



**“É pra ontem”: A percepção de servidores do IFRO sobre o afastamento
laboral e adoecimento psíquico**

Miralba Uchôa de Carvalho

**Dissertação de Mestrado
Mestrado em Assessoria de Administração**

Outubro – 2022

INSTITUTO SUPERIOR DE CONTABILIDADE E ADMINISTRAÇÃO DO PORTO
INSTITUTO POLITÉCNICO DO PORTO



**“É pra ontem”: A percepção de servidores do IFRO sobre o afastamento
laboral e adoecimento psíquico**

Miralba Uchôa de Carvalho

Dissertação de Mestrado
apresentada ao Instituto de Contabilidade e Administração do Porto
para obtenção do grau de Mestre em Assessoria de Administração,
sob a orientação da professora doutora Anabela Mesquita e co-orientação do Professor Doutor
José Carlos Pereira de Morais.

Outubro – 2022

INSTITUTO SUPERIOR DE CONTABILIDADE E ADMINISTRAÇÃO DO PORTO
INSTITUTO POLITÉCNICO DO PORTO

Dedicatória

Dedico esta pesquisa às duas grandes mulheres da minha vida, Dênis e Angélica, e aos meus filhos, presentes de Deus à minha existência: Cintia Mariana, Alfredo Junior, Adriana Fernandes, Wendrey e Yasmin Vitória, por sempre serem a minha força motriz.

Dedico também a todos os trabalhadores do IFRO, que seguem persistindo na luta pela promoção da saúde e do bem-estar no trabalho.

Agradecimentos

Agradeço, (*in memoriam*), primeiramente, a minha mãe Alba Uchôa de Carvalho, por me gestar e ensinar a não desistir de meus objetivos, me tornando forte, persistente e determinada.

Agradeço (*in memoriam*) ao meu avô João Clímaco de Carvalho Neto, por sempre acreditar que eu poderia obter êxito profissional no campo da educação pública.

Agradeço aos participantes da pesquisa por aceitar contribuir voluntariamente na construção desse artesanato intelectual. Sem eles não haveriam dados empíricos para fortalecer a pesquisa realizada. Eles revisitaram sofrimentos, mas também puderam se sentir acolhidos e ouvidos durante a pesquisa.

Agradeço ao IFRO pelo empenho na formação e capacitação de servidores. Os programas desenvolvidos são expressivos e relevantes para o desenvolvimento e crescimento da Instituição e dos servidores.

Agradeço ao Instituto de Contabilidade e Administração do Porto, pelo acolhimento e pela oferta do mestrado em parceria com o IFRO.

Agradeço à minha orientadora professora doutora Anabela Mesquita e ao meu co-orientador Professor Doutor José Carlos Pereira de Moraes, pela parceria ao longo de todo o mestrado e acolhimento no Programa de Mestrado.

Agradeço à amiga Iranira Geminiano de Melo, pelo apoio, acolhimento, orientação e dedicação nos momentos que precisei ao longo da pesquisa. Seu apoio foi fundamental para que eu continuasse sonhando com a conclusão da pesquisa.

Agradeço ao meu grupo de amigos da turma de mestrado, que compartilharam comigo não apenas o aprendizado, mas também pela empatia, solidariedade e acolhimento no período do curso em Portugal: Hígila de Souza Normando Oliveira, Jaime Gomes, Marcelo Tenório Matos Júnior e Gustavo Melazi Girardi.

Agradeço à minha amiga Shyrley de Almeida Alves, pela motivação e incentivo para que eu galgasse o ingresso no curso de mestrado.

Agradeço às minhas amigas Rosália Aparecida, Cris Daiane Dorado, Sônia Regina Dourado, Adryanne Waleska, por me incentivarem todas as vezes que pensei em desistir diante das dificuldades que se apresentaram no caminho da pesquisa.

Agradeço à minha irmã de alma Dênis por tua paciência, apoio, incentivo, e cuidar de meus filhos nas viagens a Portugal.

Agradeço à minha filha Yasmin Vitória, por compreender minhas ausências no período da pesquisa e nas viagens para cursar as disciplinas do mestrado.

Por fim e, não menos importante, agradeço aos estudantes do IFRO, especialmente àqueles do Campus Porto Velho Zona Norte, pelas oportunidades de aprendizado mútuo no processo educacional.

Por outro lado, é importante ressaltar que a relação saúde/trabalho não diz respeito apenas à pessoas diretamente engajadas no processo de trabalho, isto é, aos trabalhadores. Com efeito, a divisão entre espaço de trabalho e espaço privado só é eventualmente pertinente na análise econômica, mas torna-se totalmente inconsistente a partir do momento em que se trata das relações sociais e das questões de saúde. Toda a família é requisitada pelo trabalhador em seu esforço em enfrentar as dificuldades no trabalho. O cônjuge, os filhos e às vezes até os pais do trabalhador são atingidos indiretamente, mas também fortemente, pelos efeitos da situação do trabalho sobre aquele que nela se encontra exposto (uma parte da violência comum nas relações conjugais, uma parte do alcoolismo e das doenças têm relação com as dificuldades no trabalho e tocam todos os membros da família. No sentido inverso, o prazer no trabalho e os benefícios provenientes da relação de trabalho no registro da saúde também têm repercussões favoráveis na economia das relações da família e no desenvolvimento psíquico e afetivo dos filhos).

Christophe Dejours, 2021

Resumo

A pesquisa aborda a temática saúde do trabalhador, com especial atenção ao ambiente de trabalho e possíveis contribuições para o adoecimento do servidor público, resultando em afastamentos para tratamentos de transtornos psíquicos. Nesse sentido, definiu-se como objetivo geral analisar quais fatores/situações percebidos pelo servidor que determinaram o seu afastamento por licença médica. Metodologicamente, trata-se de uma pesquisa qualitativa, desenvolvida com cinco servidores da Reitoria, do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia (IFRO), a saber: 04 técnicos administrativos e um docente desenvolvendo atividades técnicas, as informações foram obtidas por meio de questionário eletrônico e entrevista semiestruturada. Os dados foram analisados com a utilização do software MAXQDA, e apresentados em gráficos e quadros para uma melhor visualização e compreensão. Os resultados da pesquisa realizada indicaram que os servidores pesquisados têm idades entre 47 e 62 anos, casados e solteiros, afastaram-se para cuidar da saúde mais uma vez, têm graduação ou pós-graduação, estão insatisfeitos com o salário e consideram que os ganhos são compatíveis com seus gastos básicos, acreditam haver equilíbrio entre o tempo de trabalho, lazer e família, consideram que a Instituição não reconhece seu trabalho e que não são desenvolvidas ou utilizadas suas potencialidades intrínsecas, não participam nas decisões institucionais importantes, pelo menos 60% julgam que não há autonomia e liberdade para tomada de decisões no trabalho; sentem-se úteis no trabalho, consideram que o relacionamento interpessoal no IFRO é positivo e o trabalho como fonte de autorrealização. As conclusões da pesquisa incluem que a reitoria do IFRO constituía um ambiente limitado em quantidade de pessoal, demandas de trabalho e prazos superiores às condições dos trabalhadores, chefias pouco preparadas para o exercício da função, resultando em sentimento de insegurança e insatisfação no trabalho, evidenciando a necessidade de ações mais efetivas para proteção da saúde mental dos servidores da unidade administrativa pesquisada.

Palavras-chave: afastamentos Laboral; servidor; transtornos psíquicos.

Abstract

The research addresses the issue of worker's health, with special attention to the work environment and possible contributions to the illness of the public servant, resulting in leaves for treatment of psychic disorders. In this sense, it was defined as a general objective to analyze which factors/situations perceived by the server that determined his/her sick leave. Methodologically, it is a qualitative research, developed with five employees of the Rectory, of the Federal Institute of Education, Science and Technology of Rondônia (IFRO), namely: 04 administrative technicians and a professor developing technical activities, the information was obtained by through electronic questionnaire and semi-structured interview. Data were analyzed using the MAXQDA software, version 2022, and presented in graphs and tables for better visualization and understanding. The results of the research carried out indicated that the surveyed servers are aged between 47 and 62 years old, married and single, took time off to take care of their health once again, have a degree or a graduate degree, are dissatisfied with their salary and consider that the gains are compatible with their basic expenses, believe there is a balance between work, leisure and family time, consider that the Institution does not recognize their work and that their intrinsic potential is not developed or used, they do not participate in important institutional decisions, at least 60% judge who do not have autonomy and freedom to make decisions at work; if they feel useful at work, they consider the interpersonal relationship in the IFRO to be positive and work as a source of self-fulfillment. The research conclusions include that the IFRO rectory constituted a limited environment in terms of personnel, work demands and deadlines exceeding the workers' conditions, managers poorly prepared for the exercise of the function, resulting in a feeling of insecurity and dissatisfaction at work, evidencing the need for strong actions to protect the mental health of civil servants in the researched administrative unit.

Keywords: work absences; server; psychic disorders.

Listas de figuras

<u>Figura 1: Mapa da Região Norte</u>	05
<u>Figura 2: Mapa da formação do IFRO</u>	06
<u>Figura 3: Organograma do IFRO - Reitoria</u>	09
<u>Figura 4: Pirâmide das necessidades humanas de Maslow</u>	14
<u>Figura 5: Relações entre as necessidades humanas e no trabalho</u>	15
<u>Figura 6: Relações e fatores ambientais no trabalho</u>	17
<u>Figura 7: Mapa estratégico do IFRO</u>	20
<u>Figura 8: Avaliação do Clima Organizacional no IFRO em 2019</u>	22
<u>Figura 9: Modelo Bem-estar no trabalho (BET)</u>	34
<u>Figura 10: Documento e categorização das informações sociodemográficas</u>	41
<u>Figura 11: Participantes da pesquisa e categorias de análise dos dados</u>	42
<u>Figura 12: Dados relacionados ao sexo dos participantes da pesquisa</u>	45
<u>Figura 13: Dados relacionados à idade dos participantes da pesquisa</u>	46
<u>Figura 14: Dados relacionados ao estado civil dos participantes da pesquisa</u>	46
<u>Figura 15: Quantitativo de dependentes financeiros dos participantes da pesquisa</u> ..	47
<u>Figura 16: Informações a respeito da condição de moradia dos participantes da pesquisa</u>	47
<u>Figura 17: Dados relacionados à escolaridade dos participantes da pesquisa</u>	48
<u>Figura 18: Dados relacionados ao ano de ingresso no IFRO</u>	48
<u>Figura 19: Dados relacionados ao quantitativo dos afastamentos médicos</u>	49
<u>Figura 20: Avaliação da carga horária cumpridas pelos participantes da pesquisa</u> ...	49
<u>Figura 21: Dados relacionados ao salário dos participantes da pesquisa</u>	50
<u>Figura 22: Avaliação do relacionamento interpessoal no trabalho</u>	50
<u>Figura 23: Avaliação da autonomia e liberdade para tomada de decisão no trabalho</u>	51
<u>Figura 24: Avaliação do equilíbrio entre o tempo de trabalho e o de lazer e família</u> ..	51
<u>Figura 25: Avaliação do volume de trabalho no IFRO</u>	52
<u>Figura 26: Compatibilidade entre atividades laborais e a formação profissional</u>	52
<u>Figura 27: Satisfação com o uso da informática no trabalho</u>	53
<u>Figura 28: Grau de participação em decisões importante no ambiente de trabalho</u> ..	53
<u>Figura 29: Avaliação do estilo de gestão do superior hierárquico</u>	54

<u>Figura 30: Avaliação da oportunidade de uso e desenvolvimento das potencialidades</u>	54
<u>Figura 31: Avaliação do reconhecimento do trabalho dos servidores</u>	55
<u>Figura 32: Avaliação da importância do trabalho na vida global dos servidores</u>	55
<u>Figura 33: Avaliação da relação salarial com as despesas básicas</u>	56
<u>Figura 34: Avaliação do reconhecimento profissional dos servidores públicos pesquisados</u>	56
<u>Figura 35: Avaliação do trabalho enquanto fonte de autorrealização</u>	57
<u>Figura 36: Avaliação da sensação de utilidade no trabalho</u>	57
<u>Figura 37: Avaliação do desenvolvimento profissional no IFRO</u>	58
<u>Figura 38: Avaliação do gosto pelo trabalho no IFRO</u>	58
<u>Figura 39: Avaliação do sentimento de orgulho laboral no IFRO</u>	59
<u>Figura 40: Avaliação do uso da criatividade e inovação no trabalho</u>	59
<u>Figura 41: O trabalho como possibilidade de fazer amigos</u>	60
<u>Figura 42: Interferência do trabalho na sua saúde e bem-estar</u>	62
<u>Figura 43: Afastamento no trabalho por licença médica</u>	64
<u>Figura 44: Execução de atividade profissional fora do horário de trabalho para o IFRO</u>	65
<u>Figura 45: O contexto de trabalho dos servidores na Reitoria do IFRO</u>	66
<u>Figura 46: Situações no trabalho que tiveram impactos emocionais</u>	68
<u>Figura 47: Demandas e prazos repassados pela chefia</u>	70
<u>Figura 48: Instituição e de bem-estar dos servidores</u>	72
<u>Figura 49: O que vem à mente do servidor ao ouvir a palavra trabalho</u>	75
<u>Figura 50: A importância do trabalho na vida do servidor do IFRO</u>	76
<u>Figura 51: Ser servidor no Instituto Federal de Rondônia</u>	77
<u>Figura 52: O servidor ineficiente e improdutivo - rótulos</u>	78
<u>Figura 53: Normas e regras na dinâmica do trabalho no IFRO</u>	79
<u>Figura 54: Relações interpessoais na dinâmica do trabalho público</u>	81
<u>Figura 55: Chefias despreparadas e autoritárias</u>	82
<u>Figura 56: Especialistas no desempenho de atividades atribuídas</u>	85
<u>Figura 57: Instituição com poucos servidores e demandas urgentes</u>	86
<u>Figura 58: Ritmo de trabalho intenso e longas horas para atender demandas</u>	87
<u>Figura 59: Instituição leva servidores a tomadas de decisões urgentes no trabalho</u>	89

<u>Figura 60: Satisfação com o seu trabalho no IFRO</u>	91
<u>Figura 61: Motivação com o trabalho no IFRO</u>	92
<u>Figura 62: Um dia típico de trabalho na Reitoria do IFRO</u>	93
<u>Figura 63: Situações geradoras de prazer no exercício do no IFRO</u>	95
<u>Figura 64: Situações geradoras de desprazer no exercício do no IFRO</u>	96
<u>Figura 65: Sentimentos com relação ao trabalho durante afastamento médico</u>	97
<u>Figura 66: Falta das atividades laborais durante afastamento médico</u>	99
<u>Figura 67: Perdas durante afastamento médico</u>	99

Listas de quadros

<u>Quadro 1: Sistematização para gestão de pessoas e infraestrutura</u>	20
<u>Quadro 2: Sistematização dos Fatores Componentes da Pesquisa do Clima Organizacional</u>	21
<u>Quadro 3: Dados da Previdência Social relacionados aos Transtornos Mentais e Comportamentais</u>	28
<u>Quadro 4: Transtornos Mentais e do Comportamento Relacionados com o Trabalho</u>	30
<u>Quadro 5: Motivações no trabalho e expectativas profissionais</u>	61

Índice geral

INTRODUÇÃO	1
CAPÍTULO I. CONTEXTUALIZAÇÃO DO ESTUDO	4
1.1 O Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia	5
1.1.1 Perfil do Corpo Docente e Técnico Administrativo	6
1.1.2 Estrutura Organizacional e Acadêmica e Instâncias de Decisão	8
1.2 Problemática de Estudo	9
1.2.1 Objetivo Geral	12
1.2.2 Objetivos Específicos	12
CAPÍTULO II. REFERENCIAL TEÓRICO	13
2.1. O Trabalho administrativo no setor público	14
2.2. O trabalho administrativo no IFRO	18
2.3. Relações de trabalho e a Psicodinâmica do Trabalho	24
CAPÍTULO III. METODOLOGIA DA INVESTIGAÇÃO	36
3.1 Introdução	37
3.2 Tipo de pesquisa e método científico	37
3.3 Obtenção e análise dos dados	39
CAPÍTULO IV. RESULTADOS	44
4.1 Perfil sociodemográfico de servidores afastados por transtornos psíquicos	45
4.2 “É pra ontem”: A percepção de servidores sobre causas de adoecimento	62
4.3 Motivações, satisfação e insatisfações no ambiente de trabalho	74
4.4 Afastamentos médicos e os prejuízos aos servidores	93
CONCLUSÕES	101
REFERÊNCIAS	108
ANEXOS	112
APÊNDICES	117

A saúde do trabalhador é um tema que está em destaque no meio científico, protagonizando debates internacionais, considerando que o capital humano é um bem valioso nas instituições, sejam elas públicas ou privadas. Quando não há esse entendimento da equipe gestora, o adoecimento é algo eminente que culmina com o afastamento laboral por comprometimento da saúde do trabalhador.

Investigar a relação de afastamento laboral para tratamento de saúde por servidores do IFRO, especialmente da unidade administrativa Reitoria, motivou a pesquisadora em virtude do período em que desempenhou suas atividades laborais naquela unidade. Na época, a pesquisadora trabalhava na gestão administrativa da Reitoria e observou a existência de pressão na relação profissional entre os servidores públicos administrativos do local.

Essas pressões podiam resultar em desgastes emocionais e transtornos psíquicos que levavam alguns servidores a experimentar períodos em que eram considerados por médicos como incapazes de exercer suas atividades laborais, ou que essas atividades, se desempenhadas naquele momento poderiam culminar em maior dano psicossocial para o servidor.

Quando a pesquisadora teve contato com a teoria sobre o adoecimento no ambiente de trabalho, surgiu a motivação para desenvolver uma pesquisa que trouxesse respostas às inquietações que, constantemente vinham ocupando espaço nas reflexões pessoais, e, também enquanto escuta amiga de alguns colegas que procuram desabafar a respeito de suas emoções relacionadas a insatisfação com a chefia, com os prazos, com a sobrecarga de trabalho, entre outros fatores.

Esse contexto pode ser agressivo ao trabalhador diante do perfil de chefias que tenha apenas o conhecimento operacional, não possuindo certas aptidões inerentes ao cargo, intituladas competências, que para os autores Fleury e Fleury (2001), conceitualmente competência: é ser imbuído de responsabilidade e saber decidir, que resulta em aplicar seus conhecimentos, recursos e habilidades, para agregar valor econômico à organização e valor social ao sujeito. A falta de liderança, de empatia, de um ambiente socioafetivo, entre outros, podem funcionar como fator (es) que contribuem para surgimento de sintomas e doenças emocionais, resultando em afastamento por licença médica.

A informação sobre os afastamentos das atividades laborais de servidores que foram acometidos por transtornos de humor, depressão, ansiedade generalizada, entre outras doenças, e, tendo uma proximidade com alguns desses servidores, motivou a pesquisadora a investigar se o local de trabalho corrobora com o surgimento ou agravamento de transtornos

socioemocionais e, assim como pontua Dejours (2021, p. 31) a “perguntar o quê, no trabalho, é acusado como fonte específica de nocividade para vida mental”.

Ao correlacionar as observações feitas acerca dos servidores que atuam ou atuaram na Reitoria do IFRO e com o adoecimento psíquico aos achados teóricos sobre os transtornos psíquicos, foi possível vislumbrar que poderia estimular as causas ou agravamento dessa patologia, como consequência de acúmulo de cobrança (exigências), prazos exíguos e volume de trabalho vivenciados pelos servidores e que isso gerou de alguma forma o sofrimento mental.

A escolha da amostra participante da pesquisa foi feita de forma intencional, foram escolhidos 05 servidores que estavam desempenhando suas atividades na Reitoria e já tinha se afastado por transtornos mentais.

Nesse sentido, esta dissertação está estruturada, nesse texto introdutório, quatro capítulos, conclusões, referências utilizadas, documentos relacionados com a pesquisa (anexos) e documento decorrentes da pesquisa (apêndices).

No Capítulo I, apresenta-se a contextualização do *locus* da pesquisa – dissertando a respeito do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia (IFRO), citando perfil docente e técnico administrativo e a estrutura organizacional – a problemática da pesquisa e os objetivos definidos.

No Capítulo II, há a fundamentação teórica para o desenvolvimento da pesquisa, com a descrição de conceitos relevantes, como trabalho, relações de trabalho, psicodinâmica do trabalho, saúde do trabalhador, entre outros. Também é abordado o trabalho administrativo no IFRO, para isso explorando o Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI).

No Capítulo III, são descritos os caminhos da pesquisa, caracterizada como do tipo qualitativa, apresentados o questionário e a entrevista semiestruturada, enquanto técnicas para obtenção de informações e a utilização do MAXQDA como recurso para a análise dos dados.

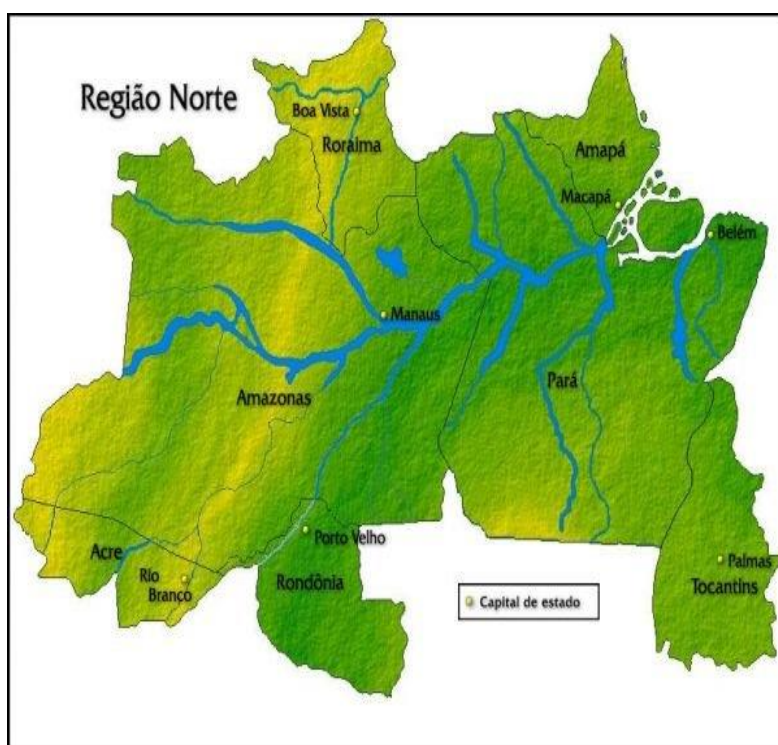
No Capítulo IV, são apresentados e discutidos os resultados da pesquisa em quatro subtópicos: a) Perfil sociodemográfico de servidores afastados por transtornos psíquicos; b) A percepção do servidor sobre causas de adoecimento no trabalho; c) Motivações, satisfação e insatisfações no ambiente de trabalho; d) Afastamentos médicos e os prejuízos aos servidores.

CAPÍTULO I. CONTEXTUALIZAÇÃO DO ESTUDO

1.1 O Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia

O Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Rondônia situa-se na região Norte do país, é a maior em extensão territorial, com área de 3.853.676,948 km², equivalente a 42,27% do território nacional. Ela é formada por sete Estados: Amazonas, Pará, Acre, Rondônia, Roraima, Amapá e Tocantins (Figura 1).

Figura 1- Mapa da Região Norte

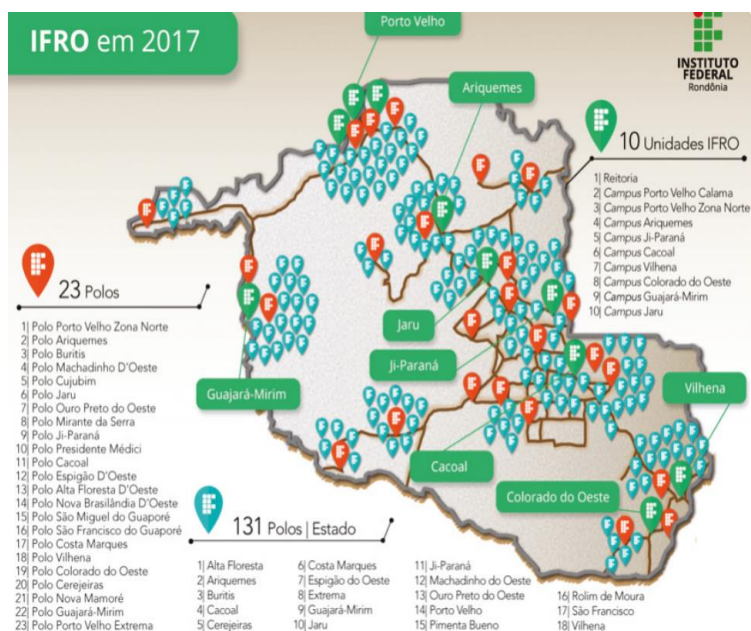


Fonte: Bezerra (s. d).

O Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia (IFRO) é uma instituição de educação superior, básica e profissional, criada através da Lei nº. 11.892, de 29 de dezembro de 2008 (BRASIL, 2008). A referida lei reorganizou a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica composta pelas Escolas Técnicas, Agrotécnicas e os Centros Federais de Educação Tecnológica (CEFETs), transformando-os em Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia. A instituição é especializada na oferta de educação profissional e tecnológica nas diferentes modalidades de ensino. Possui, além da Reitoria em Porto Velho, 09 unidades de ensino presencial e 152 polos de educação à

distância distribuídos nas diversas microrregiões do Estado de Rondônia (IFRO, 2018, pp. 17-

Figura 2- Mapa da formação do IFRO



21).

Fonte: IFRO (2018).

Na atualidade (ano de 2022), o Instituto Federal de Rondônia constitui-se de 10 *Campi* e a Reitoria, indicando que segue em pleno processo de expansão. O número de Polos em EAD também foi ampliado para 154 somente no estado de Rondônia, considerando que há também Polos nos estados de Minas Gerais, Paraíba, Pernambuco e na Bolívia (IFRO, 2022).

A área de atuação do IFRO é ampla e complexa e envolve ações de formação pessoal, profissional e acadêmica, que vão da educação básica e da formação inicial e continuada à pós-graduação, formando e qualificando pessoas em áreas que atendem as realidades socioeconômicas e culturais das microrregiões onde os *campi* estão localizados. Além disso, busca desenvolver a educação profissional e tecnológica como processo educativo e investigativo de geração e adaptação de soluções técnicas e tecnológicas às demandas sociais e peculiaridades regionais, promovendo a integração e a verticalização da educação básica à educação superior (IFRO, 2018, pp. 17-21).

1.1.1 Perfil do Corpo Docente e Técnico Administrativo

A Diretoria de Gestão de Pessoas (DGP) busca organizar e promover ações participativas, articulando-se com as demais unidades administrativas e unidades acadêmicas,

que envolvam corpo de servidores do IFRO, a fim de fundamentar estratégias e planejar a gestão com vistas à melhoria contínua dos processos de trabalho, contribuindo para o fortalecimento da instituição.

A estrutura da Diretoria é composta por um Departamento de Administração de Pessoal (DAP) e quatro Coordenações, sendo estas: Coordenação de Seleção, Cadastro e Aposentadoria (CSCA), Coordenação de Desenvolvimento Humano e Social (CDHS), Coordenação de Pagamento de Pessoal (CPP) e Coordenação de Atenção à Saúde e Qualidade de Vida (CASQV), que são responsáveis pelos processos de admissão de servidores, administração de pessoal, desenvolvimento, capacitação, atenção à saúde e qualidade de vida, aposentadoria e pensões, e demais atividades envolvidas no gerenciamento do capital humano da instituição.

A Portaria MEC nº 246, de 15 de abril de 2016, publicada no Diário Oficial da União (DOU), definiu o modelo de dimensionamento de cargos efetivos dos Institutos Federais, sendo previsto para o IFRO 700 Professores do Ensino Básico Técnico e Tecnológico e 653 Técnico-Administrativos em Educação, dos quais 259 são de cargos de nível superior classe E, 310 cargos de nível intermediário classe D e 84 cargos de nível auxiliar classe C.

Atualmente, o IFRO possui uma força de trabalho composta por 1.180 servidores efetivos e professores substitutos distribuídos em seus 09 (nove) *campi* (Ariquemes, Cacoal, Colorado do Oeste, Guajará-Mirim Jaru, Ji-Paraná, Porto Velho Calama, Porto Velho Zona Norte e Vilhena), e ainda a Reitoria. Esse total é proveniente da realização de admissão através de concursos públicos para os cargos efetivos e processo seletivo simplificado para contratação de professores substitutos.

Consideraram-se os cargos providos, tomando como referência informações extraídas do SUAPE, em 13 de outubro de 2017. O IFRO possui 1.118 servidores de carreira vinculados, além de um servidor de carreira em exercício descentralizado, representado pelo Procurador Geral, que pertence à carreira da Advocacia Geral da União Complementando a composição da força de trabalho com 60 professores substitutos (IFRO, 2018).

Registra-se que todos os servidores do IFRO têm competência operacional, considerando que foram aprovados em concurso público para o cargo de técnico administrativo ou de professor de Ensino Básico, Técnico e Tecnológico. Por outro lado, esse servidor é convidado a ocupar cargo de chefia, não havendo capacitação para esse exercício profissional.

1.1.2 Estrutura Organizacional e Acadêmica e Instâncias de Decisão

A administração do Instituto Federal de Rondônia é feita pela Reitoria e pela Direção Geral dos *campi*, com apoio dos órgãos colegiados, conforme a estrutura organizacional, especificada na Resolução N° 65/CONSUP/IFRO/2015, que define a integração e a articulação das diversas unidades, setores e órgãos, numa visão sistêmica de gestão, de acordo com a Resolução (IFRO, 2015).

Cada *campus* possui regimento interno próprio, organizados conforme as diretrizes institucionais, elaboradas a partir do Estatuto e Regimento Geral e emanadas do Colégio de Dirigentes e do Conselho Superior (IFRO, 2018, pp. 143-144).

O organograma do IFRO inclui os *campi* – Ariquemes, Cacoal, Colorado do Oeste, Guajará-Mirim, Jaru, Ji-Paraná, Porto Velho Calama, Porto Velho Zona Norte, São Miguel do Guaporé e Vilhena – e a Reitoria. Está última composta por:

- Órgãos Colegiados: Conselho Superior (CONSUP); Colégio de Dirigentes (CODIR); e Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão (CEPEX).

- Chefa de Gabinete (CGAB).

- Assessoria Especial.

- Ouvidoria.

- Auditoria Interna.

- Procuradoria Federal Junto ao IFRO.

- Assessoria de Comunicação e Eventos (ASCOM).

- Assessoria de Relações Internacionais (ARINT).

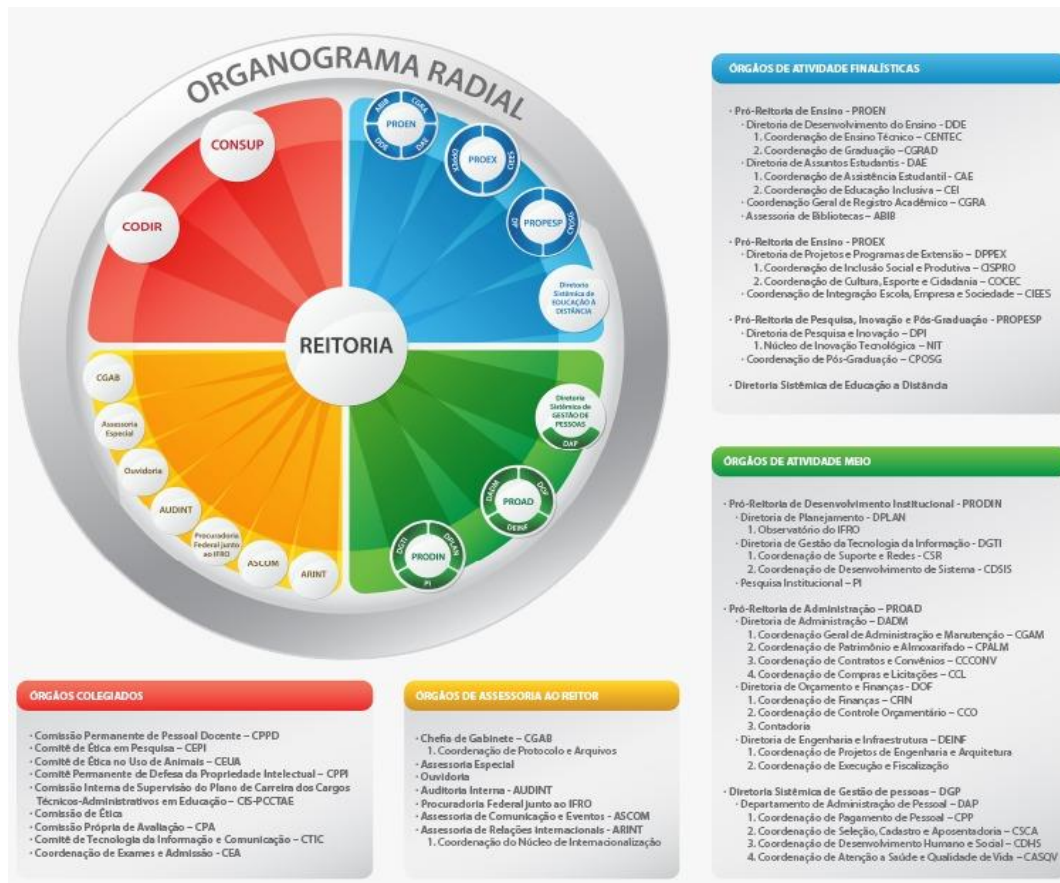
- Pró-Reitorias: Pró-Reitoria de Ensino (PROEN); Pró-Reitoria de Pesquisa, Inovação e Pós-Graduação (PROPESP); Pró-Reitoria de Extensão (PROEX); Pró-Reitoria de Administração (PROAD); e Pró-Reitoria de Desenvolvimento Institucional (PRODIN).

- Diretorias Sistêmicas: Diretoria de Gestão de Pessoas (DGP); e Diretoria de Educação a Distância (DEaD).

- Órgãos de Assessoramento: Comissão Permanente de Pessoal Docente (CPPD); Comitê Permanente de Defesa da Propriedade Intelectual (CPPI); Comitê de Ética em Pesquisa e Inovação (CEPI); Comissão de Ética no Uso de Animais (CEUA); Comissão Interna de Supervisão do Plano de Carreira dos Cargos Técnico Administrativos em Educação (CIS/PCCTAE); Comissão de Ética (CET); Comissão Própria de Avaliação (CPA); Comitê de Tecnologia da Informação e Comunicação (CTIC); Comitê Gestor de Segurança da Informação e Comunicação (CGSIC); e Comissão Permanente de Exames (COPEX).

A Figura 3 mostra o organograma da Reitoria de forma mais didática, as cores possibilitam uma melhor visualização e identificação da composição de cada setor que compõe a Instituição.

Figura 3: Organograma do IFRO - Reitoria



Fonte: Portal do IFRO¹.

1.2 Problemática de Estudo

Para falar de saúde do trabalhador, é crucial abordar as relações de trabalho, principalmente o processo de gestão de pessoas nas instituições públicas, cujos procedimentos diferem daqueles adotados nas instituições privadas.

A Administração pública difere em vários aspectos da Administração de uma empresa privada. Um desses aspectos diz respeito as relações de trabalho. No atual cenário competitivo, acentuado pelo surgimento e desenvolvimento de tecnologias, acompanhado por pressões de uma economia global complexa e pela necessidade de eficiência operacional podem resultar

¹ Recuperado de <https://portal.ifro.edu.br/component/phocadownload/category/133-docs?download=1115:organogramaifro2018>

na falta de lealdade de trabalhadores em muitos ambientes organizacionais. Esses fatores sinalizam ser imperativo que os ambientes laborais sejam transformados em locais acolhedores estimulantes para os trabalhadores (Vieira *et al*, 2011).

O trabalho é necessário às instituições tanto públicas quanto privadas, por isso, o capital humano deve ser visto “como um recurso estratégico capaz de produzir um diferencial em busca da efetividade organizacional e não apenas como um recurso operacional que precisa se tornar mais eficiente” (Vieira *et al*, 2011, p. 8).

Essa efetividade e eficiência no trabalho ficam comprometidas diante de processos de adoecimento. Nesse contexto, as doenças mentais têm ocupado importante espaço no cenário mundial, especialmente pelos processos inadequados na organização e gestão do trabalho. Na relação homem-organização do trabalho Dejours (2021) recomenda que se considere três elementos: a) a fadiga, que faz com que o aparelho mental perca sua versatilidade; b) o sistema frustração-agressividade reativa, que deixa sem saída uma parte importante da energia pulsional; c) a organização do trabalho, como correia de transmissão de uma vontade externa, que se opõe aos investimentos das pulsões e às sublimações.

Segundo o referido autor, o defeito crônico de uma vida mental sem saída mantido pela organização do trabalho tem, provavelmente, um efeito que favorece as descompensações psiconeuróticas, resultando em adoecimento e consequente afastamento do trabalho para tratamento médico e psicológico.

Considerando o contexto da saúde mental *versus* trabalho, a Organização Mundial de Saúde (OMS), em 2017, utilizou a temática do Dia Mundial da Saúde a “Saúde mental no trabalho” que, depois de inúmeros relatórios desde 2001, apontou os transtornos mentais como as principais faltas no trabalho. As estatísticas também apontam que uma a cada cinco pessoas sofre de algum transtorno mental (Brasil, 2017, p. 1): “A organização do trabalho, a submissão a chefias autoritárias, a falta de comunicação entre as pessoas, o aumento no ritmo de trabalho e a exigência crescente de produtividade também são fatores que podem afetar a saúde dos trabalhadores”.

No serviço público, o trabalhador possui certa estabilidade, havendo menor risco de demissão em comparação aqueles de organizações privadas. Por outro lado, o servidor está sujeito a outros fatores que precarizam o seu trabalho como, por exemplo, a privatização das empresas públicas, a terceirização de setores públicos, a deterioração das suas condições de trabalho, a responsabilização pelas carências dos serviços, as mudanças políticas, o acúmulo

de funções, além do estereótipo da burocracia e morosidade, aspectos que podem afetar a saúde mental (Ferreira, 2020).

Assim, o ambiente de trabalho pode causar sofrimento, agravado pelo fato de o ser humano repelir o que lhe causa dor. Diante disso, podem ocorrer certos comportamentos que funcionam como uma espécie de defesa, mesmo sendo inadequados, assim o envolvimento afetivo é reduzido, surgem os conflitos e o trabalhador passa a tratar o outro como “objeto”, ou seja, há uma redução na afetividade e empatia. Sobre esse assunto, Olivier, Perez e Behr (2011) afirmam que com a alta demanda de trabalho o empregado pode se sentir ameaçado e pressionado por meio de diversos quadros como: a) maior insegurança no emprego, b) dificuldade nas relações interpessoais, c) assédio moral, d) problemas emocionais, e) moral baixo, f) diminuição da motivação e da lealdade. Fatores esses, considerados estressores do ambiente de trabalho.

Dessa maneira, o sofrimento no trabalho reduz a motivação do trabalhador, que poderá apresentar dificuldades em adaptar suas necessidades interiores ao que se requer a atividade profissional exercida, estabelecida nas atribuições do cargo. Diante do contexto do servidor público, as atribuições funcionais estão vinculadas a um processo burocrático que retarda e dificulta a solução de problemas, o que culmina a longo prazo no surgimento dos transtornos (Chiavenato, 2021).

Devido à relevância da temática na atualidade, definiu-se como questão de pesquisa: Qual a percepção do servidor do IFRO sobre as condições ocupacionais que o conduziram ao sofrimento psíquico e adoecimento, resultando em afastamento do trabalho?

A importância desta pesquisa baseia-se na necessidade de identificar, analisar e demonstrar que o servidor tem prejuízos quando este é afastado do seu ambiente de trabalho por alguns transtornos psíquicos que o levam a experimentar períodos em que se sintam incapazes de exercer suas atividades laborais, sociais e familiares.

No que diz respeito à viabilidade, a pesquisa torna-se praticável pelo acesso à amostra estudada, visto que a pesquisadora faz parte do quadro efetivo de servidores, e que cotidianamente tem contato com todos os servidores administrativos da Reitoria do IFRO, circunstância esta que foi crucial para conseguir a quantidade obtida de entrevistados para a aplicação dos questionários, além de não ter quase custo na execução do método de recolha dos dados em sua aplicabilidade.

1.2.1 Objetivo Geral

O objetivo geral desta pesquisa é analisar quais fatores/situações percebidos pelo servidor que determinaram o seu afastamento por licença médica.

1.2.2 Objetivos Específicos

A partir do pressuposto supracitado foram delineados os objetivos específicos seguintes:

- Identificar qual a percepção do servidor sobre os antecedentes e possíveis causas do seu adoecimento;
- Analisar as percepções dos servidores com relação ao seu ambiente de trabalho - fatores de motivações, satisfação e insatisfações;
- Investigar quais foram os prejuízos percebidos pelo servidor ao longo de seu afastamento.

CAPÍTULO II. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1. O Trabalho administrativo no setor público

O trabalho surgiu para suprir as necessidades mais básicas que o ser humano possui, em ordem hierárquica se pode afirmar que as primeiras são as fisiológicas porque precisam ser atendidas de modo prioritário, garantido a vida, por exemplo, respirar, beber água, comer, dormir, ter relações sexuais. Atendidas essas necessidades imediatas, tem-se a necessidade de segurança, pois em contexto de conflitos, constantes ameaças há risco de perder a vida.

Ao se sentir seguro o ser humano precisa se socializar, interagir com outras pessoas, que uma vez atendida essa necessidade, ele buscará atender a necessidade de estima, tanto consigo mesmo, como para com os outros e vice-versa. Por fim, há a necessidade de realização pessoal, empregando esforços no cumprimento do objetivo ou meta de vida.

Necessidade fisiológicas, de segurança, sociais, de estima e de realização pessoal foram hierarquizadas em forma de pirâmide, pensada e organizada pelo psicólogo americano Abraham H. Maslow.



Figura 4: Pirâmide das necessidades humanas de Maslow

Fonte: Recuperado de <https://keeps.com.br/piramide-de-maslow-o-que-e-para-que-serve-e-como-aplicar/>.

A partir dessa hierarquia das necessidades, Periard (2018) indicou aspectos do trabalho em cada uma delas fazendo um comparativo dos níveis de importância da base para o topo da pirâmide, indicando que as necessidades devem ser satisfeitas do nível mais baixo para o nível mais alto, conforme figuras abaixo:



Figura 5: Relações entre as necessidades humanas e no trabalho

Fonte: Elaborado com base em Periard (2018).

A partir desses apontamentos, é possível pensar que o trabalho precisa assumir diferentes perspectivas ao longo dos anos de forma a manter o trabalhador motivado, saudável, estável, produtivo, empático, responsável, desafiado e sentindo-se corresponsável pelas decisões da instituição a qual está vinculado, seja como servidor público ou como prestador de serviços.

Essas características podem ter contribuído para que ao longo dos anos, o trabalho venha se tornando foco de variadas pesquisas com o intuito de problematizar não apenas a ação do trabalho em si, mas também e principalmente, quem está por trás da ação, ou seja, o ser humano. Nesse sentido, o trabalho é o ambiente onde se prossegue esta busca identitária que impulsiona o ser humano a criar, a manifestar e a fazer reconhecer sua singularidade por meio de suas práticas (Lhuillier, 2013).

A organização formal do trabalho tem por definição suas regras e procedimentos, suas divisões de tarefas e a forma como cada tarefa será executada, porém cada tarefa compõe um todo, o trabalhador vive e desempenha suas atividades laborais em coletividade, fazendo com que o trabalho também tenha uma função social (Lhuillier, 2013).

A autora também afirma que o trabalho tem uma função social essencial, por ser uma atividade que liga as pessoas e que implica se aliar a elas para produzir os resultados necessários. O trabalho tem ainda uma função psicológica essencial, de operador simbólico

indispensável do separar-se de si mesmo, da delimitação de si. Assim, trabalhar livra de preocupações pessoais para que a pessoa possa se engajar em uma outra história que não a sua própria, para cumprir suas obrigações sociais (Lhuilier, 2013).

Marinho e Mechedo (2022) destacam a necessidade de discutir as relações contemporâneas de trabalho, reconhecendo que a sociedade do trabalho no capitalismo comprime a experiência humana entre o trabalho e o consumo. A sociedade do trabalho no capitalismo como ela é pensada, é fundamentalmente opressora e excludente. De modo que o trabalhador não tem acesso ao resultado do seu trabalho. Enquanto, a parte beneficiada permanece em processo de acumulação ilimitada que não poderia se valer de outros meios senão da exploração predatória de recursos materiais e humanos e da expansão continuada. Ainda que o planeta seja de recursos finitos e os corpos humanos não sejam máquinas.

É na ação humana do trabalho que ocorre a compreensão e transformação da própria natureza interna e do mundo que abriga as pessoas, construindo grupos socioculturais e históricos. Assim, o trabalho pode ser entendido, de forma simplificada, como a sociedade em movimento. Nesse sentido, “para compreender a sociedade é necessário conhecer as formas de produção da existência e as relações de trabalho ali existentes ao longo do tempo”, pois do mesmo modo que as sociedades mudam, as formas de produção da existência dela também se alteram (Batista & Freire, 2014, p. 106). O trabalho é o elemento que permanece mediando essas relações de produção e reprodução social, não podendo ter uma única interpretação e perspectiva.

De forma objetiva e simplificada se pode afirmar que a finalidade do trabalho é assegurar a manutenção da vida, possibilitando o atendimento das necessidades humanas. Em relação à gestão dos recursos humanos nos ambientes de trabalho. Sobre esse assunto, Chiavenato (2022) descreve que o subsistema de manutenção dos recursos humanos envolve o relacionamento direto entre a organização e seus participantes, bem como com as entidades representativas dos trabalhadores: os sindicatos (Figura 6).

Figura 6: Relações e fatores ambientais no trabalho



Fonte: Chiavenato (2022)

Esse relacionamento é nomeado relações de trabalho por envolver questões geralmente ligadas ao trabalho do pessoal e que são negociadas e acordadas com os sindicatos, com nas políticas nacionais da organização em relação aos sindicatos, tomados como representantes os anseios, das aspirações e das necessidades – pelo menos teoricamente – dos próprios funcionários Chiavenato (2022). Essa é uma política de relacionamento da organização com representantes de seus membros, que ganhou cunho político e envolve questões de trabalho e ambientais, pontua o autor.

Na medida em que o trabalho e as relações de trabalho mudam por conta do grande avanço tecnológico – que como já sinalizado, provocou muitas mudanças no âmbito do trabalho – e do surgimento da sociedade do emprego sem emprego o índice de desemprego ganha proporções significativas, não apenas no Brasil, mas também no mundo todo – em decorrência das relações predatórias (Batista & Freire, 2014).

A respeito dessas relações “na medida em que nos conscientizamos da necessidade urgente de parar com a relação predatória que temos com a natureza, as concepções de trabalho e de formação para o trabalho também tendem a mudar” (Batista & Freire, 2014, p. 115). Exemplificando, os autores citam a introdução do estudo da informática e da microeletrônica e a necessidade de compreensão dos modelos pós-fordistas de produção e suas consequências no mundo do trabalho nos dias atuais. Produção acompanhada da desregulamentação, terceirização e da precarização das relações de trabalho (Batista & Freire, 2014).

Essas relações dependem da função da instituição, para essa pesquisa interessa mais de perto o trabalho administrativo. Para essa contextualização a Teoria Clássica formula uma Teoria da Organização, baseada na Administração como uma ciência. A ênfase na estrutura

visualiza a organização como uma disposição das partes que a constituem a instituição, a forma e o inter-relacionamento entre essas partes, conforme organograma institucional (Chiavenato, 2021).

