Comunicação oral)

*Daeana Paula Bourscheid (daeanapb@gmail.com)*

*Renata Silva De Carvalho Chinelato (resilvajf@gmail.com)*

*Renato Tocchetto De Oliveira (tocchetto.r@gmail.com)*

*Carolina Rodrigues Costa (carolina@sinjusc.org.br)*

O trabalho remoto já era adotado para algumas atividades e em algumas organizações nas últimas décadas, entretanto as atividades não presenciais tornaram-se a modalidade predominante no serviço público com a pandemia do Coronavírus. As características do trabalho, a gestão do tempo e a adaptação de trabalhadores ao trabalho não presencial ainda são pouco estudados na literatura ou caracterizado pelos profissionais das empresas. Frente a esta problemática, vem se desenvolvendo uma pesquisa que objetiva caracterizar essas vivências para servidores públicos federais do poder judiciário de Tribunais de Justiça Federal e Estaduais. Participaram da pesquisa 717 servidores, sendo 31% na faixa entre 15 e 20 anos de serviço e 29% entre 6 e 10 anos de serviço. A coleta de dados ocorreu por meio de um questionário com perguntas abertas, cujas questões abordaram sobre jornada de trabalho, sobrecarga e saúde/adoecimento mental. As respostas foram organizadas e analisadas com base nas frequências apresentadas. Perguntados sobre a necessidade de fazer horas extras devido à sobrecarga de trabalho, 605 participantes (84%) responderam que necessitam trabalhar para além da carga horária, sendo que a maioria (228) trabalha até duas horas a mais, 175 têm um intervalo de 2 a 4 horas, e 212 trabalham entre 4 e 7 horas extras semanais. Os participantes da pesquisa citaram que durante o trabalho não presencial na pandemia, a percepção sobre a saúde está ótima para 48 deles, boa para 36, 15 avaliam como excelente, e 20 sentem-se tranquilos, totalizando 119 respostas positivas. Em contrapartida, foram citados os seguintes termos para identificar situações de adoecimentos ou desgastes mentais nesse período: 28 citaram a ocorrência de ansiedade, 26 remeteram a estresse, 25 servidores identificaram que se sentiram/sentem-se pressionados, 24 avaliaram como ruim, 21 citaram q a saúde foi prejudicada, 20 cansados, 18 consideram péssima, para 15 piorou, 9 sentiram q foi afetada, 9 tiveram a saúde abalada, 9 sentem-se tensos, 8 identificam solidão, 6 tiveram depressão, 6 sentiram piora e 5 angustiados, 4 identificam como horrível, e 2 fragilizados. Esses dados sobre adoecimento estão associados especificamente ao trabalho ou citados em conjunto com a vivência da pandemia. O total de 235 servidores que identificaram diferentes manifestações de adoecimento ou desgaste mental durante o trabalho na pandemia citaram dificuldades de adaptação, sobrecarga, solidão e falta de convivência com colegas, e demandas da vida pessoal. O conjunto dos dados demonstra que há avaliações positivas sobre o trabalho não presencial, mas, espontaneamente, a maioria cita a fragilização psicológica vivenciada por esses servidores públicos federais e estaduais e que implicam na necessidade de intervenções com vistas à promoção de saúde dos trabalhadores.

## **EDUCAÇÃO PERMANENTE COMO DISPOSITIVO DE CUIDADO A TRABALHADORAS DE UMA CASA LAR: RELATO DE INTERVENÇÃO**

(Relato de Intervenção)

*Camila Rama (camila.rama@sou.faccat.br)*

*Vanessa Ruffatto Gregoviski (vane.ruffatto2@hotmail.com)*

O presente resumo objetiva abordar o relato de uma intervenção desenvolvida ao longo de um estágio em Psicologia. Ele se deu com três trabalhadoras de uma Casa Lar no Rio Grande do Sul. Buscou-se, com a proposta, promover o cuidado ao trabalhador por intermédio da didática de educação permanente, entendendo-a como um espaço no qual os sujeitos podem refletir acerca de seu fazer profissional. Ademais, entende-se que a capacitação contínua a essas trabalhadoras é de suma importância, visto ocuparem um posto laboral que lida diretamente com crianças e adolescentes em extrema vulnerabilidade visto sua institucionalização, ainda que em um ambiente que busca promover acolhimento mais humanizados e próximo ao familiar. Como instrumentos, utilizou-se um questionário norteador sobre relações laborais e formação/preparação para o trabalho, uma dinâmica chamada “técnica das bacias com água fria e quente” em que as pessoas experenciam diferentes sensações corporais (como o desconforto), e uma técnica que buscou trabalhar as memórias afetivas construídas no ambiente de trabalho. Os resultados da intervenção exibiram um alto potencial transformador diante das ações e discussões técnicas. Percebeu-se que, naquele espaço em específico, havia uma percepção de adequado ambiente de trabalho e cooperação entre os colegas, facilitando as experiências laborais prazerosas. Como necessidade de capacitação, viu-se que ainda havia predomínio em uma delas sobre o olhar punitivista diante de atritos que poderiam existir naquele espaço, configurando-se como algo impreterível de se ser trabalhado por conta do que se propõem a política do acolhimento institucional. Ademais, expõem-se que as técnicas potencializaram a reflexão sobre o impacto de suas ações para o público infanto-juvenil, promovendo um potente espaço de questionamentos. Por fim, sinaliza-se que a experiência foi enriquecedora aos trabalhadores e a estagiária. Há a necessidade de que se fomentem espaços de trocas (técnicas e afetivas) dentro do trabalho, afinal, acredita-se que isto poderá contribuir com a saúde mental dessas trabalhadoras.