Essa teoria da organização restringe-se apenas à organização formal, tratando racionalmente a organização, que deve se caracterizar por uma divisão do trabalho e correspondente especialização das partes, dos órgãos que a constituem (Chiavenato, 2021). Segundo o autor, a divisão do trabalho pode ser vertical (níveis de autoridade) ou horizontal (departamentalização), hierarquização das relações administrativas. À medida que ocorre divisão e especialização do trabalho, deve haver coordenação para garantir a harmonia do conjunto e, conseqüentemente, a eficiência da organização. Além disso, pontua o autor, existem órgãos de linha (com autoridade linear) e órgãos de *staff* (com autoridade de staff para prestação de serviços e consultoria).

Ainda que não seja possível estabelecer uma relação entre a Teoria da Organização e a percepção que os servidores têm sobre adoecimento mental. Considera-se importante para situar que no setor público o trabalho administrativo também é caracterizado por hierarquização das relações.

Para falar de trabalho administrativo no setor público, pontua-se que o trabalho exercido dentro de um órgão governamental se inicia por meio da aprovação em concurso público, conforme preconiza a Lei nº 8.112/90, que rege os servidores públicos federais (Brasil, 1990). Nos concursos, o candidato se inscreve para o cargo pretendido, observando o atendimento aos requisitos exigidos em edital. No cargo o servidor público executa as atividades laborais conforme descrito em termo de posse, que descreve as atribuições, os deveres, as responsabilidades e os direitos inerentes ao cargo ocupado. Para esta pesquisa foram abordados servidores ocupantes de cargos de técnicos administrativos de níveis médio e superior.

2.2. O trabalho administrativo no IFRO

O termo **administração pública** pode ser utilizado para se referir ao campo da ciência ou disciplina dedicada à compreensão dos processos e atividades de um conjunto de órgãos/instituições destinadas ao atendimento de necessidades sociais, ou à para se referir às atividades e aos processos que ocorrem dentro dessas instituições sociais (Vieira *et al*, 2011).

Nesse sentido, o Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia (IFRO) é uma instituição pública voltada ao atendimento das necessidades educacionais da

sociedade rondoniense, contribuindo com o desenvolvimento científico, tecnológico e humano, de acordo com missão, valores e visão previamente estabelecidos.

Em termos legais, o IFRO é uma autarquia federal vinculada ao Ministério da Educação (MEC) do Brasil, criado por meio da Lei nº. 11.892, de 29 de dezembro de 2008. Lei que reorganizou a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica composta pelas Escolas Técnicas, Agrotécnicas e Centros Federais de Educação Tecnológica (CEFETs), transformando essas instituições em Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia. No âmbito do MEC, os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia compõem uma rede federal de educação profissional, científica e tecnológica centenária, com origem no Decreto nº 7.566, de 23 de setembro de 1909, assinado pelo então Presidente Nilo Peçanha, por meio do qual foram criadas 19 (dezenove) Escolas de Aprendizes Artífices (IFRO, 2018).

A história do ensino técnico federal em Rondônia tem início em 1993 com a criação da Escola Agrotécnica Federal de Colorado do Oeste e das Escolas Técnicas Federais de Porto Velho e Rolim de Moura, por meio da Lei nº 8.670, de 30 de junho de 1993. Porém, somente a Escola Agrotécnica foi implantada, com a oferta do Curso de Técnico Agrícola com habilitação em Agropecuária. Com a criação do IFRO, por meio do artigo 5º, inciso XXXII da Lei Nº 11.892, de 29 de dezembro de 2008, a Escola Técnica Federal de Rondônia e a Escola Agrotécnica Federal de Colorado do Oeste foram integradas ao IFRO, sendo criados os *campi* Ariquemes, Colorado do Oeste, Ji-Paraná, Porto Velho e Vilhena (IFRO, 2018). A Instituição seguiu em processo de expansão contando atualmente com 9 *campi*, um *campus* avançado e a Reitoria, totalizando 11 unidades administrativas.

De acordo com o Regimento Institucional, a administração do IFRO é realizada pela Reitoria e pela Direção Geral dos *Campi*, com apoio de órgãos colegiados, em conformidade com a estrutura organizacional que define a integração e a articulação das diversas unidades, setores e órgãos, numa visão sistêmica de gestão. A reitoria é o órgão da administração central que responde por todos os assuntos relacionados ao IFRO, tendo em sua estrutura os órgãos colegiados, os órgãos de apoio e os órgãos executivos (IFRO, 2015).

Figura 7: Mapa estratégico do IFRO



Fonte: IFRO (2018).

O mapa estratégico do IFRO foi elaborado a partir da metodologia Balanced Scorecard (BSC) ou Painel de Desempenho Balanceado, que visa traduzir a estratégia para se alcançar a visão do futuro e realizar a missão institucional. A construção do mapa estratégico concretiza a primeira etapa da gestão da estratégia no IFRO, no processo de elaboração houve debates, com ampla participação das lideranças, docentes e técnicos administrativos. O Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI), com vigência de 2018 a 2022, apresenta o mapa estratégico do IFRO (IFRO, 2018).

Para a presente pesquisa interessa de forma mais específica a gestão integrada e participativa apresentada no eixo processos, do mapa estratégico. A sistematização para gestão seguiu, no PDI a denominação perspectiva “pessoas e infraestrutura”, conforme objetivos estratégicos e indicadores apresentados no quadro a seguir.

Quadro 1: Sistematização para gestão de pessoas e infraestrutura

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	INDICADORES
Intensificar a capacitação e a qualificação de servidores, com foco nos resultados institucionais	1. Índice de capacitação do quadro de servidores 2. Investimento Médio em Capacitação e Qualificação por Servidor 3. IQCD (Índice de Qualificação do Corpo Do-

	cente) 4. IQCTA (Índice de Qualificação do Corpo Técnico-Administrativo))
Valorizar os servidores e melhorar o ambiente organizacional	1. Taxa de implementação das ações voltadas à valorização dos servidores 2. Índice de Satisfação do Clima Organizacional

Fonte: Adaptado de IFRO (2018).

A respeito da valorização dos servidores e melhoria do ambiente organizacional, o relatório geral do Clima Organizacional de 2019 (IFRO, 2020), a respeito da avaliação da Reitoria, indica houve a participação na pesquisa de 53% das pessoas lotadas na unidade (servidores e colaboradores temporários).

Os respondentes da pesquisa, realizada pelo IFRO, avaliaram 09 dimensões compostas de 56 questões. O questionário utilizado teve por objetivo avaliar as ações desenvolvidas pela Instituição, sendo possível observar em que medida os servidores estavam satisfeitos com as ações institucionais.

Nesta dissertação, interessam as informações sobre a valorização dos servidores e melhoria do ambiente organizacional. O Quadro 2, sistematiza as 09 dimensões avaliadas e os fatores correspondentes a cada uma delas.

Quadro 2: Sistematização dos Fatores Componentes da Pesquisa do Clima Organizacional

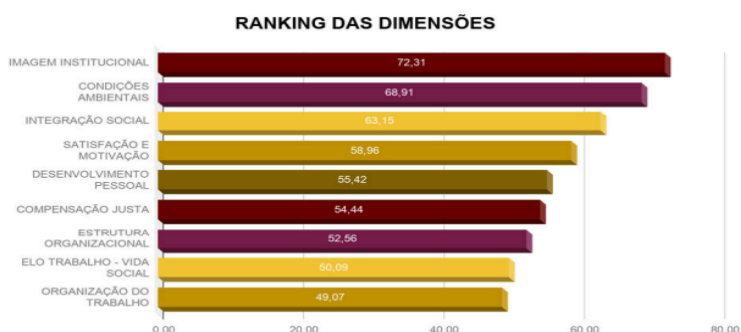
DIMENSÕES	FATORES
Condições Ambientais	1. Quadro funcional; 2. Ambiente físico (espaço, mobiliário, limpeza, iluminação e ruído); 3. Tecnologia utilizada.
Estrutura Organizacional	1. Liberdade de expressão; 2. Normas e rotinas claras da organização.
Organização Do Trabalho	1. Autonomia; 2. Controle; 3. Tarefas; 4. Pressão; 5. Tempo; 6. Feedback.
Imagem Institucional	1. Imagem da empresa; 2. Responsabilidade social.
Elo Trabalho - Vida Social	1. Papel balanceado do trabalho na vida pessoal; 2. Estabilidade de horários; 3. Tempo para lazer e família.
Desenvolvimento Pessoal	1. Carreira (perspectivas de desenvolvimento); 2. Crescimento pessoal (capacitação).
Compensação Justa	1. Salários e benefícios; 2. Equidade/justiça.
Integração Social	1. Igualdade; 2. Relacionamentos interpessoais e grupais;

	3.Senso comunitário.
Satisfação E Motivação	1.Satisfação pessoal

Fonte: IFRO (2020).

Quanto aos resultados da avaliação a estrutura organizacional, o elo trabalho – vida social e a organização do trabalho são, respectivamente, as dimensões com percentual de aprovação mais baixos, sugerindo necessidade de atenção especial, no desenvolvimento de ações para melhoria dos fatores que compõem essas dimensões.

Figura 8: Avaliação do Clima Organizacional no IFRO em 2019



Fonte: IFRO (2020).

As ações relacionadas para esses indicadores foram definidas por cada unidade do IFRO, sendo que na Reitoria, elas foram planejadas por setor administrativo. Então, considera-se oportuno analisar se os setores administrativos da Reitoria têm reservado especial atenção ao ambiente organizacional e à saúde do servidor. Então, citam-se os setores que tiveram alguma ação planejada e, em seguida, mencionam-se aqueles sem nenhum planejamento:

a) Pró-Reitoria de Desenvolvimento Institucional (PRODIN), para valorizar os servidores e melhorar o ambiente organizacional propôs a ampliação do quadro de servidores da Diretoria de Planejamento;

b) Chefia de Gabinete propôs realização de reuniões frequentes com os gestores e setores institucionais para atualização das atividades desenvolvidas, promover, em parceria com a DGP e Diretorias-gerais de *Campi*, políticas e ações que reconheçam e dar suporte às políticas de gestão de pessoas propostas pela DGP e demais setores institucionais.

c) Diretoria de Gestão de Pessoas (DGP) apresentou 21 propostas: Definir a metodologia a ser aplicada na pesquisa de clima organizacional - Diga aí; Mobilização dos

servidores para participarem da pesquisa; Aplicação do questionário; Registro e divulgação dos dados por unidade; Elaboração do plano de ação para atender os resultados apontados na pesquisa; Elaborar programa de ensino de educação financeira; Elaborar projeto de reconhecimento do tempo de serviço prestado no IFRO; Elaborar termo de referência para contratação das homenagens; Homenagear os servidores que completam 5, 10, 20, 25, 30 anos de serviço e aposentados; Regulamentar a Política de Atenção à Saúde e Qualidade de Vida; Identificar a demanda e elaborar termo de referência para realização de exames periódicos; Realizar os exames periódicos; Regulamentar a comissão Interna de Saúde do Servidor (CISSP); Realizar a eleição da CISSP; Capacitar os membros da comissão; Acompanhar os trabalhos da CISSP; Elaborar o PPRA de todas as unidades; Regulamentar a brigada de incêndio do IFRO; Eleger membros da brigada e; Treinar membros da brigada.

d) Assessoria de Comunicação Social (ASCOM) propôs contratação do serviço de clipagem (indicadores mais fidedignos); Capacitação anual para todos os comunicadores (*campi* e Reitoria); Capacitação anual para os gestores em Media Training (contratação de serviço); Reforço de comunicação para o PSU – Contratação de serviço de outdoors; Reforço de comunicação para o PSU – Contratação de serviço de SMS; Evento de Lançamento das Campanhas do PSU; Contratação de serviço para confecção de *frontlight* para os *campi* do IFRO – divulgação institucional; Vídeo institucional do IFRO – Cursos; Vídeo institucional do IFRO – *Campi*; Fortalecer o relacionamento com a imprensa – Prêmio de jornalismo do IFRO; Fortalecer o relacionamento com a imprensa – Evento “Dia do jornalista – café da manhã”; Fortalecer o relacionamento com a imprensa – visita aos meios de comunicação (*presskit*); *Press trip* “Conhecendo o IFRO” – Caravana da imprensa aos *campi* do IFRO; Realizar convênios com instituições de ensino para contratação de estagiários de jornalismo/letras para as Coordenações de comunicação dos *campi*.

Os setores cruciais da Reitoria não apresentaram propostas para valorizar os servidores e melhorar o ambiente organizacional: Pró-Reitoria de Ensino (PROEN), Pró -Reitoria de Pesquisa, Inovação e Pós-Graduação (PROPESP), Pró-Reitoria de Extensão (PROEX), Pró-Reitoria de Administração (PROAD), Comissão Permanente de Exames (COPEX), Assessoria de Relações Internacionais (ARINT), A Diretoria de Ensino a Distância (DEAD), Auditoria Interna (AUDINT). Qual seria a motivação para desconsiderar os servidores e o ambiente organizacional nas ações desses setores? Pelo PDI, não se pode responder a esse importante questionamento que pode evidenciar, no mínimo uma despreocupação com as relações de trabalho.

Fatores que podem contribuir para o adoecimento mental e afastamento por licença médica: falta de cuidado setorial com a saúde do trabalhador e com a promoção de um ambiente organizacional acolhedor, empático e solidário são possíveis causas do seu adoecimento e de insatisfações.

2.3. Relações de trabalho e a Psicodinâmica do Trabalho

Relações de trabalho podem ser potencializados no atendimento as necessidades pessoais e institucionais ou ser ambiente de adoecimento de trabalhadores e estagnação institucional. Sobre esse assunto, Mendes (1995) afirma que nas relações de trabalho o ser humano sai da relação de causalidade, passividade, e passa a ser concebido em uma relação dinâmica entre a subjetividade, a história de vida, os desejos, e a instituição empregadora, podendo contribuir para a transformação da realidade. O trabalho passa a ser, então, um lugar onde é possível sublimar as pulsões, e transformar também o sofrimento em prazer e criatividade, pontua Mendes (1995).

Outro aspecto importante é que o trabalhador não é tido como um ser isolado, mas ativo nas relações, à medida que passa a se relacionar com os superiores hierárquicos e com os colegas de trabalho na construção de estratégias de defesa, em comum (Mendes, 1995), de relações saudáveis, originais e potencializadoras do trabalho e das pessoas.

Esse dinamismo, segundo Rodrigues e Calheiros (2019), reflete também a questão dialética entre o ser humano e o trabalho, onde ambos se influenciam mutuamente e são capazes de modificar um ao outro. As autoras citam Dejours, para defender que o trabalhador traz consigo sua subjetividade, construída ao longo de sua história, e essa subjetividade pode ser modificada e/ou modificar o ambiente de trabalho. Essa relação possibilita a compreensão a respeito da psicopatologia, esta compreende o estudo dos mecanismos e processos psíquicos mobilizados pelo sofrimento, na perspectiva da Psicodinâmica do Trabalho.

Na psicopatologia do trabalho, os comportamentos humanos podem ser acentuar. É na contracorrente do campo comportamental há o campo não comportamental, representado nos movimentos, gestos, ritmos, cadências e comportamentos produtivos (Dejours, 2021) impostos pelos estímulos do ambiente de trabalho, portanto pela Psicodinâmica do Trabalho.

Na Psicodinâmica do Trabalho o entendimento da estrutura do trabalho, acontece a partir da fala do trabalhador, “momento em que se acessa o sofrimento, os aspectos invisíveis da organização do trabalho, e os recursos subjetivos que são possíveis de serem utilizados no processo de reapropriação e mobilização subjetiva e do coletivo” (Rodrigues & Calheiros,

2019, p. 572). Por meio da fala, prosseguem as autoras, se consegue articular o que se passa na organização do trabalho e como esse processo repercute no trabalhador.

Alguns autores nacionais e estrangeiros que se destacaram no âmbito dessa temática devido às suas obras de extrema relevância, foram: Ana Magnólia Mendes, Christopher Dejours, Débora Miram Raab Glina, Edith Seligmann-Silva e Lys Esther Rocha, contemplados direta ou indiretamente nesta pesquisa.

No ambiente de trabalho, o sofrimento psíquico surge quando a organização do trabalho não é possível de ser modificada, contribuindo para que a energia pulsional não encontre meios de ser descarregada na execução do trabalho, gerando a tensão e o desprazer (Glina *et al*, 2001). Rodrigues e Calheiros (2019) descrevem que essa descarga pulsional perpassa pela subjetividade do trabalhador, entrando em consonância com a história de vida, algo singular e não generalizável que interage com a organização do trabalho.

Quando a organização do trabalho é pautada pela rigidez a dinâmica rigorosa passa a ser compartilhada por todos os servidores da instituição: as exigências temporais, as cadências, os ambientes de trabalho, o estilo de comando, o controle, o anonimato das relações de trabalho. E no caso das indústrias e outras instituições privadas prevalecerá: a repetitividade dos gestos, a monotonia da tarefa e a robotização. Nesses casos, Dejours (2021) recomenda que as observações psicopatológicas privilegiem o que há de comum e de coletivo na vivência laboral.

Corroborando, Rodrigues e Calheiros (2019), afirmam que à medida que a organização do trabalho é rígida e não abre espaço para que o trabalhador expresse sua subjetividade, criatividade e modifique a forma como a tarefa é executada, o sofrimento psíquico pode se instalar, resultando em um estado de luta. No estado de luta o trabalhador buscará estratégias para eliminar o sofrimento psíquico ou transformá-lo, o que não caracteriza uma psicopatologia, mas se constitui como um estado intermediário entre a doença mental e bem-estar.

Voltando a questão do sofrimento psíquico, um recurso para amenizá-lo são as estratégias defensivas, “em sua maioria coletivas, pois se constituem e são compartilhadas dentro de um coletivo; são acordos tácitos, regras implícitas, compartilhadas pelos que fazem parte daquele grupo de trabalho” (Rodrigues & Calheiros, 2019, p. 556). Segundo as autoras, a alteração da percepção das fontes de sofrimento no ambiente de trabalho principal é o principal alvo das estratégias defensivas. Essa alteração pode se concretizar por meio do

posicionamento mais ativo diante das pressões patogênicas, em um processo estritamente mental, pois não há tentativas de alteração da realidade.

A respeito das estratégias defensivas Dejours (2021, p. 64) afirma que os sistemas defensivos individuais e coletivos não são supérfluos, se para fins expositivos, o sofrimento operário é dividido em dois componentes, sofrimentos fundamentais, organizados atrás de dois sintomas: a insatisfação e a ansiedade. Segundo o autor, a insatisfação foi pouco estudada, havendo maior interesse nas pesquisas pela questão da satisfação e da motivação.

Nesse sentido, para esta dissertação considerou-se importantes a satisfação e a insatisfação no trabalho. A respeito das estratégias defensivas, a literatura registra que a estratégia defensiva coletiva se diferencia da estratégia individual porque nesta última o mecanismo de defesa persiste mesmo sem a presença de outra pessoa, e na primeira depende do aval do grupo para se concretizar. Quando as estratégias defensivas são utilizadas de forma demasiada, o trabalhador não encontra meios para eliminar a tensão causada pelo trabalho e suas estratégias não sutem efeitos diante da rigidez institucional. Nesses casos o sofrimento passa a dialogar com a patologia, podendo evoluir para doença (Dejours & Abdoucheli, 1994; Rodrigues & Calheiros, 2019).

Sobre esse processo de adoecimento, Rodrigues e Calheiros (2019, p. 573), com base na literatura, afirmam que a partir do momento em que o trabalhador adquire consciência sobre como a organização do trabalho produz sofrimento ele pode buscar alternativas para evitar o adoecimento, buscar ajuda profissional e até propor estratégias de promoção do bem-estar no ambiente laboral.

O aumento de patologias relacionadas ao trabalho são responsabilidade das formas atuais de organização do trabalho. A literatura registra que essas patologias foram organizadas por Christophe Dejours em quatro categorias:

- Patologias de sobrecarga, lesões por esforço repetitivo, em particular a *burn-out syndrom*, o *karoshi*, distúrbios musculares e esqueléticos.
- Patologias relacionadas a agressões de que são vítimas funcionários do setor de serviços na execução de tarefas cotidianas (agressões de usuários, clientes, alunos de escolas etc.). Atingem desde caixas de supermercado e operadores de telemarketing a funcionários do serviço público.
- Patologias resultantes de assédio moral ou *mobbing*.
- Patologias ligadas à intolerância e à pressão no trabalho que podem ocasionar suicídios no próprio ambiente de trabalho (Rodrigues & Calheiros, 2019, p. 579-580).

As patologias sociais são ainda organizadas em três categorias: sobrecarga, servidão voluntária e violência. Elas fazem parte da organização predatória do trabalho, muitas vezes sendo um comportamento naturalizado pelo grupo de trabalho resultando na falta de empatia diante do sofrimento do outro (Rodrigues & Calheiros, 2019).

Explicando essas três categorias das patologias sociais as autoras afirmam que: as patologias de sobrecarga estão associadas às exigências desproporcionais à capacidade do trabalhador; a servidão voluntária é a submissão sem protestos à organização do trabalho, levando ao consentimento de práticas que geram sofrimento e uso constante de defesas individuais; as patologias da violência ocorrem em contexto de fragilidade das relações, da escassez da solidariedade, e do aumento do individualismo e da competitividade entre os pares. As violências podem ocorrer em formas variadas: agressão física, interferência nos trabalhos, ameaça, intimidação, assédio moral, mensagem agressiva, ofensa, comportamento hostil, isolamento, perseguição por grupos (*bullying*), assédio sexual, estupro, extorsão, postura agressiva, são alguns exemplos. No capítulo 4, desta pesquisa, evidencia-se que na Reitoria do IFRO a interferência nos trabalhos, a humilhação e o assédio moral são violências que podem ter contribuído para o adoecimento dos quatro servidores entrevistados.

Os dados epidemiológicos relacionados ao comprometimento da saúde do trabalhador, resultante desses dilemas e dessas tensões são, no mínimo, preocupantes. No cenário brasileiro os dados relacionados à previdência social são publicados por meio de anuários, o mais atual é o Anuário Estatístico da Previdência Social/Ministério da Fazenda, Secretaria de Previdência, Empresa de Tecnologia e Informações da Previdência, publicado em 2017. Nele, os Transtornos Mentais e Comportamentais são apresentados de várias formas: a) aposentarias urbanas, b) aposentarias rurais; c) auxílios concedidos; d) aposentadoria urbana por invalidez acidentária; e) auxílio-doença urbana acidentária; f) aposentadoria rural por invalidez acidentária; g) auxílio-doença rural acidentária; h) aposentadorias urbanas por invalidez ativas; i) auxílios-doença urbanos ativos; j) aposentadorias por invalidez urbanas acidentárias ativas; k) auxílios-doença urbanos acidentários ativos; l) aposentadorias urbanas por invalidez cessadas; m) auxílios-doença urbanos cessados; n) aposentadorias por invalidez urbanas acidentárias cessadas; o) auxílios-doença urbanos acidentários cessados (Brasil, 2017).

O Quadro 2 demonstra os dados sobre afastamentos temporários e/ou permanentes ocorridos nos anos de 2015 a 2017, no Brasil, por transtornos mentais e comportamentais, evidenciando que existem no campo das relações de trabalho situações em que o trabalhador em processo de adoecimento é retirado do seu ambiente de trabalho. Portanto, o anuário é um

senalizador que indica a necessidade de se intensificar os estudos no campo das relações de trabalho e sua organização e de desenvolvimento de estratégias de prevenção a esses transtornos.

Quadro 3: Dados da Previdência Social relacionados aos Transtornos Mentais e Comportamentais

Transtornos mentais e comportamentais	Ano	Sexo		Total
		Masculino	Feminino	
Aposentarias Urbanas	2015	4.860	3.557	8.417
	2016	5.638	3.949	9.587
	2017	6.734	5.735	12.469
Aposentarias Rurais	2015	353	287	640
	2016	433	346	779
	2017	576	586	1.162
Auxílios Concedidos Urbano	2015	73.529	83.366	156.895
	2016	81.063	97.550	178.613
	2017	72.924	89.624	162.548
Auxílios Concedidos Rural	2015	2.199	2.852	5.051
	2016	2.737	3.686	6.423
	2017	2.724	3.835	6.559
Aposentadoria Urbana por Invalidez Acidentária	2015	216	107	323
	2016	208	96	304
	2017	229	130	359
Auxílio-Doença Urbana Acidentária	2015	3.832	5.028	8.860
	2016	4.460	5.916	10.376
	2017	3.974	5.170	9.144
Aposentadoria Rural por Invalidez Acidentária	2015	1	3	4
	2016	4	2	6
	2017	3	3	6
Auxílio-Doença Rural Acidentária	2015	16	8	24
	2016	12	18	30
	2017	11	6	17
aposentadorias urbanas por invalidez ativas	2015	128.793	93.706	222.499
	2016	131.486	96.251	227.737
	2017	134.958	100.339	235.297
auxílios-doença urbanos ativos	2015	65.214	78.299	143.513
	2016	62.327	74.848	137.175
	2017	50.418	58.649	109.067
aposentadorias por invalidez urbanas acidentárias ativas	2015	3.304	1.481	4.785
	2016	3.491	1.569	5.060
	2017	3.661	1.681	5.342
auxílios-doença urbanos acidentários ativos	2015	3.833	3.982	7.815
	2016	3.615	3.597	7.212
	2017	3.090	2.900	5.990
aposentadorias urbanas por invalidez cessadas	2015	2.863	1.347	4.210
	2016	3.131	1.526	4.657
	2017	3.278	1.662	4.940
auxílios-doença urbanos cessados	2015	78.696	87.920	166.616
	2016	87.898	106.927	194.825
	2017	93.784	121.982	215.766
aposentadorias por invalidez urbanas acidentárias cessadas	2015	44	9	53
	2016	41	10	51
	2017	62	24	86

auxílios-doença urbanos acidentários cessados	2015	4.080	5.354	9.434
	2016	4.788	6.314	11.102
	2017	4.807	6.172	10.979
Total geral e por sexo		1.144.398	1.168.409	2.312.807

Fonte: Elaborado com base em BRASIL (2017).

Essas informações ilustram um elevado índice de sofrimento e adoecimento. Os casos de aposentaria, em particular indicam que as doenças psíquicas no trabalho podem se agravar ao ponto de comprometer a capacidade de desenvolvimento das atividades laborais, mesmo aquelas diferentes das incumbências da função para a qual foi contratado ou, no caso do serviço público, empossado.

Rodrigues e Calheiros (2019) afirmam que os Transtornos Mentais e Comportamentais ocuparam o terceiro lugar como causa de afastamentos das atividades laborais, totalizando 234.176 afastamentos no ano de 2014. E os dados do Anuário Estatístico da Previdência Social indicam uma tendência crescente nos indicadores como, por exemplo, as aposentarias urbanas (8.417 em 2015, 9.587 em 2016 e 12.469 em 2017) e rurais (640 em 2015, 779 em 2016 e 1.162) (Brasil, 2017).

Assim, evidencia-se a necessidade de compreender esses fenômenos e planejar estratégias de intervenção para modificação desses contextos desencadeadores de sofrimento psíquico (Rodrigues & Calheiros, 2019). No campo de Saúde Mental e Trabalho, prosseguem as autoras, a produção de conhecimento científico também tem sido crescente. Atualmente podem ser encontradas quatro perspectivas teóricas que versam sobre a relação do trabalhador com o trabalho: as Teorias do Estresse, o Desgaste Mental no Trabalho, a Psicodinâmica do Trabalho e a Clínica da Atividade.

A produção do conhecimento sobre os Transtornos Mentais e Relacionados ao Trabalho (TMRT) ainda se encontra em construção, sendo escassos as pesquisas que relacionam as doenças mentais com as perspectivas teóricas em Saúde Mental e Trabalho, sendo um pouco mais frequentes as publicações sobre critérios diagnósticos e/ou preventivos (Rodrigues & Calheiros, 2019).

Em termos conceituais, entende-se Psicodinâmica do Trabalho como o “campo científico que estuda o sofrimento no trabalho, as psicopatologias relacionadas a ele e o papel potencializador de saúde e prazer que o trabalho pode proporcionar” (Rodrigues & Calheiros, 2019, p. 553). Embasadas na literatura, as autoras pontuam que além de teoria há também a prática nesse campo do conhecimento, considerando que a partir da escuta qualificada

orientada, mobilização de mudanças na estrutura da organização do trabalho e acompanhamento de pessoas com transtornos mentais relacionados ao trabalho.

Um dos grandes marcos da Psicodinâmica do Trabalho foi o deslocamento do olhar do adoecimento para a compreensão do sofrimento psíquico, inerente à condição humana que com intervenções assertivas pode evitar o adoecimento. Nesse processo é importante compreender as vivências de sofrimento no ambiente laboral, como este ambiente se constitui, o que funciona como gatinho para o sofrimento e como evitá-lo, considerando que sofrimento no trabalho possui caráter dual: simultaneamente pode gerar adoecimento e mobilizar o trabalhador na promoção da saúde mental (Rodrigues & Calheiros, 2019), individual e também coletiva.

No Brasil, foi publicada uma lista que contém os transtornos mentais relacionados ao trabalho, baseada na classificação de *Schilling*, que especifica que o trabalho pode ocasionar um distúrbio latente ou ser um agente potencializador de uma doença preexistente. Segundo a lista há 12 TMRT do grupo V do CID-10 (Brasil, 1999; Rodrigues & Calheiros, 2019).

Quadro 4: Transtornos Mentais e do Comportamento Relacionados com o Trabalho

DOENÇAS	AGENTES ETIOLÓGICOS OU FATORES DE RISCO DE NATUREZA OCUPACIONAL
I - Demência em outras doenças específicas classificadas em outros locais (F02.8)	1. Manganês (X49.-; Z57.5); 2. Substâncias asfíxiantes: CO, H ₂ S, etc. (sequela) (X47.-;Z57.5); 3. Sulfeto de Carbono (X49.-; Z57.5)
II - Delirium, não sobreposto a demência, como descrita (F05.0)	1. Brometo de Metila (X46.-; Z57.4 e Z57.5); 2. Sulfeto de Carbono (X49.-; Z57.5))
III - Outros transtornos mentais decorrentes de lesão e disfunção cerebrais e de doença física (F06.-); - transtorno cognitivo leve (F06.7) (NR dada pelo Decreto nº 3.265 de 1999); (Redação Anterior)	1. Tolueno e outros solventes aromáticos neurotóxicos (X46.-; Z57.5); 2. Chumbo ou seus compostos tóxicos (X49.-; Z57.5); 3. Tricloroetileno, Tetracloroetileno, Tricloroetano e outros solventes orgânicos halogenados neurotóxicos (X46.-; Z57.5); 4. Brometo de Metila (X46.-; Z57.4 e Z57.5); 5. Manganês e seus compostos tóxicos (X49.-; Z57.5); 6. Mercúrio e seus compostos tóxicos (X49.-; Z57.4 e Z57.5); 7. Sulfeto de Carbono (X49.-; Z57.5) (Quadro XIX); 8. Outros solventes orgânicos neurotóxicos (X46.-; X49.-; Z57.5)
IV - Transtornos de personalidade e de comportamento decorrentes de doença, lesão e de disfunção de personalidade (F07.-): - Transtorno Orgânico de Personalidade (F07.0); - Outros transtornos de personalidade e de comportamento decorrentes de doença, lesão ou disfunção cerebral (F07.8)	1. Tolueno e outros solventes aromáticos neurotóxicos (X46.-; Z57.5); 2. Tricloroetileno, Tetracloroetileno, Tricloroetano e outros solventes orgânicos halogenados neurotóxicos (X46.-; Z57.5); 3. Brometo de Metila (X46.-; Z57.4 e Z57.5); 4. Manganês e seus compostos tóxicos (X49.-; Z57.5); 5. Mercúrio e seus compostos tóxicos (X49.-; Z57.4 e Z57.5); 6. Sulfeto de Carbono (X49.-; Z57.5); 7. Outros solventes orgânicos neurotóxicos (X46.-; X49.-; Z57.5)

V - Transtorno Mental Orgânico ou Sintomático não especificado (F09.-)	1. Tolueno e outros solventes aromáticos neurotóxicos (X46.-; Z57.5); 2. Tricloroetileno, Tetracloroetileno, Tricloroetano e outros solventes orgânicos halogenados neurotóxicos (X46.-; Z57.5); 3. Brometo de Metila (X46.-; Z57.5); 4. Manganês e seus compostos tóxicos (X49.-; Z57.5); 5. Mercúrio e seus compostos tóxicos (X49.-; Z57.4 e Z57.5); 6. Sulfeto de Carbono (X49.-; Z57.5); 7. Outros solventes orgânicos neurotóxicos (X46.-; X49.-; Z57.5)
VI - Transtornos mentais e comportamentais devidos ao uso do álcool: Alcoolismo Crônico (Relacionado com o Trabalho) (F10.2)	1. Problemas relacionados com o emprego e com o desemprego: Condições difíceis de trabalho (Z56.5); 2. Circunstância relativa às condições de trabalho (Y96)
VII - Episódios Depressivos (F32.-)	1. Tolueno e outros solventes aromáticos neurotóxicos (X46.-; Z57.5); 2. Tricloroetileno, Tetracloroetileno, Tricloroetano e outros solventes orgânicos halogenados neurotóxicos (X46.-; Z57.5); 3. Brometo de Metila (X46.-; Z57.4 e Z57.5); 4. Manganês e seus compostos tóxicos (X49.-; Z57.5); 5. Mercúrio e seus compostos tóxicos (X49.-; Z57.4 e Z57.5); 6. Sulfeto de Carbono (X49.-; Z57.5); 7. Outros solventes orgânicos neurotóxicos (X46.-; X49.-; Z57.5)
VIII - Reações ao "Stress" Grave e Transtornos de Adaptação (F43.-): Estado de Stress Pós-Traumático (F43.1)	1. Outras dificuldades físicas e mentais relacionadas com o trabalho : reação após acidente do trabalho grave ou catastrófico, ou após assalto no trabalho (Z56.6); 2. Circunstância relativa às condições de trabalho (Y96)
IX - Neurastenia (Inclui Síndrome de Fadiga) (F48.0)	1. Tolueno e outros solventes aromáticos neurotóxicos (X46.-; Z57.5); 2. Tricloroetileno, Tetracloroetileno, Tricloroetano e outros solventes orgânicos halogenados (X46.-; Z57.5); 3. Brometo de Metila (X46.-; Z57.4 e Z57.5); 4. Manganês e seus compostos tóxicos (X49.-; Z57.5); 5. Mercúrio e seus compostos tóxicos (X49.-; Z57.4 e Z57.5); 6. Sulfeto de Carbono (X49.-; Z57.5); 7. Outros solventes orgânicos neurotóxicos (X46.-; X49.-; Z57.5)
X - Outros transtornos neuróticos especificados (Inclui Neurose Profissional) (F48.8)	Problemas relacionados com o emprego e com o desemprego (Z56.-): Desemprego (Z56.0); Mudança de emprego (Z56.1); Ameaça de perda de emprego (Z56.2); Ritmo de trabalho penoso (Z56.3); Desacordo com patrão e colegas de trabalho (Condições difíceis de trabalho) (Z56.5); Outras dificuldades físicas e mentais relacionadas com o trabalho (Z56.6)
XI - Transtorno do Ciclo Vigília-Sono Devido a Fatores Não-Orgânicos (F51.2)	1. Problemas relacionados com o emprego e com o desemprego: Má adaptação à organização do horário de trabalho (Trabalho em Turnos ou Trabalho Noturno) (Z56.6); 2. Circunstância relativa às condições de trabalho (Y96)
XII - sensação de estar acabado (Síndrome de <i>Burnout</i> , síndrome do esgotamento profissional) (Z73.0)	1. Ritmo de trabalho penoso (Z56.3); 2. Outras dificuldades físicas e mentais relacionadas com o trabalho (Z56.6)

Fonte: Adaptado de Diário das Leis, recuperado de <https://www.diariodasleis.com.br/busca/exibelink.php?numlink=1-96-13-1999-05-06-3048-G5#g5>.

Recorrendo à literatura Rodrigues e Calheiros (2019, p. 556-570) caracteriza alguns desses transtornos da seguinte forma:

1. **Episódios Depressivos**, estão relacionados ao trabalho à medida que são vivenciadas repetidamente frustrações, sobrecarga de trabalho, fragilização das relações socioprofissionais em virtude da competição e do individualismo, ameaça de perda do

emprego ou da posição hierárquica, autodesvalorização profissional, impotência diante das injustiças no ambiente laboral, fadiga mental, precarização do trabalho e sofrimento ético.

2. **Transtorno de Estresse Pós-Traumático (TEPT)**, é a resposta a um evento traumático, seja como vítima, testemunha, ou em alguns casos, ao saber do evento traumático que aconteceu a alguém muito próximo e está relacionado ao trabalho quando o trauma ocorre no ambiente laboral.

3. **Síndrome de Fadiga Relacionada ao Trabalho** (incluída em “Neurastenia”), é o esgotamento físico e mental grave e crônico, as exigências físicas e psicológicas têm aumentado no atual contexto de exploração predatória do trabalhador, contribuindo para o surgimento da exaustão relacionada ao trabalho, seja por falta de oportunidade de descanso, monotonia do trabalho, condições de trabalho seja por pressão por produtividade, por exemplo.

4. **Neurose Profissional** (Incluída em “Outros Transtornos Neuróticos Especificados”), está diretamente ligada às condições profissionais, hoje compreendida como lesões por esforço repetitivo (LER) e/ou distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho (DORT).

5. **Transtorno de Ciclo Sono-Vigília Relacionado ao Trabalho** (Incluído em “Transtornos do Ciclo Sono-Vigília Decorrentes de Fatores não Orgânicos”), é a alteração do ciclo sono-vigília provocadas pela jornada de trabalho em turnos alternados, gerando queixas de insônia e sonolência excessiva. Além do cansaço pelo fato do sono ser insatisfatório, é comum a irritabilidade e o nervosismo.

6. **Síndrome do Esgotamento Profissional** (*Burnout*), origina-se da exposição prolongada a estressores emocionais e interpessoais crônicos do trabalho. O trabalho passa a perder o significado, e o trabalhador, que antes era envolvido com a atividade, passa a agir de maneira indiferente. Pode ser caracterizada pela exaustão emocional, cinismo e a baixa realização pessoal.

As condições de trabalho incluem: a) o ambiente físico, com temperatura, pressão, barulho, vibração, irradiação, altitude, entre outros aspectos; b) o ambiente químico, com produtos manipulados, vapores e gases tóxicos, poeiras, fumaças etc.; c) o ambiente biológico (vírus, bactérias, parasitas, fungos, ácaros, entre outros microorganismos; d) as condições de higiene e segurança, e as características ergonômicas do local de trabalho (Dejours, 2021).

Os ambientes laborais caracterizados por longas jornadas de trabalho, competitividade, imposições de ritmo, horário, pressão, estresses, deixam propício para o sofrimento no trabalho e para o desenvolvimento de transtornos mentais e de comportamentos como a

depressão, o Transtorno de Ansiedade Generalizada (TAG), a Síndrome de *Burnout* e o Estresse, por exemplo, ao invés de promoverem produtividade, saúde e bem-estar no ambiente laboral (Rodrigues & Calheiros, 2019).

A esse respeito Dejours (2021) afirma que a ansiedade responde ao ritmo de trabalho, de produção, à velocidade, ao salário, aos prêmios e às bonificações. A situação de trabalho por produção é completamente impregnada pelo risco de não acompanhar o ritmo imposto pela organização empregadora. Embora no serviço público esse aspecto seja diferenciado, há também uma grande responsabilidade social em entregar serviços e produtos que atendam a demanda social de forma satisfatória, podendo resultar em um quadro de ansiedade.

Para o autor, essa ansiedade é falada raramente, ainda que participe do mesmo modo que a carga física do trabalho, do esgotamento progressivo e do desgaste dos trabalhadores. A diferença é que, ao contrário do observado nas profissões onde o trabalho se faz em grupo, naquele caso não há senão possibilidades mínimas de produzirem defesas coletivas. A ansiedade deverá então ser assumida individualmente (Dejours, 2021).

O autor apresenta três classificações da ansiedade: a) Ansiedade relativa à degradação do funcionamento mental e do equilíbrio psicoafetivo, resultante da desestruturação das relações psicoafetivas espontâneas com os colegas de trabalho, de seu envenenamento pela discriminação e suspeita, ou de sua implicação forçada nas relações de violência e de agressividade com a hierarquia, colocando em perigo o equilíbrio mental dos trabalhadores; b) Ansiedade relativa à degradação do organismo, resultado do risco que paira sobre a saúde física a partir das condições de trabalho que colocam o corpo em risco de acidente de caráter súbito e de grave amplitude – como queimaduras, ferimentos, fraturas e até morte – doenças profissionais ou de caráter profissional, caracterizadas pelo aumento do índice de morbidade, diminuição do tempo de vida, elevando índice de doenças psicossomáticas; c) Ansiedade gerada pela “disciplina da fome”, pela necessidade de sobreviver o trabalhador continua em seu trabalho expondo seu equilíbrio e funcionamento mental à ameaça contida no trabalho (Dejours, 2021).

Diante do exposto é fundamental pensar formas de prevenção dos Transtornos Mentais e do Comportamento Relacionados com o Trabalho e promoção do bem-estar no trabalho. Siqueira e Martins (2013) defendem o modelo Bem-estar no trabalho (BET) para representar a saúde positiva no contexto laboral. Tal modelo é composto por três tipos de vínculos afetivos, dois deles dirigidos ao trabalho – satisfação no trabalho e ao envolvimento com o trabalho – e um à instituição empregadora, que inclui o comprometimento organizacional afetivo.

Figura 9: Modelo Bem-estar no trabalho (BET)



Figura 21-14 Modelo teórico da bem-estar no trabalho (BET).
Fonte: Siqueira (2009, p. 290).

As hipóteses que sustentam o modelo de BET aliam-se aos pressupostos de Fredrickson (1998, 2000, 2001) acerca do papel exercido por emoções positivas na promoção da saúde e do bem-estar. Nessa senda de entendimento, os autores do modelo de BET pressupõem que, sob adequadas condições de trabalho, quando o indivíduo sente-se bem no trabalho, revelando altos índices de satisfação, de envolvimento e de comprometimento afetivo, ele estaria predisposto a:

- Ter seus mecanismos internos ativados para organizar seus pensamentos e aplicá-los na escolha de um curso de ações adequado ao trabalho.
- Usar recursos pessoais de natureza física, psicológica e social para enfrentar de forma saudável os desafios apresentados pelo ambiente de trabalho.
- Manter mais aguçados os estados psicológicos positivos e a não apresentar problemas como depressão, ansiedade e estresse.
- Manter, fortalecer e atualizar as potencialidades com as quais executa seu trabalho

e produzir os resultados desejados pela organização.

A estrutura tridimensional proposta por Siqueira e Padovani (2008) para BET reúne três conceitos clássicos e reconhecidos na literatura, todos com conotações de afetividade positiva, na medida em que abarca sensações agradáveis:

A satisfação no trabalho, primeira dimensão de BET, é um vínculo afetivo positivo que se estrutura a partir de três grandes categorias de fontes de satisfação: do relacionamento com as pessoas, das retribuições organizacionais e das tarefas realizadas. Essas três fontes, por sua vez, operacionalizam-se quando o empregado se sente satisfeito com os relacionamentos entre ele e as pessoas com as quais mais convive no ambiente de trabalho (colegas e chefias); as satisfações advindas de retribuições oferecidas pela organização empregadora por meio de políticas de gestão de pessoas (salários e oportunidades de promoção); e, finalmente, as satisfações obtidas quando executa atividades que condizem ao cargo ocupado (tarefas). Portanto, o conceito de

Fonte: Siqueira e Martins (2013).

Segundo o BET, quando o trabalhador se sente bem no trabalho, revelando altos índices de satisfação, de envolvimento e de comprometimento afetivo, ele estaria predisposto a (Siqueira & Martins, 2013, p. 633):

- Ter seus mecanismos internos ativados para organizar seus pensamentos e aplicá-los na escolha de um curso de ações adequado ao trabalho.
- Usar recursos pessoais de natureza física, psicológica e social para enfrentar de forma saudável os desafios apresentados pelo ambiente de trabalho.
- Manter mais aguçados os estados psicológicos positivos e a não apresentar problemas como depressão, ansiedade e estresse.
- Manter, fortalecer e atualizar as potencialidades com as quais executa seu trabalho e produz os resultados desejados pela organização

Considera-se relevante esclarecer que a **satisfação no trabalho** corresponde a um conceito que contempla uma concepção multidimensional envolvendo: a) o vínculo afetivo positivo com a instituição, fazendo com que o empregado se sinta satisfeito com os relacionamentos interpessoais com colegas e chefias; b) as satisfações advindas de retribuições oferecidas pela instituição por meio de políticas de gestão de pessoas, que no caso do IFRO se dá principalmente por meio de capacitação/formação e progressão funcional relacionada ao tempo de serviço (técnicos a cada 18 meses e docentes a cada 24 meses, podem haver uma aceleração da promoção ao longo da vida de servidor (quando se obtém uma titulação superior aquela pela qual já tem gratificação) e; a satisfação obtida quando

executa atividades que condizem ao cargo ocupado (tarefas) e ao envolvimento com o trabalho (Siqueira & Martins, 2013).

Por sua vez o **envolvimento com o trabalho**, é um estado de fluxo, sobretudo quando as atividades de trabalho incluem: a) desafios que exigem habilidades especiais do trabalhador; metas claras e com *feedback* imediato. “Nessas condições, as tarefas de trabalho assemelham-se às atividades que produzem fluxo, desencadeando no indivíduo maior envolvimento e transformando as tarefas de trabalho em experiências positivas” (Siqueira & Martins, 2013, p. 633). Nesse contexto, as autoras pontuam que o envolvimento com o trabalho constitui um estado de fluxo no contexto organizacional de trabalho, vivenciado quando o indivíduo experimenta sensações agradáveis resultantes do elevado engajamento que mantém com as tarefas que realiza.

O **comprometimento organizacional afetivo**, é definido como uma ligação afetiva com uma organização, que desencadeia sentimentos positivos como entusiasmo, orgulho, contentamento, confiança, apego e dedicação à instituição. O BET propõe, então relações profissionais-instituição assentadas em uma interação que permite ao trabalhador nutrir sentimentos positivos para com a organização empregadora (Siqueira & Martins, 2013).

CAPÍTULO III. METODOLOGIA DA INVESTIGAÇÃO

3.1 Introdução

Nesse capítulo aborda-se os caminhos percorridos para realização da pesquisa de dissertação de mestrado. No tópico a seguir descreve-se acerca da pesquisa qualitativa, tipo de abordagem utilizado pela pesquisa, que se caracteriza ainda como estudo de caso. Em seguida conceitua-se o método científico de forma breve.

Para dissertar a respeito de pesquisa qualitativa, estudo de caso e método científico, recorreu-se à Merriam e Tisdell (2015) e à Creswell (2014), apresentando conceitos importante para a pesquisa do ponto de vista metodológico.

No subtópico seguinte, intitulado “Obtenção e análise dos dados”, são descritos os procedimentos adotados para coleta dos dados da pesquisa, os instrumentos utilizados (questionário eletrônico e entrevista semiestruturada) e a ferramenta utilizada como suporte para realização da análise dos dados e apresentação dos resultados: MAXQDA.

3.2 Tipo de pesquisa e método científico

A pesquisa qualitativa, tem a compreensão como fundamento principal da investigação, seus critérios de confiabilidade são diferentes das pesquisas que visam a descoberta de uma lei ou o teste de uma hipótese. Na pesquisa quantitativa o desenho cuidadoso do estudo pelo pesquisador, é o que torna os estudos experimentais científicos ou rigorosos ou confiáveis, somado à aplicação de procedimentos desenvolvidos e aceitos pela comunidade científica.

Na pesquisa qualitativa também há “estratégias para estabelecer a autenticidade e confiabilidade de um estudo – estratégias baseadas em visões de mundo e questões congruentes com os pressupostos filosóficos subjacentes a esta perspectiva” (Merriam & Tisdell, 2015, p. 238-239).

As pesquisas qualitativas podem ser do tipo: Estudo de caso, Etnografia, Observação, Fenomenologia, Etnometodologia, Teoria fundamentada História de vida, Método histórico, Pesquisa-ação e Pesquisa clínica, por exemplo. Nesta pesquisa decidiu-se recorrer ao estudo de caso.

O estudo de caso é uma metodologia de pesquisa qualitativa na qual o pesquisador “explora um sistema delimitado contemporâneo da vida real (um caso) ou múltiplos sistemas delimitados (casos) ao longo do tempo, por meio da coleta de dados detalhada em profundidade envolvendo múltiplas fontes de informação” (Creswell, 2014, P. 86). Como exemplo de fonte de informação o referido autor cita:

observações, entrevistas, material audiovisual e documentos e relatórios. Entende-se como em profundidade uma análise detalhada e multidimensional de fenômenos complexos, que normalmente é conseguida com uma abordagem metodológica qualitativa (Smith & Nizza, 2022).

A respeito da unidade de análise no estudo de caso, Creswell (2014) afirma que pode ser múltiplos casos - um estudo plurilocal, ou um único caso - um estudo intralocal.

Optou-se pelo estudo de caso por ser tratar de um estudo em profundidade realizado em uma unidade do IFRO, portanto intralocal incluindo múltiplos casos de pessoas em afastamento por licença médica para tratamento de transtornos psíquicos.

A partir da pretensão de analisar a percepção do servidor sobre seu afastamento do trabalho e como as condições ocupacionais que o conduzem ao sofrimento psíquico e adoecimento, no contexto de uma unidade administrativa do IFRO – Reitoria, o método do estudo de caso se apresenta como viável.

O estudo de caso “é uma descrição e análise aprofundada de um sistema limitado” (Merriam & Tisdell, 2015, p. 37). Segundo as autoras há uma confusão relacionada aos estudos de caso enquanto processo, unidade de estudo (o caso) e produto da investigação. Para evitar esse tipo de dúvida as autoras esclarecem que:

A unidade de análise, e não o tema de investigação, caracteriza um estudo de caso. Por exemplo, um estudo de como os adultos mais velhos aprendem a usar computadores provavelmente seria um estudo qualitativo, mas não um estudo de caso, porque a unidade de análise seriam as experiências dos alunos e um número indefinido de alunos mais velhos e suas experiências usando computadores. poderiam ser selecionados para o estudo. Para que seja um estudo de caso, um determinado programa ou uma determinada sala de aula de alunos (um sistema limitado), ou um aluno mais velho em particular selecionado com base na tipicidade, singularidade, sucesso e assim por diante, seria a unidade de análise (Merriam & Tisdell, 2015, p. 38-39).

Nesse sentido, esta pesquisa se caracteriza como estudo de caso pois a unidade de a ser pesquisada são os eventos que ocasionam os afastamentos para tratamento de transtornos psíquicos., em um sistema limitado – Reitoria/IFRO.

Outro aspecto importante na pesquisa qualitativa é a definição das técnicas de coleta de dados. No caso da presente pesquisa optou-se pela entrevista, desenvolvida de forma individual frente-a-frente. Sobre esse procedimento Merriam e Tisdell (2015, p.107), afirma ser importante “fazer boas perguntas, iniciar a entrevista, gravar e avaliar os dados da entrevista e a natureza da interação entre o entrevistador e o entrevistado”.

A entrevista pode ser estruturada (questões fechadas), semiestruturada (questões fechadas e abertas) ou não estruturada. Na maioria das vezes, as entrevistas em investigações qualitativas são mais abertas e menos estruturadas, pressupondo que respondentes individuais definem o mundo de maneiras únicas (Merriam & Tisdell, 2015).

3.3 Obtenção e análise dos dados

Para proceder a coleta de dados, foi elaborado um questionário sociodemográfico, respondido pelos participantes da pesquisa de forma remota utilizando o *Google Forms*, objetivando definir o perfil sociodemográfico de servidores afastados por transtornos psíquicos. Para isto foram enviados e-mails individuais aos participantes da pesquisa com *link* de acesso ao questionário.

Ao ser convidado para participar da pesquisa, por meio do E-mail, o participante antes de responder ao questionário sociodemográfico visualizou e concordou com o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (Apêndice I), em atendimento à Resolução 510/2016, do Conselho Nacional de Saúde, o que ocorreu após aprovação do projeto de pesquisa pelo Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos (CEP) do IFRO, por meio do parecer nº 5.637.487 de 12 de setembro de 2022 (Anexo I).

Após responder o questionário sociodemográfico (Apêndice II) foi agendado um momento para desenvolvimento da entrevista. Na oportunidade o participante da pesquisa definiu dia, horário e local da entrevista. As entrevistas foram conduzidas a partir de um roteiro previamente definido (Apêndice III). Considerando as individualidades dos participantes da pesquisa e o respeito às emoções e aos sentimentos um participante da pesquisa solicitou que a entrevista não fosse gravada. Nesse caso, a entrevista foi gravada, a pesquisadora fez o registro por escrito das respostas apresentadas. Nos demais casos as entrevistas foram gravadas e transcritas utilizando o *software Sonix*.

Visando manter o anonimato dos participantes da pesquisa os mesmos foram nomeados: Entrevistado 01, Entrevistado 02, Entrevistado 03, Entrevistado 04. Cumpre esclarecer que a amostra foi composta por cinco servidores, no entanto, não se conseguiu agenda com o quinto participante pesquisa para realização da entrevista, ficando suas informações restritas ao questionário sociodemográfico.

O entrevistado 05 por questões de saúde não pode participar da entrevista, informou encontra-se em viagem para tratamento.

Para proceder a análise de dados recorreu-se as recomendações de Merriam e Tisdell (2015), as quais informam que existem várias maneiras de categorizar diferentes tipos de entrevistas. Nesse processo de categorização recorreu-se ao *software* MAXQDA, versão 2022. A respeito da análise de dados as autoras pontuam ser um processo de dar sentido aos dados, o que envolve consolidar, reduzir e interpretar o que as pessoas disseram e o que o pesquisador viu e leu. Portanto, é o processo de criar significado, compreendido como um procedimento complexo que envolve ir e voltar entre *bits* concretos de dados e conceitos abstratos, entre descrição e interpretação.

Categoria é um termo comumente utilizado em textos que tratam da análise básica de dados; mas, na visão das autoras anteriormente citadas uma categoria é o mesmo que um tema, um padrão, um achado ou uma resposta a uma questão de pesquisa. Então, elas apontam que a construção da categoria é a análise de dados, devendo esta ser realizada em conjunto com a coleta de dados. As categorias são elementos conceituais que abrangem muitas unidades de dados da categoria (Merriam & Tisdell, 2015). Nesse sentido após cada entrevista procedeu-se a transcrição e categorização para em seguida realizar a próxima coleta de dados.

Esse processo teve início com a transcrição e leitura da primeira entrevista, e das anotações realizadas em campo. Ao ler a transcrição, realizaram-se comentários e observações consideradas, potencialmente relevantes ou importantes para a pesquisa e início do processo de codificação, pois ao atribuir códigos a dados se começa a construir categorias.

Após todas as entrevistas e transcrições houve um período de análise mais intensiva em que as descobertas provisórias foram fundamentadas, revisadas e reconfiguradas, considerando as informações obtidas em campo (dados empíricos) e a literatura utilizada.

Os critérios para categorias, temas e descobertas seguiram quatro perspectivas: 1) Ser responsivo à questão de pesquisa, atendendo aos objetivos planejados; 2) Ser mutuamente exclusivo, de modo que uma unidade de dados foi colocada em apenas uma categoria; 3) Ser o mais sensível possível aos dados obtidos; 4) Ser conceitualmente congruente, ou seja, as categorias se apresentavam no mesmo nível de abstração; conforme recomendado por Merriam e Tisdell (2015).

A Figura 10, apresentada a seguir e construída no MAXQDA ilustra os cinco documentos, que correspondem aos cinco participantes da pesquisa, sendo três servidores do gênero masculino e duas servidoras do gênero feminino. A lista de códigos representadas correspondem as 34 categorias obtidas a partir do questionário sociodemográfico.

Figura 10: Documento e categorização das informações sociodemográficas

Lista de Documentos		
Novo grupo de documentos		169
Masculino		33
Masculino		34
Feminino		34
Masculino		34
Feminino		34

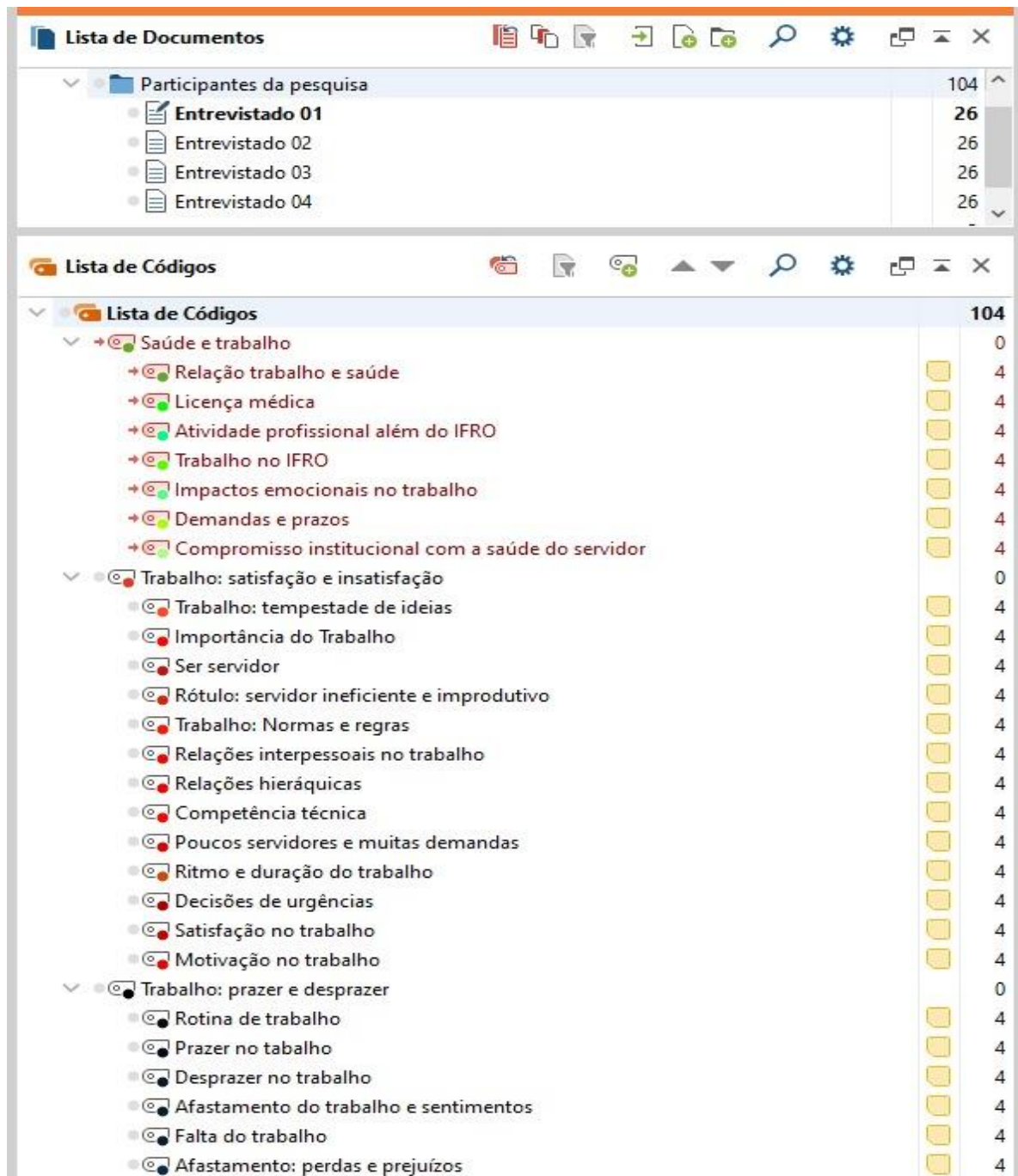
Lista de Códigos		
Lista de Códigos		169
Sexo		5
Idade		5
Estado Civil		5
Dependentes financeiros		5
Imóvel		5
Escolaridade		5
Ano de ingresso no IFRO		5
Mais de um afastamento por licença médica		5
Carga horária		5
Salário		5
Relacionamento com os colegas de trabalho		5
Autonomia e liberdade para tomada de decisões no trabalho		5
Equilíbrio entre tempo de trabalho e para lazer e família		5
Volume de trabalho		5
O conteúdo do trabalho		5
Uso da informática no trabalho		4
O grau de participação em decisões importantes		5
Estilo de gestão do superior hierárquico		5
Oportunidade de uso e desenvolvimento das potencialidades		5
Reconhecimento do trabalho pela instituição		5
Grau de importância do trabalho		5
O trabalho fornece rendimentos necessários		5
Com o meu trabalho sinto que sou reconhecido pelas pessoas		5
O meu trabalho é fonte de autorrealização		5
O trabalho me faz sentir útil		5
O trabalho favorece o meu desenvolvimento profissional		5
O trabalho me permite realizar o que eu gosto		5
Sinto-me orgulhoso com o meu trabalho		5
O trabalho me permite o uso de criatividade e inovação		5
Através do meu trabalho faço amigos		5
Fatores que fazem você ter vontade de mudar de trabalho		5
Fatores que o fazem permanecer no seu trabalho		5
Qual o conselho daria a um recém-nomeado na Instituição		5
Suas expectativas profissionais para os próximos 5 anos		5

Fonte: Elaborada no MAXQDA 2022, a partir do questionário sociodemográfico.

Para a análise desses dados são utilizados gráficos e quadro, visando a apresentação dos dados de modo a possibilitar melhor visualização e compreensão das informações obtidas com os cinco servidores participantes da pesquisa.

A Figura 11, a seguir, também elaborada no MAXQDA ilustra os documentos elaborados com as transcrições das entrevistas, os entrevistados e a categorização realizada.

Figura 11: Participantes da pesquisa e categorias de análise dos dados



Fonte: Elaborada no MAXQDA 2022, a partir das entrevistas realizadas.

Os dados são apresentados em forma de nuvem de palavras, uma representação gráfica dos termos mais recorrentes na fala dos entrevistados, de maneira a facilitar a compreensão e

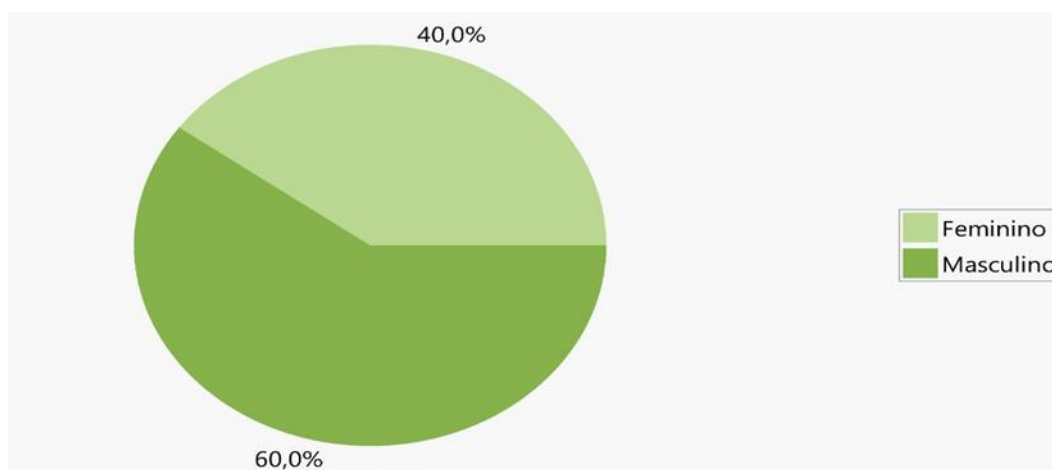
visualização dos resultados. A transcrição das entrevistas, por entrevistado, compõe o Apêndice IV.

4.1 Perfil sociodemográfico de servidores afastados por transtornos psíquicos

A respeito do perfil sociodemográfico dos servidores afastados, os cinco trabalhadores escolhidos para participar da pesquisa responderam ao questionário e os dados são apresentados em gráficos e uma tabela para melhor visualização e entendimento dos resultados.

Quanto ao sexo desses participantes da pesquisa 40% são do sexo feminino e 60% do sexo masculino (Figura 12). Embora não seja possível estabelecer generalizações, deduzindo que os homens adoecem mais no trabalho em relação as mulheres, servidores do IFRO, os dados epidemiológicos a respeito dos afastamentos por doenças Transtornos Mentais e Comportamentais, no contexto brasileiro estão mais presentes no sexo feminino (Brasil, 2017).

Figura 12: Dados relacionados ao sexo dos participantes da pesquisa



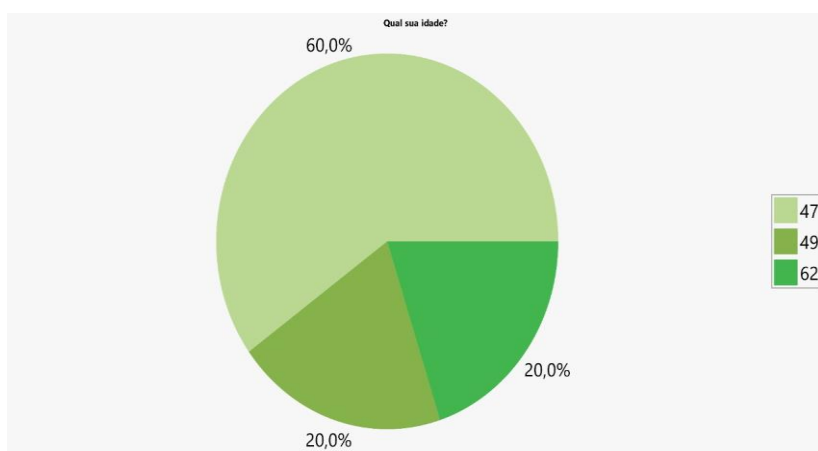
Fonte: Elaborada no MAXQDA 2022, a partir do questionário sociodemográfico.

No estudo realizado por Silva-Júnior e Fischer (2015), prevaleceu na amostra a presença feminina em torno de 68,7%. Flach, Groothoff, Krol e Bültmann (2011), em sua pesquisa também tiveram maior participação das mulheres (64,5%), em pesquisa realizada na Holanda. Já na pesquisa de Glina, Rocha, Batista e Mendonça (2001), a amostra mais constante era masculina com 85,7%. Essas informações sugerem não haver uma padronização em relação a predominância do sexo masculino ou feminino participante de pesquisa no âmbito das doenças Transtornos Mentais e Comportamentais.

A amostra selecionada relacionada a idades encontra-se de 47 a 62 anos, sendo 60% dos servidores pesquisados com idade de 47 anos e os 40% com idades variadas (Figura 13). Essa faixa etária é superior a observada por Glina *et al* (2001) na pesquisa intitulada “Saúde

mental e trabalho: uma reflexão sobre o nexo com o trabalho e o diagnóstico, com base na prática”, que analisa a saúde mental em uma amostra de sete pessoas que foram tratadas pelo Centro de Referência em Saúde do Trabalhador de Santo Amaro e André Gabois. Na amostra das autoras a idade variou entre 34 e 46 anos. Na pesquisa de Silva-Júnior e Fischer (2015), as amostras que mais se repetiu ficou na faixa etária abaixo de 40 anos. Esses achados indicam que os Transtornos Mentais e Comportamentais podem se manifestar em trabalhadores com idades abaixo de 40 anos.

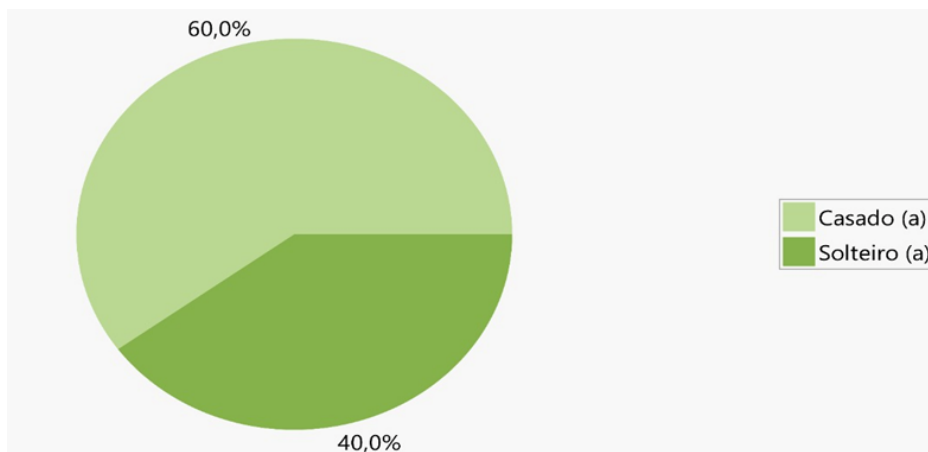
Figura 13: Dados relacionados à idade dos participantes da pesquisa



Fonte: Elaborada no MAXQDA 2022, a partir do questionário sociodemográfico.

Os participantes da pesquisa realizada no IFRO são em sua maioria casados, correspondendo a 60% e os demais são solteiros (Figura 14). Analisando as amostras de Glina *et al* (2001) e de Silva-Junior e Fischer (2015), com relação ao estado civil, também se verifica que mais de 50% dos participantes são casados.

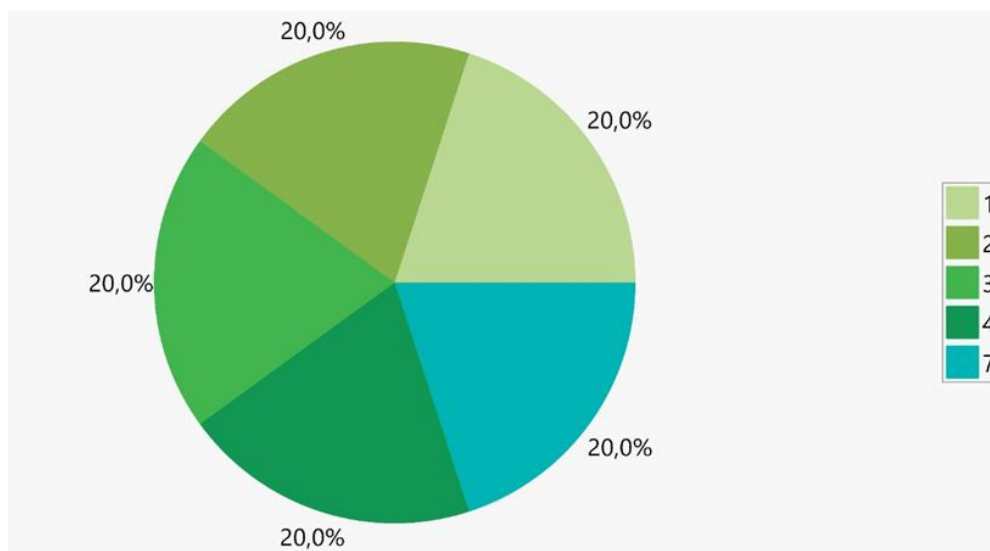
Figura 14: Dados relacionados ao estado civil dos participantes da pesquisa



Fonte: Elaborada no MAXQDA 2022, a partir do questionário sociodemográfico.

Sobre o número de pessoas, que dependem economicamente dos participantes da pesquisa, os resultados indicam que pelo menos três quintos da amostra pesquisada possuem de 3 a 7 dependentes. Portanto, tem um elevando número de dependentes economicamente (Figura 15).

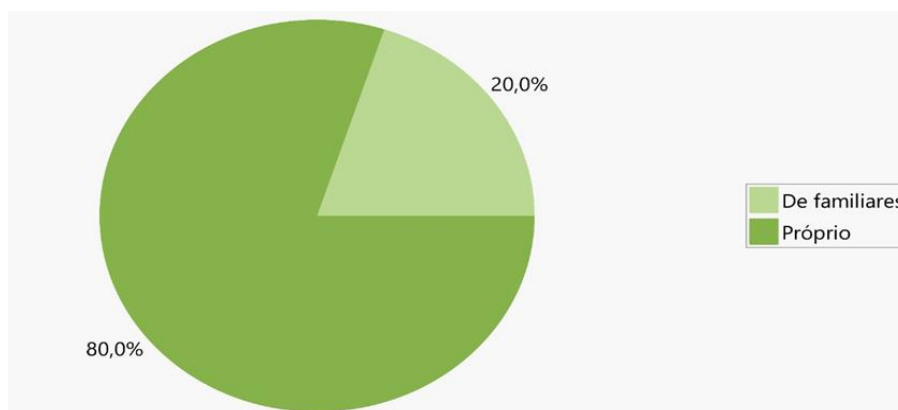
Figura 15: Quantitativo de dependentes financeiros dos participantes da pesquisa



Fonte: Elaborada no MAXQDA 2022, a partir do questionário sociodemográfico.

A respeito da condição da residência dos participantes da pesquisa, a Figura 16 mostra que a maioria reside em imóvel próprio (80%), porém, um participante informou não possuir casa própria e morar em imóvel de familiares (20%).

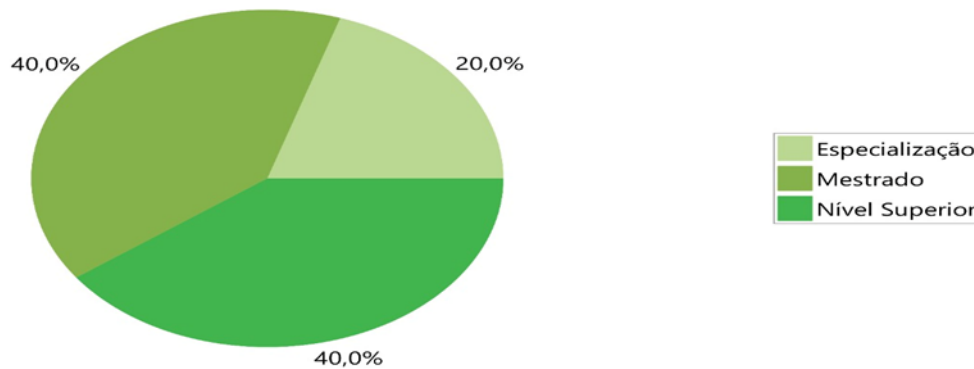
Figura 16: Informações a respeito da condição de moradia dos participantes da pesquisa



Fonte: Elaborada no MAXQDA 2022, a partir do questionário sociodemográfico.

Os dados relativos à escolaridade dos participantes da pesquisa expressam que 100% possuem graduação e que 60% dos pesquisados são também pós-graduados (Figura 17).

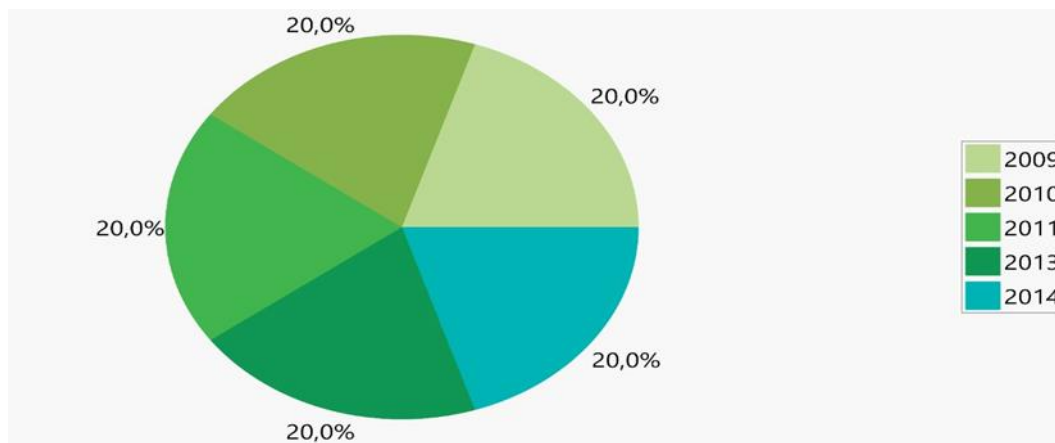
Figura 17: Dados relacionados à escolaridade dos participantes da pesquisa



Fonte: Elaborada no MAXQDA 2022, a partir do questionário sociodemográfico.

Nesta pesquisa, os dados apresentados quanto ao ano de ingresso na instituição todos os servidores têm pelo menos 8 anos de trabalho. O IFRO foi implantado no ano de 2009, ou seja, na amostra aqui analisada tem servidor que ingressou no órgão desde o início de suas atividades (Figura 18).

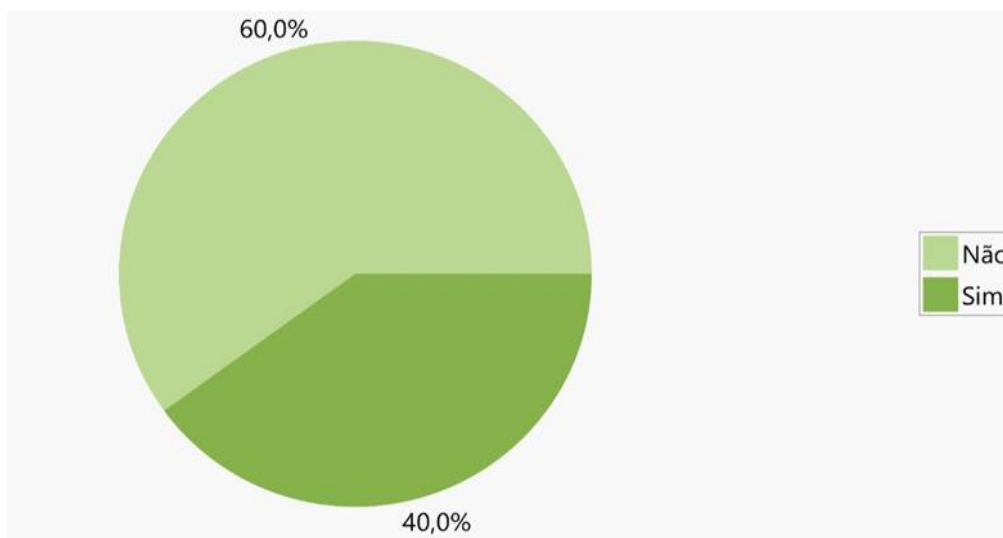
Figura 18: Dados relacionados ao ano de ingresso no IFRO



Fonte: Elaborada no MAXQDA 2022, a partir do questionário sociodemográfico.

A informação a respeito de mais de um afastamento por licença médica para tratar de transtornos mentais aponta que 40% dos participantes da pesquisa já se afastaram mais de uma vez por licença médica por transtornos mentais, e 60% se afastaram somente uma vez (Figura 19).

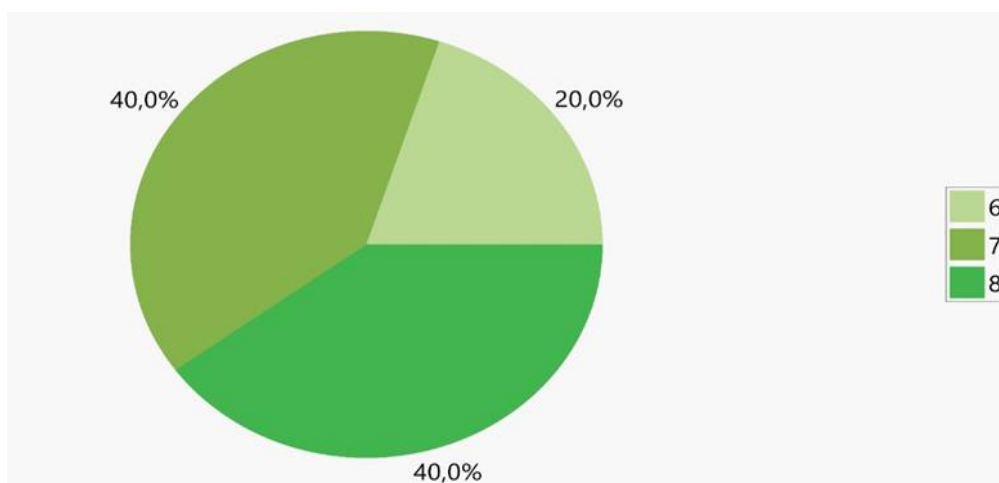
Figura 19: Dados relacionados ao quantitativo dos afastamentos médicos



Fonte: Elaborada no MAXQDA 2022, a partir do questionário sociodemográfico.

De uma forma geral, os servidores pesquisados avaliam, positivamente, a carga horária de trabalho, 40% indicam 08 em uma escala de zero a 10, 40% escolheram o 07 e 20% o número 06. Estes últimos já sinalizam que preferiam uma carga horária de trabalho diferente daquela que desenvolvem (Figura 20).

Figura 20: Avaliação da carga horária cumpridas pelos participantes da pesquisa

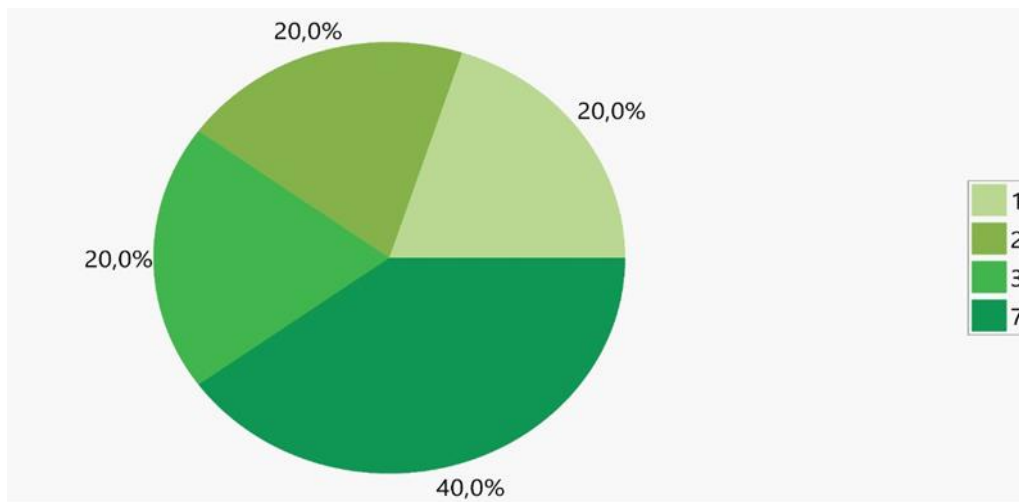


Fonte: Elaborada no MAXQDA 2022, a partir do questionário sociodemográfico.

Na análise com relação a satisfação com o salário, onde foi atribuída uma nota de 1 a 10, quanto maior a pontuação, mais alto seu grau de satisfação. A amostra, em sua maioria,

encontra-se insatisfeita com o salário (60%) e os demais participantes (40%), encontram-se nem insatisfeito nem completamente satisfeito (Figura 21).

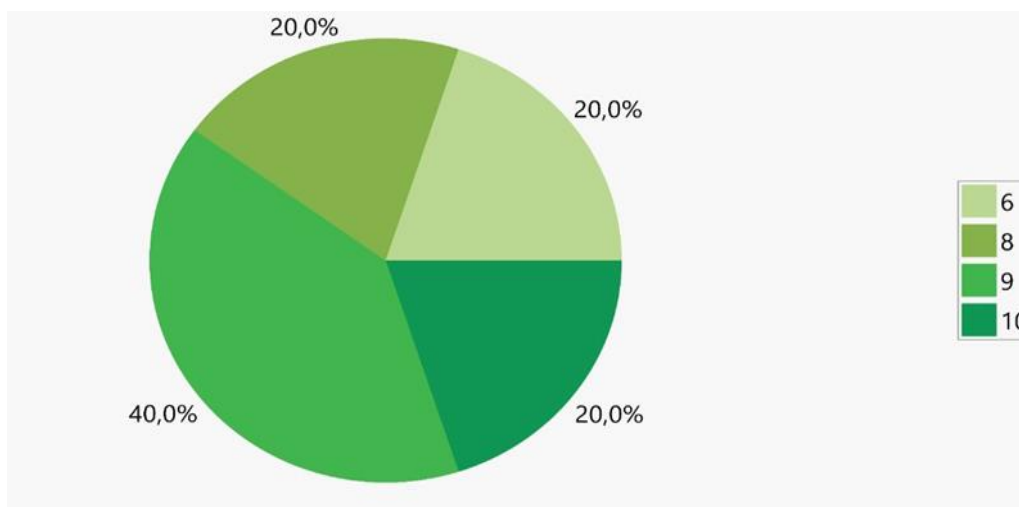
Figura 21: Dados relacionados ao salário dos participantes da pesquisa



Fonte: Elaborada no MAXQDA 2022, a partir do questionário sociodemográfico.

No dado que trata do nível de relacionamento com os colegas de trabalho, nas quais as relações profissionais são construídas dia a dia, os participantes da pesquisa informaram que o relacionamento interpessoal é positivo (80%), indicando um ambiente de trabalho com relações amistosas e corteses (Figura 22).

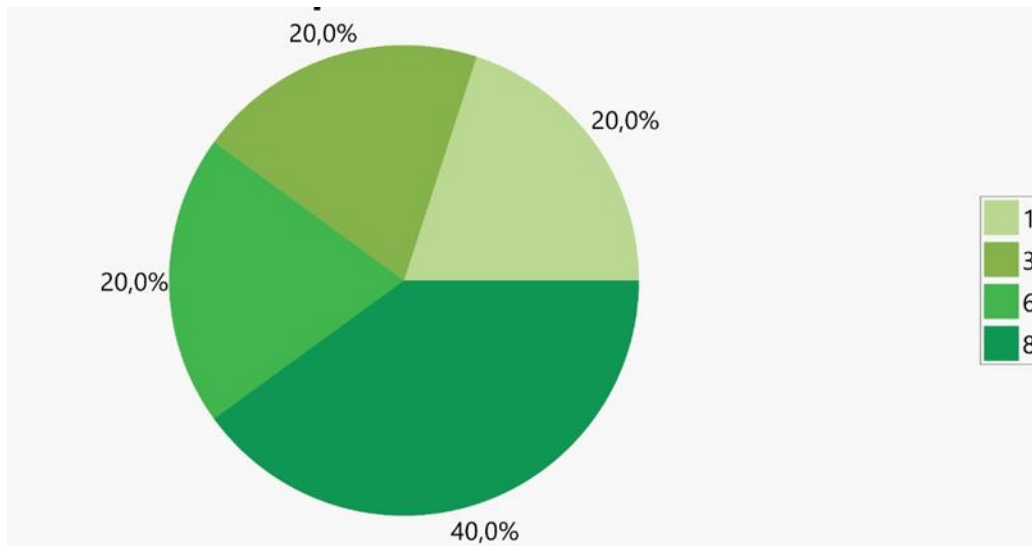
Figura 22: Avaliação do relacionamento interpessoal no trabalho



Fonte: Elaborada no MAXQDA 2022, a partir do questionário sociodemográfico.

Com relação ao nível de autonomia e liberdade para tomada de decisões no trabalho, 60% dos participantes afirmam ter autonomia e liberdade em uma proporção ainda que moderada, porém 40% afirmam não ter essa autonomia nem em nível moderado (Figura 23).

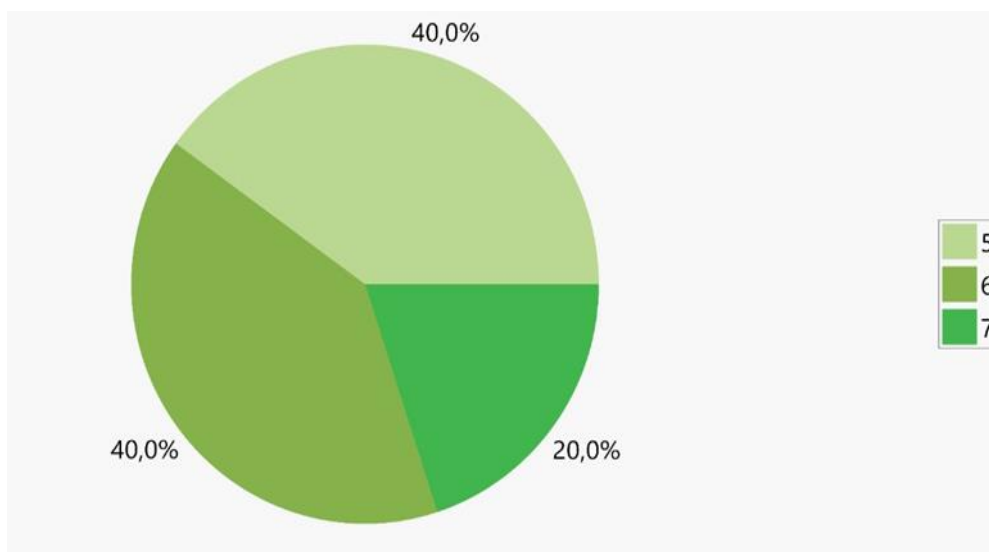
Figura 23: Avaliação da autonomia e liberdade para tomada de decisão no trabalho



Fonte: Elaborada no MAXQDA 2022, a partir do questionário sociodemográfico.

A maioria dos participantes respondeu que o equilíbrio entre o tempo de trabalho, lazer e família (60%), está razoavelmente distribuído, porém ainda não está satisfatório, os demais participantes (40%) consideram mediana essa distribuição (Figura 24).

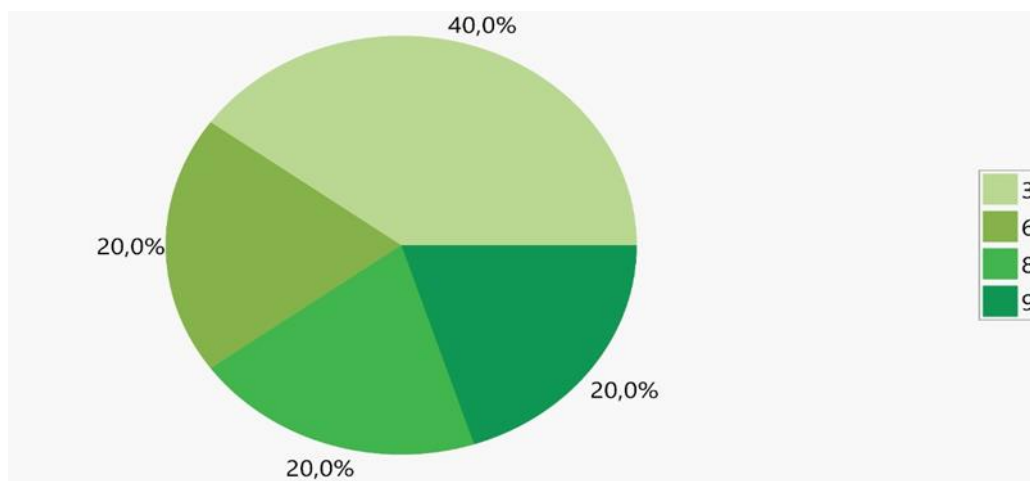
Figura 24: Avaliação do equilíbrio entre o tempo de trabalho e o de lazer e família



Fonte: Elaborada no MAXQDA 2022, a partir do questionário sociodemográfico.

No volume de trabalho atribuído ao servidor, cuja a escala era de 01 a 10 pontos, o grau de satisfação da maioria dos participantes é diversificado, de acordo com o gráfico 40% dos entrevistados atribuiu 6 pontos, 20% atribuiu 7 e 40% da amostra atribuiu 5 pontos (Figura 25).

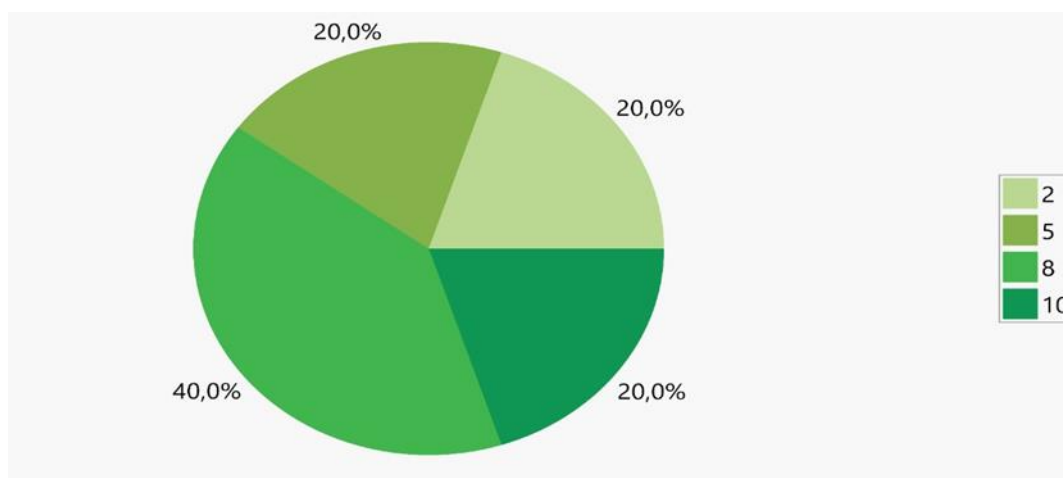
Figura 25: Avaliação do volume de trabalho no IFRO



Fonte: Elaborada no MAXQDA 2022, a partir do questionário sociodemográfico.

Neste dado referente ao conteúdo do trabalho que realiza, os participantes (60%) consideram que as atividades desenvolvidas por eles estão compatíveis com sua formação e os demais participantes (40%), já consideram que a execução de tarefas está aquém de suas habilidades profissionais (Figura 26).

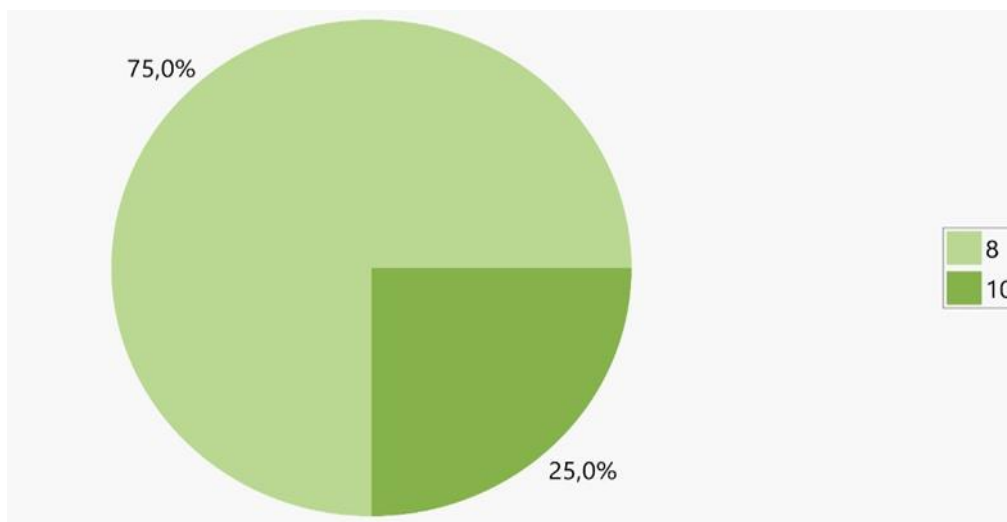
Figura 26: Compatibilidade entre atividades laborais e a formação profissional



Fonte: Elaborada no MAXQDA 2022, a partir do questionário sociodemográfico.