## VAMOS FALAR SOBRE SAÚDE E ADOECIMENTO MENTAL?: RELATO DE INTERVENÇÃO NO SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL

(Relato de Intervenção)

*Raianne De Souza Rodrigues (raiannepsi@gmail.com)*

Este trabalho é um relato de intervenção referente à Campanha Janeiro Branco, cujo objetivo foi promover a saúde e prevenir o adoecimento mental de servidores públicos de um instituto federal da Região Norte do Brasil por meio da psicoeducação. A supracitada campanha, nacionalmente conhecida, nasceu em Uberlândia (MG) e foi idealizada pelo psicólogo Leonardo Abrahão em 2014, com o intuito de colocar em pauta a mobilização da sociedade em favor da saúde mental. Abrahão (2017) explica que a inspiração para a campanha residiu no entendimento de que o primeiro mês do ano é um marco temporal favorável e estratégico para instigar as pessoas a refletirem sobre a saúde mental, já que janeiro, simbolicamente, carrega um status de fechamento e abertura de ciclos. Cumpre salientar que esse movimento em contexto nacional, além de necessário, é de suma importância, especificamente porque a Organização Mundial da Saúde (OMS) aponta que o Brasil é o primeiro no ranking internacional de países com o maior número de pessoas com transtorno de ansiedade (18,6 milhões brasileiros, o que equivale a 9,3% da população) e o quarto com maior número de pessoas com depressão (Kapps, 2019). Outro estudo revela que 86% dos brasileiros têm algum transtorno mental, que, segundo especialistas, costumam ser desencadeados pela pressão no ambiente de trabalho ou por situações afetivas da vida pessoal (Passos, 2019). Diante desse cenário, faz-se emergente iniciativas como a da Campanha Janeiro Branco, que é composta por diversas ações de profissionais de diferentes áreas e contextos organizacionais. Nesse sentido, no âmbito de um instituto federal da Região Norte do Brasil, foi realizada pela psicóloga institucional em janeiro de 2019, uma intervenção em alusão à Campanha Janeiro Branco com os servidores efetivos ativos. Tal iniciativa se deu por meio da disseminação de materiais informativos (folderes, cartazes, textos, panfletos) nos murais do instituto, bem como enviados via e-mail institucional ou entregues nos setores de trabalho dos servidores, além de ser oferecido acolhimento e atendimento psicológico a esses trabalhadores. Os tópicos abordados foram alusivos à saúde mental do trabalhador, tais como estresse ocupacional, transtornos mentais comuns, fatores protetivos e fatores de risco no trabalho, Síndrome de Burnout, assédio moral e sexual, estilos de gestão. A abordagem dessas relevantes temáticas foi feita por meio da psicoeducação, que conforme Lemes & Ondere Neto (2017) refere-se a uma técnica que relaciona teorias psicológicas e educativas com o objetivo de desenvolver um trabalho de prevenção, intervenção ou promoção em saúde para que as pessoas possam desenvolver habilidades e competências para lidar com as mudanças e adversidades a partir de estratégias de enfrentamento, fortalecimento da comunicação e da adaptação. Ressalva-se que a escolha dessa abordagem se deu pela sua interlocução com a Psicodinâmica do Trabalho, perspectiva teórica que se dedica à análise das relações dinâmicas tecidas entre o sujeito e a organização do trabalho, enfatizando os processos subjetivos e intersubjetivos mobilizados no trabalhar (Dejours, 2004). Ademais, em tempos de profundo adoecimento mental dos trabalhadores, faz-se imperiosa a implementação de políticas institucionais direcionadas à saúde mental no trabalho e o empreendimento de esforços coletivos na realização de intervenções no âmbito do serviço público federal, que vislumbrem a promoção da saúde e

prevenção de adoecimento mental dos servidores da educação profissional e tecnológica de forma exequível e efetiva.