O dado referente ao uso da informática no trabalho indica que os participantes da pesquisa estão satisfeitos. Na escala de 1 a 10, no nível de satisfação, 03 participantes (75%) estão satisfeitos, 01 participante (25%) está completamente satisfeito e 01 participante não respondeu à questão, de modo que os percentuais apresentados no gráfico correspondem a 04 participantes (Figura 27).

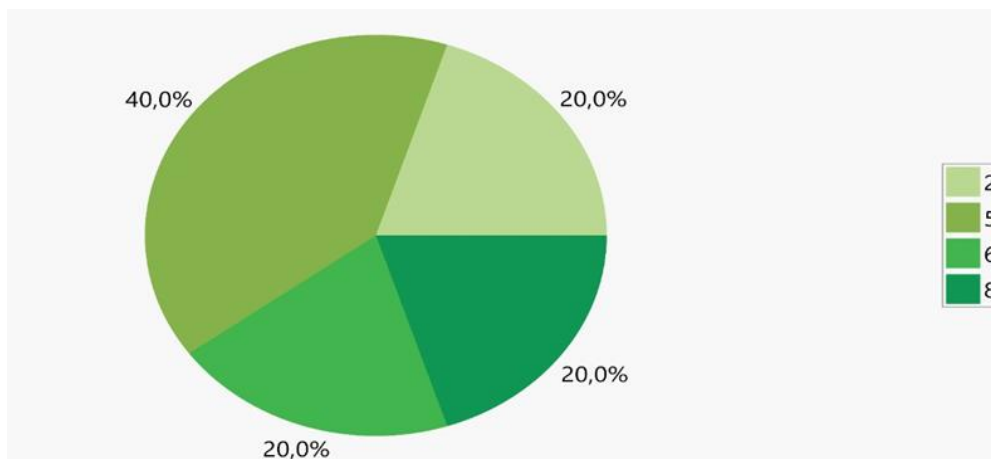
Figura 27: Satisfação com o uso da informática no trabalho



Fonte: Elaborada no MAXQDA 2022, a partir do questionário sociodemográfico.

Na análise do dado grau de participação em decisões importantes, os participantes em sua maioria, (60%) consideram que não participam nas decisões institucionais consideradas como importantes e os demais participantes (40%) já consideram que participam nessas decisões mesmo que não em sua totalidade (Figura 28).

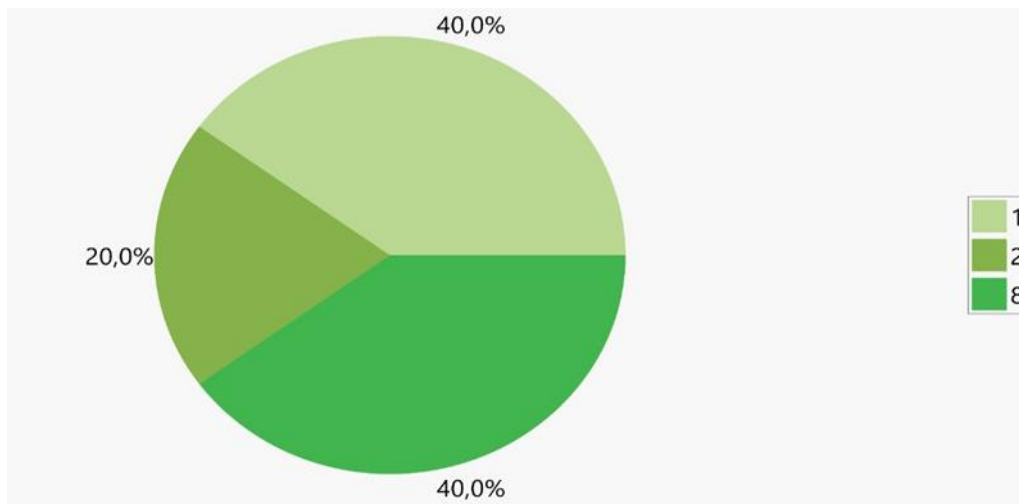
Figura 28: Grau de participação em decisões importante no ambiente de trabalho



Fonte: Elaborada no MAXQDA 2022, a partir do questionário sociodemográfico.

Na análise da questão estilo de gestão do superior hierárquico, os participantes (40%) consideram que sua chefia imediata gere o setor de forma satisfatória e os demais participantes (60%), já consideram que sua chefia não consegue gerir de forma satisfatória (Figura 29).

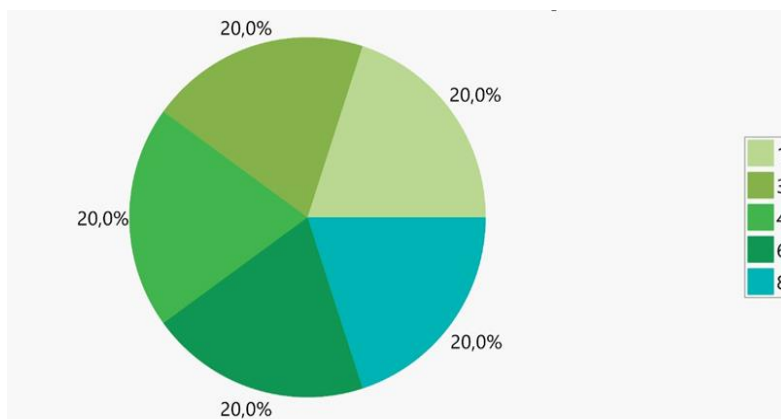
Figura 29: Avaliação do estilo de gestão do superior hierárquico



Fonte: Elaborada no MAXQDA 2022, a partir do questionário sociodemográfico.

Na questão oportunidade de uso e desenvolvimento das potencialidades, os participantes (80%) consideram que não são desenvolvidas ou utilizadas as potencialidades intrínsecas de cada um, pelo gráfico é possível visualizar que vai desde insatisfeito a razoavelmente satisfeito (de 01 a 06), porém um participante (20%) se encontra satisfeito neste quesito (Figura 30).

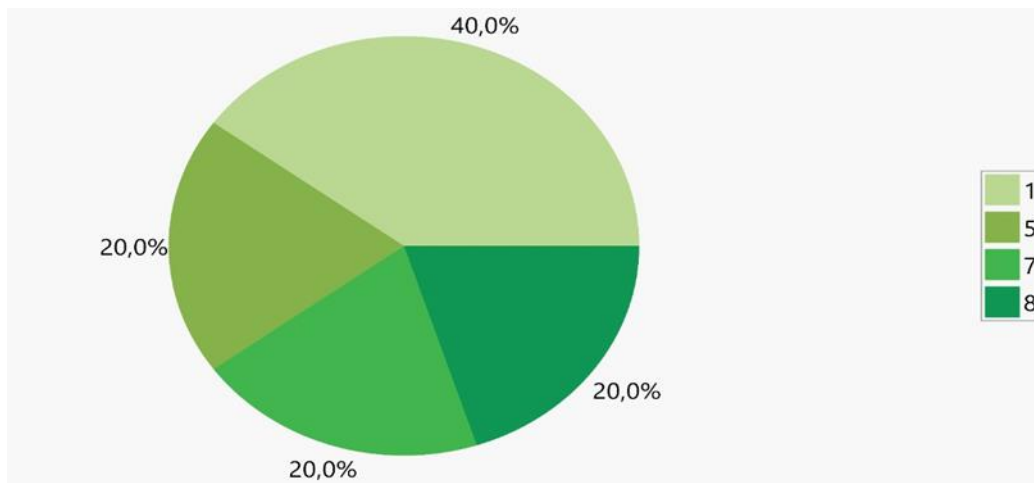
Figura 30: Avaliação da oportunidade de uso e desenvolvimento das potencialidades



Fonte: Elaborada no MAXQDA 2022, a partir do questionário sociodemográfico.

A análise da questão reconhecimento do trabalho pela Instituição, a maioria da amostra (60%) considera que a Instituição não reconhece seu trabalho, já os demais participantes (40%) afirmam que tem parcialmente o reconhecimento de seu trabalho pelo órgão (Figura 31).

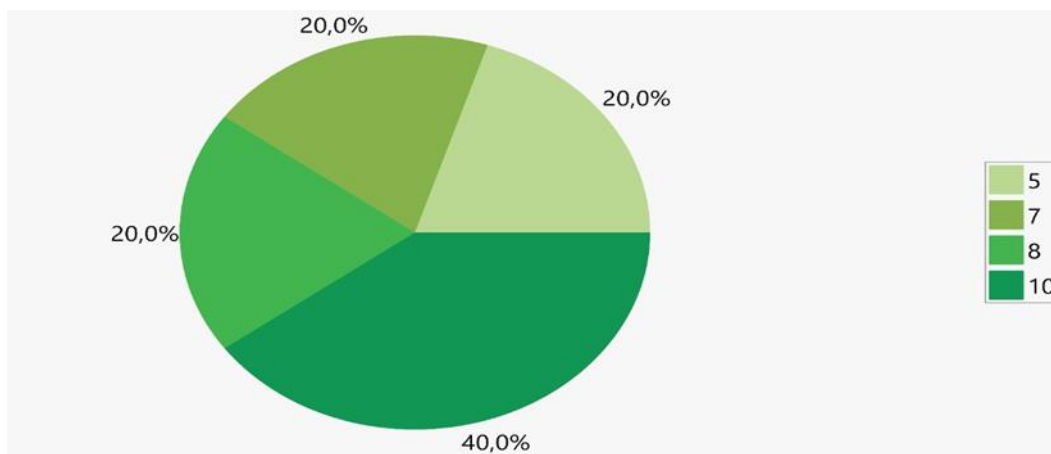
Figura 31: Avaliação do reconhecimento do trabalho dos servidores



Fonte: Elaborada no MAXQDA 2022, a partir do questionário sociodemográfico.

No que se refere ao grau de importância do trabalho na sua vida global, os participantes, na sua maioria (80%), consideram que o trabalho ocupa uma grande parcela de importância na sua vida atribuindo de 7 a 10 na escala 1 a 10 e um dos participantes afirma que não é muito nem pouco o grau de importância do trabalho em sua vida, portanto atribuindo o número 5 na mesma escala (Figura 32).

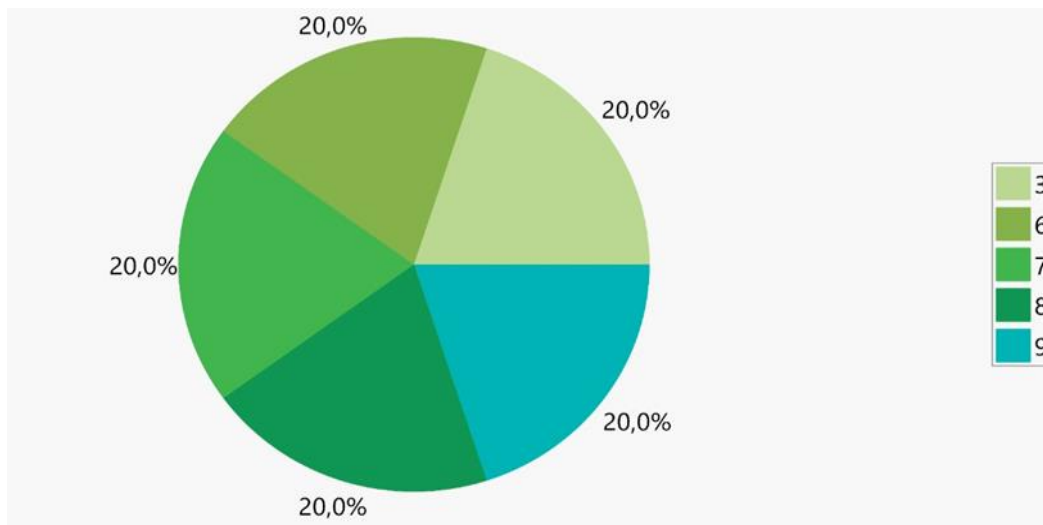
Figura 32: Avaliação da importância do trabalho na vida global dos servidores



Fonte: Elaborada no MAXQDA 2022, a partir do questionário sociodemográfico.

A análise do dado referente a se o trabalho fornece rendimentos necessários, em uma escala de zero a 10, a maioria dos participantes (60%) considera que seus ganhos são compatíveis com seus gastos básicos, já os demais participantes (40%) afirmam que seus proventos podiam ser reajustados para lhe fornecer pelo menos o básico (Figura 33).

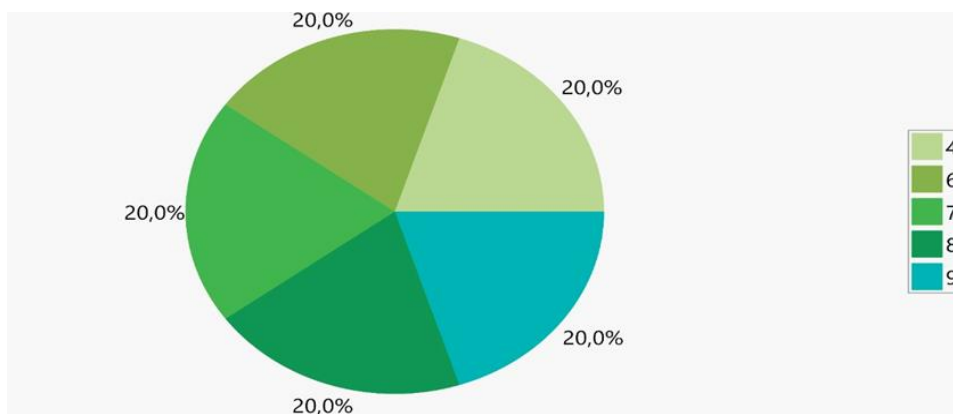
Figura 33: Avaliação da relação salarial com as despesas básicas



Fonte: Elaborada no MAXQDA 2022, a partir do questionário sociodemográfico.

A análise dos dados com o meu trabalho, “sinto que sou reconhecido pelas pessoas”, os participantes, em sua maioria (80%), consideram que são reconhecidos pelas pessoas pelo trabalho que desempenham na Instituição e um participante (20%) afirma que não se sente reconhecido pelas pessoas por trabalhar no Instituto (Figura 34).

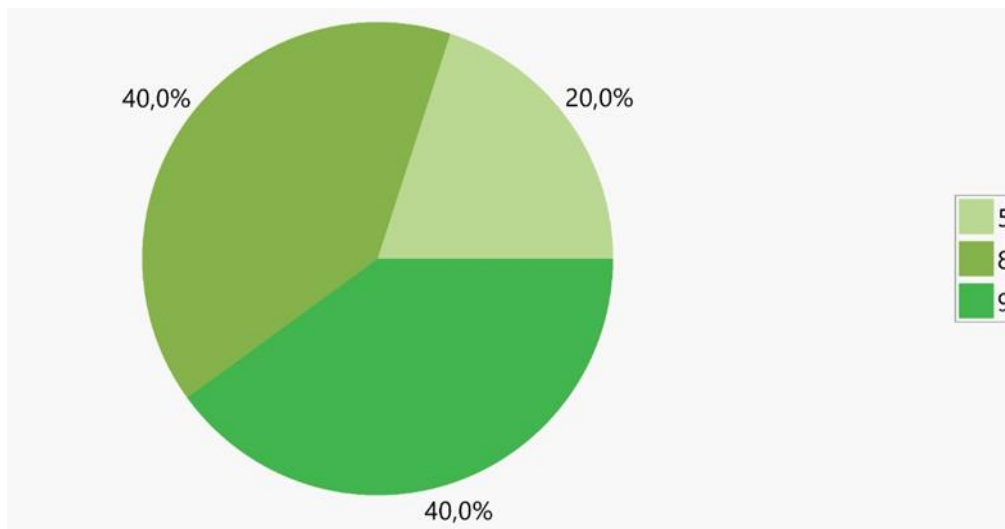
Figura 34: Avaliação do reconhecimento profissional dos servidores públicos pesquisados



Fonte: Elaborada no MAXQDA 2022, a partir do questionário sociodemográfico.

A análise do dado relacionado ao trabalho, enquanto fonte de autorrealização, os participantes da pesquisa, na maioria (80%), consideram que se sentem realizados profissionalmente. Um participante (20%) entende não ser fonte de autorrealização para ele, pelo menos não satisfatoriamente (Figura 35).

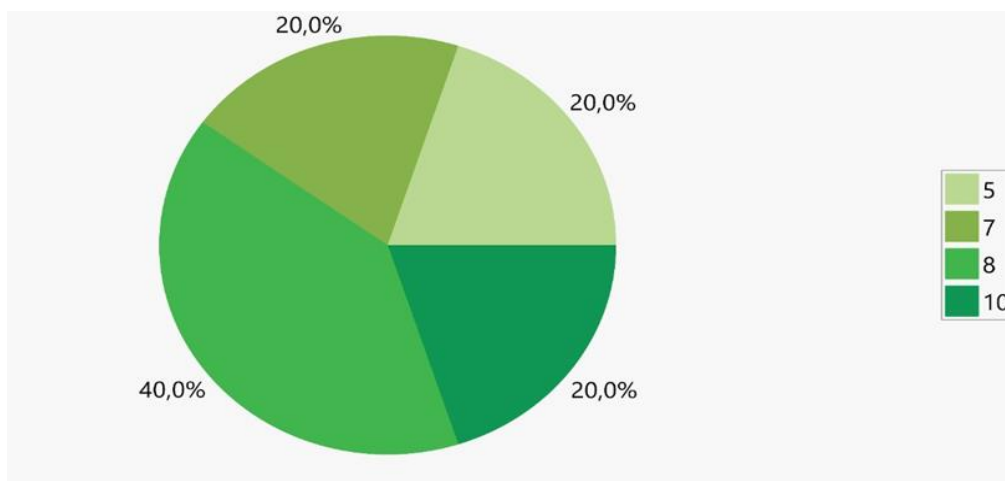
Figura 35: Avaliação do trabalho enquanto fonte de autorrealização



Fonte: Elaborada no MAXQDA 2022, a partir do questionário sociodemográfico.

O trabalho faz 80% dos pesquisados se sentirem úteis, pois 4 participantes indicaram número 7 a 10 na escala de satisfação. Um participante da pesquisa (20%) informou o número 05, indicando certa indiferença em relação ao sentimento de utilidade no trabalho (Figura 36).

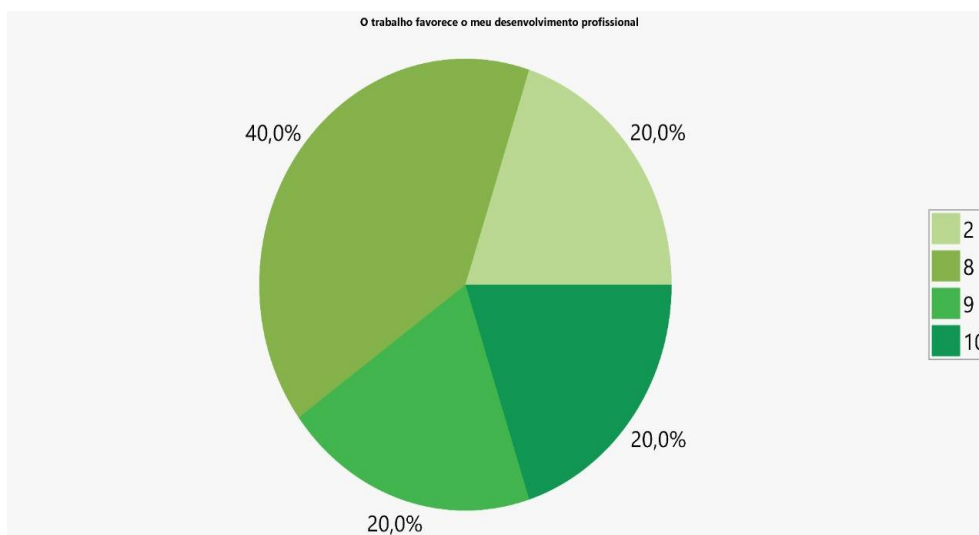
Figura 36: Avaliação da sensação de utilidade no trabalho



Fonte: Elaborada no MAXQDA 2022, a partir do questionário sociodemográfico.

Na questão “o trabalho favorece o meu desenvolvimento profissional”, os participantes, em sua maioria (80%), consideram que as atividades laborais desenvolvidas por eles favoreceram o desenvolvimento profissional na Instituição, apenas um participante (20%) não concorda com o entendimento dos demais participantes (Figura 37).

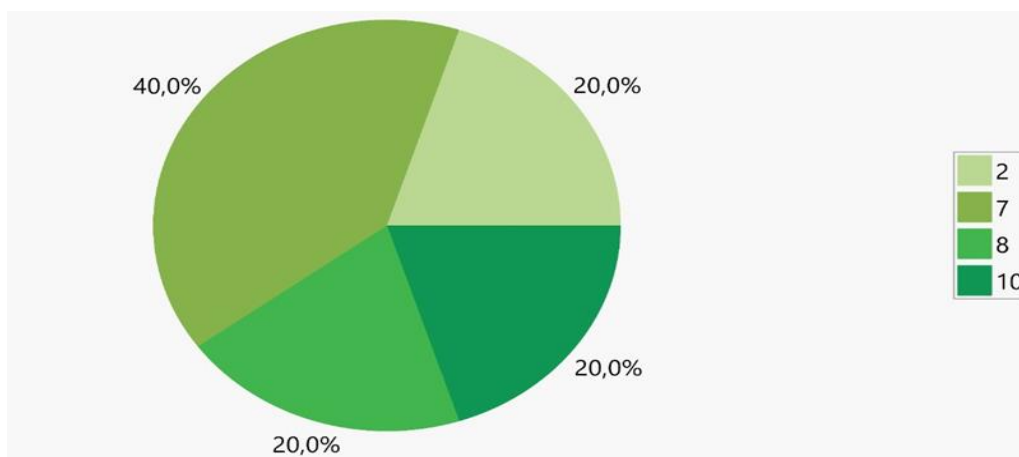
Figura 37: Avaliação do desenvolvimento profissional no IFRO



Fonte: Elaborada no MAXQDA 2022, a partir do questionário sociodemográfico.

“O trabalho permite realizar o que gosta”, em uma escala de zero a 10, 07 para dois participantes (40%), 08 para um participante (20%) e 10 para esse mesmo quantitativo (20%). 01 dos participantes da pesquisa indicou o número 02 na escala, sinalizando que o trabalho não o possibilita realizar o que gosta (Figura 38).

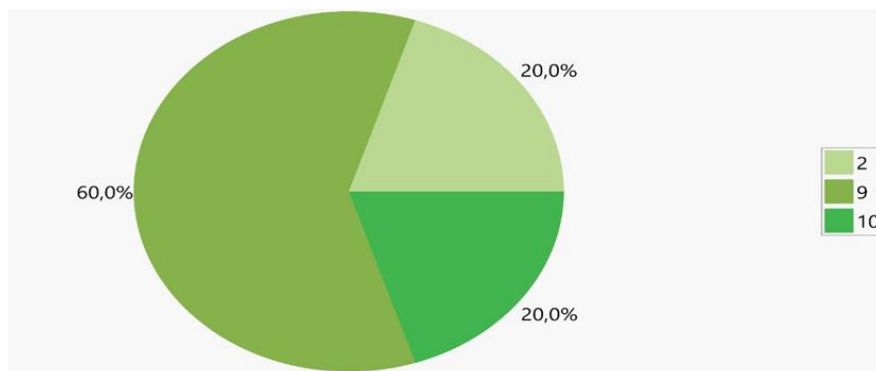
Figura 38: Avaliação do gosto pelo trabalho no IFRO



Fonte: Elaborada no MAXQDA 2022, a partir do questionário sociodemográfico.

A questão “sinto-me orgulhoso com o meu trabalho” visa determinar o quanto o servidor se sente altivo, enaltecido por trabalhar no IFRO, a resposta da maioria da amostra (80%) reflete satisfação quase completa em trabalhar no referido órgão, apenas um participante (20%) não compartilha desse entendimento (Figura 39).

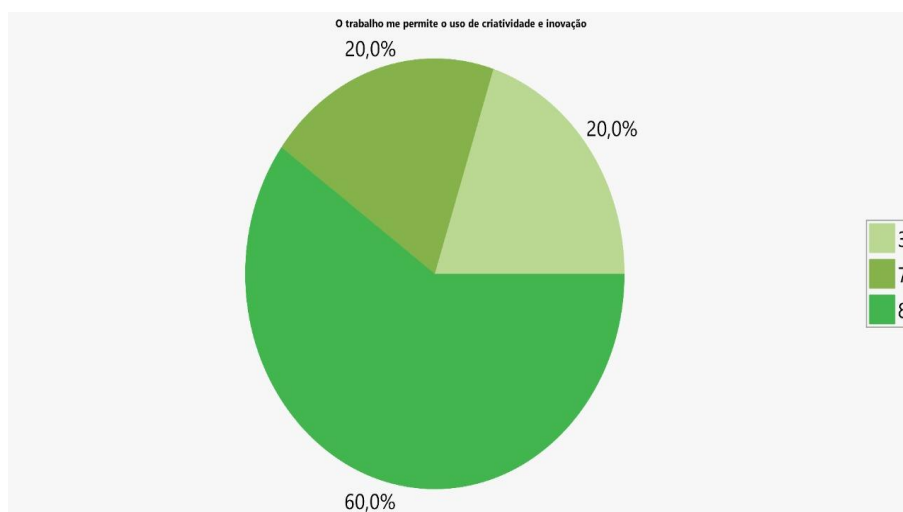
Figura 39: Avaliação do sentimento de orgulho laboral no IFRO



Fonte: Elaborada no MAXQDA 2022, a partir do questionário sociodemográfico.

A questão “o trabalho me permite o uso de criatividade e inovação” visa determinar o quanto o servidor se sente capaz de usar sua criatividade ou de inovar nas suas práticas profissionais e neste quesito os participantes, em sua maioria (80%), afirmam que fazem uso de suas habilidades mesmo que não seja em sua totalidade e um participante (20%) não partilha desse entendimento (Figura 40).

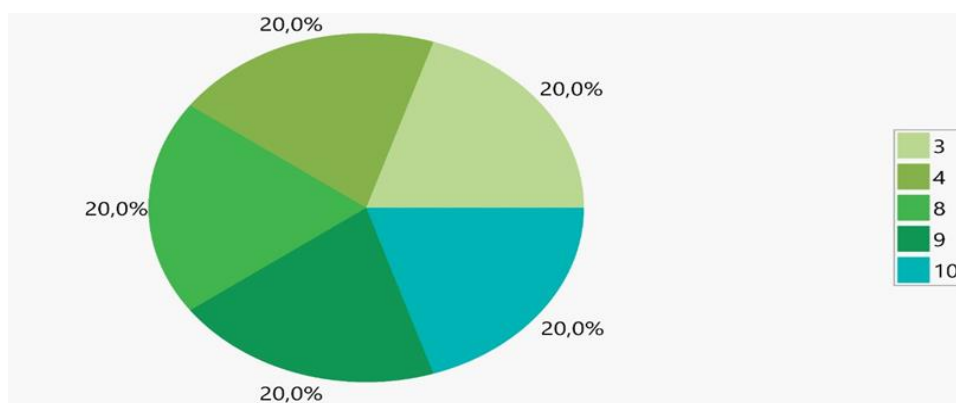
Figura 40: Avaliação do uso da criatividade e inovação no trabalho



Fonte: Elaborada no MAXQDA 2022, a partir do questionário sociodemográfico.

A questão “através do meu trabalho faço amigos” visa determinar em como o servidor se sente em suas relações afetivas no trabalho com os demais colegas, os participantes (60%) consideram que conseguem fazer laços com seus colegas de trabalho, relacionando-se de forma amistosa e saudável e os demais participantes (40%) já afirmam não conseguir desenvolver essas relações com facilidade (Figura 41).

Figura 41: O trabalho como possibilidade de fazer amigos



Fonte: Elaborada no MAXQDA 2022, a partir do questionário sociodemográfico.

A excessiva carga de trabalho, assédio moral, falta de planejamento, inexperiência de gestores, (falta de) reconhecimento Institucional, (falta de) oportunidades de aprendizagem, (falta de) crescimento Profissional, condições salariais e pouco tempo para atender as demandas profissionais são fatores que motivam os participantes da pesquisa a mudar de trabalho (Quadro 5).

A esperança de vivenciar uma gestão de excelência; a estabilidade no emprego, ambiente e missão institucional, fazer o que gosta, falta de oportunidades externas, constituem os fatores que o fazem com que os servidores participantes da pesquisa permaneçam no seu trabalho (Quadro 5).

Cuidado com o assédio moral, dizer não, fazer acompanhamento psicológico, não confiar em ninguém, estudar para novos concursos para outras instituições, se dedicar ao trabalho e procurar se desenvolver profissionalmente são conselhos que os servidores pesquisados dariam a um amigo recém-nomeado no IFRO (Quadro 5).

Continuar o que faz, aprimorar as habilidades, dedicar-se bastante ao trabalho, desenvolver-se, profissionalmente, mudar de trabalho, uma administração de qualidade e com gestores capacitados são suas expectativas profissionais dos servidores pesquisadores para os

próximos 5 anos. Conforme Quadro 5, um participante da pesquisa escreveu “Só tempo dirá”, sinalizando possível falta de expectativa.

Registra-se que essas narrativas são de cinco servidores em processo de adoecimento relacionado ao trabalho, de modo que não representam o todo institucional. Conforme mostrou o Relatório Geral do Clima Organizacional (IFRO, 2020), a Instituição tem diversos servidores satisfeitos e motivados, que consideram várias dimensões do clima organizacional satisfatórias. Por outro lado, considera-se relevante dar voz a essas pessoas que adoeceram no trabalho, considerar seus sentimentos e, na medida do possível dialogar com os resultados da pesquisa institucional.

Quadro 5: Motivações no trabalho e expectativas profissionais

Categorias	Respostas
Fatores que fazem você ter vontade de mudar de trabalho	A enorme carga de trabalho e o assédio moral.
	Perseguição, falta de planejamento, gestores sem experiência.
	Reconhecimento Institucional, Novas oportunidades de aprendizagem, Crescimento Profissional
	Salário.
Fatores que o fazem permanecer no seu trabalho	Volume de trabalho em face do tempo para realizá-lo e necessidade de maior remuneração.
	A esperança de vivenciar uma gestão de excelência.
	Estabilidade no emprego, bem como o fato de ser agradável o ambiente e a missão da instituição em que trabalho.
	Eu faço que gosto.
Qual o conselho daria a um recém-nomeado na Instituição	Falta de oportunidades externas.
	Gosto do que faço.
	Cuidado com o assédio moral. Não permita isso. E aprenda a dizer não.
	Faça um acompanhamento psicológico antes de ingressar no IFRO.
Expectativas profissionais para os próximos 5 anos	Não confiar em ninguém, e estudar para novos concursos para outras instituições.
	Se dedicar bastante ao trabalho bem como procurar se desenvolver profissionalmente.
	Vamos trabalhar.
	Apenas continuar o que faço e aprimorar minhas habilidades.
	Continuar me dedicando bastante ao trabalho e me desenvolver profissionalmente, através de uma pós-graduação.
	Mudar de Trabalho.
	Só tempo dirá.
	Uma administração de qualidade com gestores capacitados.

Fonte: Dados da pesquisa obtidos a partir do questionário sociodemográfico.

Os dados sociodemográficos já sinalizam um delicado processo satisfação e insatisfação no trabalho. Nós próximos subcapítulos, serão abordadas três dimensões: a percepção do servidor sobre os antecedentes e possíveis causas do seu adoecimento; a percepção do servidor com relação ao seu ambiente de trabalho, evidenciando fatores de

motivação, satisfação e insatisfações e; os prejuízos percebidos pelo servidor ao longo do seu afastamento.

4.2 “É pra ontem”: A percepção de servidores sobre causas de adoecimento

Aborda-se, neste subtópico, a percepção do servidor sobre os antecedentes e possíveis causas do seu adoecimento, evidenciando aspectos do ambiente laboral, do desempenho das atividades e do clima organizacional, a partir de dados obtidos por meio de entrevistas semiestruturadas.

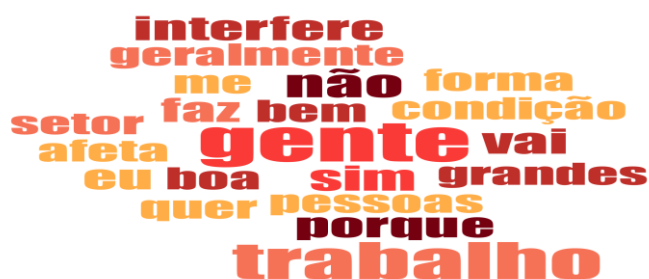
Para dialogar com os dados obtidos, nessas entrevistas, são utilizados resultados da pesquisa de Clima Organizacional, realizada pelo IFRO, em 2019, visando subsidiar a análise. Recorreu-se também ao Plano de Desenvolvimento Institucional- PDI do IFRO que, dentre outros objetivos, contempla a valorização dos servidores e a melhoria do ambiente organizacional.

As entrevistas transcorreram em sua grande parte, em clima emotivo, houve muito risos nervosos, lágrimas, tensão e muita demonstração de ressentimento contra chefias diretas no geral. Presenciei momentos em que os entrevistados reviviam as situações tão fortemente que eles se calavam por vários minutos era como se eu não estivesse ali presente. A dor é principalmente percebida nas falas (palavras) que se repetem nas nuvens de palavras geradas pelo programa utilizado para a análise do conteúdo.

A análise é realizada de acordo com a repetição de palavras e o contexto em que estas palavras se repetem gerando as figuras no programa.

Na Figura 42 mostra palavras mais frequentes na fala dos entrevistados quando questionados sobre a interferência do trabalho na sua saúde e bem-estar. Verifica-se que os termos **gente (14)**, **interfere (4)** e **trabalho (12)**, ganham destaque.

Figura 42: Interferência do trabalho na sua saúde e bem-estar



Fonte: Elaborada no MAXQDA 2022, a partir das entrevistas.

Quanto ao contexto em que esses termos aparecem, a palavra **gente** é referenciada diversas vezes pelo Entrevistado 04: a) no contexto de longas horas de trabalho - “... a **gente** passa boa parte do tempo, a maior parte do dia lá... a **gente** come lá, pede uma marmita, vai lá no refeitório, come e permanece no ambiente...”; b) descrevendo expectativas em relação aos resultados das ações, “... porque quando se trabalha com algo que a **gente** gosta, a **gente** quer que aquilo dê certo. [...] Então, a **gente** quer ver o efeito de um **trabalho** que a **gente** faz tanto de forma direta ou de forma indireta.”; c) mencionando expectativas com o ambiente de trabalho, “A **gente** quer uma condição de **trabalho** para que aquilo que a **gente** produz tenha causa e benefícios para os outros... porque se houver uma boa condição de **trabalho**, a **gente** trabalha com prazer e faz um **trabalho** melhor.” e; d) no contexto de servir, “Como a **gente**, diz, somos servidores públicos, então a **gente** tem que servir o público, as pessoas”.

O termo **interfere** aparece na fala do Entrevistado 01, no sentido positivo: “Não **interfere**.” Pontuando que na visão dele o trabalho não interfere na saúde. O Entrevistado 02 afirmou “Bem, o meu **trabalho interfere**, sim, no meu bem-estar e na minha saúde.” O Entrevistado 03 percebe que afeta porque trabalha em um setor com muito recurso financeiro a ser aplicado, tempo exíguo, muita pressão e tensão e trabalhos de alta complexidade: “E geralmente isso **interfere** emocionalmente e pode provocar adoecimento, sim”.

Na narrativa acima em consonância com a fala de Rocha (2013), a autora afirma que os fatores de trabalho, tais como a organização do trabalho: a avaliação do processo de trabalho, o tipo de tecnologia utilizada, a jornada de trabalho e o ritmo de trabalho estão associados às condições de saúde dos trabalhadores e relacionados ao seu efetivo desempenho.

Na dimensão “Elo Trabalho – Vida Social”, contida no relatório de Clima Organizacional, desenvolvido com servidores lotados na Reitoria do IFRO, visando avaliar fatores como o papel balanceado do trabalho na vida pessoal, a estabilidade de horários e o tempo para lazer e família, 50,09% é o índice de concordância de que existe interferência do trabalho na vida social (IFRO, 2020), corroborando assim a narrativa dos entrevistados 02, 03 e 04.

A Figura 43 ilustra as palavras mais frequentes, quando os entrevistados falaram sobre afastamento no trabalho por licença médica. Observa-se os termos **tive (6)**, **afastamento (3)** e **emocionais (2)**, indicando que os participantes da pesquisa já foram afastados por doenças/sintomas emocionais.

Figura 43: Afastamento no trabalho por licença médica



Fonte: Elaborada no MAXQDA 2022, a partir das entrevistas.

O Entrevistado 01 afirmou: “Sim. Eu **tive** alguns afastamentos, mas o **afastamento** que eu fiquei por mais tempo foi sobre Síndrome de *Burnout*.” O Entrevistado 02 disse: “Bom, já **tive** um **afastamento** por licença médica, sim.” E o Entrevistado 03 registrou: “Sim, já **tive** e tinha licença médica. Estava ligado a fatores **emocionais**, problemas **emocionais**... Um foi na fase bem antes da pandemia e o outro já foi durante a pandemia, já com o trabalho remoto.”

A fala do Entrevistado 03 sugere que mesmo durante a pandemia o trabalho contribuiu para o adoecimento ao ponto de haver a necessidade de afastamento médico das atividades laborais.

Para o Entrevistado 04, o processo de adoecimento foi acompanhado de consciência dos sintomas, levando-o a procurar ajuda médica antes que se agravassem. Nas palavras do Entrevistado 04:

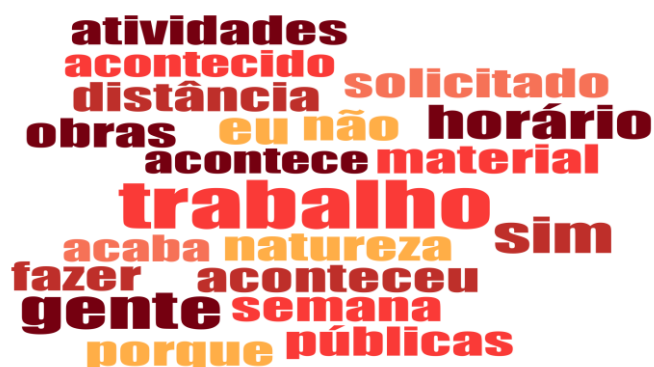
Sim, **tive**, **tive** e eu mesma pedi. Foi atrás do médico para me afastar. Eu quis me afastar porque eu estava a ponto de ter um surto. A gente reconhece quando a gente está adoecendo e antes que eu chegasse em uma situação irremediável, de adoecimento e de dependência total de remédios e o medo de ter um agravamento da situação, ao ponto de não ter mais cura e só tratamentos paliativos. Então fui atrás e procurei a ajuda médica e me afastei.

Na perspectiva dos afastamentos, Leite (2020, p.07) assegura: “...os números altos de licenças médicas, afastamentos por invalidez e aumento de doenças ocupacionais. Tudo isso, além de prejudicar a saúde e a produtividade, também afeta a saúde psicológica do trabalhador ao mexer com a autoestima e trazer inseguranças”.

Pode-se inferir que o Entrevistado 04 encontrava-se em um estado de luta, a busca de atendimento médico antes que os sintomas se agravassem pode, corroborando com Rodrigues e Calheiros (2019), configurar-se em uma estratégia para eliminar o sofrimento psíquico ou transformá-lo.

Sobre a execução de atividade profissional fora do horário de trabalho, a Figura 44 mostra como termos mais evidentes **trabalho (10)**, **gente (6)** e **horário (4)**. O Entrevistado 01 afirmou que sim: “Algumas atividades que eu fiz foram várias. Na verdade, era de final de semana, tipo num domingo, às 05h30 da manhã... Entre outras atividades que eu tinha que fazer no, fora do meu **horário** e em dia de finais de semana, que seriam de descanso.”

Figura 44: Execução de atividade profissional fora do horário de trabalho para o IFRO



Fonte: Elaborada no MAXQDA 2022, a partir das entrevistas.

O Entrevistado 02 afirmou que “Sim, a grande maioria das vezes sim.” O Entrevistado 03 descreveu o trabalho realizado fora do horário de trabalho de forma mais detalhada:

Olha, isso já aconteceu. Na realidade, aconteceu nas duas fases, tanto no trabalho presencial quanto no trabalho à distância. Dado de novo, falo aqui da natureza do nosso trabalho, a natureza do trabalho lidando com obras públicas, fiscalização, planejamento de obras públicas. A gente lida, como falei, com grande volume de trabalho, trabalho que requer muita atenção e grande responsabilidade. Então isso gera muita preocupação, o que faz com que mesmo a gente não sendo solicitado diretamente pelas chefias nesse sentido. Mas a gente acaba sentindo essa necessidade e é muito comum a gente entrar fora do horário de trabalho e além do horário de trabalho, ou então começar antes, principalmente nessa parte de trabalho à distância. Muito como a gente começa antes do horário de trabalho normal. E isso acontece, sim. Tem acontecido agora ultimamente, devido a essas dificuldades médicas. Aí eu até tenho diminuído um pouco, mas vez por outra a gente faz isso, certo?

O Entrevistado 04 também afirmou trabalhar fora do horário de expediente para atender demandas com prazos urgentes: “E fora das 08h00. Sim, para o IFRO mesmo. Canso de ficar até tarde da noite, muitas vezes porque não há outra pessoa para fazer o serviço e sempre os prazos são para ontem. Então, isso é praticamente uma rotina.”

Ainda abordando a dimensão Elo Trabalho – Vida Social que contém no seu rol de perguntas: Levo trabalho para casa? As respostas obtidas pelos respondentes da pesquisa novamente entram em consonância com as falas dos 04 entrevistados, os quais somam 64,17% de concordância neste quesito.

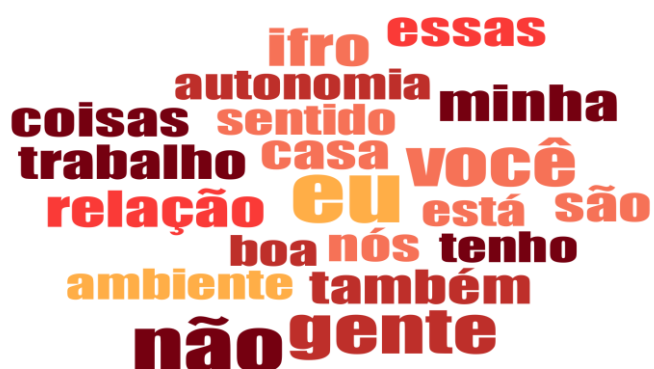
Nos discursos dos entrevistados, em algum momento, todos tiveram que levar trabalho para casa, dado os prazos exíguos e os possíveis prejuízos que trariam se os prazos estipulados não fossem obedecidos, na fala de Leite (2020), o autor alega que dupla jornadas de trabalho e demasiado número de horas trabalhadas habitualmente provocam quadros de *Burnout*, que é considerada uma doença ocupacional, de acordo com a Classificação Internacional de Doenças (CID) da Organização Mundial da Saúde (OMS).

Para Leite (2020, p. 07), a carga de trabalho excessivas, as longas jornadas e a pressão por resultados motivam o aparecimento de doenças psicológicas, o autor reitera: “Excesso de carga de trabalho, jornadas longas e aumento da pressão por resultados são outras causas frequentemente citadas como motivação para o surgimento de doenças psicológicas”.

A Figura 45 mostra os termos mais evidentes no contexto de trabalho dos servidores lotados na Reitoria do IFRO. Os termos **eu** (17), **não** (15), **você** (12) e **gente** (12) são predominantes. Aqui são destacadas quatro palavras porque **você** e **gente** foram utilizadas com a mesma frequência (12 vezes).

O Entrevistado 01 registrou: “A estrutura do IFRO era muito boa, mas a quantidade de servidores era mínima para as demandas solicitadas. Então, **eu** acho assim, precisaria de mais servidores. **Não** em todos os quesitos, porque o reconhecimento é, ainda falta muito para a **gente**.”

Figura 45: O contexto de trabalho dos servidores na Reitoria do IFRO



Fonte: Elaborada no MAXQDA 2022, a partir das entrevistas.

Para o Entrevistado 02, as condições materiais são satisfatórias, no entanto, as organizacionais são limitadoras:

Bom, a minha opinião, um pouco mais crítica, é, em relação ao ambiente organizacional do IFRO e em termos materiais é relativamente boa. Tem, tem as deficiências, tem. Mas em relação aos outros órgãos, a gente está um pouquinho com um nível acima. Falta bastante coisa, falta, mas tem em relação aos materiais, tem, tem condições de trabalhar. Agora é um ambiente extremamente político. Onde a capacidade do servidor ela é ignorada. Então vai mais pela questão de você, bajular, puxar o saco, essas coisas para você ter o reconhecimento. Então, o reconhecimento dentro do IFRO ele não é pela capacidade do servidor, mas sim pela parte comportamental, de você bajular e basicamente é isso. Quanto ao salário, vamos lá. É, hoje nós estamos defasados em relação aos outros órgãos, a nível de estado e a nível municipal e até federal também. Benefícios, é, não vejo muito. O IFRO não oferece, pelo menos na minha opinião, muitos benefícios. Apenas regalias para quem não quer trabalhar e, autonomia. Então o IFRO não te dá muita autonomia. Você é muito limitado. Você tem que seguir o que, o que a tua chefia te determina. Desenvolvimento de carreira é um pouco complicado de falar, porque, dependendo da categoria, você vai entrar e não vai passar daquilo. na minha área você não vai, você já atingiu o que tinha que atingir e você não tem oportunidade de crescer. Então você fica estagnado. Naquela classe ou categoria que você entrou.

O Entrevistado 04 corrobora como a fala do entrevistado 02 afirmando que a estrutura física é muito boa com pessoal de apoio atento a manutenção da higiene ambiental. Porém, em relação aos processos, pontua que “alguns tipos de processos e por conta desses, as chefias de alguns setores, ficam meio difíceis de serem conduzidos. Mas acho que acontece em todo lugar isso em relação à autonomia, **eu** acho que **eu** tenho autonomia até onde ela me é permitida legalmente.”

As narrativas dos quatro entrevistados na pesquisa estão em consonância com o Relatório Geral do Clima Organizacional da Reitoria, segundo o qual, na dimensão “Condições Ambientais”, a avaliação das condições de trabalho (quadro funcional, infraestrutura da unidade - espaço físico, mobiliário, limpeza, ruído, luminância e tecnologias empregada para a execução das tarefas), são satisfatórias para 68,91% dos servidores (IFRO, 2020).

Na Figura 46, são evidenciados os termos **eu (18)**, **você (17)** e **não (15)** quando os entrevistados falaram sobre a situações no trabalho que tiveram impactos emocionais positivos ou negativos. O Entrevistado 01 observou efeitos negativos relacionados às solicitações imediatas, das chefias como, por exemplo, “buscar material do qual a chefia já tinha instalado em salas paralelas à minha e fazia com que voltasse a procurar esse material, sendo que ele já tinha sido utilizado”.

O Entrevistado 01 relatou também a utilização, pela chefia, do *WhatsApp* enviando mensagens fora do horário de expediente “... incomodava o sono da gente por ser meia noite, 23h00, 01h00 da manhã. Então, **eu** considerava isso que isso me perturbava mentalmente pelo fato de **não** deixar **eu** ter um descanso normal...”

O Entrevistado 02 citou “uma situação que ocorreu em que **você** como servidor, **eu**, como servidor, me senti totalmente desprestigiado, como ser humano, como uma pessoa descartável.” Segundo o participante da pesquisa, essa situação foi a que mais trouxe pontos negativos, tanto no ambiente organizacional como no ambiente familiar. “Mas isso é principalmente o que fere o servidor, neste caso, foi a falta de humanidade, falta de consideração... da chefia, enquanto aos trabalhos que **você** já desenvolveu para a instituição e essas não têm reconhecimento nenhum, não foram reconhecidas.” Complementando, o participante da pesquisa afirmou que já se sentiu humilhado, desprestigiado e totalmente incapaz.

O Entrevistado 03 afirmou que “trabalhar com contrato administrativo geralmente é tenso, tem muitos problemas de tensão, mas quando se trata desses contratos serem de obras públicas... Aí essas tensões são bem maiores, prazos exíguos, grandes responsabilidades”. Além da insegurança jurídica a burocracia no setor de engenharia é muito grande: “Então, isso é fonte de adoecimento sim, pelo menos no meu caso. **Eu** tenho sentido que tem me causado problemas, insônias, essas coisas todas, porque, como falei antes, houve fases que eu trabalhei sem, sem folga. **Eu** trabalhava na **não** era que a minha chefia exigia isso.”

Figura 46: Situações no trabalho que tiveram impactos emocionais



Fonte: Elaborada no MAXQDA 2022, a partir das entrevistas.

O Entrevistado 03 afirmou ainda que “houve uma fase que eu trabalhei totalmente sem folga. Foi uma decisão minha. Não estou aqui atribuindo a ninguém. Atualmente eu tenho evitado isso, mas vez por outra a gente entra também nessa. Nesse tempo, além do horário

normal, por causa dessa situação, isso tem gerado.” O participante da pesquisa não se sente seguro para afirmar se adoeceu em decorrência da situação de trabalho, mas tem razões para acreditar que isso gerou seu adoecimento.

O Entrevistado 04 apresentou efeitos positivos e negativos do trabalho, embora considere que, no contexto de adoecimento, os efeitos negativos se sobrepõem aos positivos. Em suas palavras:

Efeitos positivos primeiro. Todo o trabalho realizado durante o período que eu estive aqui, que foi dessa chefia, desse setor e é ver o fruto disso nos *campi*, nos alunos, nos servidores. Isso não tem preço que pague né? Não tem nada que pague isso. Você vê a mudança de vida nas pessoas, é muito bom, agora e também as relações de amizade que a gente constrói com os colegas. Tem pessoas que você leva como amigos para o resto da vida. Por mais que você tenha opiniões diferentes sobre diversos assuntos, você tem a relação de confiança com aquelas pessoas, né? Então, isso é muito bom. A gente saber conviver com o ser humano, saber respeitar e levar isso para o resto da vida. Mas, infelizmente, certas situações negativas, chegou ao ponto de ser tão negativas, tão fortes como essa do adoecimento emocional, psicológico, que ela impacta na gente. Ter que sair daquilo ali, de um ambiente tão bom que você está produzindo tão bem que você está ajudando tanto na sua, a sua instituição a crescer e ajudando os colegas, porque essa ajuda não é simplesmente em linha reta, é aquilo ali que você está fazendo sua função. E você ajuda só naquilo, ajuda. Existe no coleguismo, no você compartilhar um prato de comida, por exemplo. No momento em que você ouve um desabafo, na hora que você dá um conselho, o que você também passa por isso, ajudado por alguém no dia a dia, como ser humano de forma integral, essa ajuda não só profissional. Então esses ganhos que a gente tem, né? E infelizmente, o que eu considero como um eu não sei o termo correto, eu não sei se eu poderia chamar de assédio moral. É um assédio moral sutil, né? E por parte chefe da chefia imediata, só eu tinha um chefe só imediato. Homem, né? E a gente vê que essa situação é tão pesada, tão negativa, tão forte, que acaba se sobrepondo às coisas boas. Por quê? Porque você tem que agora parar tudo para cuidar de você, senão você adoece mais ainda.

Percebem-se falas fortes e significativas sobre o ambiente de trabalho. Também se observam diferentes formas de relações profissionais, indicando relacionamento interpessoal saudável com os colegas de trabalho, em oposição ao assédio cometido pelas chefias. Podendo ainda haver uma entrega deliberada ao trabalho, mesmo sem pressão direta da chefia imediata.

Na visão de Leite (2020, p. 9), os componentes do “gostar do que faz” estão interligados com os sentimentos nutridos pelos trabalhadores em relação à função. O autor declara: “pessoas satisfeitas profissionalmente costumam mencionar o sentimento de realização em relação às tarefas que desempenham. Sentir-se útil, perceber que pode utilizar suas habilidades e competências, sentir-se valorizado e compensado financeiramente”.

Dialogando com o Relatório Geral do Clima Organizacional do IFRO, 63,15% dos participantes da pesquisa de clima organizacional concordaram que os relacionamentos internos são amistosos (IFRO, 2020). Nas entrevistas conduzidas, também foi narrado relacionamento interpessoal saudável, havendo dificuldades somente em relação as chefias. Como o relatório está organizado por dimensão e não por questão respondida, se desconhece em quais aspectos dessa dimensão os 36,85% dos servidores restantes discordam que a “Integração Social”, na Reitoria, seja satisfatória.

A Figura 47 mostra os termos **não** (22), **gente** (20) e **você** (15), porém, a palavra **prazos** (12) também se mostra significativa, de modo que se dará destaque a ela ao abordar as demandas e prazos passados pelas chefias aos servidores.

Figura 47: Demandas e prazos repassados pela chefia



Fonte: Elaborada no MAXQDA 2022, a partir das entrevistas.

Para o Entrevistado 01, os prazos que a chefia passava, geralmente eram suficientes “Mas a situação em cima impedia muitas vezes de executar tudo aquilo que era pedido. Mas em termos de **prazos**, era. Os **prazos** eram satisfatórios Sim. **Não**, nem todas as demandas eram condizentes devido ser demandas que já havia sido feita e pedia para ser refeita novamente.”

O Entrevistado 02 afirmou que “geralmente quem está como chefia **não** tem uma visão institucional do trabalho, do serviço que são desempenhados. Então, e eles **não** têm capacidade de determinar prazos que sejam exequíveis.” Essa fala sugere que há chefias despreparadas para o cargo comprometendo a saúde dos hierarquicamente subordinados:

Então, geralmente, 90% das vezes são dados **prazos** irrisórios que **não** tem como o servidor desenvolver no tempo hábil, tal fora que, como é um ambiente público, geralmente muitas demandas são, são dadas e com prazos e muito, muito pequenas e que faz com que o servidor trabalhe. 12h00, 14h00 para tentar cumprir os **prazos** determinados. Sim, gera uma sobrecarga tanto de trabalho quanto emocional (Entrevistado 02).

Sobre esse assunto, o Entrevistado 03 observou que “trabalhando com obras públicas, planejamento e fiscalização de obras públicas”, geralmente os prazos são exíguos, levando os servidores da que atuam no setor de engenharia a uma situação permanente de pouco tempo e muita demanda: “É uma característica própria dos setores de engenharia. É uma característica muito comum de acontecer, mas, mesmo sendo comum, a **gente** acaba sentindo problemas na saúde com relação a essa questão.”

O Entrevistado 04 pontuou que os prazos eram “extremamente injustos, como por exemplo, o termo que a gente conhece ‘é pra ontem’, literalmente para ontem era para um, dois dias antes.” Porém, em vez de solicitar dois ou três dias antes, a chefia solicitava tempestivamente: “Faça para hoje uma coisa que levaria dois ou três semanas para ser feita com qualidade e aí você ter que fazer algo e tirar do seu tempo. Não se pergunta se você tem algum compromisso mais tarde fora do expediente. Se você tem filhos...”

Além disso, no IFRO, não se recebe hora extra, e a justificativa da chefia é para o atendimento das demandas colocadas é a função desempenhada pelo servidor é função gratificada. “Já é inerente ao cargo porque o cargo exige muita responsabilidade. Mas a gente nunca recebe hora extra para fazer coisas que vêm de cima, obrigatoriamente para você fazer que obrigatoriamente você tem que trabalhar muito mais por aquilo, entendeu?” (Entrevistado 04).

O Entrevistado 04 relatou uma situação distinta das vivenciadas pelos outros três entrevistados, posto que era o único servidor no setor, portanto obrigado a atender todas as demandas:

Eu simplesmente **não** tinha nenhum outro servidor no setor. Então, os **prazos** se tornaram impossível de ser cumpridos. Isso afetava diretamente minha saúde. Eu **não** conseguia mais nem dormir por causa do terror que eu tinha. Porque quando a **gente** tem responsabilidade, a **gente** é responsável. A **gente** fica muito, muito preocupado com o não cumprimento de **prazos**, mas chega um momento que a **gente** para de se culpar quando a **gente** cai em si e percebe que aquilo **não** é culpa. Nossa, **você** começa **não**. Eu **não** estou dando conta. Eu estou sendo muito devagar. No começo a **gente** se culpa e esse sentimento de culpa é que destrói a **gente**, porque a **gente** acha que a

culpa é nossa, que a **gente não** está dando conta. Mesmo a **gente** entendendo que a **gente** precisa de uma equipe maior que a **gente** precisa de mais tempo num **prazo** maior, é humanamente impossível fazer aquilo mesmo sem **você**. Se **você** ficar sem dormir 24 horas por dia, aí **você** começa. Quando **você** começa a adoecer, **você** se dá conta que aquilo não é sua culpa, que aquilo é uma sobrecarga enorme de trabalho.

Essas perturbações que alteram o equilíbrio físico ou psicológico do trabalhador são denominadas estresse ocupacional. “A ocorrência do estresse no ambiente de trabalho acontece, principalmente, em função de cargas de trabalho excessivas, condições de trabalho ruins, pressão exagerada por resultados e submissão ao assédio moral” (Leite, 2020, p.07).

Essa fala contundente dos participantes da pesquisa corrobora com Marinho e Mechedo (2022) sobre a necessidade de discutir as relações contemporâneas de trabalho. Perspectiva que sugere que algumas chefias estejam tratando os corpos humanos como máquinas, embora não sejam.

A dimensão “Organização do Trabalho”, abordada pelo relatório sobre o Clima Organizacional, avaliou as tarefas, pressão, tempo, controle autonomia e *feedback* associados as atividades laborais, identificando 49,07% de concordância com a forma de organização do trabalho na Instituição. Portanto, para 50,93% dos participantes da avaliação institucional deve haver mudança, em anuência com os entrevistados 02, 03 e 04 que enfatizam haver prazos exíguos para atendimento das tarefas.

A Figura 48 mostra os termos **não (23)**, **palestra (6)**, **você (5)** e **gente (5)**, ao abordar se a Instituição, preocupa-se com o bem-estar dos servidores. O contexto das respostas deve sinalizar se na ótica dos participantes da pesquisa existia preocupação institucional ou não, com a saúde e bem-estar dos trabalhadores de forma efetiva.

Figura 48: Instituição e de bem-estar dos servidores



Fonte: Elaborada no MAXQDA 2022, a partir das entrevistas.

O Entrevistado 01 confirmou essa leitura ao afirmar: “**Não**, é a maioria. A **gente** tem setores de saúde do qual eu tenho conhecimento. Temos a nossa, seja a nossa DGP, mas no qual é elaborado várias dinâmicas e propagandas e outras coisas mais. Mas no nosso contexto do dia a dia, isso **não** acontece. **Não**.”

O Entrevista 02 corrobora com esse entendimento: “A minha opinião é que **não**. A instituição **não** se preocupa com o servidor”. Além de denunciar um cuidado com aliados políticos da gestão, esse participante da pesquisa também sugeriu que “Só tem cobrança o profissional que tem que correr atrás de algo melhor e. É algo melhor em tudo o que ele almeja. Tem que partir da pessoa, **não** a Instituição, ela **não**. **Não** tem muita preocupação quanto a isso, **não**.” Para ele, essa busca de algo melhor “causa transtornos, tanto dentro do ambiente do trabalho quanto dentro do ambiente em casa, que a pressão é muito grande.”

O Entrevistado 03 destacou que “o IFRO tem uma política de incentivo à qualificação muito interessante” e com relação à saúde dos servidores “Nós, vez por outra, temos uma **palestra**. Há pouco tempo tive uma **palestra** sobre a Síndrome de *Burnout* e vez por outra a **gente** está tendo alguma coisa sobre postura, sobre ergonomia.” Entretanto, o participante da pesquisa reconheceu a necessidade de ações mais intensas e amplas.

O Entrevistado 04 pontuou que a Instituição não se preocupa, somente finge que se preocupa: “tem algumas ações lá de palestra para isso, palestra para aquilo. São **palestras** boas, sim, de fato. Mas do que adianta ter uma **palestra** e na prática, isso **não** ser aplicado? E as cobranças, os assédios continuarem...”

A respeito do assédio, o Entrevistado 04 pontuou que:

Ele é bem sutil. Quando ele mina o teu trabalho e te culpa por **você não** conseguir fazer aquilo pelo qual **você** foi minada. Então **você** começa a tirar tua base, começa a tirar as condições de trabalho. E aí te culpa por **você não** fazer aquilo? E começa a te cobrar e te pressionar e pressionar. Que quantifique que política de qualidade de trabalho é essa? Dar uma **palestra**, mas te tratar dessa forma, né? **Não** existe. Simplesmente **não** existe nenhuma preocupação verdadeira, real em relação a isso.

Diante do exposto, demandas urgentes e em curto prazo para atendimento, quantidade de servidores reduzida, assédio moral, excesso de responsabilidade e compromisso pessoal com a Instituição e com a sociedade são possíveis fatores que contribuem para o adoecimento de trabalhadores da Reitoria do IFRO.

As ações de qualificação e palestras não são consideradas, pelos participantes da pesquisa, nem pela pesquisadora como suficientes para afirmar uma preocupação institucional

com a saúde e bem-estar do servidor público do IFRO. Considerando que de “qualquer maneira, o trabalho não é nunca neutro em relação à saúde, e favorece seja a doença, seja a saúde” (Dejours, 2021, p. 226), os dados indicam que os fatores organizacionais têm sido mais efetivos no favorecimento do adoecimento do que as ações de cuidado com a saúde do servidor.

4.3 Motivações, satisfação e insatisfações no ambiente de trabalho

Neste subtópico é abordada a dimensão percepções dos servidores com relação ao seu ambiente de trabalho, destacando fatores de motivações, satisfação e insatisfações. Considerando ainda os gatilhos, situações, excessos de demandas, cobranças excessivas e/ou incisivas, ambientes conturbados, relações profissionais conturbadas com os colegas e outros fatos ocorridos dentro do ambiente institucional que de alguma forma colaboraram para desencadear possíveis causas de sintomas e adoecimento no servidor.

Na Figura 49, os termos **eu** (27), **trabalho** (19), **não** (13) e **medo** (4) são mais frequentes. Na fala do Entrevistado 01 “Quando eu ouvi a palavra **trabalho**, que **eu** sabia que era domingo e na segunda feira eu ia ter que trabalhar. **Eu** sentia agonia, **medo**, pavor. Tinha muitas crises de choro e **eu não** queria voltar naquele **trabalho** de nenhuma forma.” Na concepção do Entrevistado 04 e que corrobora com o que o Entrevistado 01:

Aí me dá uma angústia, muita angústia, tanta angústia que **eu** tinha crises de ansiedade, **não** conseguia dormir e começou a desenvolver. **Eu** comecei a desenvolver outras coisas emocionais que **eu não** sei nem o nome, porque quando **eu** comecei a sentir já aquele desespero sistêmico, tomando conta de mim, e as crises de choro e por **não** dar conta de fazer o que **eu** tinha para fazer, **eu** comecei a ficar com muito **medo**. Então **eu** tinha **medo**. **Eu** tinha crises de ansiedade. **Eu** tinha culpa...

O Entrevistado 02 se sente obrigado e completamente desmotivado: “Bom, quando **eu** escuto a palavra **trabalho** já é uma coisa meio desmotivacional. **Não, não** vem com muito prazer **não**. É como se fosse uma coisa meio que obrigada. É de você e é uma coisa sem. É uma palavra. É um ambiente que **não** me traz boas recordações, que **não** me traz satisfação.” Já o Entrevistado 03 entende o trabalho como dignidade humana, que existem situações e características que acabam trazendo concepções negativas sobre o trabalho:

Ele nos desgasta e dá aquela dúvida se **eu** estou atrasando, porque o **trabalho** é complexo ou **eu** estou atrasando, porque **eu não** consigo produzir suficientemente. Então você consegue começa a fazer uma série de perguntas a você mesmo. Isso geralmente leva à perda de sono, essas coisas todas. Então, surgem essas ideias negativas a respeito do **trabalho, não** pelo **trabalho** em si, mas da forma que às vezes é dada a característica do nosso **trabalho**, que muitas vezes é uma cadeia. As pressões vêm em cadeia e acaba chegando na gente. O chefe também está pressionado, então é uma situação meio difícil e acaba nos levando a uma concepção negativa a respeito do **trabalho**.

Figura 49: O que vem à mente do servidor ao ouvir a palavra trabalho



Fonte: Elaborada no MAXQDA 2022, a partir das entrevistas.

Nas falas dos entrevistados, de uma forma geral, o termo trabalho trazia vários sentimentos e emoções, mas os mais comuns são medo, angústia, desmotivação e sensações negativas. Como expressamos esses sentimentos é intrínseco a cada ser humano, mas percebe-se que são sentimentos negativos, portanto a percepção dos participantes da pesquisa quanto ao trabalho no momento do seu adoecimento é que se encontra interligados a aversão ao trabalho com o próprio ambiente de trabalho.

Na Figura 50, os termos **eu** (12), **não** (8), **trabalho** (5) e **importância** (4) são uma constante, nesta questão abordaremos qual a importância do trabalho na vida do servidor. O Entrevistado 01 diz que o trabalho tinha pouca importância e que em determinados momentos pensou em desistir e não trabalhar mais no IFRO: “**Eu** tinha pouca **importância**, porque **eu** pensei por várias vezes, mas em várias vezes desistir do meu **trabalho**. Diante de toda situação, do meu adoecimento. E assim eu tinha vontade mesmo de **não** voltar aquele ambiente de **trabalho**.”

Figura 50: A importância do trabalho na vida do servidor do IFRO



Fonte: Elaborada no MAXQDA 2022, a partir das entrevistas.

Para o Entrevistado 02 também o trabalho tem pouca importância: “Para mim não tem muita importância, meio ambiente organizacional. Minha instituição para mim é meramente formal, de cumprir mesmo que está no meu contrato de trabalho, mas eu não, eu não tenho convicção de melhora, eu não tenho convicção de um ambiente salutar e, não gosto”.

Os Entrevistados 03 e 04 conferem ao seu trabalho uma grande importância não só como subsídio para se manter como também como forma de ter dignidade e honra: “A **importância** máxima do **trabalho**. É que vem tudo como **eu** falei, dignidade. Vem também a parte do nosso rendimento e a forma de nós cumprimos com as nossas responsabilidades financeiras...” (Entrevistado 03).

Para o Entrevistado 04: “...Então, para mim, é uma honra muito grande trabalhar para a educação. É uma missão. **Eu**, digamos. **Eu** penso assim, uma missão que a gente tem que abraçar com todo carinho, respeito”. Verifica-se que mesmo do total da amostra que se afastou por adoecimento, a metade ainda se identifica muito com os valores da organização.

Sobre o tema, o autor afirma que os trabalhadores que se identificam com a cultura organizacional acabam tendo orgulho em pertencer ao quadro da empresa onde o “Envolvimento e comprometimento: trabalhadores satisfeitos costumam demonstrar que estão empenhados em entregar resultados cada vez melhores, ao mesmo tempo que torcem pelo sucesso de todos” (Leite, 2020, p.09).

Na Figura 51, os termos **IFRO (11)**, **eu (11)**, **não (9)** e **servidor(a) (4)** são de uso contínuo nas falas dos entrevistados, nesta questão, abordaremos qual o sentimento que os participantes nutrem com relação a fazer parte do quadro de servidores efetivos do IFRO.

Figura 51: Ser servidor no Instituto Federal de Rondônia



Fonte: Elaborada no MAXQDA 2022, a partir das entrevistas.

O Entrevistado 01 sente-se sem vontade e desmotivado por pertencer ao quadro: “Era inúmeras os momentos que **eu** era totalmente desmotivada. **Eu não** tinha vontade nenhuma mesmo de ser uma **servidora** do **IFRO**”. O Entrevistado 02 também concorda: “**Não** tenho essa filosofia que a grande maioria que é **servidor** do **IFRO** tem... **eu não** tenho muita motivação, **não**”. Já os Entrevistados 03 e 04 divergem dos demais quanto ao senso de pertencimento:

O **IFRO** é um centro de excelência. Então, **eu** me sinto muito bem quando **eu** dou conhecimento a pessoas que, de alguma forma, a gente tem que se identificar como funcionário do **IFRO**, a gente percebe que as pessoas têm uma visão muito positiva a respeito do **IFRO** e nos faz bem dizer que é funcionário do **IFRO**. **Eu** tenho percebido isso em várias ocasiões (Entrevistado 03).

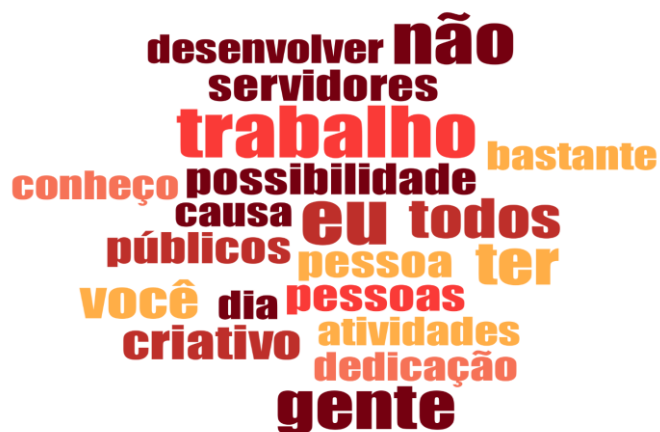
Quanto o Entrevistado 04 segue o mesmo raciocínio do Entrevistado 03: “Então, **eu** acho que é um privilégio trabalhar para a educação. Uma instituição com esse potencial de ação, de um raio de atuação tão bonito, tão amplo, que o **IFRO** tem”.

Sobre ser servidor no IFRO, o posicionamento dos participantes quanto a pertencer ao quadro de servidores do IFRO, percebe-se que para dois participantes não tinham importância, mas os demais sentem orgulho em pertencer ao quadro da instituição.

Na Figura 52, os termos **trabalho** (10), **eu** (10), **não** (9) e **gente** (8) se repetem nas falas dos entrevistados a respeito da rotulação do servidor público como ineficiente e improdutivo. O Entrevistado 01 afirma que:

É um sentimento que chateia, de chateação, pois a **gente** tem inúmeras demandas todos os dias. A **gente** tem uma atividade que **não** é rotineira, é bastante coisa para se fazer e mesmo assim, no nosso dia a dia, a **gente** é rotulado como se fossem preguiçosos e descansados na função que a **gente** exerce.

Figura 52: O servidor ineficiente e improdutivo - rótulos



Fonte: Elaborada no MAXQDA 2022, a partir das entrevistas.

O Entrevistado 03 também se posiciona que essa forma de generalizar todos os servidores públicos não se aplica aos servidores do IFRO:

Então, acaba tendo esse tipo de funcionário que são utilizados para rotular todos os funcionários, nós. Eu posso dizer que em relação ao IFRO e muitos outros órgãos que **eu** conheço, as pessoas trabalham muito e com bastante dedicação. Então **não** é o caso. O nosso **trabalho** em geral **não** é isso. Como falei agora há pouco, para ter esse nível de excelência que ele tem. Há muita dedicação e muito **trabalho** de todos os servidores.

O Entrevistado 04 também concorda com os Entrevistados 01 e 03, afirmam que os servidores do IFRO têm uma alta produtividade:

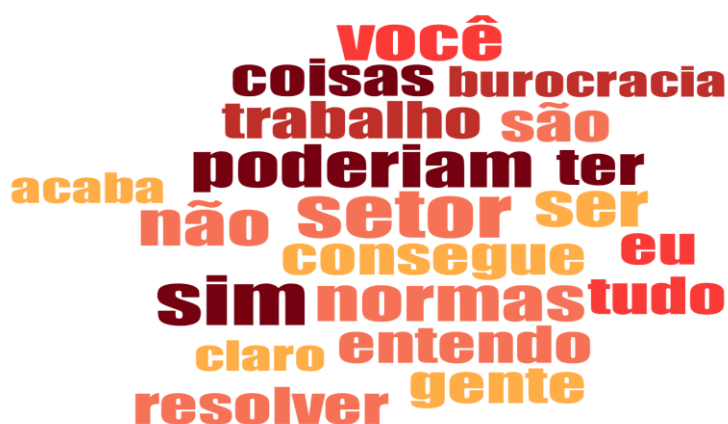
Eu tenho a consciência limpa de que **eu** posso dizer de boca cheia, que isso eu jamais fui e jamais serei improdutivo. Dentro da minha possibilidade e alcance de **trabalho**, obviamente que **eu não** vou também literalmente morrer, parar para trabalhar. Isso aí é falta de equilíbrio. Mas **eu** vejo no IFRO de forma geral, os colegas são muito produtivos, trabalham muito e às vezes, a gente se enche de **trabalho** operacional e **não** tem tempo de ter **trabalho** criativo.

O Entrevistado 02, neste quesito, possui um entendimento diferente dos demais: “No meu, no meu ambiente de organização, a **gente** vê muito isso e **eu** pelo menos percebo muito isso”. O alto índice de produtividade do IFRO é vislumbrado através dos números

apresentados à sociedade em forma de número de cursos, número de vagas ofertadas em todo estado de Rondônia e demais polos fora do Estado, implantações de novas unidades e polos, ofertas de cursos de extensão e etc.

Na Figura 53, ilustra-se palavras frequentes quando abordado se as normas e regras próprias da Instituição interferem diretamente na dinâmica das atividades desenvolvidas pelos participantes da pesquisa. Identifica-se que os termos **setor (5)**, **sim (5)** se sobressaem e, na mesma frequência há as palavras **normas (4)**, **burocracia (4)**, **poderiam (4)** e **não (4)**.

Figura 53: Normas e regras na dinâmica do trabalho no IFRO



Fonte: Elaborada no MAXQDA 2022, a partir das entrevistas.

O Entrevistado 01 afirma que as normas e regras deixam o trabalho lento e burocrático: “**Sim**. Torna muito lento e as **burocracias** tornam muito lentas as nossas, as nossas dinâmicas de trabalho do dia a dia”.

O Entrevistado 02 segue com o mesmo entendimento afirmando que, além de burocrático, leva muito mais tempo para se executar algumas tarefas:

Sim, sim. Interfere, **sim** e muitas, muitas das soluções que têm no meu trabalho, no meu **setor**, que é o **setor** da engenharia. Muitas dessas, vamos dizer, soluções **poderiam** ser interpretadas, **poderiam** ser resolvidas de outras formas, mais ou menos, as formas que o **setor** privado resolve, são muito mais dinâmicas e muito mais eficientes. E **não** como no **setor** público, que é extremamente burocrático e à qual você demanda muito mais tempo. E em resolver e muitas vezes não consegue resolver.

O Entrevistado 03 segue com o mesmo entendimento em que afirma:

É um trabalho nosso, do nosso **setor**, e ele já é regido por várias legislações e por várias **normas** e tem também que cumprir as **normas** internas do órgão. É claro que

isso é uma atribuição a mais, é um componente a mais que acaba dando mais complexidade às atividades. Eu entendo que, nesse caso, todo órgão tem que ter realmente as suas. Tem que ter uma organização, um planejamento e acaba gerando essa **burocracia** mais. Mas eu entendo que ela deve ser o mínimo necessário para que **não** se some demais às demais **normas**. Toda uma legislação complexa, que tem toda uma **norma** que a gente tem que seguir.

O Entrevistado 04 tem o mesmo entendimento quanto a interferência em suas atividades e diz que com menos burocracia as atividades seriam mais fluidas:

Sim, com certeza interferem. Muitas coisas **poderiam** ser tão mais fluidas, estão mais fáceis de serem executadas. Se **não** houvesse, eu entendo que as regras são importantes. **Normas** são importantes até para haver uma unidade e um controle de qualidade e um controle de acompanhamento. Monitoramento é preciso. A gente precisa disso em tudo, na vida, mas às vezes isso excede o necessário. E é o que acontece no IFRO. Muita **burocracia** para coisas que **poderiam** acontecer mais facilmente, de forma mais fluida.

Na questão sobre a interferência das normas e regras nas atividades dos servidores participantes da pesquisa, o que se percebe é que existe para esses servidores, uma cobrança a mais na execução de suas atividades com as normas e regras impostas no âmbito organizacional, eles afirmam que a instituição é burocrática e que, por isso, demanda muito mais tempo para realizar suas atividades e entregá-las.

A dimensão que trata da avaliação do entendimento das normas e rotinas de trabalho é a parte da Estrutura Organizacional, que avalia se o servidor tem conhecimento das normas e rotinas de trabalho do seu setor, o índice de concordância dos servidores foi de 52,56%, um pouco mais da metade dos respondentes tem o conhecimento do funcionamento das normas internas e da rotina de trabalho. Esse índice pode estar relacionado ao excesso de burocracia narrado pelos quatro entrevistados da presente pesquisa. No caso, específico do setor de engenharia, os entrevistados 02 e 03 destacaram que o cumprimento das normas institucionais somados aquelas específicas da profissão elevam o nível de burocracia, deixando o processo de trabalho bem mais moroso.

Na Figura 54, os termos **não (10)**, **eu (10)**, **trabalho (9)** e **relação (4)** se sobressaem, esta questão visa verificar junto aos participantes da pesquisa como aconteciam as relações interpessoais no trabalho.

Figura 54: Relações interpessoais na dinâmica do trabalho público



Fonte: Elaborada no MAXQDA 2022, a partir das entrevistas.

O Entrevistado 01 informa que as relações com os colegas de trabalho eram amistosas: “A minha **relação**, de modo geral, no tempo do meu adocimento, com meus colegas de **trabalho**, era muito boa, no contexto da nossa equipe mesmo. O único problema mesmo que **eu** tinha, que **eu** sentia, era de ter qualquer tipo de aproximação das chefias imediatas”.

O Entrevistado 02 informa que se considera reservado quanto às relações no trabalho: “E no meu ambiente da instituição **eu não** sou muito de amigos, entendeu? Mas sou mais profissional. **Não** tenho muita **relação** com outras pessoas, **não**.”

O Entrevistado 03 afirma que dada a dinâmica do trabalho do seu setor existem os chamados conflitos naturais e que são causadores de situações de stress, o que deixa as relações um pouco estremecidas, mas depois tudo se normaliza, o mesmo afirma:

Dada a dinâmica do **trabalho** dada a estresse gerado por **trabalho**, muitas vezes a natureza do **trabalho** gera certas situações de stress e que muitas vezes você acaba tendo alguma dificuldade com o colega. Mas isso **não** é uma regra. Geralmente, depois a gente consegue se entender e as coisas ficam por ali e logo volta o clima. Então é assim no geral. Na organização em que eu **trabalho**, no setor e na organização. Até hoje a minha **relação** com os meus colegas são muito positivas.

O Entrevistado 04 afirma que também desenvolve suas relações interpessoais com seus colegas de trabalho de forma amistosa, eles facilitam suas atividades em vários momentos, diz:

Olha é maravilhosa. **Eu** sim tenho um relacionamento muito bom com colegas de todos os setores, exceto poucos, que são pessoas que justamente criam situações de assédio moral e **não** comigo, diretamente [...]. Então, tirando essa pessoa, que é a chefia que a gente sente e o assédio de ambos é excelente, né? Há um coleguismo mesmo, um ajudando o outro, dando ideias, facilitando o **trabalho** um para o outro, trabalhando em equipe, dentro das possibilidades que a gente tem, que já é muita e muito serviço já no seu próprio setor. Mesmo assim, a maioria, maioria mesmo, é muito e uma **relação** muito boa de **trabalho**.

Os participantes da pesquisa quanto às relações interpessoais na dinâmica do trabalho público, com exceção do Entrevistado 02, os demais desenvolvem relações profissionais e amistosas dentro contexto organizacional.

As relações do trabalho para Dejours (2021, p. 102) são “todos os laços humanos criados pela organização do trabalho: relações com a hierarquia, com as chefias, com a supervisão, com os outros trabalhadores — e que são às vezes desagradáveis, até insuportáveis”.

Na dimensão de Integração Social, que avalia os relacionamentos interpessoais, 63,15% dos servidores avaliados pelo IFRO concordaram que há na Instituição boas relações interpessoais (IFRO, 2020), confirmando a fala dos entrevistados 01, 03 e 04.

Na Figura 55, os termos **não (29)**, **eu (15)** e **você (9)** se destacam, nesta questão buscase identificar como eram as relações com as chefias imediatas quanto ao nível liderança e relações harmoniosas com seus subordinados.

Figura 55: Chefias despreparadas e autoritárias



Fonte: Elaborada no MAXQDA 2022, a partir das entrevistas.

O Entrevistado 01, com relação à sua chefia imediata, informa não ter comunicação e que a convivência era péssima, também se sentia muito humilhada, conforme sua fala:

Eu não tenho nenhum aspecto gratificante para fazer esse apontamento. **Eu** sofria muita perseguição, então **eu não** me sentia favorável naquele ambiente. **Eu não** tinha, **não** tinha muita comunicação com ele, com nenhuma das minhas chefias imediatas e, a convivência era péssima. **Eu não** me sentia à vontade e **eu não** tenho nenhum ponto positivo em relação às chefias imediatas. O tratamento com a gente que somos subordinados a essas chefias e tratamento muito humilhante para a gente. Só quem trabalha e é subordinado a uma coordenação ou uma direção. Sabe o que realmente se passa.

O Entrevistado 02 afirma que sua relação com sua chefia imediata não era boa e que seu chefe imediato o via como um obstáculo ou mesmo como um inimigo, diz:

A chefia me vê como um obstáculo, como um empecilho ou mesmo como um inimigo dentro do setor, justamente por **não** ter tanto conhecimento das coisas, de situações, como resolver e como lidar, entendeu? Então é mais ou menos isso. Isso. Isso é o que é o que acontece geralmente quando uma chefia **não** tem tanto conhecimento. Ela te vê como um inimigo. Então ela vai tentar minar de todas as formas para **você não** aparecer. E para quem tem que aparecer é a chefia. Então ela vai minar e ela vai te isolar para que **você não** apareça. E quando e quando **você** conseguir aparecer, ela vai te tentar te derrubar de alguma forma. Então, as chefias **eu** vejo, de uma certa maneira geral, dentro da instituição, e isso, são pessoas imaturas e que **não** sabe aproveitar o potencial de dois servidores que compõem sua equipe e **não** sabe sugar aquele servidor que tem conhecimento, que tem habilidade, que tenha alguma forma, que poderia ajudar de alguma forma a ele.

O Entrevistado 03 aponta que na relação com a sua chefia imediata existem cobranças, mas que compreende que seu chefe também sofre pressões de seus superiores, diz:

as cobranças em relação relativamente ao trabalho são uma cadeia. Então, muitas vezes a gente se sente com dificuldades e em muitas situações **eu** já tive dificuldades, lidando com tarefas e com cobranças da chefia imediata. Mas aí **eu** acabo reconhecendo que eles também estão sendo cobrados. Então é uma cadeia e a gente acaba tendo que arrumar um meio termo para isso. É claro que essas cobranças, dependendo da forma que ela vem, ela pode afetar mais ou menos e às vezes a situação fica mais difícil de administrar.

O Entrevistado 04 via sua chefia imediata com desconfiança e que o mesmo não dizia com palavras, mas sim com ações que não a queria desempenhando suas funções no cargo que ocupava, afirma:

Aí chegou no momento que isso mudou drasticamente, digamos assim. Como diz o ditado, da água para o vinho, já **não** havia mais confiança. Por quê? Porque o interesse parecia ser outro, **não** mais que aquelas ações tão bonitas, tão importantes para a instituição fossem executadas. O interesse era que **não** acontecesse. Era só mostrar números e superficialidade, supostas ações que **não** levavam a canto nenhum. Então, com o meu interesse, nunca foi esse mostrar uma coisa que **não** existe e sim fazer de fato as ações e implantar de fato as ações na ponta. Então, aí já **não** era mais interesse que **eu** permanecesse na função. Era claro isso. Fingia que **não**, em palavras dizia que **não**, mas na prática era o que acontecia.

Os entrevistados, quanto à relação com as chefias imediatas, com exceção do entrevistado 03, afirmam ter dificuldades no desempenho de suas funções junto à sua chefia seja por falta de confiança, seja por ser tratado como um inimigo ou mesmo por passar por determinadas humilhações, verifica-se que existe a necessidade de treinamentos e até mesmo de acompanhamento de servidores que sejam alocados em cargos de funções gratificadas (os chefes) para tentar mitigar a incidência de chefias sem preparo conturbando as relações de trabalho que já possuem seus conflitos naturais, ditos próprios da profissão.

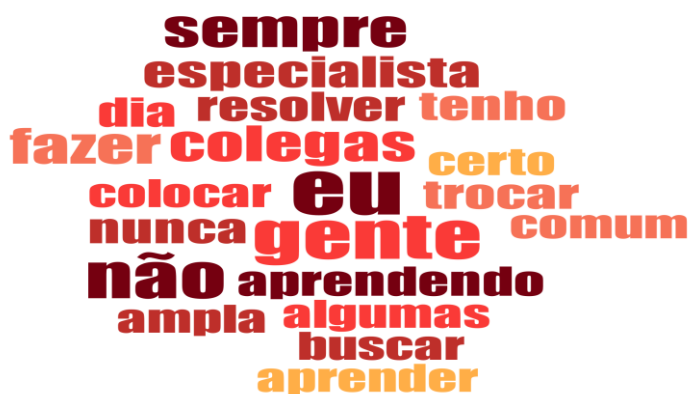
Nas narrativas acima, os participantes da pesquisa, com exceção do Entrevistado 03, em termos de ações e atitudes, descrevem suas chefias imediatas, de acordo com Cataldi (2013, p. 406):

A relação das pessoas no meio ambiente de trabalho é muito complexa, com a existência de muitas táticas utilizadas que traduzem práticas nocivas. Como exemplo, determina-se ao subordinado uma tarefa com dimensão ou prazo impossíveis de serem cumpridos; ou então, atribuem-se a outros, geralmente colegas da vítima, ideias interessantes, antes propostas pelo assediado; passam-se ordens diretas aos demais trabalhadores, destituindo da autoridade necessária o servidor responsável; coloca-se a vítima no ostracismo ou exposta ao ridículo, repetidamente; omitem-se, de forma mascarada, informações para o melhor desempenho funcional do trabalhador.

Na dimensão Integração Social, no aspecto do relacionamento com a chefia direta e se ela detém conhecimento operacional, habilidades para gerir conflitos do setor em que está, 63,15% dos servidores participantes da pesquisa institucional concordaram que sim. Dessa forma, para 36,85%, há necessidade de capacitar os servidores que ocuparão cargos e funções de gerenciamento administrativo e de pessoal, em consonância com os discursos dos entrevistados que identificam que suas chefias não possuíam habilidades necessárias ao trato com subordinados.

Na Figura 56, os termos **eu (14)**, **gente (11)** e **não (10)** se destacam, nessa questão busca-se identificar se os entrevistados se consideram especialistas, ou não, nas áreas inerentes a sua profissão.

Figura 56: Especialistas no desempenho de atividades atribuídas



Fonte: Elaborada no MAXQDA 2022, a partir das entrevistas.

O Entrevistado 01 declara que pelas inúmeras capacitações das quais participou considera-se conhecedor de suas atribuições: “Sim, é o IFRO, ele ofereceu na época para mim bastante capacitação, embora no contexto a **gente não** consiga aplicar tudo no dia a dia. Mas **eu** sempre tive oportunidade de grandes capacitações”.

O Entrevistado 02 alega não ser especialista, mas possui aptidões para executar suas demandas do dia a dia, declara:

Não, não. Não me considero especialista. **Eu** tenho domínio em algumas áreas e tenho uma vivência anterior à instituição que me possibilitou isso. E após a entrada no órgão e **eu** adquiri outros conhecimentos que **eu não** tinha. E isso me possibilita ter uma visão mais ampla, mais ampla dos problemas e por ter facilidade em resolver. E **eu** consigo resolver alguma atividade num tempo até relativamente curto.

O Entrevistado 03 assegura também não ser especialista, mas tal como o Entrevistado 02, está ao longo da sua vida profissional acumulando informações, afirma também fazer pesquisas, faz troca de informações com os colegas de setor, informa:

Nem sempre o nosso trabalho, ele envolve uma amplitude muito grande de um dia, de atividades diferentes e de conhecimentos. Então é muito comum a **gente** receber uma atribuição que precisa a **gente** fazer pesquisa, precisa buscar ajuda dos colegas e trocar informações. No nosso setor é comum a **gente** fazer isso, trocar, trocar informações

com colegas. [...] O certo é que a **gente** acaba suprindo isso e, claro, muitas situações a **gente** tem que aprender, buscar, fazer pesquisa naquele intervalo. E é assim. Nem sempre se tem todo o conhecimento necessário para aquilo naquele momento, **não**.

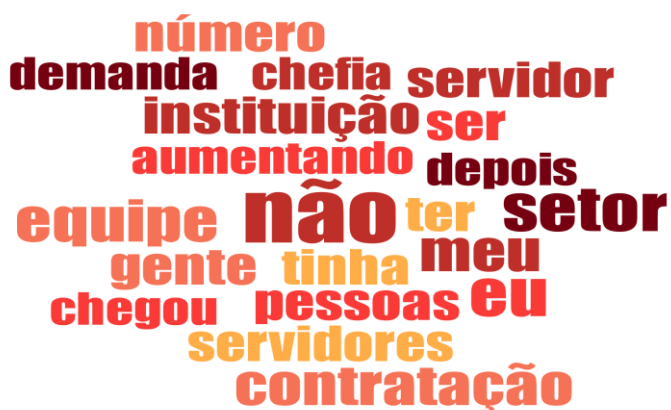
O Entrevistado 04 corrobora com as informações prestadas pelos Entrevistados 02 e 03, afirma que:

Eu nunca me considerei especialista, mas sempre com vontade de aprender e de estudar e de fazer conforme o que tem que ser feito, conforme o que as ações pediam. E para isso a **gente** tem colegas no Brasil inteiro que podem nos ajudar. Colegas nos *campi*. A **gente** nunca trabalha sozinho e a **gente** sempre tem uma comunidade de colegas. E, por isso é uma relação boa que você cria, de coleguismo, de amizade profissional com os outros, nunca se colocar na posição de que você sabe tudo, porque **não** sabe mesmo. A **gente** está sempre aprendendo.

Na questão que aborda o ser ou não especialista na sua profissão, a maioria da amostra defende que não é especialista, mas dadas as especificidades do trabalho ou atividades a serem desempenhadas, vão buscar informações por meio de pesquisas na internet, com colegas de profissão e demais fontes disponíveis para busca do conhecimento, que se faz necessário.

Na Figura 57, os termos **não** (13), **eu** (7), **setor** (7) e **equipe** (6) se destacam na abordagem da questão que visa identificar se o número de servidores é compatível com o número de demandas a serem atendidas.

Figura 57: Instituição com poucos servidores e demandas urgentes



Fonte: Elaborada no MAXQDA 2022, a partir das entrevistas.

O Entrevistado 01 alega não ser suficiente o número de servidores do seu setor, afirma: “**Não**. No meu **setor**, primeiramente era **eu** e depois chegou um outro servidor, do qual ele

também ficou um tempo e depois saiu e ficou somente **eu** novamente, então **não, não** era suficiente”.

O Entrevistado 02 declara, assim como o Entrevistado 01, não ser suficiente a equipe do seu setor tendo em vista o volume de demandas geradas no setor: “**Não**. Boa pergunta. O meu **setor** hoje é o **setor** da engenharia, é um **setor** crítico e existe muita demanda... por isso tenho convicção que o número de servidores é inferior ao necessário”.

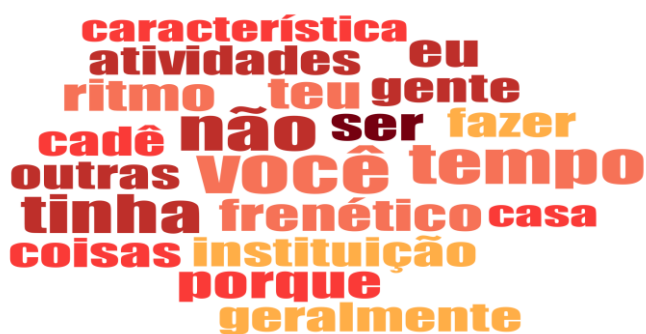
O Entrevistado 03 reitera a fala dos entrevistados 01 e 02, que informa ser insuficiente o número de servidores alocados nos setores: “...**eu** trabalhei em alguns outros órgãos e eu observava que se a gente fizer uma comparação, até pelo fato de o IFRO estar em plena expansão, a gente nota que fica muito claro que a nossa **equipe** está subdimensionada”.

O Entrevistado 04 segue afirmando a fala dos demais entrevistados, a equipe era composta por uma pessoa: “Um **setor** como o meu, precisa de muito mais servidores e só tinha **eu**. No começo tinha mais outras pessoas. Poucas, muito poucas. E, no final, fiquei só **eu** por interesse da chefia imediata...”.

A fala dos quatro participantes da pesquisa é unânime: os setores, dos quais faziam parte, trabalham com um alto índice de demandas e um baixo número de servidores para realização das atividades, resultando em sobrecarga de trabalho. Esse resultado está de acordo com os 50,93% dos respondentes da pesquisa institucional, indicando a necessidade de atenção em relação aos fatores tarefas, pressão e tempo, visando atenuar o volume de trabalho e rever os prazos para atendimento das demandas.

Na Figura 58, os termos **você (8)**, **não (7)** e **tempo (7)** se destacam na abordagem sobre o ritmo empregado na execução das demandas.

Figura 58: Ritmo de trabalho intenso e longas horas para atender demandas



Fonte: Elaborada no MAXQDA 2022, a partir das entrevistas.

O Entrevistado 01 afirma que, dependendo da demanda, algumas eram atendidas imediatamente, outras levava mais tempo e outras não se efetivava, porque faltavam servidores na equipe: “Dependendo da demanda solicitada. Era feito rápido de imediato e tinha outras demandas que se perdurava por algum **tempo** e outras que **não** conseguiam ser realizadas devido à falta de servidor para compor a equipe”.

O Entrevistado 02 declara que o ritmo era frenético e havia um grau de exigência alto na execução das demandas: “O ritmo frenético e bem acelerado... porque **você não** consegue resolver dentro do seu horário de expediente, muitas vezes ser obrigado a levar isso para casa, então isso causa estresse que **você não** vai conseguir descansar.”.

O Entrevistado 03 alega existir uma grande pressão por parte da instituição: “Então na instituição isso faz com que haja uma grande pressão. E geralmente nós temos um **tempo** para fazer essas coisas, que geralmente é bem maior do que o que é exigido, e isso gera uma certa dificuldade”.

O Entrevistado 04 reitera a fala dos demais participantes quando diz que o ritmo é frenético e diz ainda que tudo tinha que ser realizado muito rapidamente: “Frenético. Ritmo frenético. Muito grande mesmo. Então a carga de trabalho era enorme. As coisas tinham que ser feitas muito rapidamente...Então **não** dá, um ritmo louco, louco, enlouquecedor. Adoecedor”.

Na fala dos entrevistados, percebe-se novamente uma espécie de “gatilho”, ou seja, além de haver muitas demandas, prazos curtos, ainda é preciso que ser empregado um ritmo frenético para dar conta do volume de trabalho gerado na instituição, iniciando um processo de fadiga frente à pressão exercida para obter os resultados esperados. Resultado que corrobora com a pesquisa institucional, na qual 50,93% dos respondentes concordam haver prazos curtos e ritmos acelerados impossibilitando a execução de tarefas com a qualidade pretendida.