**PROJETO DE INTERVENÇÃO “ACOLHENDO QUEM SE FAZ PRESENTE NO ÚLTIMO MOMENTO”:** VIVENCIANDO O ENGAJAMENTO SOCIAL POR MEIO DE UMA AÇÃO DE INOVAÇÃO CIDADÃ

(Relato de Intervenção)

*Daniela Quadros De Azevedo (daniquadrosazevedo@gmail.com)*

Este trabalho trata do relato de experiência de intervenção desenvolvido por graduandos do primeiro semestre de cursos da área da saúde do Centro Universitário UNA em Uberlândia – MG, matriculados no componente curricular Vida & Carreira. Esse componente integra-se aos cursos de graduação do grupo Ânima Educação, tendo como objetivo preparar estudantes para os desafios do mundo do trabalho e para viver em uma sociedade mutante e complexa. Portanto, a ementa do Vida & Carreira evidencia pontos essenciais, consonantes ao seu objetivo: identidade, autoconhecimento, competências socioemocionais, responsabilidade social global, ética, cidadania, diversidade cultural, e o Projeto de Engajamento Social. Esse projeto é a atividade central do Vida & Carreira, e é realizado em parceria com a Academia de Inovação Cidadã. Em equipes, alunos resolvem problemas coletivos de comunidades. É uma oportunidade de exercerem cidadania, gerando transformações que acreditam que a sociedade precisa, explorando a inovação social. Ela parte do princípio que é preciso compreender as dores e necessidades da sociedade, para criar soluções inovadoras e efetivas. As equipes encontram problemas coletivos, exercem a empatia com comunidades, desenvolvem soluções inovadoras e criam protótipos, testando essas ideias na prática. A metodologia do projeto apoia-se no design thinking, abordagem utilizada para resolver problemas complexos de forma criativa e centrada no ser humano, e que tem como pilares fundamentais a empatia, colaboração e experimentação. O projeto envolve quatro etapas: sentir (escolher um problema coletivo de uma comunidade e investigá-lo), criar (ter ideias de solução que resolvam esse problema e priorizá-las), desenvolver (criar protótipo para as ideias e testá-las) e catalisar (apresentar a solução). A equipe de alunos elegeu para o seu projeto a comunidade de sepultadores de Uberlândia, e tal escolha embasou-se na preocupação com as condições de saúde destes trabalhadores na COVID-19. Durante a pandemia, questões como trabalho remoto e condições de saúde dos profissionais da saúde sempre foram abordadas com destaque. Porém, a equipe questionou: “como estavam as condições de saúde física e mental do grupo de trabalhadores que mais enfrentou a dor, o luto e a morte na COVID-19?” Na primeira etapa, “sentir” houve escuta ativa dos membros da comunidade através de entrevistas, e os problemas mais relatados pelos sepultadores foram os transtornos mentais. As próximas etapas, “desenvolver e criar” elaborou-se ideias de soluções para o problema dessa comunidade. A solução eleita foi a criação de atendimento psicológico on line e gratuito, em parceria com a secretaria de saúde de Uberlândia. A parceria estabeleceu-se, e o município ofertou os recursos para o atendimento on line, através do sistema Chat bot que funciona pelo aplicativo Whatsapp. Por este aplicativo, há o cadastro do sepultador e o agendamento das consultas. Em seguida, o atendimento por chamada de vídeo é conduzido na data e horário marcados. Durante a prototipagem, a solução mostrou-se eficiente e eficaz, com demanda crescente. Segundo a equipe de psicólogos do município, este serviço avançará e pretende-se que seja inspiração para outras cidades brasileiras. Na última etapa “catalisar” houve apresentação desse projeto na II Mostra de Inovação, evento nacional em que ocorre a apresentação dos 16 projetos



mais impactantes do Grupo Ânima, o que gerou grande repercussão, mas principalmente, proporcionou visibilidade a esta comunidade fragilizada e carente de urgente valorização.

## ORGANIZADORES



Ministério Público do Trabalho



FORO SINDICAL E SEGURANÇA DO TRABALHADOR  
NO ESTADO DE SANTA CATARINA



UNIVERSIDADE FEDERAL  
DE SANTA CATARINA



Núcleo de Estudos de Psicologia Organizacional  
e de Saúde nas Organizações e no Trabalho



GRUPO DE PREVENÇÃO AO  
ASSÉDIO MORAL E PROMOÇÃO  
DA SAÚDE MENTAL NO TRABALHO

## APOIADORES



ACEST



LAPPOT/usc  
Laboratório de Psicologia Organizacional  
e de Saúde nas Organizações e no Trabalho



CONSELHO REGIONAL DE PSICOLOGIA  
SANTA CATARINA - 12ª REGIÃO



ESIST  
Núcleo de Estudos Interdisciplinares sobre o Trabalho



FAZENDO  
ESCOLA