Esses resultados sugerem ainda que para 49,07% a Instituição tem um ritmo de trabalho e prazos satisfatórios. Desse modo, é importante fazer um estudo setorial, visando adotar medidas para atendimento desses setores, como por exemplo, contratar mais servidores.

Para Cataldi (2013), a fadiga é um cansaço ou esgotamento provocado por excesso de trabalho físico ou mental, tendo como consequência a autointoxicação pela liberação de leucomáinas no cérebro, aumento de ácido láctico nos músculos e creatinina no sangue. Alterações que provocam diminuição da resistência nervosa.

Para Dejours (2021), existem três segmentos na relação homem - organização do trabalho: a fadiga, que permite que o sistema mental deixe de ser versátil, o sistema frustração-agressividade reativa, que inibe a energia pulsional e a organização do trabalho, que funciona como correia de transmissão de uma vontade externa, se opondo aos investimentos das pulsões e às sublimações. O defeito permanente de uma vida mental sem saída sustentado pela organização do trabalho possui, de forma provável, um efeito que propicia as descompensações psiconeuróticas.

Na Figura 59, os termos **você (8)**, **decisões (8)**, **tomar (7)** e **sim (5)**, e se destacam conforme as falas dos participantes vai abordando a questão se os participantes da pesquisa tiveram ou não que tomar decisões urgentes no exercício de suas funções.

Figura 59: Instituição leva servidores a tomadas de decisões urgentes no trabalho



Fonte: Elaborada no MAXQDA 2022, a partir das entrevistas.

O Entrevistado 01 informa que já necessitou tomar decisões de urgências em várias ocasiões, seja no recebimento de materiais inadequados, quer seja nas reuniões inesperadas com fornecedores: “**Sim**, com fornecedores com recebimento de material inadequado, com reuniões inesperadas para a gente poder resolver algum problema, ou mesmo da Reitoria ou do interior. Então, assim, por diversas vezes, teve que ser tomadas e teve que ser tomadas decisões rápidas e precisas”.

Os Entrevistados 02 e 03 reiteram que, diversas vezes, no exercício de suas funções tomaram decisões de urgências.

Na fala do entrevistado 02: “**Sim, sim**. Em várias vezes essa área de engenharia **você** tem que **tomar** decisões e. Urgentes, rápidas, porque se não houver essa **decisão**, **você** muitas vezes, vamos dizer um caso, uma obra, **você, você** para um serviço que vai causar prejuízo monetário”.

Na fala do entrevistado 03: “**Sim**. É muito comum, sobretudo na parte de fiscalização de obras. Já houve várias situações que a gente teve que **tomar** medidas urgentes, até porque se tratavam de etapas sensíveis da obra, que muitas vezes, por exemplo, fundações, já aconteceu”.

O Entrevistado 04 declara que além de tomar decisões urgentes também existiam determinadas épocas em que esses eventos aconteciam com mais frequência, afirma:

Sempre. Sempre tive que fazer isso constantemente e não se pode entrar em detalhes. Mas existiam especiais épocas do ano em que aconteciam certas ações que eram assim extremamente, requeriam extrema atenção, extrema dedicação e um cuidado minucioso porque ele estava lidando com vidas de pessoas e não podia ter um erro. Não podia. Não existia margem para erro e a todo tempo existiam situações que precisar tomar decisões imediatas. Isso numa situação, num tipo de ação e sempre aconteciam outras ações também com esse tipo de decisões. Alguma coisa aconteceu no campo. Você tinha que tomar a decisão e resolver um problema. Então, além dos processos diários das coisas diárias que existiam, tinha essas intempestividades que eram constantes.

Os participantes da pesquisa, novamente em unanimidade, responderam que tinham que tomar decisões urgentes, que muitas vezes dependia dessas decisões para que a instituição não tivesse prejuízos futuros, quer sejam administrativos, quer sejam financeiros. A responsabilidade assumida no ato de decidir de forma rápida, sem muito tempo para mensurar se a decisão era correta ou não, sempre é um risco que se assume, com grandes impactos emocionais e financeiros sobre o servidor.

Na Figura 60, os termos **eu (53)**, **não (48)**, **estava (21)** e **trabalho (11)** se destacam quanto a satisfação dos participantes da pesquisa. Sobre o assunto, o Entrevistado 01 declara que gostava do trabalho, mas que devido ao contexto do adoecimento e das dificuldades enfrentadas com sua chefia imediata não se sentia satisfeito:

Eu gostava do meu **trabalho**. Só que é devido todo esse contexto do qual **eu** estou sendo entrevistada. **Eu** passei por muitas dificuldades com a chefia imediata, do qual pensava em desistir. **Não** me sentia motivada e era uma mistura de sentimentos do qual **eu não** queria voltar para aquele local, porque eu tive por várias vezes vontade de suicídio para poder me livrar, para poder **não** ter que ter contato com as chefias. E assim **eu não, não** me sentia satisfeita totalmente.

O Entrevistado 02 alega que seu grau de satisfação é muito baixo, mas com relação à sua profissão sente plena satisfação: “Bom, com o meu **trabalho** meu grau de satisfação é

muito baixo e **eu não** tenho o prazer de vir trabalhar no IFRO. **Não** tenho esse prazer, já tive. Hoje **eu não** tenho mais. Mas com a minha profissão **eu** tenho plena satisfação”.

Figura 60: Satisfação com o seu trabalho no IFRO



Fonte: Elaborada no MAXQDA 2022, a partir das entrevistas.

O Entrevistado 03 afirma se sentir bem em trabalhar na instituição, pois a mesma tem o reconhecimento da sociedade por sua atuação no cenário da educação: “...**eu** me sinto muito bem de trabalhar na instituição que **eu trabalho**, uma vez que se trata de uma instituição muito reconhecida pela sociedade...é claro, dada a essas situações de que falamos a pouco, de situações que muitas vezes a gente tem que entrar no horário, que **não** é o de **trabalho**[...]”.

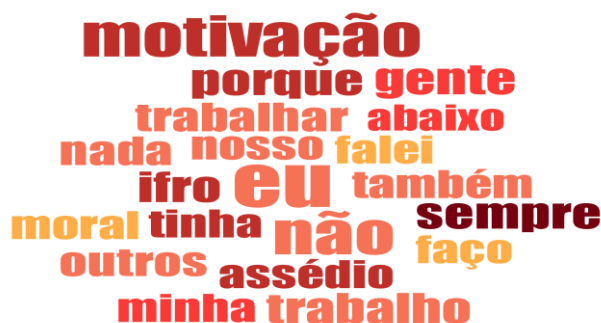
O Entrevistado 04 reitera a fala dos Entrevistados 01 e 02, afirmando que o grau de satisfação é praticamente zero, pois queria realizar um trabalho de qualidade, mas devido ao volume de ações não conseguia desempenhar:

No período que **eu estava** no setor e estava se tornando meu grau de satisfação zero. Por que a gente se propõe fazer uma coisa, a gente quer fazer bem feito e **eu não estava** conseguindo fazer. **Não estava** dando conta nem de fazer o básico, porque era muitas ações. **Não estava. Estava.** Falei com meu chefe diversas vezes. Estou adoecendo, por favor. Preciso de equipe. **Eu não** estou conseguindo e simplesmente **não dá.**

Nos discursos relativos à satisfação no setor de trabalho, existe uma divisão central, em que a metade dos entrevistados tem motivação e a outra metade não tem nenhuma. O que leva ao entendimento de que não depende do ambiente laboral e sim dos sentimentos que o trabalhador já possui a respeito do órgão. Para Leite (2020), “diferentes pesquisas têm demonstrado que, assim como a motivação, a questão da satisfação é resultado de fatores internos com estímulos externos”.

Na Figura 61, os termos **eu (21)**, **motivação (14)** e **não (14)** se destacam, a questão aborda a motivação com o trabalho no IFRO, visa verificar a existência ou não da referida motivação.

Figura 61: Motivação com o trabalho no IFRO



Fonte: Elaborada no MAXQDA 2022, a partir das entrevistas.

O Entrevistado 01 afirma que, quando se encontrava no setor em que tinha dificuldades com a chefia imediata, não tinha motivação: “No momento em que **eu** me encontrava naquele setor, eu **não** tinha **motivação** de nada”.

O Entrevistado 02 declara que o ambiente organizacional não é motivador: “Agora, meu ambiente organizacional **não** é **motivador**. E ele **não** traz nada que mude, que te motive. **Não, não**, desde as suas chefias”.

O Entrevistado 03 informa que entende que a motivação está ligada à satisfação com o trabalho: “A **motivação**, ela geralmente está ligada a essa satisfação com o **trabalho** e como **eu** falei antes, trabalhando, isso é algo que nos motiva até pela sua dignificação. **Não** é só fazer parte de uma instituição, que é um centro de excelência, mas pelo efeito que ela causa na sociedade”.

O Entrevistado 04 reitera a fala do Entrevistado 03, quando diz que a motivação está ligada ao próprio trabalho, gerando a vontade de produzir mais e melhor na profissão que escolhemos e que nos dedicamos de forma prazerosa.

A **motivação** é 100%, 100%. Sempre tive **motivação** e estou no IFRO porque **eu** quero. **Eu** trabalhava em outras instituições antes. Saí delas para entrar no IFRO [...] Sempre tive uma grande **motivação** para trabalhar no que **eu** trabalho. Sempre continuo fazendo com grande **motivação** tudo o que **eu** faço [...] então, a minha **motivação** sempre foi uma **motivação** excelente para trabalhar tanto porque por isso **eu** aguentei em outros tempos. Muito assédio moral, assédio moral desvelado que muitos servidores passavam por ele, também por outros chefes era muito desvelado. Isso era muito claro esse assédio moral.

Nas falas dos participantes da pesquisa, mesmo que, de alguma forma, não tenham motivação no IFRO, percebe-se que existe a motivação no trabalho executados por eles.

Nos relatos dos Entrevistados 01 e 02, percebe-se uma desmotivação gerada pelo período de desgaste que antecedeu ao seu adoecimento, quer por desempenhar várias funções ou pela perseguição sofrida. Para Leite (2020), sem uma definição clara sobre os papéis ocupados no ambiente laboral, também pode existir sentimento de angústia e desmotivação em trabalhadores que são obrigados a executar múltiplas funções.

Na pesquisa do IFRO, na dimensão “Satisfação e Motivação”, foi avaliada a satisfação pessoal no trabalho, 58,96% dos respondentes informam sentir-se satisfeitos e motivados. Portanto, é importante identificar se os 41,04% de servidores que não se sentem satisfeitos e motivados estão em setores específicos para direcionar ações motivacionais.

4.4 Afastamentos médicos e os prejuízos aos servidores

Na conjuntura dos prejuízos percebidos pelo servidor, ao longo de seu afastamento e, considerando o contexto dos afastamentos, busca-se verificar, sob a ótica do servidor, quais os prejuízos percebidos por ele durante o período que ficou improdutivo e o que ficou mais visível como prejudicial no retorno das atividades laborais, quais as situações percebidas pelos servidores que trouxeram algum tipo de prejuízo emocional, físico e/ou material.

Na Figura 62, em que os termos **eu (25)**, **você (24)**, **não (21)** e **e-mail (7)** se destacam, a questão visa conhecer como o servidor rotineiramente desempenhava suas atividades laborais.

Figura 62: Um dia típico de trabalho na Reitoria do IFRO



Fonte: Elaborada no MAXQDA 2022, a partir das entrevistas.

Os participantes da pesquisa começavam abrindo e respondendo aos e-mails institucionais, um procedimento da Reitoria e, em seguida, iniciando as atividades em andamento ou finalizando demandas específicas do seu setor.

Os Entrevistados 02 e 03, como trabalham no mesmo setor, obedecem às mesmas dinâmicas das tarefas atribuídas a eles. O Entrevistado 02 alega: “[...] seria **você** olhar os **e-mails**... pegar as demandas que estão mais urgentes, que têm um prazo. Mas é apertado, um prazo mais exíguo [...] E a rotina é essa é, bem, bem estressante. Então **você** acaba no período de um dia **você** desenvolvendo **não** uma questão mais várias [...]”.

O Entrevistado 03 declara também a questão em que o setor é responsável em fiscalizar contratos e obras públicas e essa demanda gera inúmeros conflitos: “[...] é abrir **e-mail**, verificar **e-mails**[...]. Na verdade, está fiscalizando a empresa. Então, isso é gerador de conflitos. Sempre tem uma novidade. E essa novidade muitas vezes é bem desagradável”.

Os Entrevistados 01 e 04 também verificavam os e-mails institucionais e iniciavam suas atividades rotineiras, na fala do Entrevistado 01: “[...]abria meus **e-mails**...respondendo os **e-mails**, atendendo o fornecedor ou fazendo cotação, entrando em contato com fornecedores e entregando o material”. Já o Entrevistado 04 afirma que o seu dia de trabalho era dar andamento a processos e fazer atendimento aos diversos públicos que o seu setor interagia: “Existiam vários perfis que **eu** tinha que atender e vários setores também dentro da Reitoria e nos *campi*. Então atendia ASCOM, PROPESP, PROEN processo seletivo”.

Nesta questão em que abordamos um dia de trabalho no IFRO, em que visa demonstrar as atividades executadas pela amostra da pesquisa, verifica-se que os participantes não especificam suas tarefas de forma detalhada, mas informam que há uma variedade de atividades desempenhadas por eles.

Na Figura 63, em que os termos **eu** (24), **você** (11) e **prazer** (10) se repetem com mais frequência, constata-se as situações que causam para os participantes da pesquisa o prazer na execução de suas atividades no ambiente de trabalho.

Figura 63: Situações geradoras de prazer no exercício do no IFRO



Fonte: Elaborada no MAXQDA 2022, a partir das entrevistas.

O Entrevistado 01 afirma que, na época em que se encontrava doente, nada lhe era prazeroso com relação ao trabalho: “[...] na época que **eu** estava doente, **eu** não tinha nenhuma situação de **prazer** naquele exercício, pelo fato de não me sentir bem naquele contexto todo de trabalho”.

O Entrevistado 02 alega que situações de prazer são geradas quando conclui seu trabalho, seja uma obra, seja um projeto, o qual sente-se realizado: “E **você** ver concluído alguma obra, **você** vê, concluí ou algum projeto, alguma coisa que **você** dizer iniciou e depois, com o tempo, ela concluiu. Então esse seria o **prazer** que **eu** tenho”.

Para o Entrevistado 03, as situações de prazer começam quando ele se arruma para ir trabalhar, diz: “**Eu** sinto quando **eu** me visto, principalmente nas situações presenciais, a gente se veste, bota o crachá, vai para o trabalho, aquele contato com os colegas e tal, e isso dá um **prazer** muito grande”.

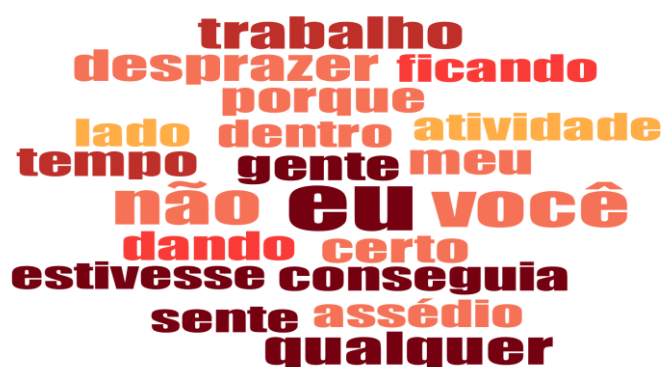
O Entrevistado 04 declara que seu prazer no trabalho são as relações de amizades que acaba fazendo por intermédio de suas atividades laborais: “E geradoras de **prazer**? Como mencionei antes, era o relacionamento com os colegas. Era muito bom o fato dos colegas, não só um relacionamento direto, pessoa com pessoa, mas o fato de eles colaborarem para o trabalho dá certo, para as coisas”.

A percepção obtida com as respostas a esta questão, foi que a maioria dos participantes conseguiam obter prazer de alguma forma no seu ambiente laboral, quer seja nas relações com os colegas, quer seja concluindo sua tarefa ou simplesmente se arrumando para ir ao trabalho.

Para Leite (2020), há um paradoxo “da mesma maneira que pode trazer prazer e satisfação, o trabalho também pode representar sofrimento psicológico e adoecimento. Como falado anteriormente, muitas pressões têm levado os trabalhadores a sofrer transtornos psicológicos”.

Na Figura 64, em que os termos **eu (25)**, **você (16)** e **não (15)** se destacam, busca-se identificar as ocorrências geradoras de desprazer no exercício de sua função ou como o ambiente institucional favorece essas situações.

Figura 64: Situações geradoras de desprazer no exercício do no IFRO



Fonte: Elaborada no MAXQDA 2022, a partir das entrevistas.

O Entrevistado 01 assegura que, no período em que se encontrava doente, todas as atividades exercidas eram produtoras de desprazer, diz: “Era toda e qualquer atividade exercida ao lado da minha chefia imediata... **eu não** conseguia exercer minhas funções”.

O Entrevistado 02 atesta em sua fala que a motivação do sentimento de desprazer consistia em não ser ouvido por sua chefia direta: “Bom, o desprazer, o desprazer seria **não** ser escutado pela sua chefia ou pessoas como a gestão de mais alto escalão e ao ser questionado por pessoas que **não** tem conhecimento disso. É complicado”.

Na afirmação do Entrevistado 03, o desprazer experimentado por ele consistia nas situações em que o grau ansiedade era grande a ponto de não poder executar o seu trabalho e quando não consegue entregar suas demandas executadas no prazo estipulado, afirma:

Como **eu** disse, há situações que a ansiedade toma conta e às vezes **eu** tenho dificuldade de executar o trabalho [...]. Mas **eu** diria que a situação de desprazer é mais rotineira que **eu** tenho experimentado, principalmente nesse período que **eu** me refiro, desses afastamentos, nas dificuldades e quando **eu não** consigo entregar o trabalho no tempo certo e aquilo vai me vai me dando um estresse muito grande, vai me dando uma sensação de que aquilo que por incapacidade minha.

No discurso do Entrevistado 04, aborda-se que o que gera desprazer sob seu ponto de vista, são duas situações: o assédio moral e a sobrecarga de trabalho: “Aí já vem a questão do

assédio, o assédio e a sobrecarga de trabalho, que era gigantesca [...] isso acabava matando o prazer que a gente sentia... **Você** se sente em seus órgãos internos doentes”.

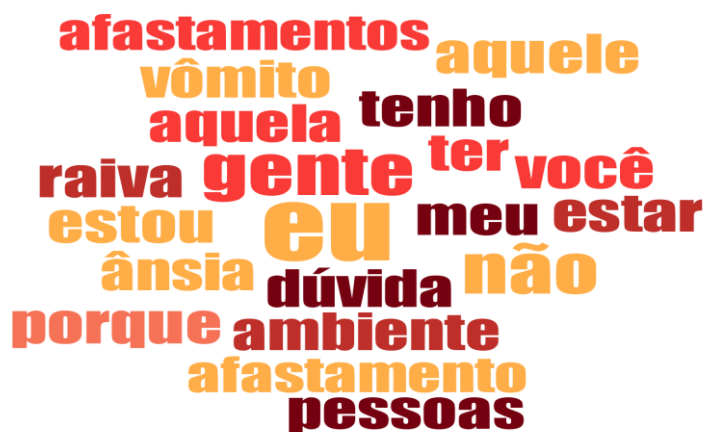
Nas afirmações dos participantes, os cenários mais comuns que originaram as situações de desprazer são: não ser ouvido por sua chefia imediata, assédio moral, sobrecarga de trabalho, proximidade com a chefia direta e não conseguir executar as demandas no prazo determinado.

Na Figura 65, no contexto em que os termos **eu** (32), **gente** (14) e **não** (13) se destacam, objetiva verificar quais foram os sentimentos gerados nos participantes da pesquisa durante o período de afastamento do trabalho.

O Entrevistado 01 informa que os sentimentos mais latentes foram de perda e a vontade de não voltar mais ao ambiente de trabalho: “Meus sentimentos foram perca. **Eu** sentia vontade de voltar a minhas atividades, mas **não** para aquele lugar”.

Na perspectiva do Entrevistado 02, brotava os sentimentos de alívio, de não ir para o trabalho: “**Não**, só de alívio. De **não** ir trabalhar. De **não** estar naquele ambiente pesado, aquele ambiente carregado. E esse é o único sentimento que **eu** tive durante meu afastamento”.

Figura 65: Sentimentos com relação ao trabalho durante afastamento médico



Fonte: Elaborada no MAXQDA 2022, a partir das entrevistas.

O Entrevistado 03 alega que o mais perturbador é não saber como os demais colegas do trabalho pensavam sobre seu afastamento por transtornos mentais, perguntava-se se tinha ou não problemas de caráter, por duvidar que realmente merecia ser afastado das atividades: “**Eu** estou agindo assim porque **eu** sou incapaz. Será que **eu** estou agindo assim, porque **eu** tenho algum problema de caráter [...]. Então, o simples fato de **você** estar afastado por essas razões leva a **gente** a uma série de lucubrações que faz a **gente** sofrer”.

O Entrevistado 04 assegura que os principais sentimentos percebidos foram de revolta, raiva e repulsa: “Sentimento de revolta, raiva. É ruim a **gente** sentir raiva e muito. Isso é ruim para a **gente** mesmo[...]. **Eu** literalmente senti ânsia de vômito quando **eu** passava na frente da Reitoria”.

Os sentimentos identificados nas falas foram de perda, vontade de não retornar à instituição, revolta, raiva, repulsa e preocupação com a imagem junto aos colegas. O ambiente trabalho deveria ser o local que, diante de um volume de trabalho muito grande, no máximo, seria o sentimento de sobrecarga ou de incapacidade, mas as relações organizacionais perpassam as fronteiras do cansaço físico aceitável e acabam atingindo o psicológico de seus servidores, originando sentimentos negativos e, completamente nocivos, no meio ambiente laboral.

Na Figura 66, os termos **eu** (20), **não** (10) e **falta** (7) se destacam por estar presente, de forma frequente, nas falas da amostra da pesquisa, ao ratificar se os participantes sentiram falta da sua rotina de trabalho, do contato com os colegas ou da execução do trabalho propriamente dito.

O Entrevistado 01 assegura que não sentiu falta das atividades no período em que estava afastada: “Sim, **eu** senti falta das minhas atividades que **eu** exercia antes de estar doente. Mas no contexto da minha doença, **eu não** sentia **falta**”.

O Entrevistado 02 afirma não sentir nenhuma falta do ambiente organizacional: “Então, **não**. Em nenhum momento **eu não** senti [...] do ambiente organizacional **não**, senti nenhuma **falta**”.

O Entrevistado 03 alega não saber bem se sentia falta ou apenas preocupação com o trabalho: “**Eu não** sei bem se a questão é se a explicação seria a **falta** ou a preocupação... Então, **eu** diria que a preocupação tem sido o maior sentimento nesses casos”.

O Entrevistado 04 declara não sentir, de forma nenhuma, falta do trabalho ou do ambiente organizacional, apenas queria ficar longe física e psicologicamente, diz: “De forma alguma. Ao contrário. **Eu não** queria nem chegar perto [...] **eu** acabei tendo um bom tempo pra ficar longe da instituição, fisicamente e psicologicamente...”.

Figura 66: Falta das atividades laborais durante afastamento médico

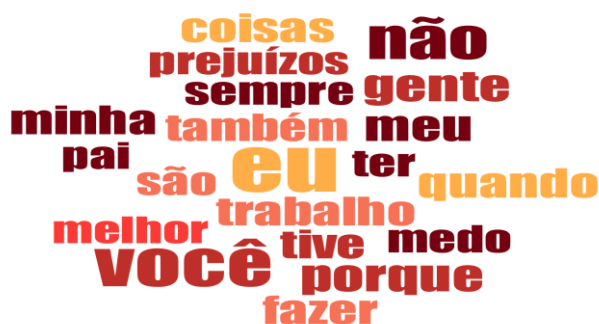


Fonte: Elaborada no MAXQDA 2022, a partir das entrevistas.

As narrativas sobre o questionamento “sentir falta de suas atividades laborais, no período de seus afastamentos”, o sentimento é o mesmo, nenhum dos participantes sentiu falta. Fato aceitável tendo em vista que o afastamento, na fala dos pesquisados é que o ambiente organizacional, de inúmeras formas, que contribuiu com esses afastamentos.

Na Figura 67, os termos **eu** (45), **você** (34) e **não** (25) se destacam, pois, houve repetições nas narrativas apresentadas nas respostas. A questão busca verificar quais foram os principais prejuízos que os participantes tiveram efetivamente no contexto de seus afastamentos.

Figura 67: Perdas durante afastamento médico



Fonte: Elaborada no MAXQDA 2022, a partir das entrevistas.

O Entrevistado 01 alega ter tido prejuízo emocional (isolamento, não viajava, não tinha vida social), material (bateu o seu veículo) e financeiro (medicamentos, consultas, exames e combustível), diz: “**Eu** ficava muito tempo isolada... **Eu** tive prejuízos porque devido a medicação, **eu** fiquei lenta, então **eu** bati o carro... **Eu** tive prejuízos com o medicamento, com consultas, com o deslocamento. **Eu** tive e **não** conseguia viver em sociedade novamente, porque **eu** sentia muito medo”.

O Entrevistado 02 declara que o principal prejuízo foi sua saúde mental, seguido dos prejuízos financeiros: com plano, medicamentos e combustível, afirma: “As perdas, principalmente. E a saúde da sua cabeça... **Você** precisa gastar tanto ou financeiro ou emocional, tudo. De n formas e **eu** gasto com plano, **eu** gasto com remédio e, dependendo da situação, se gasta com o psicológico, **você** tem o desgaste do teu patrimônio, do teu carro...”

O Entrevistado 03 afirma que também teve prejuízos emocionais e financeiros, diz: “Mas é claro que teve também coisas materiais, como **não** só no afastamento em si, mas até mesmo durante todo o tratamento e consultas médicas, uma vez que **eu não** tenho plano de saúde... medicamentos, consultas, exames, essas coisas. São significativos...”

O Entrevistado 04 confirma a fala quanto ao preconceito dos colegas, com o dano à imagem que esse tipo de licença gera, fala também dos prejuízos financeiros:

Tem muito preconceito contra quem tem afastamento por questões assim. Então, a gente fica com medo de o mesmo ser dito sobre nós... Então, essa foi minha principal perda... Quando me afastei e **não** consegui nem um psiquiatra de emergência. **Eu** tive que pagar uma consulta particular, que a gente sabe que é cara e então a comprar os remédios, que também **não** são baratos, né?

Os prejuízos apontados nos discursos dos participantes foram principalmente os prejuízos emocionais, dano à imagem pelo preconceito, compra de medicamentos, consultas, exames, dano material. O servidor afastado para tratar de transtornos mentais arca com um custo relativamente alto, por conta de medicamentos controlados, extremamente caros e de uso prolongado, o impacto no orçamento da família é grande.

Esses gastos não são ressarcidos ou complementados pelo órgão. Os custos são arcados na totalidade pelos servidores afastados para tratamento. “No sentido inverso, o prazer no trabalho e os benefícios provenientes da relação de trabalho no registro da saúde também têm repercussões favoráveis na economia das relações da família e no desenvolvimento psíquico e afetivo dos filhos” (Dejours, 2021, p. 234).

Ainda na perspectiva de Dejours (2021, p. 234), tal qual com a condição de aprender a decifrar a fala dos profissionais da saúde em relação à “organização do trabalho e não mais ao esquema da psicopatologia individual, o psicólogo pode contribuir não mais tratando os profissionais e sim, ajudando-os a elaborar sua relação com o trabalho e a catalisar a transformação e melhoria da organização do trabalho”. A transcrição indica a necessidade de ações especializadas e efetivas da psicologia na proteção da saúde do servidor público e na prevenção de doenças mentais.

Considerando o objetivo geral da pesquisa “analisar quais fatores/situações percebidos pelo servidor que determinaram o seu afastamento por licença médica no IFRO, em particular na unidade administrativa Reitoria”, ficaram evidenciados fatores e situações diversificadas e complexas.

A pesquisa indicou que, na percepção dos quatro servidores entrevistados, existiram vários fatores que contribuíram para o seu adoecimento e posterior afastamento, tais como: longas horas de trabalho, muitas vezes de forma ininterrupta, volume e tensões de trabalho características da sua profissão, prazos exíguos e pressão por resultados imediatos, ritmo acelerado de trabalho, associados ainda a um alto grau de exigência.

Ainda, como causas colaboradoras do adoecimento, a Instituição possuía poucos servidores, ou ainda a falta de equipe no setor, provocando uma sobrecarga de trabalho, que os obrigava a levar atividades para casa até mesmo nos finais de semana, o que impossibilitava de ter o descanso necessário para a rotina da semana seguinte.

Exigências que eram realizadas em finais de semana e em horário impróprio, de execução de serviço para semana seguinte, indicaram sentimentos de desprestígio, falta de reconhecimento ou de valorização profissional e apagamento dos trabalhos já escutados para Instituição e, por último, porém não menos importante, o sentimento de serem assediados moralmente. Para os participantes da presente pesquisa, são esses os principais antecedentes e possíveis causas do seu adoecimento.

Na percepção dos servidores, o ambiente de trabalho, na Reitoria do IFRO, apresenta diversos fatores de motivação e satisfação como, por exemplo, ser um centro de excelência, sentimento de orgulho, o fato de estarem trabalhando (ter emprego) e, isso de alguma forma, está interligado à dignidade humana, sentem-se privilegiados.

As normas e regras próprias da Instituição e os processos burocráticos também são fatores que interferem diretamente na dinâmica das atividades desenvolvidas pelos participantes da pesquisa. Para eles, ter regras e controle do fluxo interno da Instituição é necessário, mas o IFRO, nesse quesito, torna uma simples atividade extremamente burocrática, tudo leva um tempo extremado, em obediência aos procedimentos internos obrigatórios, tornando a carga de trabalho muito mais demorada e de difícil execução nos prazos estipulados.

Ainda a respeito das insatisfações, as relações com as chefias imediatas foi um tema também amplamente discutido. O despreparo para exercício do cargo, perseguição do subordinado hierarquicamente (tratado como inimigo, um obstáculo ou objeto de

desconfiança), ingerências, são exemplos de comprometimento da satisfação, motivação para o trabalho e também de fatores que contribuíram para surgimento de sintomas e comprometimento da saúde mental.

Outras situações corriqueiras e prejudiciais na fala dos participantes é que, em vários momentos, precisaram tomar decisões urgentes para evitar que a Instituição tivesse perda financeira. Essas situações traziam estresse associado à fadiga, insônia e crises de ansiedade, pois os participantes preocupavam-se a respeito da decisão se era acertada ou não, se iriam responder de forma administrativa.

Os principais prejuízos foram os da saúde mental, emocional e situação financeira. Gastos com medicamentos controlados, consultas, exames, dano material, prejuízos familiares, por conta do isolamento, não ter vida social, conflitos com cônjuge e demais familiares que residiam consigo, foram prejuízos percebidos pelos servidores ao longo de seu afastamento do trabalho na Reitoria do IFRO.

Problematizando esses resultados, evidenciados na narrativa dos quatro servidores entrevistados, com informações da avaliação institucional, verificou-se que estão em consonância em relação às dimensões imagem institucional e condições ambientais, positivamente avaliados. Também se aproximam da organização do trabalho que foi negativamente avaliada por mais de 50% dos participantes da pesquisa organizacional.

Essa problematização permite concluir que o IFRO é uma instituição pública ainda em processo de implantação tanto interna quanto na organização do trabalho. Há servidores capacitados para o cargo para o qual foram aprovados em concurso, mas, na condição de chefia, precisam os servidores de capacitação, de preparação para o gerenciamento do setor de forma operacional e técnica.

Assim, considerando as narrativas dos quatro servidores avaliados e os dados do Relatório Geral da Pesquisa de Clima Organizacional, realizada em 2019 e publicada em 2020 (com objetivos de, dentre outros, identificar o perfil e percepção dos servidores quanto ao clima organizacional), a pesquisadora ousa em apontar algumas possibilidades que busca implementar melhorias e que também estão em consonância com as orientações apontadas pelo Relatório Geral:

1. A narrativa que aborda as relações profissionais com a chefia imediata indicou que independente do setor dos participantes da pesquisa é notória algumas características de alguns chefes escolhidos para ocupar cargos de gestão. São pessoas visivelmente despreparadas para lidar com outras pessoas, mesmo tendo competência técnica, não tem o

cuidado no repasse de demandas e na pressão exercida para exigir a execução das mesmas, ou seja, necessita-se que sejam mapeados os setores que apresentam estas condições e que sejam desenvolvidas ações que visem melhorar as relações interpessoais no Instituto e, de acordo com a pesquisa de Clima Organizacional (IFRO, 2020), algumas ações de melhoria nas relações interpessoais e de trabalho na Instituição são urgentes:

Sugestões:

- ✓ Investir em ações de capacitação que promovam o desenvolvimento da compreensão das emoções humanas no trabalho.
- ✓ Prevenção e mediação de conflitos no ambiente de trabalho.
- Preparar as pessoas que exercem cargos e funções para o gerenciamento administrativo e de pessoal.
- ✓ Promover reuniões setoriais para alinhar as atividades de trabalho e comunicar decisões.
- ✓ Promover práticas de comunicação não violenta no trabalho
- ✓ Mapeamento dos processos de trabalho.
- ✓ Mapeamento de competências dos cargos e funções e dos servidores que compõem a unidade.
- ✓ Nomeações baseadas no conhecimento do fluxo interno do setor (execução das demandas) para determinação de prazos mais compatíveis com o ritmo do servidor e da demanda a ser executada.
- ✓ Criar ambientes (oportunidades) para a discussão e troca de ideias (diálogo) entre servidores e chefias na execução das atividades e projetos.

2. Na Instituição, a Diretoria de Gestão de Pessoas – DGP, responsável pela captação por meio de concurso público do capital humano que compõe o quadro de servidores efetivos do IFRO, deverá implementar ações que visem identificar e mitigar situações que prejudiquem, de alguma forma a integração, as relações de trabalho e interpessoais do público interno.

No Relatório Geral da Pesquisa do Clima Organizacional, a dimensão compensação justa tem por objetivo reconhecer o IFRO como um órgão justo no tratamento das oportunidades e que promova ações geradoras de igualdades, para tanto o Relatório aponta alguns procedimentos necessários:

Sugestões:

- ✓ Mapeamento do quantitativo de servidores.

- ✓ Mapeamento de processos.
 - Mensuração do atendimento das demandas.
- ✓ Processos seletivos para identificar servidores que possam assumir cargos e funções
 - Promover ações que incentivem a qualificação formal dos servidores.

No que concerne à dimensão das “Condições Ambientais”:

- Realizar estudo das atribuições dos cargos em cada setor de cada unidade de forma a propor reorganização dos cargos e funções quando necessário.
- Quantidade de servidores.
- Tempo médio de atendimento de demandas.

No que concerne à dimensão do “Desenvolvimento de Pessoal”:

- ✓ Realizar ações de capacitação.
- ✓ Realizar ações para qualificação dos servidores.
- ✓ Realizar mapeamento de competências e habilidades.
- ✓ Feedbacks das chefias sobre o desempenho dos servidores.
- ✓ Mapeamento de execuções de tarefas e projetos para seu reconhecimento profissional.
- ✓ Implementação de cultura organizacional facilitadora (vínculo positivo desenvolvido entre as chefias e servidores dentro da instituição).
- ✓ Implementação de treinamentos e capacitações profissional em consonância com o mapeamento de competências.
- ✓ Projeto de desenvolvimento de competências e habilidades pessoais.
- ✓ Horários flexíveis para possibilitar dedicação às capacitações e qualificações.
- ✓ Cultura Organizacional Positiva.

3. A atuação da Coordenação de Atenção ao Servidor e Qualidade de Vida – CASQV, que de acordo com o Artigo 172, da Resolução nº 65 CONSUP/IFRO de 29 de dezembro de 2015, possui as seguintes atribuições: implantar e acompanhar o programa de saúde ocupacional, com exames periódicos e programa de prevenção de riscos; promove ações voltadas à saúde do Servidor; acompanhar as ocorrências médicas dos servidores; propor, coordenar e participar da elaboração e execução de estudos, programas e projetos relativos às condições de trabalho, à rotatividade, absenteísmo e integração dos servidores. Estas atribuições visam à melhoria da qualidade de vida do servidor dentro do ambiente

organizacional. Em referência às atribuições da referida Coordenação e a ações propostas pela dimensão “Elo Trabalho – Vida Social” segue:

Sugestões:

- Ginástica laboral;
- Promoção de confraternizações e interações;
- Ampliar a comunicação organizacional;
- Promoção de ações de reconhecimento;
- Ações voltadas à promoção da saúde mental.

4. Existem determinados setores do IFRO (chamados setores técnicos) que se destacaram nas falas dos entrevistados, em que ficaram evidenciados ser o ritmo frenético, os serviços de alta complexidade, o excessivo volume de demandas, prazos exíguos, equipe reduzida e relações de trabalho conflitantes tornam o ambiente propício ao adoecimento mental e psicossomático.

Esses setores, de forma geral, possuem uma dinâmica acelerada na execução de suas tarefas, na entrega de suas demandas, no apoio de forma geral, aos demais setores da Instituição. Nesse quesito, merece que seus gestores tenham mais atenção na estrutura organizacional e suas relações de trabalho

Sugestões:

- ✓ Verificar a necessidade de redimensionar a equipe;
- ✓ Adequar jornadas diferenciadas de trabalho;
- ✓ Projetos e ações voltados para divisão igualitária de tarefas.

De uma forma geral e embasada pelas propostas de ações contidas no relatório de Pesquisa do Clima Organizacional do IFRO, é imperativo e crucial que a organização do trabalho do IFRO aproprie-se das mudanças indicadas para que a Instituição seja não só de excelência para a sociedade, mas também para o seu público interno. Seguem ações apontadas para melhoria nos diversos setores que compõem o Instituto.

- ✓ Melhorar a gestão do trabalho do setor;
- ✓ Rodízio de atividades nos setores.
- ✓ Reuniões com a equipe;
- ✓ Tomadas de decisão com apoio da equipe;
- ✓ Compartilhamento das decisões superiores quanto às demandas do setor;
- ✓ Ações de capacitação de líderes para os gestores e servidores.

- ✓ Capacitação voltada à gestão do tempo e desenvolvimento de projetos e atividades.
- ✓ Projetos de aprimoramento dos processos de trabalho.
- ✓ Mapeamento de processos visando simplificação.
- ✓ Projetos de automação das tarefas repetitivas.

Considerando que o IFRO é uma Instituição de excelência, que presta um trabalho relevante para a sociedade local, apresenta uma infraestrutura expressiva, forma profissionais disputados no mundo do trabalho, apresenta indicadores significativos no contexto nacional ainda que seja uma instituição nova e em processo de implantação, composta por uma Reitoria e 10 *Campi*.

Em que momento a gestão perceberá os prejuízos causados na saúde dos servidores públicos? Quando a Instituição irá olhar para os servidores e verá mais que um código de vaga e força de trabalho, reconhecendo-os como pessoas com necessidades e sentimentos?

Essas questões deverão ser respondidas ao longo do tempo, face às propostas de ações por meio de uma pesquisa realizada pelo Instituto e corroboraram com os discursos dos entrevistados participantes da pesquisa, aqui, como pesquisadora, anseio que sejam motivadas por esta pesquisa as mudanças urgentes e inevitáveis para que a comunidade interna possa prestar serviços com mais qualidade e excelência, para esta Instituição que possui o potencial e um raio de atuação grandiosos, com alcance internacional na área de educação profissional e tecnológica. Mas que também possa refletir no cuidado humano, na valorização de pessoas, no acolhimento, no respeito e na solidariedade.

REFERÊNCIAS

- Batista, S. S. D. S., & Freire, E. (2014). *Educação, Sociedade e Trabalho*. São Paulo: Saraiva. Recuperado de <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/books/9788536522241>
- Bezerra, J. (n.d.). *Região Norte*. Recuperado de <https://www.todamateria.com.br/regiao-norte/>
- Borges, L. D. O., & Mourão, L. (2013). *O Trabalho e as Organizações*. São Paulo: Artmed. Recuperado de <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/books/9788565852753>
- Brasil. (2017). *Anuário Estatístico da Previdência Social*. Ministério da Fazenda, Secretaria de Previdência, Empresa de Tecnologia e Informações da Previdência. Brasília: MF/DATAPREV. Recuperado de <http://sa.previdencia.gov.br/site/2019/04/AEPS-2017-abril.pdf>
- Brasil. (2008). *Lei nº 11.892, de 29 de dezembro de 2008*. Institui a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, cria os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, e dá outras providências. Brasília: Presidência da República. Recuperado de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/111892.htm
- Brasil. (1999). *Decreto n. 3048, de 06 de maio de 1999*. Aprova o Regulamento da Previdência Social, e dá outras providências. Brasília, 6 de maio de 1999. Recuperado de: <https://presrepublica.jusbrasil.com.br/legislacao/109253/regulamento-da-previdencia-social-decreto-3048-99>
- Brasil.(1990). *Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990*. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Brasília, DF. Recuperado de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18112cons.htm
- Chiavenato, I. (2021). *Administração Geral e Pública - Provas e Concursos*. 6a ed. Rio de Janeiro: Método. Recuperado de <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/books/9786559641031>
- Chiavenato, I. (2022). *Remuneração, Benefícios e Relações de Trabalho - Como Reter Talentos na Organização*. 8a ed. Barueri (SP): Atlas. Recuperado de <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/books/9786559771257>
- Creswell, J. W. (2014). *Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (4th ed). United States of America: Sage.
- Dejours, C. (1999). *A banalização da injustiça social*. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas. Recuperado de https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/5805187/mod_resource/content/1/A_Banalizacao_da_injustica_social.pdf
- Dejours, C. (2021). *A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho*. São Paulo: Cortez.

- Dejours, C., & Abdoucheli, E. (1990). Itinerário teórico em psicopatologia do trabalho. In Dejours, C., Abdoucheli, E., & Jayet, C. (Orgs.), *Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho* (pp. 119-145). São Paulo: Atlas.
- Farah, B. (2016). *A depressão no ambiente de trabalho: prevenção e gestão de pessoas - um estudo sobre as empresas contemporâneas a luz do Judiciário Federal*. São Paulo: LTr.
- Ferreira, M. C. (2012). *Qualidade de vida no trabalho: uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores*. 2a ed. Brasília, DF: Paralelo 15.
- Ferreira, P. G. (2020). Absenteísmo-doença: perfis de adoecimento dos servidores públicos federais de uma universidade federal do estado do Pará. *Trabalho (En)Cena*, Palmas - TO, Brasil, pp. 1-19. Doi: 10.20873/2526-1487e0210010
- Fleury, M. T. L., & Fleury, A. (2001). Construindo o conceito de competência. *Revista de Administração Contemporânea*. Vol. 5, Nº spe. Recuperado de <https://doi.org/10.1590/S1415-65552001000500010>
- Gil, A. C. (2007). *Como elaborar projetos de pesquisas*. 4a ed. São Paulo: Atlas.
- Glina, D. M. R., Rocha, L. E., Batista, M. L., & Mendonça, M. G. V. (2001). *Saúde mental e trabalho: uma reflexão sobre o nexa com o trabalho e o diagnóstico, com base na prática*. Cad. Saúde Pública, Rio de Janeiro, Vol. 17, Nº 3, pp. 607-616.
- Ifro. (2018). *Plano de Desenvolvimento Institucional*. Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia. Porto Velho. Recuperado de <https://portal.ifro.edu.br/planejamentoestrategico-nav/8362-pdi-2018-2022>
- Ifro. (2022). *Polos EaD*. Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia. Porto Velho, recuperado de <https://portal.ifro.edu.br/educacaoadistancia-nav/6629-polos-ead>
- Ifro. (2015). *Regimento Geral do IFRO*. Ifro. Resolução Nº 65/CONSUP/IFRO/2015. Porto Velho. Recuperado de <https://portal.ifro.edu.br/doc-isntitucionais/397-regimento-geral-do-ifro-res-n-65-consup-ifro/file>
- Silva-Junior, J. S., & Fischer, F. M. (2015). Afastamento do trabalho por transtornos mentais e estressores psicossociais ocupacionais. *Rev Bras Epidemiol*. 18(4), 735-744. doi: 10.1590/1980-5497201500040005
- Leite, L. S. (2020). *Saúde mental no trabalho e atitude empreendedora*. São Paulo: Saraiva. Recuperado de <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/books/9786558110491>
- Lhuillier, D. (2013). Trabalho (F. S. Amador, Trad.). *Psicologia & Sociedade*, 25(3), 483-492. doi:10.1590/S0102-71822013000300002
- Marinho, L. R. & Mecedo, C. M. V. 2022. Relações de trabalho contemporâneas: conexões entre o pensamento de Simone Weil e Serge Latouche. *Revista Espaço Acadêmico*,

edição especial agosto. Recuperado de <https://periodicos.uem.br/ojs/index.php/EspacoAcademico/article/view/63970/751375154631>

Mendes, A. M. B. (1995). Aspectos psicodinâmicos da relação homem-trabalho: as contribuições de C. Dejours. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 15(3), 34-38. Recuperado de <https://www.scielo.br/j/pcp/a/R4yymBFkPGNFb3BSvXFnZzn/?lang=pt&format=pdf>

Merriam, S. B., & Tisdell, E. (2015). *Qualitative research: a guide to design and implementation* (Fourth edition). United States of America: Jossey-Bass.

Periard, G. (2018). A hierarquia de necessidades de Maslow – O que é e como funciona. *Ministério da Infraestrutura*. Recuperado de <https://www.gov.br/infraestrutura/pt-br/assuntos/portal-da-estrategia/artigos-gestao-estrategica/a-hierarquia-de-necessidades-de-maslow>

Flach, P. A.; Groothoff, J. W.; Krol, B.; & Bültmann, U. (2011). Factors associated with first return to work and sick leave durations in workers with common mental disorders. *European Journal of Public Health*, vol. 22, nº 3, 440-445. doi: 10.1093/eurpub/ckr102

Rodrigues, P. E. B., & Calheiros, M. I. M. Q. (2019). Transtornos mentais relacionados ao trabalho no Brasil e a psicodinâmica do trabalho. *Farol - Revista de Estudos Organizacionais e Sociedade*, Belo Horizonte, v. 6 n. 16, pp. 551-601. doi: 10.25113/farol.v6i16.4144

Rothmann, I. (2017). *Fundamentos de Psicologia Organizacional e do Trabalho* (L. C. Queiroz, Trad.) (2a ed.). Rio de Janeiro: Elsevier. Recuperado de <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/books/9788595152700>

Smith, J. A., & Nizza, I. E. (2022). *Essentials of interpretative phenomenological analysis*. American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/0000259-000>

Silva, A. B. B. (2020). *Mentes depressivas: as três dimensões da doença do século*. São Paulo: Pricipium.

Siqueira, M. M. M., & Martins, M. C. F. (2013). Promoção de saúde e bem-estar em organizações. In Borges, L.D. O., & Mourão, L. *O Trabalho e as Organizações*. São Paulo, Artmed. Recuperado de <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/books/9788565852753>

Vieira, C. B., Vilas Boas, A. A., Andrade, R. O. B. & Oliveira, E. R. (2011). Motivação na Administração Pública: considerações teóricas sobre a aplicabilidade dos pressupostos das teorias motivacionais na esfera pública. *Revista ADMpg Gestão Estratégica*, v. 4, n. 1. Recuperado de <http://www.admpg.com.br/revista2011/artigos/12.pdf>

ANEXO I – PARECER DO COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA

FACULDADES INTEGRADAS
APARÍCIO CARVALHO - FIMCA



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: Afastamento laboral: estudo de caso com servidores lotados na Reitoria do IFRO.

Pesquisador: MIRALBA UCHOA DE CARVALHO

Área Temática:

Versão: 2

CAAE: 58224722.0.0000.0012

Instituição Proponente: Instituto Federal de Rondônia

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 5.637.487

Apresentação do Projeto:

A pesquisa procura analisar até que ponto o ambiente de trabalho e as atividades laborais têm ligações diretas com os afastamentos para tratamentos de transtornos psíquicos principalmente a depressão. Este estudo pretende-se focar nos servidores do Instituto Federal de Rondônia que estão lotados na Reitoria. Abordaremos o contexto do ambiente laboral, as relações sociais e profissionais internas, atividades desenvolvidas, a capacidade de desempenhar o trabalho pelo servidor e o nível de exigência imputado para o desempenho de sua rotina de trabalho. O principal ponto de verificação dessa pesquisa visa identificar em que momento os servidores entrevistados sentiram que não tinham condições de desempenhar suas atividades. A se sentiram incapacidade de permanecer no convívio institucional. Se os sintomas apresentados foram percebidos por eles no trabalho ou fora dele. Os servidores entrevistados abordarão os fatores/motivos que culminaram em seus referidos afastamentos. Neste trabalho, utilizaremos pesquisa estudo de caso em uma análise qualitativa.

Objetivo da Pesquisa:

Verificar se e como esses transtornos de humor se desencadeia no âmbito institucional.

Objetivo Secundário:

1. Averiguar quais os fatores/motivos corroboraram para o aparecimento dos transtornos;

Endereço: Rua Araras, 241 - Prédio Metropolitano- sala 08
Bairro: ELDORADO **CEP:** 78.912-640
UF: RO **Município:** PORTO VELHO
Telefone: (69)3217-8972 **Fax:** (69)3217-8972 **E-mail:** cep@fimca.com.br

Continuação do Parecer: 5.637.487

2. Verificar junto aos entrevistados como era a relação profissional com sua chefia e os demais colegas, no período que antecedeu ao afastamento;
3. Verificar se o nível de demandas e o atendimento das mesmas transcorria dentro do considerado normal para a produtividade institucional;
4. Verificar em que momento sentiram que precisavam buscar ajuda profissional;
5. Analisar se os motivos que este servidor aponta para as possíveis causas de seu afastamento ter ou não interligação com o ambiente institucional;
6. Comparar os indicativos/indícios dos possíveis causadores da depressão no trabalho com os eventos que causaram os afastamentos dos servidores entrevistados;
7. Verificar os prejuízos que esse afastamento por depressão traz para o servidor2

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

Riscos:

Os riscos existem, contudo, são mínimos, pois não haverá nenhum tipo de intervenção, porém poderá ter privação de tempo, desconforto, constrangimento, estresse. No intuito de mitigar tais riscos, ficará claro ao participante a possibilidade de parar a pesquisa/entrevista em qualquer momento que possa sentir-se apreensivo quanto ao tema abordado, será informado também que a entrevista acontecerá em momento que sentir-se

mais confortável, ou que disponha de tempo. Será reforçado que o pesquisador ficará a disposição por meio do e-mail miralba@ifro.edu.br e do telefone (69)98100-6713, para sanar dúvidas e dar suporte ao voluntário no que tangem a pesquisa. Associado a isso, ficará claro que a pesquisa possui a abordagem qualitativa, não havendo a oportunidade de identificação do respondente, mesmo quando da publicação da pesquisa, além da

segurança do uso apenas para fins da pesquisa científica, sendo assegurada a garantia da confidencialidade das informações, de sua privacidade e da proteção de sua identidade. Neste sentido ficará claro que a pesquisadora tem a obrigação de zelar pela confidencialidade dos dados coletados e reforçar a relevância e objetivo da pesquisa, destacando ainda que a participação possui caráter voluntário, e que além de possuir o direito de não participar ou a qualquer momento de desistir da participação, poderá também solicitar a pesquisadora a exclusão de suas respostas. A utilização das informações apenas para fins da pesquisa científica de acordo com a Resolução CNS nº510/2016 "Art. 21. O risco previsto no protocolo será graduado nos níveis mínimo, baixo, moderado ou elevado,

Endereço: Rua Araras, 241 - Prédio Metropolitano- sala 08
Bairro: ELDORADO **CEP:** 78.912-640
UF: RO **Município:** PORTO VELHO
Telefone: (69)3217-8972 **Fax:** (69)3217-8972 **E-mail:** cep@fimca.com.br

Continuação do Parecer: 5.637.487

considerando sua magnitude em função de características e circunstâncias do projeto, conforme definição de Resolução específica sobre tipificação e gradação de risco e sobre tramitação dos protocolos." Os benefícios ainda são os valores científicos e apoio a gestão para melhoria e ou mudanças de estratégias.

Benefícios:

Embasados no presente estudo, que trata da investigação da relação entre o afastamento laboral para tratamento de saúde psicológico com as suas atividades desempenhadas, busca-se identificar os fatores e apresenta-los aos gestores para que possam adotar políticas que melhorem o ambiente laboral e conseqüentemente minimizem as licenças.

Em relação aos riscos, como na entrevista será retomado um assunto delicado para o servidor, é necessário que se oferte algum suporte para este indivíduo.

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

No decorrer da leitura do projeto fica descrito que o público da pesquisa são servidores que foram afastados por motivos de ordem da saúde mental, mas ao mesmo tempo nos objetivos da pesquisa busca-se identificar indícios da depressão, desta forma não está bem especificado se o foco será nos indivíduos com depressão ou com outras psicopatologias.

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

Encaminhados conforme parecer anterior.

Recomendações:

redimensionar os objetivos secundários, possível incorporando temáticas, para evitar dubiedade na proposta.

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Atendido ao solicitado. rever parecer anterior.

Considerações Finais a critério do CEP:

O parecer foi emitido, para que a pesquisadora possa executar os tramites normais junto a sua instituição e desenvolver a pesquisa.

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_P	25/08/2022		Aceito

Endereço: Rua Araras, 241 - Prédio Metropolitano- sala 08
Bairro: ELDORADO **CEP:** 78.912-640
UF: RO **Município:** PORTO VELHO
Telefone: (69)3217-8972 **Fax:** (69)3217-8972 **E-mail:** cep@fimca.com.br

FACULDADES INTEGRADAS
APARÍCIO CARVALHO - FIMCA



Continuação do Parecer: 5.637.487

Básicas do Projeto	ETO_1923717.pdf	11:47:19		Aceito
Outros	Curriculo_Lattes.pdf	25/08/2022 11:46:52	MIRALBA UCHOA DE CARVALHO	Aceito
Outros	instrumentos.odt	25/08/2022 11:41:46	MIRALBA UCHOA DE CARVALHO	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE_Miralba.doc	25/08/2022 11:34:14	MIRALBA UCHOA DE CARVALHO	Aceito
Folha de Rosto	folhaDeRostoassinada.pdf	26/04/2022 17:32:27	MIRALBA UCHOA DE CARVALHO	Aceito
Declaração de Pesquisadores	TERMOCOMPROMISSO.pdf	07/04/2022 11:18:13	MIRALBA UCHOA DE CARVALHO	Aceito
Outros	TermoMiralba.pdf	07/04/2022 11:17:50	MIRALBA UCHOA DE CARVALHO	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	PROJETO.pdf	31/03/2022 18:55:02	MIRALBA UCHOA DE CARVALHO	Aceito
Declaração de concordância	Aceite_orientador.pdf	31/03/2022 18:50:51	MIRALBA UCHOA DE CARVALHO	Aceito

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

PORTO VELHO, 12 de Setembro de 2022

Assinado por:
gilmar dos santos nascimento
(Coordenador(a))

Endereço: Rua Araras, 241 - Prédio Metropolitano- sala 08
Bairro: ELDORADO **CEP:** 78.912-640
UF: RO **Município:** PORTO VELHO
Telefone: (69)3217-8972 **Fax:** (69)3217-8972 **E-mail:** cep@fimca.com.br

APÊNDICE I – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Você está sendo convidado(a) como voluntário(a) a participar da pesquisa: **“A percepção do servidor público sobre o afastamento laboral e adoecimento psíquico: estudo de caso com servidores da Reitoria do IFRO”**.

Esta pesquisa integrará a Dissertação de Mestrado da servidora Miralba Uchôa de Carvalho, do programa de Mestrado em Assessoria de Administração do Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto/Portugal. O Tempo médio de preenchimento do questionário sociodemográfico é de 15 minutos e o tempo de entrevista é de aproximadamente 90 minutos e contará com a participação voluntária de apenas Servidores Públicos do IFRO/Reitoria que já se afastaram com licença médica por algum transtorno.

A JUSTIFICATIVA, OS OBJETIVOS E OS PROCEDIMENTOS:

O motivo que nos leva a estudar o assunto é a necessidade de verificar onde começa os sintomas, como se desenvolve e por quê acontecem os afastamentos por transtornos depressivos na Reitoria do IFRO.

O objetivo da pesquisa é examinar a partir das informações coletadas quais providências que a Instituição poderá tomar para mitigar essas ocorrências.

O procedimento de coleta de dados será da seguinte forma: Os dados coletados por meio deste questionário impresso e gravados serão anônimos.

DESCONFORTOS, RISCOS E BENEFÍCIOS: Existe um desconforto e risco mínimo ao respondente que se submeter à coleta de dados desta pesquisa pois poderá trazer à tona situações de constrangimentos, chateações, dificuldades ou traumas enfrentados pelo respondente durante as entrevistas. Contudo, estes riscos se justificam pela possibilidade de melhora no ambiente de trabalho na reitoria do IFRO, pela avaliação de como é realizado o trabalho atualmente e a comparação deste com as mudanças que futuramente ocorrerão visando o bem estar psicossocial do servidor.

FORMA DE ACOMPANHAMENTO E ASSISTÊNCIA: Qualquer esclarecimento complementar ou solicitação de exclusão de sua participação nesta pesquisa poderá ser feito via e-mail no endereço eletrônico do pesquisador miralba@ifro.edu.br ou pelo telefone (69) 98160-0626.

O CEP da instituição proponente é a Faculdade FIMCA, **telefone:** (69) 3217-8972 Fax: (69) 3217-8900, Prédio Administrativo – 1º Andar

E-mail: cep@fimca.com.br.

GARANTIA DE ESCLARECIMENTO, LIBERDADE DE RECUSA E GARANTIA DE SIGILO: Você será esclarecido(a) sobre a pesquisa em qualquer aspecto que desejar. Você é livre para recusar-se a participar, retirar seu consentimento ou interromper a participação a qualquer momento. A sua participação é voluntária e a recusa em participar não irá acarretar qualquer penalidade ou perda de benefícios.

O pesquisador irá tratar a sua identidade com padrões profissionais de sigilo. Os resultados da pesquisa serão enviados à comunidade do IFRO e todas as informações que possam lhe identificar permanecerão confidenciais. Seu nome ou o material que indique a sua participação não serão revelados ou publicados. Você não será identificado(a) em nenhuma publicação que possa resultar deste estudo. Uma via deste consentimento informado será arquivada eletronicamente e outra será fornecida a você também e maneira eletrônica.

CUSTOS DA PARTICIPAÇÃO, RESSARCIMENTO E INDENIZAÇÃO POR EVENTUAIS DANOS: A participação no estudo não acarretará custos para você e não será disponível nenhuma compensação financeira.

Ao clicar no botão “Concordo”, declaro que concordo em participar desta pesquisa e que estou ciente deste termo de consentimento livre e esclarecido e me foi dada a oportunidade de esclarecer todas as minhas dúvidas.

Concordo

Discordo

APÊNDICE II – QUESTIONÁRIO SOCIODEMOGRÁFICO

Pesquisa de Mestrado – “A percepção do servidor público sobre o afastamento laboral e adoecimento psíquico: Estudo de caso com servidores da Reitoria do IFRO”. Você está sendo convidado(a) a participar de forma voluntária da pesquisa intitulada “A percepção do servidor público sobre o afastamento laboral e adoecimento psíquico: estudo de caso com servidores da Reitoria do IFRO” da mestranda Miralba Uchôa de Carvalho que faz parte do Programa de Mestrado em Assessoria de Administração do Instituto Politécnico do Porto/IPP/Portugal.

A pesquisa busca investigar através da recolha dos dados e informações as percepções do servidor quanto o afastamento por adoecimento psíquico estar de alguma forma interligado à suas atividades laborais. E, através de suas relações profissionais e dada a relevância do estudo, tentar compreender e responder a seguinte questão de investigação: Qual a percepção do servidor com relação ao que ocasionou seu afastamento por adoecimento psíquico?

Trata-se de uma pesquisa quantitativa e exploratória que busca validar ou rejeitar hipóteses pré-estabelecidas por meio da aplicação de um questionário e também de entrevistas.

Todas as informações quanto as formas de esclarecimentos estão descritas no Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) e sua leitura é fundamental.

Para participar da pesquisa é necessário conhecer e concordar com o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLC) que poderá ser consultado neste link:

https://docs.google.com/document/d/1oSHzyeaUvIbZQy-O_jYpjlK2r3tq1ph9/edit?usp=sharing&oid=112476640430218579388&rtpof=true&sd=true

A pesquisa foi aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) sob o protocolo n. XXXXXXXXXXXXXXXX.

1. _____ Email: _____

2. Estou ciente que minha participação na pesquisa está condicionada ao aceite do TCLE e abaixo indico minha concordância:

Marcar apenas uma oval.

Concordo

Discordo

3. Qual seu sexo?

Marcar apenas uma oval.

Masculino

Feminino

Pretendo não declarar

4. Qual sua idade? _____

5. Qual seu Estado Civil?

Marcar apenas uma oval.

- Solteiro (a)
 Casado (a)
 Divorciado (a)
 Viúvo (a)

6. Número de pessoas que dependem economicamente de você:

7. O Imóvel em que reside é:

Marcar apenas uma oval.

- Próprio
 Alugado
 De familiares

8. Qual seu nível de escolaridade?

Marcar apenas uma oval.

- Nível Médio
 Nível Superior
 Especialização
 Mestrado
 Doutorado

9. Qual seu ano de ingresso no IFRO:

10. Você já teve mais de um afastamento por licença médica para tratar de transtornos mentais?

Marcar apenas uma oval.

- Sim
 Não



11. Carga horária

Marcar apenas uma oval.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

12. Salário

Marcar apenas uma oval.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

13. Seu relacionamento com os colegas de trabalho

Marcar apenas uma oval.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



APÊNDICE III – ROTEIRO DE ENTREVISTA

ROTEIRO ORGANIZADO EM TRÊS DIMENSÕES

1. Percepção do servidor sobre os antecedentes e possíveis causas do seu adoecimento.

O tópico objetiva pesquisar o ambiente laboral, buscando verificar a estrutura física (ambientes setoriais, iluminação, ruídos, cadeiras, mesas, computadores, softwares etc.), identificando se o servidor consegue desempenhar suas atividades sem muitos esforços físicos, evitando o desgaste além da fadiga provocada pelo próprio trabalho.

Objetiva também, verificar o clima organizacional, divisão de tarefas, abordagens das chefias imediatas, demandas e prazos condizentes com a execução dos trabalhos, relações com os colegas do setor e demais servidores, situações conflitantes ou situações benéficas para o bem-estar no ambiente laboral.

11. O seu trabalho interfere na sua saúde e bem-estar? Como? (Identificar como o servidor percebe seu bem-estar em seu ambiente laboral.)

12. Você já teve algum afastamento no trabalho por licença médica? (contexto de trabalho e repercussões na saúde.)

13. Executa alguma atividade profissional fora do horário de trabalho para o IFRO? (contexto de trabalho e repercussões na saúde.)

14. Como você analisa o contexto de trabalho dos servidores na Reitoria do IFRO? (ambiente físico, equipamentos, benefícios, salários, reconhecimento, autonomia, desenvolvimento carreira) (contexto de trabalho e repercussões na saúde.)

18. Cite algumas situações no seu ambiente de trabalho que tiveram impacto emocionais com efeitos negativos ou positivos sobre você. (contexto de trabalho e repercussões na saúde.)

19. Na sua concepção, as demandas e prazos repassados por sua chefia eram considerados suficientes para a efetivação das referidas demandas? (contexto de trabalho e repercussões na saúde.)

20. Você considera que a Instituição se preocupa com o lado social, profissional e de bem-estar de seus servidores? (contexto de trabalho e repercussões na saúde.)

2. Percepções dos servidores com relação ao seu ambiente de trabalho (fatores de motivações, satisfação e insatisfações).

Considerando os gatilhos, situações, excessos de demandas, cobranças excessivas e/ou incisivas, ambientes conturbados, relações profissionais conturbadas com os colegas ou outras situações ocorridas dentro do ambiente institucional que de alguma forma corroborassem para que se desencadeassem possíveis causas de adoecimento no servidor.

1. Fale o que vem a sua mente quando você ouve a palavra trabalho? (Como o servidor se sente no ambiente institucional.)

2. Qual a importância que você atribui ao seu trabalho? (Percepção quanto desempenho de suas atividades produtivas.)
3. Qual a sua visão sobre ser servidor público do IFRO? (Como o servidor se avalia no âmbito profissional.)
4. Como você se sente em uma sociedade que tende a rotular o servidor público de ineficiente e improdutivo? (Como o servidor sente-se avaliado pela sociedade geral.)
8. Você considera que as normas e regras da sua instituição interferem na dinâmica do seu trabalho? (Verificar se a legislação interna dificulta no desempenho do trabalho do servidor.)
9. Fale da sua relação com seus colegas de trabalho. (Avaliar as relações sociais e profissionais)
10. Fale da sua relação com o seu chefe imediato. Aponte os principais aspectos gratificantes e desafiadores. (Avaliar as relações sociais e profissionais)
- 21 - Você se considera especialista nas atividades (demandas) que são atribuídas e executadas por você? (Pergunta da escala de estressores ocupacionais adaptada pela pesquisadora).
- 22 – Sob sua perspectiva o número de servidores do seu setor é suficiente para atender as demandas geradas para o setor? (Pergunta da escala de estressores ocupacionais adaptada pela pesquisadora).
- 23 – Qual sua percepção do ritmo e duração do trabalho atribuído para você? (Pergunta da escala de estressores ocupacionais adaptada pela pesquisadora).
- 24 – Em algum momento você tem que tomar decisões de urgência no seu trabalho? (Pergunta da escala de estressores ocupacionais adaptada pela pesquisadora).
- 25 – Qual o seu grau de satisfação com o seu trabalho? (Pergunta da escala de estressores ocupacionais adaptada pela pesquisadora).
- 26 – Qual o seu grau de motivação com o seu trabalho? (Pergunta da escala de estressores ocupacionais adaptada pela pesquisadora).

3. Prejuízos percebidos pelo servidor ao longo de seu afastamento.

Considerando o contexto do afastamento, neste aspecto buscamos verificar sob a ótica do servidor, quais os prejuízos percebidos por ele durante o período que ficou improdutivo e o que ficou mais visível como prejudicial no retorno das atividades laborais, quais as situações percebidas pelos servidores que trouxeram algum tipo de prejuízo emocional, físico e/ou material.

5. Relate um dia típico de trabalho. Fale das suas tarefas e de sua rotina. (Verificar se a rotina produtiva, na percepção do servidor estava ou não exaustiva.)
6. Quais as situações geradoras de prazer no exercício do seu trabalho? (Verificar quais os prejuízos a falta da rotina de trabalho trouxe ao servidor)
7. Quais as situações geradoras de desprazer no exercício de seu trabalho? Como lida com isso? (Verificar as situações geradas na instituição que o desestabilizava)
15. Durante seu afastamento, quais foram seus sentimentos com relação ao seu trabalho? (Verificar quais os prejuízos a falta da rotina de trabalho trouxe ao servidor)

16. Você, em algum momento, durante o seu afastamento, sentiu falta de suas atividades laborais? (Verificar quais os prejuízos a falta da rotina de trabalho trouxe ao servidor)

17. Quais as perdas ou prejuízos você conseguiu perceber durante o afastamento? (Verificar quais os prejuízos a falta da rotina de trabalho trouxe ao servidor)

APÊNDICE IV – ENTREVISTA NA ÍNTEGRA POR CATEGORIA DE ANÁLISE

	1	Entrevistado 01
..Relação trabalho e saúde	2	Não interfere. Eu gosto muito de trabalhar. do trabalho que eu fazia. que o executava. Era muito gratificante para mim.
..Licença médica	3	Sim. Eu tive alguns afastamentos, mas o afastamento que eu fiquei por mais tempo foi sobre síndrome de burnout.
..Atividade profissional além do II	4	Sim. Algumas atividades que eu fiz foram várias. Na verdade, era de final de semana, tipo num domingo, às 05h30 da manhã, recebi um material de montagem tipo armário, mesas, porque teria que ir para o interior alguns desses objetos na segunda-feira. Separação de material e algo parecido. Entre outras atividades que eu tinha que fazer no fora do meu horário e em dias de finais de semana, que seriam de descanso. Tudo é solicitado pela minha chefe imediata.
..Trabalho no IFRO	5	A estrutura do IFRO era muito boa, mas a quantidade de servidores era mínima para as demandas solicitadas. Então, eu acho assim, precisaria de mais servidores. Não em todos os quesitos, porque o reconhecimento é, ainda falta muito para a gente.
Impactos emocionais no trabalho	6	Os efeitos, eu tive efeitos negativos bastante de solicitações imediatas, das minhas chefias imediatas, na verdade, de buscar material do qual a chefe já tinha instalado em salas paralelas à minha e fazia com que voltasse a procurar esse material, sendo que ele já tinha sido utilizado. Sobre mensagens enviadas pelo WhatsApp em horários inadequados, do qual a mesma relatava que passava as demandas, mas que não era preciso responder, sendo que incomodava o sono da gente por ser meia-noite, 23h00, 01h00 da manhã. Então eu considerava isso que isso me perturbava mentalmente pelo fato de não deixar eu ter um descanso normal, entre outras atividades e, é fora do contexto que eram me passadas.
..Demandas e prazos	7	Sim é os prazos que ele passava, geralmente dava para fazer. Mas a situação em cima impedia muitas vezes de executar tudo aquilo que era pedido. Mas em termos de prazos, era. Os prazos eram satisfatórios. Sim. Não, nem todas as demandas eram condizentes devido ser demandas que já havia sido feita e pedia para ser refeita novamente.
..Compromisso institucional com	8	Não, é a maioria. A gente tem setores de saúde do qual eu tenho conhecimento. Temos a nossa, seja a nossa DGP, mas no qual é elaborado várias dinâmicas e propagandas e outras coisas mais. Mas no nosso contexto do dia a dia, isso não acontece. Não.
Trabalho: tempestade de ideias	9	Quando eu ouvi a palavra trabalho, que eu sabia que era domingo e na segunda-feira eu ia ter que trabalhar. Eu sentia agonia, medo, pavor. Tinha muitas crises de choro e eu não queria voltar naquele trabalho de nenhuma forma. Era esse o sentimento que eu tinha quando chegava no domingo. Era um medo e um pavor terrível que tomava conta mesmo da minha mente.
..Importância do Trabalho	10	Eu tinha pouca importância porque eu passei por várias vezes, mas em várias vezes desistir do meu trabalho. Diante de toda situação, do meu adoecimento. E assim eu tinha vontade mesmo de não voltar aquele ambiente de trabalho.
..Ser servidor	11	Ser servidora. No momento, eu sentia muita tristeza, muita tristeza. Eu não gostava. Não gostava da convivência com a minha chefe imediata, diante de todas as situações do qual passava. Então, assim, era. Era inúmeras os momentos que eu era totalmente desmotivada. Eu não tinha vontade nenhuma mesmo de ser uma servidora do IFRO.
..Rótulo: servidor ineficiente e im	12	É um sentimento que chateia, de chateação, pois a gente tem inúmeras demandas todos os dias. A gente tem uma atividade que não é rotineira, é bastante coisa para se fazer e mesmo assim, no nosso dia a dia, a gente é rotulado como se fosse preguiçosos e descansados na função que a gente exerce.
..Trabalho: Normas e regras	13	Sim. Torna muito lento e as burocracias tornam muito lentas as nossas, as nossas dinâmicas de trabalho do dia a dia.
..Relações interpessoais no traba	14	A minha relação, de modo geral, no tempo do meu adoecimento com meus colegas de trabalho, era muito boa, no contexto da nossa equipe mesmo. O único problema mesmo que eu tinha, que eu sentia, era de ter qualquer tipo de aproximação das chefias imediatas. E a convivência mesmo com eles, mas com meus colegas de trabalho, era muito boa a convivência.
..Relações hierárquicas	15	Eu não tenho nenhum aspecto gratificante para fazer esse apontamento. Eu sofria muita perseguição, então eu não me sentia favorável naquele ambiente. Eu não tinha nem não tinha muita comunicação com ele, com nenhuma das minhas chefias imediatas, é, a convivência era péssima. Eu não me sentia à vontade e eu não tenho nenhum ponto positivo em relação às chefias imediatas. O tratamento com a gente que somos subordinados a essas chefias e tratamento muito humilhante para a gente. Só quem trabalha é subordinado a uma coordenação ou uma direção. Sabe o que realmente se passa.
..Competência técnica	16	Sim, é o IFRO, ele ofereceu na época para mim bastante capacitação, embora no contexto a gente não consiga aplicar tudo no dia a dia. Mas eu sempre tive oportunidade de grandes capacitações.
..Poucos servidores e muitas dem	17	Não. No meu setor, primeiramente era eu e depois chegou um outro servidor, do qual ele também ficou um tempo e depois saiu e ficou somente eu. Novamente, então não, não era suficiente.

..Ritmo e duração do trabalho	18	Dependendo da demanda solicitada. Era feito rápido de imediato e tinha outras demandas que se perdurava por algum tempo e outras que não conseguiam ser realizadas devido à falta de servidor para compor a equipe.
..Decisões de urgências	19	Sim, com fornecedores com recebimento de material inadequado, com reuniões inesperadas para a gente poder resolver algum problema, ou mesmo da Reitoria ou do interior. Então, assim, por diversas vezes teve que ser tomadas e teve que ser tomadas decisões rápidas e precisas.
..Satisfação no trabalho	20	Eu gosto. Eu gostava do meu trabalho. Só que é devido todo esse contexto do qual eu estou sendo entrevistada. Eu passei por muitas dificuldades com a chefe imediata, do qual pensava em desistir. Não me sentia motivada e era uma mistura de sentimentos do qual eu não queria voltar para aquele local, porque eu tive por várias vezes vontade de suicídio para poder me livrar, para poder não ter que ter contato com as chefias. E assim eu não, não me sentia satisfeita totalmente.
..Motivação no trabalho	21	No momento em que eu me encontrava naquele setor, eu não tinha motivação de nada. E a motivação que eu tinha era o sábado, do qual sabia que no domingo eu não iria trabalhar. Mas eu não tinha motivação pelo fato de que eu me encontrava doente e sem ânimo para exercer qualquer tipo de atividade.
..Rotina de trabalho	22	Como eu tive sempre o hábito de acordar muito cedo, então eu chegava lá no máximo 15 para as 07h00 da manhã. Aí ligava meu computador, arrumava minha mesa, tomava um café, abria meus e-mails. Já depois de abrir os e-mails, alguns eram respondidos, outros depois e ia me dirigia até o almoxarifado e ao setor de patrimônio, que era um galpão que tínhamos na época. Separava os materiais, trazia os materiais para a sala num carrinho de quatro rodas. Aí tinha um tempo que parava. Conversava um pouco com o pessoal do contrato, que era Ana Cristina, e me dirigia à minha chefe imediata ou mandava por e-mail pelo tal que que é um meio de comunicação que a gente tem interno e fazia as atividades rotineiras, que eram entregas de material, recebimento de material para estomo no sistema, quando não, não era usado e tirava meu horário de almoço de duas horas, permanecia na Reitoria. Porque não ir em casa, almoçava lá mesmo, tirava as duas horas de descanso e voltava as atividades novamente, com a leitura dos e-mails respondendo os e-mails, atendendo o fornecedor ou fazendo cotação, entrando em contato com fornecedores e entregando o material e deixando sempre algum material para o dia seguinte ou para mandar para algum campus do interior.
..Prazer no trabalho	23	Na minha, na época que eu estava doente, eu não tinha nenhuma situação de prazer naquele exercício, pelo fato de não me sentir bem naquele contexto todo de trabalho. Eu não tenho que apontar que eu sentia de prazer. Eu sentia de prazer por saber que eu trabalhava e eu gostava das atividades, algumas que eu exercia quando eu estava sozinha. Mas a vontade que eu sentia mesmo era de não estar naquele lugar.
..Desprazer no trabalho	24	No exercício do meu trabalho. Era toda e qualquer atividade exercida ao lado da minha chefe imediata. Isso me trazia medo e eu sentia meu corpo ficava muito trêmulo. Eu não conseguia me alimentar. Se eu tivesse contato pela manhã em termo de separação de material que ele estivesse presente, eu não conseguia exercer minhas funções. Ele estando ali, eu ficava paralisada, como se eu não soubesse o que estava fazendo. As situações que me estabilizava naquele momento era se ele estivesse do meu lado, me acompanhando em qualquer atividade. Qualquer forma que ele se expressava ou se dirigia a mim era desconfortante. Eu não conseguia exercer nada. É como se eu estivesse sob pressão. Qualquer tipo de atividade, qualquer tipo de coisas que eu fosse desenvolver, que eu tivesse a presença dele do meu lado, eu não conseguiria. Eu não conseguia fazer nada.
Afastamento do trabalho e sentir	25	Meus sentimentos foram perca. Eu sentia vontade de voltar a minhas atividades, mas não para aquele lugar. Eu queria ser mandado para o interior ou então para qualquer um, outro campus, para qualquer outro órgão. Mas eu sentia uma imensa vontade de nunca retornar aquele lugar novamente.
..Falta do trabalho	26	Sentia falta? Sim, eu senti falta das minhas atividades que eu exercia antes de estar doente. Mas no contexto da minha doença, eu não sentia falta. Eu sentia medo de voltar àquele local, mas falta. Eu não conseguia sentir.
Afastamento: perdas e prejuizo:	27	Eu tive. Eu ficava muito tempo isolada. Eu tive que voltar lá para assinar a minha folha de ponto, entregar o meu atestado médico devido, as medicações que eu tomava, que eram muito fortes para dormir, para acordar, para a depressão, para ansiedade. Eu não conseguia assinar folha de ponto. Eu tive prejuizos porque devido a medicação, eu fiquei lenta. Então eu bati o carro. Quando foi que arranquei o para-choques do meu carro. Eu tive prejuizos com o medicamento, com consultas, com o deslocamento. Eu tive e não conseguia viver em sociedade novamente, porque eu sentia muito medo. Principalmente eu tinha. Quando eu sentia um barulho ou uma voz parecida com a da minha chefe imediata, isso me causava pavor. Então eu preferia me isolar e ficar em casa. Não viajava, não fazia nada. Eu fiquei emagrecida. Cheguei a pesar 47 quilos e cada vez eu adoecia mais. Aí foi quando eu fui parando de tomar o medicamento e foi quando eu consegui ir para um outro local de trabalho.

	1	Entrevistado 02
..Relação trabalho e saúde	2	Bom, o meu trabalho interfere, sim, no meu bem estar e na minha saúde. Principalmente se eu não estiver bem. Então, se eu não estiver bem no trabalho, vai refletir em casa, na rua, com as pessoas mais próximas.
..Licença médica	3	Bom, já tive um afastamento por licença médica, sim. Mas e as repercussões que trouxe na, Para minha saúde. Nessa, nessa parte foi só a questão de algumas limitações, tanto em casa como no. Como no trabalho.
..Atividade profissional além do I	4	Sim, a grande maioria das vezes sim.
..Trabalho no IFRO	5	Bom, a minha opinião, um pouco mais crítica, é, em relação ao ambiente organizacional do IFRO e em termos materiais é relativamente boa. Tem, tem as deficiências, tem. Mas em relação aos outros órgãos, a gente está um pouquinho com um nível acima. Falta bastante coisa, falta, mas tem em relação aos materiais, tem, tem condições de trabalhar. Agora é um ambiente extremamente político. Onde a capacidade do servidor ela é ignorada. Então vai mais pela questão de você, bajular, puxar o saco, essas coisas para você ter o reconhecimento. Então, o reconhecimento dentro do IFRO ele não é pela capacidade do servidor, mas sim pela parte comportamental, de você bajular e basicamente é isso. Quanto ao salário, vamos lá. É, hoje nós estamos defasados em relação aos outros órgãos, a nível de estado e a nível municipal e até federal também. Benefícios, é, não vejo muito. O IFRO não oferece, pelo menos na minha opinião, muitos benefícios. Apenas regalias para quem não quer trabalhar e, autonomia. Então o IFRO não te dá muita autonomia. Você é muito limitado. Você tem que seguir o que, o que a tua chefia te determina. Desenvolvimento de carreira é um pouco complicado de falar, porque, dependendo da categoria, você vai entrar e não vai passar daquilo. na minha área você não vai, você já atingiu o que tinha que atingir e você não tem oportunidade de crescer. Então você fica estagnado. Naquela classe ou categoria que você entrou.
..Impactos emocionais no trabalho	6	Bom, o que, o que eu posso citar, é uma situação que ocorreu em que você como servidor, eu, como servidor, me senti totalmente desprestigiado, como ser humano, como uma pessoa descartável. Então, essa situação foi a que mais me abalou, foi o que mais me trouxe só pontos negativos, entendeu, tanto no ambiente organizacional como no ambiente familiar. Foi um, foi um período, vamos dizer para mim, complexo e, que difícil de lidar, de superar. Mas isso é principalmente o que fere o servidor, neste caso, foi a falta de humanidade, falta de consideração. Vamos dizer das chefias, da chefia, enquanto aos trabalhos que você já desenvolveu para a instituição e essas não têm reconhecimento nenhum, não foram reconhecidas. De forma nenhuma. Sim, sim me sentir humilhado, me senti desprestigiado e me senti totalmente incapaz né.
..Demandas e prazos	7	Bom, se nessa questão. E geralmente quem está como chefia não tem uma visão institucional do trabalho. do serviço que são desempenhados. Então, e eles não têm capacidade de determinar prazos que sejam exequíveis. Então, geralmente, 90% das vezes são dados prazos irrisórios que não tem como o servidor desenvolver no tempo hábil, tal fora que, como é um ambiente público, geralmente muitas demandas são, são dadas e com prazos e muito, muito pequenas e que faz com que o servidor trabalhe. 12h00, 14h00 para tentar cumprir os prazos determinados. Sim, gera uma sobrecarga tanto de trabalho quanto emocional.
..Compromisso institucional com	8	Não. A minha opinião é que não. A instituição não se preocupa com o servidor. Ela só se preocupa com quem tem os cargos e com quem está próximo. Quem é o bajulador. Quem puxa saco. Então a instituição se preocupa só com essas pessoas, as outras, não as outras não tem valor, vamos dizer assim. E quanto ao profissional, também não achei que a instituição não se preocupa não com o profissional. Ela, só ela. Só que só tem isso. Só tem cobrança o profissional que tem que correr atrás de algo melhor e. É algo melhor em tudo o que ele almeja. Tem que partir da pessoa, não a instituição, ela não. Não tem muita preocupação quanto a isso, não. E aí, não tendo essa preocupação, muitas questões. E, ocorrem porque você vai ter que paralelo estar buscando algo melhor. E essa busca causa transtornos, tanto dentro do ambiente do trabalho quanto dentro do ambiente em casa, que a pressão é muito grande.
..Trabalho: tempestade de ideias	9	Bom, quando eu escuto a palavra trabalho já é uma coisa meio desmotivacional. Não, não vem com muito prazer, não é? É como se fosse uma coisa meio que obrigada. É de você e é uma coisa sem. É uma palavra. É um ambiente que me traz boas recordações, que não me traz satisfação.
..Importância do Trabalho	10	Bom, hoje meramente formal, eu não tenho. Para mim não tem muita importância, meio ambiente organizacional. Minha instituição para mim é meramente formal, de cumprir mesmo que está no meu contrato de trabalho, mas eu não, eu não tenho convicção de melhora, eu não tenho convicção de um ambiente salutar e. não gosto. Vamos dizer assim pra mim, não é o ambiente que eu queria estar.
..Ser servidor	11	Bom, e eu vim do serviço privado, então a minha visão é a minha condição hoje é como um servidor do privado. Não tenho essa filosofia que a grande maioria que é servidor do IFRO tem e, para mim, a maioria dos servidores do IFRO são folgados. Vamos dizer sim, não vejo como profissionais e profissionais, pelo menos no meio ambiente, no meu setor, não vejo como profissionais dedicados e. Ah, e não tenho muita eu não tenho muita motivação, não.
..Rótulo: servidor ineficiente e im	12	Bom e em grande, na sua grande maioria. E tem um pouco de verdade. Isso porque, na minha opinião, como dizem uns 70%. Do povo, dos servidores públicos que os que entram geralmente vão ter uma estabilidade para ter, vamos ganhar relativamente bem e desenvolver suas atividades o mínimo possível. No meu, no meu ambiente de organização, a gente vê muito isso e eu pelo menos percebo muito isso. Existe a possibilidade de servir a possibilidade do servidor desenvolver,

..Rótulo: servidor ineficiente e imj		desempenhar muitas atividades, ser eficiente, mas a pessoa faz o mínimo possível só para cumprir o que determina a lei e o resto que se exploda.
..Trabalho: Normas e regras	13	Sim, sim. Interfere, sim e muitas, muitas das soluções que têm no meu trabalho, no meu setor, que é o setor da engenharia. Muitas dessas, vamos dizer, soluções poderiam ser interpretadas, poderiam ser resolvidas de outras formas, mais ou menos, as formas que o setor privado resolve, são muito mais dinâmicas e muito mais eficientes. E não como no setor público, que é extremamente burocrático e à qual você demanda muito mais tempo. E em resolver e muitas vezes não consegue resolver. Enquanto no privado você tem menos regras, mas a dinâmica é muito rápida e você consegue chegar. Você consegue resolver as coisas de uma forma mais eficiente.
..Relações interpessoais no traba	14	Bem, então essa é uma questão delicada. Eu sou uma pessoa extremamente na minha, resguardado, e tem uma certa dificuldade com amizades, entendeu? Então meu mundo é um pouco mais restrito. Então, eu não sou de ter muitas amizades, mas que eu tenho e eu valorizo já. Já são satisfatórias mais. E no meu ambiente da instituição eu não sou muito de amigos, entendeu? Mas sou mais profissional. Não tenho muita relação com outras pessoas, não.
..Relações hierárquicas	15	Geralmente não há. Minha relação com a chefia não é muito boa e principalmente pelo fato de, eu ser mais velho de ter uma bagagem muito maior e essa minha chefia não tem tanta, tanta bagagem. Então a dificuldade dele aceitar as minhas opiniões, ou as minhas soluções, ou até os meus conselhos é muito difícil. Então é. A chefia me vê como um obstáculo, como um empecilho ou mesmo como um inimigo dentro do setor, justamente por não ter tanto conhecimento das coisas, de situações, como resolver e como lidar, entendeu? Então é mais ou menos isso. Isso é o que é o que acontece geralmente quando uma chefia não tem tanto conhecimento. Ela te vê como ela te vê, como um inimigo. Então ela vai tentar minar de todas as formas para você não aparecer. E para quem tem que aparecer é a chefia. Então ela vai minar e ela vai te isolar para que você não apareça. E quando e quando você consegue aparecer, ela vai te tentar te derrubar de alguma forma. Então, as chefias eu vejo, de uma certa maneira geral, dentro da instituição, e isso, são pessoas imaturas e que não sabe aproveitar o potencial de dois servidores que compõem sua equipe e não sabe sugar aquele servidor que tem conhecimento, que tem habilidade, que tenha alguma forma, que poderia ajudar de alguma forma não a ele. Ele te vê como inimigo, então ele te isola e não consegue te sugar, não consegue te aproveitar no setor. Então, dessa forma, o profissional ou eu, na verdade se sente desprestigiado. Isola se, fica isolado e pronto. Então você poderia ter uma produtividade muito maior no setor, mas você não tem.
..Competência técnica	16	Não, não. Não me considero especialista. Eu tenho domínio em algumas áreas e tenho uma vivência anterior à instituição que me possibilitou isso. E após a entrada no órgão e eu adquiri outros conhecimentos que eu não tinha. E isso me possibilita ter uma visão mais ampla, mais ampla dos problemas e por ter facilidade em resolver. E eu consigo resolver alguma atividade num tempo até relativamente curto. Mas não que eu, que eu sou especialista, eu só tenho a facilidade, o domínio de resolver algumas situações.
..Poucos servidores e muitas den	17	Não. Boa pergunta. O meu setor hoje é o setor da engenharia, é um setor crítico e existe muita demanda. Mas o número de servidores é muito pequeno e porque cada servidor tem um, tem uma característica, tem um potencial e esse potencial não é utilizado, não é aproveitado pela instituição. É. Hoje, as demandas que são passadas são muitas e a equipe pode ter um número de pessoas grande, mas a capacidade da equipe é pequena, então não consegue suportar toda a demanda que chega, por isso e tenho convicção que o número de servidores é inferior ao necessário.
..Ritmo e duração do trabalho	18	O ritmo frenético e bem acelerado. E como é que eu vou te falar? É. A instituição suga o máximo que pode do servidor independente se ele tem problema ou não, ele vai tentar sugar o máximo e às vezes esse ritmo frenético ele te causa alguns problemas, principalmente em casa, com a sua família, porque você não consegue resolver dentro do seu horário de expediente, muitas vezes ser obrigado a levar isso para casa, então isso causa estresse que você não vai conseguir descansar. Então você vai praticamente descontar as insatisfações dentro do teu ambiente familiar.
..Decisões de urgências	19	Sim, sim. Em várias vezes essa área de engenharia você tem que tomar decisões e, Urgentes, rápidas, porque se não houver essa decisão, você muitas vezes você. Vamos dizer um caso, uma obra, você, você para um serviço que vai causar prejuízo monetário. Então, dentro desse contexto, você sim, você tem que tomar decisões em momentos delicados e decisões urgentes.
..Satisfação no trabalho	20	Bom, com o meu trabalho. Meu grau de satisfação é muito baixo e eu não tenho o prazer de vir trabalhar no IFRO. Não tenho esse prazer. Já tive. Hoje eu não tenho mais. Mas com a minha profissão eu tenho plena satisfação. Mas meu ambiente de trabalho, a minha instituição, eu não tenho prazer nenhum, não tenho. Não tenho satisfação nenhuma de vir trabalhar no IFRO. Eu venho por obrigação mesmo.
..Motivação no trabalho	21	Então, como eu falei na pergunta anterior à minha profissão, ela é motivadora. Todo dia se aprende uma coisa. Agora, meio ambiente organizacional não é motivador. E ele não traz nada que mude, que te motive. Não, não, desde as suas chefias. Elas não, não trazem nenhum nada de motivação para o para o servidor, então são só cobranças. Não proporciona nada que vá te manter motivado, entendeu? E é muito, muito grau de cobrança. E enquanto poderia ser diferente. E pelo lado motivacional. Mas não eh totalmente ao contrário.
..Rotina de trabalho	22	Bom, vamos lá primeiro. O primeiro ponto que seria na rotina seria você olhar os e-mails, ver o que tem mais importante a responder. A partir desse ponto e pegar as demandas que estão mais urgentes, que têm um prazo. Mas é apertado, um prazo mais exiguo. E daí você começa a tentar resolver. Só que, paralelo a isso, você tem que conseguir também administrar outras questões que

<p>..Rotina de trabalho</p>	<p>são telefones. São, são. São pessoas que chegam até você com outras, com outras demandas. E isso vai te consumindo. E, às vezes, no caso, a tua chefia te pede alguma coisa, é, que precisa de uma resposta meio imediata. Então você vai deixar de fazer essa demanda inicial para suprir a necessidade da tua chefia. E isso é praticamente o dia te toma o dia inteiro, então. E a rotina é essa é, bem, bem estressante. Então você acaba no período de um dia você desenvolvendo não uma questão mais. Várias e chega ao final do dia aquela que você iniciou lá. Você não, não conseguiu finalizar naquele dia. Você só vai conseguir finalizar, sei lá, daqui uns três ou quatro dias, porque paralelo a isso, você vai ter que estar desenvolvendo outras atividades, outras demandas que vão surgindo e fora que durante o dia pode haver reuniões, pode haver. E no meu caso, que envolve obras, você pode ter reuniões com empresa, você pode ter reunião com o fornecedor, então isso tudo ocorre durante um dia. Bom, durante as viagens você tem que levar um computador e não dizer no período da noite. Dentro do hotel você vai ter que. Você vai ter que estar desenvolvendo essas atividades. Que é que durante o dia você não conseguiu, porque durante o dia você vai focar basicamente nas obras, em resolver algumas questões junto à empresa e junto ao local, ao campus que você está e a noite no tempo que você tiver à noite, você vai ter que tentar responder alguns e-mails, tentar resolver alguns problemas da área administrativa no período da noite, durante as viagens.</p>
<p>..Prazer no tabalho</p>	<p>23 Bom, é basicamente. E você ver concluído alguma obra, você vê, concluí concluído ou algum projeto, alguma coisa que você dizer iniciou e depois, com o tempo, ela concluiu. Então esse seria o prazer que eu tenho de ver de verdade e dele idealizar alguma coisa e lá na frente você ver concluído. Então, basicamente, seria isso o meu prazer.</p>
<p>..Desprazer no trabalho</p>	<p>24 Bom, o desprazer, o desprazer seria não ser escutado pela sua chefia ou pessoas como a gestão de mais alto escalão e. Ao ser questionado por pessoas que não tem conhecimento disso. É complicado. Por que você não consegue é, Convencer a pessoa que você está certo, então essa pessoa? Passa. A ver você como errado ou outro desprazer e algumas atitudes de gestores em passar por cima de certas orientações que você que você passa tanto na obra quanto dentro da parte administrativa, então é. E você tem uma visão de tentar não causar qualquer dano a qualquer gestor, mas as atitudes que eles às vezes fazem. Ou deixam acontecer faz com que todo o seu trabalho que você teve. Durante um certo tempo para evitar problemas e elas se tornem invalidadas. Então, esse seria o que eu tenho de desprazer dentro do meu trabalho.</p>
<p>..Afastamento do trabalho e sent</p>	<p>25 Bom sentimentos? Não, só de alívio. De não ir trabalhar. De não estar naquele ambiente pesado, aquele ambiente carregado. E esse é o único sentimento que me teve durante meu afastamento. E é aquela. Aquela sensação de bem estar não está indo no ambiente organizacional, vamos dizer assim, poluído, carregado, nocivo.</p>
<p>..Falta do trabalho</p>	<p>26 Então, não. Em nenhum momento eu não senti. Eu senti falta de algumas amizades que a gente tem, de algumas conversas que a gente tem com essas pessoas. Mas do ambiente organizacional não senti nenhuma falta.</p>
<p>..Afastamento: perdas e prejuizo</p>	<p>27 As perdas, principalmente. E a saúde da sua cabeça. Você perde muitos, prejuizos financeiros, tem muito, porque para você se recuperar, para você se readaptar. Você precisa gastar tanto ou financeiro ou emocional, tudo. Então esses prejuizos existem. De n formas e eu gasto com plano, eu gasto com remédio e, dependendo da situação, se gasta com. Com o psicológico, você tem o desgaste do teu patrimônio, do teu carro, do gasto com combustível, com tudo. Então a gente poderia ficar a tarde inteira falar só em prejuizo e em perdas. Mas, resumindo, são significativas tanto na parte emocional quanto na parte financeira. São gastos que não têm volta. Uma vez que aconteceu, não tem como. Não tem como voltar atrás e você reparar. E você tem que fazer porque você é obrigado. Senão você não vai ficar melhor, senão você não vai se recuperar. Então. E complicada. Muito, muito, muito, muito complicada. E. Essas perdas. Principalmente a emocional. Essa é. Não tem como você apagar o que já aconteceu, então você vai amenizar. Você vai tratar um tempo, você vai esquecer mais. Essa você vai levar para o resto da vida.</p>

	1	Entrevistado 03
..Relação trabalho e saúde	2	Olha a característica do nosso trabalho no setor que nós trabalhamos é, de uma certa tensão, dado o fato de trabalharmos com valores elevados, grandes responsabilidades e geralmente prazos curtos. Geralmente, o setor em que trabalhamos ele concentra um percentual muito grande do orçamento de qualquer instituição. Na nossa também, muitas vezes em torno de 50%. Isso faz com que as pressões sejam muito grandes sobre o setor. Então, isso afeta e faz com que gere grandes preocupações. Muita tensão em relação ao tempo exigido para se fazer as coisas, normalmente, trabalhos de alta complexidade. E geralmente isso interfere emocionalmente e pode provocar adoecimento, sim.
..Licença médica	3	Sim, já tive e tinha licença médica. Estava ligado a fatores emocionais, problemas emocionais e. O primeiro. Nesse momento, não estou me recordando exatamente qual era o estresse ou ansiedade, mas o segundo foi tag, transformo da ansiedade generalizada. E no momento até estou bem, estou readaptado. Houve um certo, uma certa modificação nas minhas atividades e diminuiu um pouco a responsabilidade. E eu estou tendo um grande volume de trabalho. Porém, a responsabilidade diminuiu um pouco. Então isso tem me ajudado e é como nós estamos conseguindo levar as atividades. Mas já tive afastamento, sim. Um foi na fase bem antes da pandemia e o outro já foi durante a pandemia, já com o trabalho remoto.
..Atividade profissional além do T	4	Olha, isso já aconteceu. Na realidade, aconteceu nas duas fases, tanto no trabalho presencial quanto no trabalho à distância. Dado de novo, falo aqui da natureza do nosso trabalho, a natureza do trabalho lidando com obras públicas, fiscalização, planejamento de obras públicas. A gente lida, como falei, com grande volume de trabalho, trabalho que requer muita atenção e grande responsabilidade. Então isso gera muita preocupação, o que faz com que mesmo a gente não sendo solicitado diretamente pelas chefias nesse sentido. Mas a gente acaba sentindo essa necessidade e é muito comum a gente entrar fora do horário de trabalho e além do horário de trabalho, ou então começar antes, principalmente nessa parte de trabalho à distância. Muito como a gente começa antes do horário de trabalho normal. E isso acontece, sim. Tem acontecido agora ultimamente, devido a essas dificuldades médicas. Aí eu até tenho diminuído um pouco, mas vez por outra a gente faz isso certo.
..Trabalho no IFRO	5	Bem no IFRO. É uma instituição que tem lá. Nós dispomos de equipamentos bons e geralmente mobiliários bem adequados também. As instalações geralmente são boas também, então nós não temos muito problema com relação a essa parte do mobiliário, das instalações, refrigeração, ruídos, essas coisas. O ambiente onde eu trabalho na reitoria é um ambiente bom, é nos campos, nos campos também. A gente observa que são ambientes bons. Agora, como nós estamos falando aqui de duas fases uma fase presencial e depois, durante e após a pandemia, eu tenho trabalhado à distância e é claro que a gente nem sempre dispõe dos mesmos equipamentos lá em casa. Então a casa nem sempre está adaptada a isso. A minha, por exemplo, não tem nada de adaptação nesse sentido. Eu trabalho em cadeiras normais e apesar de que houve oferta nesse sentido, mas é mais responsabilidade em casa. A gente tem um equipamento da instituição em casa. Gera também preocupação. Já houve situações de eu de entrarem na minha casa. Felizmente não aconteceu de levar o equipamento, mas já aconteceu de entrar na minha casa com o equipamento aqui. Então, isso gera uma certa preocupação e eu, por exemplo, evito trazer mais coisas, tudo isso para cá, para evitar um possível prejuízo. Aí é esse problema todo que gera nesse sentido. Então eu diria isso que existe equipamentos bons. Porém, atualmente a realidade é outra, porque, no meu caso, eu estou à distância algumas vezes que eu trabalho no presencial, quando há alguma razão para isso. E no IFRO tem. No IFRO, tem um programa chamado PIQ Plano, que de incentivo à qualificação, e então é algo que a gente tem que reconhecer. Existe um incentivo a que você tenha qualificação e isso tem um reflexo na sua, na sua carreira. Evidentemente, não é mais eu, dada a essa situação todas que a gente relatou a grande densidade de serviço e eu realmente talvez seja até uma limitação minha. Mas eu acabo me envolvendo totalmente com isso que eu atualmente vivo exclusivamente para o trabalho, então eu não tenho tido tempo e isso pode ser uma falha. Mas eu não tenho tido tempo para aproveitar essas oportunidades. E quanto a a parte de salários, essas coisas, se a gente comparar com outras instituições, a gente vê que é preciso melhorar, né? A gente tem. É muito comum, por exemplo, que a gente está com endividamento, pagando consignados, essas coisas que está acontecendo comigo.
..Impactos emocionais no trabalho	6	Bem. Como falei antes, o nosso trabalho é trabalhar com obra pública, trabalhar com contrato administrativo geralmente é tenso, tem muitos problemas de tensão, mas quando se trata desses contratos serem de obras públicas, dada grande a grande quantidade de itens em que isso se divide e da variedade de assuntos que envolvem essa de conhecimento que envolve uma obra pública. Aí essas tensões são bem maiores, prazos exigidos, grandes responsabilidades, uma legislação que não é tão clara. A insegurança jurídica que a gente sente é muito grande e uma burocracia muito grande, que a gente se sente meio. Muitas vezes, devido ao tempo que isso tem que ser feito. Muitas vezes a gente fica meio perdido para conseguir suprir isso tudo. E o fato de ficar certas situações devido a essa grande burocracia e o tempo exigido muitas vezes não gera, gera grandes preocupações. Então, isso é fonte de adoecimento sim, pelo menos no meu caso. Eu tenho sentido que tem me causado problemas, insônias, essas coisas todas, porque, como falei antes, houve fases que eu trabalhei sem, sem folga. Eu trabalhava na não era que a minha chefia exigia isso. Mas como eu tinha toda essa situação para cumprir e a preocupação que isso gera, houve uma fase que eu trabalhei totalmente sem folga. Foi uma decisão minha. Não estou aqui atribuindo a ninguém. Atualmente eu tenho evitado isso, mas vez por outra a gente entra também nessa. Nesse tempo, além do horário normal, por causa dessa situação, isso tem gerado. Eu não tenho conhecimento suficiente pra dizer isso. Isso gerou isso, gerou aquilo. Mas tenho boas razões para acreditar que isso gerou esse adoecimento. Sim.

<p>..Demandas e prazos</p>	<p>7</p>	<p>Pois é, há gente trabalhando com obras públicas, planejamento e fiscalização de obras públicas. Geralmente, os prazos, como eu falei, são exíguos. Para que esse processo, todos os passos. Quando, para que a gente dê todos os passos que tem que dar. E geralmente as coisas vêm num tempo bem menor do que aquilo que seria necessário. E geralmente os profissionais que atuam nessa área eles se sentem meio com como sendo esse tempo muito pequeno em relação ao que deveria ser dado. É uma característica própria dos setores de engenharia. É uma característica muito comum de acontecer, mas, mesmo sendo comum, a gente acaba sentindo problemas na saúde com relação a essa questão.</p>
<p>..Compromisso institucional com</p>	<p>8</p>	<p>Pois é, com relação ao lado profissional, a gente, como eu falei agora há pouco, o livro tem uma política de incentivo à qualificação muito interessante com relação à parte da saúde dos servidores, a gente vê alguma iniciativa sim. Nós, vez por outra, temos uma palestra. Há pouco tempo tive uma palestra sobre a síndrome de Burnout e vez por outra a gente está tendo alguma coisa sobre postura, sobre ergonomia. A gente tem visto isso sim, mas acredito eu que é preciso isso ser bem mais intenso e ser mais amplo. Acredito que ainda há muito o que se fazer. Por isso, nesse sentido. Pois é esse lado social, principalmente agora que nós estamos a distância. Eu tenho observado que a instituição lá na Reitoria eu tenho observado que se faz umas comemorações dos aniversariantes do mês ou envolvendo dos meses, e isso faz com que haja um entrosamento que é bastante saudável. Então, algumas iniciativas nesse sentido eu tenho observado.</p>
<p>..Trabalho: tempestade de ideias</p>	<p>9</p>	<p>Olha o trabalho. Eu sou daquela linha de que o trabalho dignifica o princípio isso. Então, quando eu falo, quando eu falo, ouço a palavra trabalho e eu penso em dignidade humana, agora, dada a essas situações de demandas significativamente grandes em pouco tempo, muitas vezes para a gente executar o que nos leva muitas vezes algum atraso, o próprio atraso em si. Ele nos desgasta e dá aquela dúvida se eu estou atrasando, porque o trabalho é complexo ou eu estou atrasando, porque eu não consigo produzir suficientemente. Então você consegue começa a fazer uma série de perguntas a você mesmo. Isso geralmente leva à perda de sono, essas coisas todas. Então, surgem essas ideias negativas a respeito do trabalho, não pelo trabalho em si, mas da forma que às vezes é dada a característica do nosso trabalho, que muitas vezes é uma cadeia. As pressões vêm em cadeia e acaba chegando na gente. O chefe também está pressionado, então é uma situação meio difícil e acaba nos levando a uma concepção negativa a respeito do trabalho. Mas, a princípio, eu entendo ainda faço o esforço para entender o trabalho como dignidade.</p>
<p>..Importância do Trabalho</p>	<p>10</p>	<p>A importância máxima do trabalho. É que vem tudo como eu falei, dignidade. Vem também a parte do nosso rendimento e a forma de nós cumprimos com as nossas responsabilidades financeiras. Então, eu atribuo importância máxima ao trabalho, mas no mesmo.</p>
<p>..Ser servidor</p>	<p>11</p>	<p>O IFRO é um centro de excelência. Então, eu me sinto muito bem quando eu dou conhecimento a pessoas que, de alguma forma, a gente tem que se identificar como funcionário do IFRO, a gente percebe que as pessoas têm uma visão muito positiva a respeito do IFRO e não faz bem dizer que é funcionário do IFRO. Eu tenho percebido isso em várias ocasiões. Agora é claro que essa excelência que o Ivo transmite a sociedade naquilo que ele produz à sociedade, tem um custo. Então, os servidores do IFRO, eles são muito dedicados e muitas vezes têm até algumas dificuldades emocionais por causa disso. Porque realmente essa excelência ela vem através de muito trabalho de todos os servidores.</p>
<p>..Rótulo: servidor ineficiente e im</p>	<p>12</p>	<p>E existe mesmo esse estereótipo. Muitas vezes as pessoas nivelam todos os servidores públicos, muitas vezes com aquelas pessoas, que é que às vezes têm essa denominação, muitas vezes até por apadrinhamento político, essas coisas em certos cargos que não correspondem nada ao trabalho que nós fazemos. Então, acaba tendo esse tipo de funcionário que são utilizados para rotular todos os funcionários nós. Eu posso dizer que em relação ao IFRO e muitos outros órgãos que eu conheço, as pessoas trabalham muito e com bastante dedicação. Então não é o caso. O nosso trabalho em geral não é isso. Como falei agora há pouco, para ter esse nível de excelência que ele tem. Há muita dedicação e muito trabalho de todos os servidores. Pelo menos eu não conheço essa pessoa aqui que não faz nada ou que trabalha muito pouco na instituição em que nós trabalhamos.</p>
<p>..Trabalho: Normas e regras</p>	<p>13</p>	<p>É um trabalho nosso, do nosso setor, e ele já é regido por várias legislações e por várias normas e tem também que cumprir as normas internas do órgão. É claro que isso é uma atribuição a mais, é um componente a mais que acaba dando mais complexidade às atividades. Eu entendo que, nesse caso, todo órgão tem que ter realmente as suas. Tem que ter uma organização, um planejamento e acaba gerando essa burocracia mais. Mas eu entendo que ela deve ser o mínimo necessário para que não se some demais às demais normas. Toda uma legislação complexa, que tem toda uma norma que a gente tem que seguir. E tudo isso, claro, nos deixa mais atarefados. E isso muitas vezes leva a gente ter muitas dificuldades emocionais para lidar com tudo isso.</p>
<p>..Relações interpessoais no traba</p>	<p>14</p>	<p>Ora, em todo lugar, muitas vezes vão acontecer algumas situações. Dada a dinâmica do trabalho dada a estresse gerado por trabalho, muitas vezes a natureza do trabalho gera certas situações de stress e que muitas vezes você acaba tendo alguma dificuldade com o colega. Mas isso não é uma regra. Geralmente, depois a gente consegue se entender e as coisas ficam por ali e logo volta o clima. Então é assim no geral. Na organização em que eu trabalho, no setor e na organização. Até hoje a minha relação com os meus colegas são muito positiva.</p>
<p>..Relações hierárquicas</p>	<p>15</p>	<p>Como eu disse agora numa outra pergunta, as cobranças em relação relativamente ao trabalho são uma cadeia. Então, muitas vezes a gente se sente com dificuldades e em muitas situações eu já tive dificuldades, lidando com tarefas e com cobranças da chefia imediata. Mas aí eu acabo reconhecendo que eles também estão sendo cobrados. Então é uma cadeia e a gente acaba tendo que arrumar um meio termo para isso. É claro que essas cobranças, dependendo da forma que ela vem, ela pode afetar mais ou menos e às vezes a situação fica mais difícil de administrar. Já tive situações tanto de</p>

<p>..Relações hierárquicas</p>	<p>uma conta de outra, mas reconhecendo que tem que essa situação também ele está. Ele está sendo submetido a essas pressões. A gente busca um jeito, de comigo, coisa que já aconteceu. Já aconteceu várias vezes eu atrasar um serviço. Não consegui cumprir aquilo no tempo que foi estipulado e aí a gente se sente muito mal por isso. Mas acaba tendo que ser franco. E olha, não deu. Então vamos tentar outra saída ou então pedir ajuda, né? É sempre a gente acha um jeito. É claro que esse jeito muitas vezes foi com custo emocional elevado.</p>
<p>..Competência técnica</p>	<p>16 Nem sempre o nosso trabalho, ele envolve uma amplitude muito grande de um dia, de atividades diferentes e de conhecimentos. Então é muito comum a gente receber uma atribuição que precisa a gente fazer pesquisa, precisa buscar ajuda dos colegas e trocar informações. No nosso setor é comum a gente fazer isso, trocar, trocar informações com colegas. Só fazer um tempo do presencial, de fazer de uma mesa redonda para tratar certos assuntos. Agora é um pouco diferente, mas muitas vezes até se joga no grupo alguma coisa e alguém dá opiniões. O certo é que a gente acaba suprindo isso e, claro, muitas situações a gente tem que aprender, buscar, fazer pesquisa naquele intervalo. E é assim. Nem sempre se tem todo o conhecimento necessário para aquilo naquele momento, não.</p>
<p>..Poucos servidores e muitas dem</p>	<p>17 Eu, antes de vir para o instituto, para a instituição, eu trabalhei em alguns outros órgãos e eu observava que se a gente fizer uma comparação, até pelo fato do IFRO estar em plena expansão, a gente nota que fica muito claro que a nossa, nossa equipe está subdimensionada. É claro que a instituição tem buscado algumas saídas, como por exemplo, fazer contratação de projetos, contratação de atividades que a equipe não está conseguindo. A dimensão da equipe não permite que se faça tudo. É claro que quando a gente faz uma contratação, você vai ter que fiscalizar aquela contratação. Então tem, tem também um custo aí, não é? Mas no, digamos assim, num balanço geral, isso ajuda, né? Então tem tido essas, essas iniciativas da instituição, do setor de contratação de softwares, essas coisas que têm tendido a suprir isso. Mas ainda tem muito a se fazer nesse sentido. A equipe ainda está subdimensionada sim.</p>
<p>..Ritmo e duração do trabalho</p>	<p>18 É uma característica da nossa, das nossas atividades. Eu não diria nem da instituição. É uma característica desse tipo de atividade mexer com contrato de obras públicas o tempo exigiu. Geralmente as atividades elas vêm pra ser feita num tempo que fica muito complicado. E quanto às razões disso, eu imagino. Como eu falei agora, pouco ela tem a ver com um grande percentual dessas atividades no orçamento total da empresa. Então, a instituição, então isso faz com que haja uma grande pressão. E geralmente nós temos um tempo para fazer essas coisas, que geralmente é bem maior do que o que é exigido, e isso gera uma certa dificuldade. Mas a gente vai se adaptando na medida do possível.</p>
<p>..Decisões de urgências</p>	<p>19 Sim. É muito comum, sobretudo na parte de fiscalização de obras. Já houve várias situações que a gente teve que tomar medidas urgentes, até porque se tratavam de etapas sensíveis da obra, que muitas vezes, por exemplo, fundações, já aconteceu. Temos que tomar decisões drásticas assim com relação a fundações, porque um erro ali pode significar até colapso da estrutura. Então, nesse tipo de atividade é muito comum se tomar decisões imediatas.</p>
<p>..Satisfação no trabalho</p>	<p>20 Como eu disse, eu me sinto muito bem de trabalhar na instituição que eu trabalho, uma vez que se trata de uma instituição muito reconhecida pela sociedade. Isso é um fato extremamente positivo agora, é claro, dada a essas situações de que falamos há pouco, de situações que muitas vezes a gente tem que entrar no horário, que não é o de trabalho. Muitas vezes não é diretamente, como eu falei, não é diretamente solicitado isso pela chefia. Porém, a gente se vê muitas vezes nessa dessa necessidade. Eu pelo menos me vi muitas vezes nessa necessidade pra tentar compensar, às vezes até, e aí volto a dizer que a gente teve alguns afastamentos de trabalho. Atualmente mesmo estou numa situação especial em relação a dificuldades de saúde e talvez levado a isso. Eu imagino que pode ter acontecido eu ter feito uma avaliação errada no sentido de achar que aquilo poderia ser uma deficiência minha e por isso eu não estava conseguindo. Mas eu tinha que dar meu jeito para conseguir atingir aquele, aquele nível de rendimento, e isso pode ser que não seja totalmente verdade, acabei me prejudicando. Por isso, cheguei a ter, por exemplo, muita dificuldade para dormir. Quando dormia, sonhava com o trabalho. Então passei por essas etapas, mas atualmente eu diminuí mais esse ritmo. E ainda acontece. Mas não é mais da forma direta. Houve época que eu trabalhei algum tempo sem, sem folga mesmo.</p>
<p>..Motivação no trabalho</p>	<p>21 Pois é, essas perguntas eram tão pouco inter-relacionadas com o anterior. A motivação, ela geralmente está ligada a essa satisfação com o trabalho e. Como eu falei antes, trabalhando, isso é algo que nos motiva até pela sua. Não é só fazer parte de uma instituição que é um centro de excelência, mas pelo efeito que ela causa na sociedade e até a própria natureza da ação do IFRO e da atividade do IFRO. Sua missão ela é de um benefício social direto e de transformação social. Isso nos faz ter motivação para trabalhar. Porém, temos nossas dificuldades, como já falei, de sobrecarga de trabalho, essas coisas. E também não é o nosso, o nosso, nosso rendimento. Muitas vezes, quando a gente compara com alguns outros órgãos, a gente vê que está um pouco abaixo ou até às vezes significativamente abaixo. Isso, claro, mexe um pouco com essa motivação. Mas, no Balanço Geral, a gente se sente motivado. Sim.</p>
<p>..Rotina de trabalho</p>	<p>22 Bem, é claro que eu estou me referindo a uma situação geral, porque as coisas variam, um dia não é bem igual ao outro, mas o certo é que a gente, na minha rotina, acorda relativamente cedo. Faço um. Eu tenho o hábito de fazer um pouco de ginástica, higiene pessoal, alimentação, essas coisas. E quanto ao trabalho em si, é abrir e-mail, verificar e-mails, fazer levantamento, dependendo da tarefa que a gente esteja trabalhando nela. Não é o caso no momento, porque eu estou readaptado. Mas ao longo desse tempo que houve, houve mais de um afastamento eu também, tínhamos a parte de fiscalização de obra e toda aquela rotina de fiscalização. Evidentemente que eu não estou falando exatamente no afastamento ou não, mas fazia parte do nosso trabalho e grande parte do nosso trabalho era esse aí é a fiscalização de obra. Ela envolve contato com a empresa. Na verdade, está</p>

<p>..Rotina de trabalho</p>	<p>fiscalizando a empresa. Então, isso é gerador de conflitos. Sempre tem uma novidade. E essa novidade muitas vezes é bem desagradável. A gente tem que tomar determinadas medidas, muitas vezes difíceis de tomar, mas tem que ser tomado, né? Então, basicamente, são essas coisas e levantamentos, orçamentos. Muitas vezes temos que fazer aditivos de contratos. Basicamente, as atividades ligadas a contratos administrativos e muitas vezes também atuando na parte de licitação. Mas no meu caso, foi poucas vezes que o apoiou nessa parte. Foi mais na parte de contratos e das rotinas ligadas a contratos administrativos. Atualmente, eu estou numa situação de readaptação, então eu continuo no mesmo setor. Como eu disse antes, o meu volume de trabalho não mudou, mas mudou um pouco a responsabilidade diminuiu um pouco a responsabilidade, mas eu trabalho ajudando no que posso. As equipes de fiscalização também estão basicamente, e isso o meu trabalho.</p>
<p>..Prazer no trabalho</p>	<p>23 Olha, é claro que. É sempre bom quando a gente sente prazer. Eu acredito que é a situação, mas eu diria que o ideal seria que a gente estivesse sentindo prazer em todas as nossas atividades, sempre o trabalho em si, causando a satisfação. E eu sinto isso. Eu sinto quando eu me visto, principalmente nas situações presenciais, a gente se veste, bota o crachá, vai para o trabalho, aquele contato com os colegas e tal, e isso dá um prazer muito grande. Porém, devido a essas dificuldades que eu tenho relatado, eu já faz algum tempo que geralmente eu sinto uma ansiedade muito grande em relação ao trabalho e muitas vezes essa ansiedade chega ao ponto até de me travar. Muitas vezes eu tenho dificuldade para até para fazer o trabalho em si, porque muitas vezes eu não consigo administrar toda ansiedade que está ligada a aquilo, sobretudo a responsabilidade que está envolvida naquela e naquelas situações. Então, eu diria que essa satisfação realmente acontece quando eu, eu termino o trabalho e entrego o trabalho, isso me dá uma satisfação muito agradável. Mais ou menos por aí.</p>
<p>..Desprazer no trabalho</p>	<p>24 Como eu disse, há situações que a ansiedade toma conta e às vezes eu tenho dificuldade de executar o trabalho. Mas eu sempre arrumo um jeito. Às vezes, até na hora, eu pego uma palestra ou alguma coisa que fale sobre aquele assunto. Aquilo me dá um ânimo e eu vou administrando dessa forma. Mas eu diria que a situação de desprazer é mais rotineira que eu tenho experimentado, principalmente nesse período que eu me refiro, desses afastamentos, nas dificuldades e quando eu não consigo entregar o trabalho no tempo certo e aquilo vai me vai me dando um estresse muito grande, vai me dando uma sensação de que aquilo que por incapacidade minha e aí o tempo vai passando, eu vou ficando com a certa, uma certa um certo desconforto em estar dando aquelas satisfações para o chefe que tem que ser dado qualquer situação. A gente tem que dar uma satisfação, mas aquilo vai ficando. Eu vou ficando meio sem jeito, digamos assim, e aquilo vai me dando um desconforto muito grande. Então essa é a situação principal de desprazer.</p>
<p>..Afastamento do trabalho e senti</p>	<p>25 Se olha nos afastamentos. A gente tem uma situação. Principalmente no meu caso, a gente não. Eu tenho que falar de mim. Eu sinto algo assim, principalmente quando nesses afastamentos que a gente está se referindo aqui, que foram afastamentos por questões emocionais. Isso é muito diferente. A gente quebra uma perna, é muito diferente da gente. Está com sofrer um acidente, de estar com uma doença que é visível. Fica sempre aquela dúvida de que aquilo que você está sentindo, se realmente está sendo reconhecido pelas demais pessoas e às vezes, até a gente mesmo fica em dúvida. Será que eu estou? Será que eu estou? Eu estou agindo assim porque eu sou incapaz. Será que eu estou agindo assim porque eu tenho algum problema de caráter. Então é uma dúvida que acredito que as outras pessoas têm em relação à gente. E também, às vezes a gente fica com essa dúvida. Então, o simples fato de você estar afastado por essas razões leva a gente a uma série de lucubrações que faz a gente sofrer. E isso eu entendo como um custo, alguma coisa que deixa a gente muitas vezes sem ter uma explicação. E aí você começa a se preocupar com o trabalho em si, com aquele trabalho que pode estar se acumulando e você vai ter que dar conta dele no final. Então, eu tenho observado que há situações de afastamento, por isso que eu tenho feito tudo para evitar isso, porque elas acabavam, me interessam mais do que o trabalho em si.</p>
<p>..Falta do trabalho</p>	<p>26 Sim, pois é. Eu não sei bem se a questão é se a explicação seria a falta ou a preocupação que, no meu caso, uma das constantes no meu trabalho é uma das emoções mais constantes em mim em relação ao meu trabalho. É a preocupação, dado, como eu disse antes que a gente lida com trabalhos de uma complexidade considerável, uma legislação que nem sempre é muito clara. Muitas vezes ela não é nada clara e isso gera uma insegurança jurídica muito grande e isso gera uma enorme preocupação. Então, eu diria que a preocupação tem sido o maior sentimento nesses casos.</p>
<p>..Afastamento: perdas e prejuízo</p>	<p>27 Essas perdas? Essa. Essas situações que eu falei na questão anterior eu entendo como um prejuízo também. Mas é claro que teve também coisas materiais, como não só no afastamento em si, mas até mesmo durante todo o tratamento e consultas médicas, uma vez que eu não tenho plano de saúde. Então, essas consultas não são nada baratas quando se trata de fazer de forma particular. E a gente faz porque tem que fazer exames. Essas coisas são caras. Então, houve prejuízos materiais também nesse sentido. Sim medicamentos, medicamentos, consultas, exames, essas coisas. São significativos, bem significativos. Sim, como eu disse há pouco o afastamento. No meu caso, ele acaba gerando tanto estresse e ansiedade quanto o quanto as pressões do trabalho em si. Porque eu me afasto e me preocupo com o que está acontecendo. Quando esses afastamentos ocorreram em situações que eu era fiscal de obra, então, mesmo você estando afastado e sabendo que ali naquele momento você está afastado daquela atividade, mas você sabe que daqui um dia você vai ter que voltar. E a obra acumula problemas, acumula produção e acumula problemas também. Então, toda aquela situação de você saber que você continua na equipe de fiscalização, daqui uns dias você vai ter que reassumir tudo aquilo e esses problemas que estão gerados durante esse tempo que você está afastado, você não está acompanhando, mesmo sabendo que algum outro companheiro ou colega está fazendo aquele papel. Mas você acaba se preocupando porque a equipe de fiscalização existe a responsabilidade solidária. Então tem todas essas questões burocráticas, jurídicas e tal, que gera muita preocupação, gera muito que é uma questão emocional. Entre várias outras, eu falei preocupação, mas envolve ansiedade. Envolve estresse por uma série de coisas.</p>

	1	Entrevistado 04
..Relação trabalho e saúde	2	<p>Sim, diretamente, porque primeiro a gente passa boa parte do tempo, a maior parte do dia lá, 08h00 no mínimo, no mínimo, às vezes até a hora do almoço a gente come lá, pede uma marmita, vai lá no refeitório, come e permanece no ambiente, porque a gente se fala sobre trabalho na maioria das vezes. Então, é óbvio que nós, como seres humanos, somos afetados por tudo e principalmente pelo trabalho, porque quando se trabalha com algo que a gente gosta, a gente quer que aquilo dê certo. A gente quer uma condição de trabalho para que aquilo que a gente produz tenha causa e benefícios para os outros, para o público para o qual a gente trabalha, que é a população, as pessoas, o povo. Como agente, diz, somos servidores públicos, então a gente tem que servir o público, as pessoas. Então, a gente quer ver o efeito de um trabalho que a gente faz tanto de forma direta ou de forma indireta. Então, tudo o que tem ali, todo o ambiente de forma geral, ele afeta sim a nossa saúde, porque se houver uma boa condição de trabalho, a gente trabalha com prazer e faz um trabalho melhor. Agora, quando a condição de trabalho não é boa, isso afeta. Por exemplo, a gente está com uma dor por conta de uma cadeira que está com prego pra fora e não é trocada. Não tem outra cadeira. É óbvio que aquilo vai me incomodar e isso vai me tirar de uma qualidade que vai me tirar a qualidade de trabalho. Isso é um exemplo? Sim, simples, mas qualquer coisa que, que afete a gente interfere com certeza.</p>
..Licença médica	3	<p>Sim, tive, tive e eu mesma pedi. Foi atrás do médico para me afastar. Eu quis me afastar porque eu estava a ponto de ter um surto. A gente reconhece quando a gente está adoecendo e antes que eu chegasse em uma situação irremediável, de adoecimento e de dependência total de remédios e o medo de ter um agravamento da situação, ao ponto de não ter mais cura e só tratamentos paliativos. Então fui atrás e procurei a ajuda médica e me afastei.</p>
..Atividade profissional além do il	4	<p>E fora das 08h00. Sim, para o IFRO mesmo. Canso de ficar até tarde da noite, muitas vezes porque não há outra pessoa para fazer o serviço e sempre os prazos são para ontem. Então isso é praticamente uma rotina.</p>
..Trabalho no IFRO	5	<p>Muitas coisas são excelentes e a estrutura física é muito boa. E nós temos os próprios colegas dos setores que são responsáveis para gerar esse essa melhoria. O pessoal da TI, o pessoal da manutenção, os terceirizados que fazem a limpeza, são muito cuidadosos com isso. A gente pede para melhorar isso, aquilo. Eles fazem um esforço muito, muito legal para ajudar e os colegas também no sentido do trabalho em si. Eles são bem atenciosos, uma equipe boa de trabalho, em sua grande maioria. Agora, em relação a processos, alguns tipos de processos e por conta desses, essas chefias de alguns setores, eles ficam meio difíceis de ser conduzidos. Mas acho que acontece em todo lugar isso em relação a autonomia, eu acho que eu tenho autonomia até onde ela me é permitida legalmente.</p>
..Impactos emocionais no trabalho	6	<p>Efeitos positivos primeiro. Todo o trabalho realizado durante o período que eu estive aqui. que foi dessa chefia, desse setor e é ver o fruto disso nos campi, nos alunos, nos servidores. Isso não tem preço que pague né? Não tem nada que pague isso. Você vê a mudança de vida nas pessoas, é muito bom, agora e também as relações de amizade que a gente constrói com os colegas. Tem pessoas que você leva como amigos para o resto da vida. Por mais que você tenha opiniões diferentes sobre diversos assuntos, você tem a relação de confiança com aquelas pessoas, né? Então, isso é muito bom. A gente saber conviver com o ser humano, saber respeitar e levar isso para o resto da vida. Mas, infelizmente, certas situações negativas chegou ao ponto de ser tão negativas, tão fortes como essa do adoecimento emocional, psicológico, que ela impacta na gente. Ter que sair daquilo ali, de um ambiente tão bom que você está produzindo tão bem que você está ajudando tanto na sua, a sua instituição a crescer e ajudando os colegas, porque essa ajuda não é simplesmente em linha reta, é aquilo ali que você está fazendo sua função. E você ajuda só naquilo, ajuda. Existe no coleguismo, no você compartilhar um prato de comida, por exemplo. No momento em que você ouve um desabafo, na hora que você dá um conselho, o que você também passa por isso, ajudando por alguém no dia a dia, como ser humano de forma integral, essa ajuda não só profissional. Então esses ganhos que a gente tem, né? E infelizmente, o que eu considero como um eu não sei o termo correto, eu não sei se eu poderia chamar de assédio moral. É um assédio moral sutil, né? E por parte chefe da chefia imediata, só eu tinha um chefe só imediato. Homem né. E a gente vê que essa situação é tão pesada, tão negativa, tão forte, que acaba se sobrepondo às coisas boas. Por quê? Porque você tem que agora parar tudo para cuidar de você, senão você adoecer mais ainda.</p>
..Demandas e prazos	7	<p>Nem sempre, havia coisas que eram extremamente. Não sei nem o termo para dizer, mas eram prazos extremamente injustos, como por exemplo, o termo que a gente conhece e pra ontem, literalmente para ontem era para um, dois dias antes. Só que não. Agora que está sendo dito para você que isso tem que ser feito. Faça para hoje uma coisa que levaria dois ou três semanas para ser feita com qualidade e aí você ter que fazer algo e tirar do seu tempo. Não se pergunta se você tem algum compromisso mais tarde fora do expediente. Se você tem filhos, se você tem cachorro, gato para cuidar, se você tem família, nada. Você tem que fazer e pronto. E assim por que a gente não recebe hora extra? Não é porque a função em si é função gratificada que a gente recebe. Já é inerente ao cargo porque o cargo exige muita responsabilidade. Mas a gente nunca recebe hora extra para fazer coisas que vêm de cima, obrigatoriamente para você fazer que obrigatoriamente você tem que trabalhar muito mais por aquilo, entendeu? Então, se fosse uma empresa privada, não, não é assim. Mas a gente tem que fingir e faz. Então, muitas vezes, muitas vezes, os prazos eram. Não existia prazo. Na realidade, não existia. Total. Principalmente porque eu estava no momento sozinha no setor. Não tinha mais ninguém para me ajudar. Eu simplesmente não tinha nenhum outro servidor no setor. Então, os prazos se tornaram impossível de ser cumpridos. Isso afetava diretamente minha saúde. Eu não conseguia mais nem dormir por causa do terror que eu tinha. Porque quando a gente tem responsabilidade, a gente é responsável. A gente fica muito, muito preocupado com o não</p>

<p>..Demandas e prazos</p>	<p>cumprimento de prazos, mas chega um momento que a gente para de se culpar quando a gente cai em si e percebe que aquilo não é culpa. Nossa, você começa não. Eu não estou dando conta. Eu estou sendo muito devagar. No começo a gente se culpa e esse sentimento de culpa é que destrói a gente, porque a gente acha que a culpa é nossa, que a gente não está dando conta. Mesmo a gente entendendo que a gente precisa de uma equipe maior que a gente precisa de mais tempo num prazo maior, é humanamente impossível fazer aquilo mesmo sem você. Se você ficar sem dormir 24 horas por dia, aí você começa. Quando você começa a adoecer, você se dá conta que aquilo não é sua culpa, que aquilo é uma sobrecarga enorme de trabalho.</p>
<p>..Compromisso institucional com</p>	<p>8 Não, não se preocupa, finge que se preocupa. E a instituição tem algumas ações lá de palestra para isso, palestra para aquilo. São palestras boas, sim, de fato. Mas do que adianta ter uma palestra e na prática, isso não ser aplicado? E as cobranças, os assédios continuarem, as humilhações, porque a humilhação nem sempre é de forma direta. As pessoas te humilham. Há o assédio. Ele é bem sutil. Quando ele mina o teu trabalho e te culpa por você não conseguir fazer aquilo pelo qual você foi minada. Então você começa a tirar tua base, começa a tirar as condições de trabalho. E aí te culpa por você não fazer aquilo? E começa a te cobrar e te pressionar e pressionar. Que quantifique que política de qualidade de trabalho é essa? Dar uma palestra, mas te tratar dessa forma, né? Não existe. Simplesmente não existe nenhuma preocupação verdadeira, real em relação a isso.</p>
<p>..Trabalho: tempestade de ideias</p>	<p>9 É bem complexo isso daí. Mas eu sempre com o trabalho, concebi algo que servisse. Fosse útil, que não fosse só para mim, que eu gostasse de fazer e que fosse útil para as pessoas. Servir de forma geral nas pessoas, dando o meu melhor e você fazer o bem através do seu trabalho e você estender o que você faz dentro da sua casa para o bem da sua família, para outras pessoas. Eu penso assim. Por isso que eu sempre fui, do meu ponto de vista. Eu procurei ser uma boa profissional onde quer que eu estivesse trabalhando, né? É uma forma de educar também, você considerar o trabalho como alguma coisa digna, que tanto você ter honra outras pessoas como aquilo te traga honra também. Respeito por você fazer as coisas da forma correta e ética. Então, trabalho basicamente é isso de forma geral, agora, especificamente no IFRO, mas ainda me realizo [...], por é e também no caso, no setor em que eu trabalho, por alcançar através do meu trabalho, trazer benefícios para toda a instituição. Isso é muito bom. Aí já é uma situação diferente. Aí me dá uma angústia, muita angústia, tanta angústia que eu tinha crises de ansiedade, não conseguia dormir e começou a desenvolver. Eu comecei a desenvolver outras coisas emocionais que eu não sei nem o nome, porque quando eu comecei a sentir já aquele desespero sistêmico, tomando conta de mim, e as crises de choro e por não dar conta de fazer o que eu tinha para fazer, eu comecei a ficar com muito medo. Então eu tinha medo. Eu tinha crises de ansiedade. Eu tinha culpa, me sentia culpada por não estar conseguindo fazer o que era minha. Tinha colocado para eu fazer no meu setor, coisas muito além do que eu já estava fazendo antes, muito além. Então, as ações sempre aumentam, aumentam, aumentam e o dia continua sendo um dia de 24 horas em que a gente acaba fazendo. A gente acaba estendendo o horário de trabalho para poder dar conta e mesmo assim não consegue. E você começa a entrar no desespero, porque as coisas têm prazos, custam dinheiro pra instituição e você fica, meu Deus do céu. Aí começa naturalmente o sentimento de culpa. Então eu tinha muita angústia nesse período, muita angústia.</p>
<p>..Importância do Trabalho</p>	<p>10 Como é na área, que envolve educação. A gente está numa instituição de educação. Ela é número um para a humanidade, porque tudo parte daí. No meu ponto de vista, foi através da educação, do desenvolvimento, do conhecimento que a humanidade evoluiu. É através disso que a gente desenvolve um bem estar geral para as pessoas, porque há o conhecimento. Ele propicia isso, né? Então, a gente trabalhando de uma forma direta ou indireta com o público alvo, você está nesse bem maior. Está contribuindo para esse bem maior. Então, para mim, é uma honra muito grande trabalhar para a educação. É uma missão. Eu, digamos. Eu penso assim, uma missão que a gente tem que abraçar com todo carinho, respeito.</p>
<p>..Ser servidor</p>	<p>11 Também é uma visão de privilégio? Muitos e muitos colegas de, de outras, de outros lugares, outros setores e outras instituições, digamos assim, têm vontade de ser servidor no IFRO. Ah, eu queria fazer um concurso público para ser servidor do IFRO, porque eles têm uma boa visão da instituição. Então, eu acho que é um privilégio trabalhar para a educação. Uma instituição com esse potencial de ação, de um raio de atuação tão bonito, tão amplo, que o IFRO tem.</p>
<p>..Rótulo: servidor ineficiente e im</p>	<p>12 É, infelizmente, por causa de poucos, todos pagam e eu acho que acontece em muitos, muitos setores. Muitas classes de profissionais por causa de alguns todos pagam. Então a gente sabe que existem profissionais públicos improdutivos, ineficientes, arrogantes. Como existe isso em qualquer outra área, inclusive no setor privado. Às vezes, a pessoa lá está trabalhando com a carteira assinada, mas mesmo assim ela é também improdutiva e assim por diante. Então, o que a gente tem que fazer? Eu tenho a consciência limpa de que eu posso dizer de boca cheia, que isso eu jamais fui e jamais serei improdutiva. Dentro da minha possibilidade e alcance de trabalho, obviamente que eu não vou também literalmente morrer, parar para trabalhar. Isso aí é falta de equilíbrio. Mas eu vejo no IFRO de forma geral, os colegas são muito produtivos, trabalham muito e às vezes a gente sente de trabalho operacional e não tem tempo de ter trabalho criativo. E muitos setores pedem um trabalho criativo. Mas para você ter um trabalho criativo, você precisa alimentar a sua criatividade. Você tem que ter uma capacitação que te ajude nisso. Você tem que ter horas para trabalho criativo e muitas vezes não tem você engolido pelo trabalho operacional.</p>
<p>..Trabalho: Normas e regras</p>	<p>13 Sim, com certeza interferem. Muitas coisas poderiam ser tão mais fluidas, estão mais fáceis de serem executadas. Se não houvesse, eu entendo que as regras são importantes. Normas são importantes até para haver uma unidade e um controle de qualidade e um controle de acompanhamento. Monitoramento é preciso. A gente precisa disso em tudo, na vida, mas às vezes isso excede o necessário. E é o que acontece no IFRO. Muita burocracia para coisas que poderiam acontecer mais facilmente, de forma mais fluida.</p>

..Relações interpessoais no traba	14	Olha é maravilhosa. Eu sim tenho um relacionamento muito bom com colegas de todos os setores, exceto poucos, que são pessoas que justamente criam situações de assédio moral e não comigo, diretamente. Uma sim. Uma em questão, sim, que acha que a minha chefe não é minha chefe, mas quer ser e só faz. Ela só dificulta as coisas, só impede. Além de ser incompetente, porque você vê claramente que coisas que ela faz são para impedir teu trabalho e pode ser muito bem resolvidas de uma forma simples, muito simples. Eu não posso dizer em detalhes aqui o que me faz chamar a pessoa de incompetente e está num cargo que a gente não sabe porque está nesse cargo. Ele já foi questionado várias vezes. É uma pessoa que atrapalha a instituição inteira e isso não só é opinião minha, como muitos outros colegas falaram a mesma coisa. Então, tirando essa pessoa, é a chefia que a gente sente e o assédio de ambos é excelente, né? Há um coleguismo mesmo, um ajudando o outro, dando ideias, facilitando o trabalho um para o outro, trabalhando em equipe, dentro das possibilidades que a gente tem, que já é muita e muito serviço já no seu próprio setor. Mesmo assim, a maioria, maioria mesmo, é muito e uma relação muito boa de trabalho.
..Relações hierárquicas	15	No começo era excelente. Todas as propostas que, que eu levantava as ideias de projetos eram muito bem aceitas e analisadas com real interesse. E a gente percebia tanto que foram implantadas e a maioria foi implantada. Mas uma coisa é você implantar no papel, que é o que foi, o que aconteceu. E outra coisa é você implantar na prática, que é o que já faltou, porque todo precisa de equipe, precisa de pessoas. Então, no começo era uma relação satisfatória nesse sentido de confiança no trabalho. Isso é muito importante para a gente, de ter confiança do chefe imediato, para você realizar o que te compete. E aí você trabalha com prazer. Aí tua criatividade vai lá em cima, então o rendimento vai lá em cima, mas chega. Aí chegou no momento que isso mudou drasticamente, digamos assim. Como diz o ditado, da água para o vinho, já não havia mais confiança. Por quê? Porque o interesse parecia ser outro, não mais que aquelas ações tão bonitas, tão importantes para a instituição fossem executadas. O interesse era que não acontecesse. Era só mostrar números e superficialidade, supostas ações que não levavam a canto nenhum. Então, com o meu interesse, num momento esse mostrar uma coisa que não existe e sim fazer de fato as ações e implantar de fato as ações na ponta. Então, aí já não era mais interesse que eu permanecesse na função. Era claro isso. Fingia que não em palavras dizia que não, mas na prática era. Era o que acontecia.
..Competência técnica	16	Eu nunca me considerei especialista, mas sempre com vontade de aprender e de estudar e de fazer conforme o que tem que ser feito, conforme o que as ações pediam. E para isso a gente tem colegas no Brasil inteiro que podem nos ajudar. Colegas nos campi. A gente nunca trabalha sozinho e a gente sempre tem uma comunidade de colegas. E, por isso é uma relação boa que você cria, de coleguismo, de amizade profissional com os outros, nunca se colocar na posição de que você sabe tudo, porque não sabe mesmo. A gente está sempre aprendendo. Então eu não digo: Ah, eu sou especialista, não. Eu digo que eu estou aprendendo, sempre aprendendo e tentando colocar em prática da melhor forma possível aquilo que eu aprendi e que a gente vê que pode dar certo, que é bom para instituição, para os colegas, para os servidores, para os alunos.
..Poucos servidores e muitas dem	17	Um setor como o meu precisa de muito mais servidores e só tinha eu. No começo tinha mais outras pessoas. Poucas, muito poucas. E no final fiquei só eu por interesse na chefia imediata, absolutamente por interesse da chefia imediata. Isso foi a forma de minar meu trabalho, de reforçar minha. Meu pedido de saída por causa do adoecimento é porque a gente chegou a um ponto em que as ações foram aumentando, aumentando. O setor se tornou robusto e o que era para ser mantido, o que já se realizava antes, não tinha como ser mantido só com uma pessoa. Quer dizer, o que era dividido antes para mais pessoas passou a ser feito só por uma. Então isso já pela lógica matemática, já se vê que não dá certo. Então, não existe a possibilidade de ter uma continuação dos trabalhos só com um servidor.
..Ritmo e duração do trabalho	18	Frenético. Ritmo frenético. Muito grande mesmo. Então a carga de trabalho era enorme. As coisas tinham que ser feitas muito rapidamente. Processos que exigiam análises muito complexas, que exigiam que a gente estudasse muito para aquilo, porque estava totalmente fora do seu, da atual alçada, da sua área de atuação. Mas você tinha que fazer porque caiu no teu colo para você fazer. Está aí, é teu, faça. E isso exige. Obviamente, que a gente estudasse, algo que você nunca tinha estudado antes e nunca tinha trabalhado com isso antes. E não tinha tempo para estudar. Porque o tempo que você estaria estudando para analisar aquela situação e dar um parecer. Você tinha que estar fazendo milhões de outras coisas que está lá, teu e-mail te perturbando, mensagens de WhatsApp chegando o tempo inteiro. Cadê? Cadê? Cadê? Então não dá um ritmo louco, louco, enlouquecedor. Ah, adoecedor.
..Decisões de urgências	19	Sempre. Sempre tive que fazer isso constantemente e não se pode entrar em detalhes. Mas existiam especiais épocas do ano em que aconteciam certas ações que eram assim extremamente, requeriam extrema atenção, extrema dedicação e um cuidado minucioso porque ele estava lidando com vidas de pessoas e não podia ter um erro. Não podia. Não existia margem para erro e a todo tempo existiam situações que precisar tomar decisões imediatas. Isso numa situação, num tipo de ação e sempre aconteciam outras ações também com esse tipo de decisões. Alguma coisa aconteceu no campo. Você tinha que tomar a decisão e resolver um problema. Então, além dos processos diários das coisas diárias que existiam, tinha essas intempetividades que eram constantes.
..Satisfação no trabalho	20	Como ele está sendo feito? No período que eu estava no setor e estava se tomando meu grau de satisfação zero. Por que a gente se propõe fazer uma coisa, a gente quer fazer bem feito e eu não estava conseguindo fazer. Não estava dando conta nem de fazer o básico, porque era muitas ações. Não estava. Estava. Falei com meu chefe diversas vezes. Estou adoecendo, por favor. Preciso de equipe. Eu não estou conseguindo e simplesmente não dá. Não dá. Enquanto que em outro setor existia um aumento de servidores que vinham dos campi. É o mesmo que eu pedia. Ele diz que não dava, porque para outro setor dá e para o meu não dá? Qual é a diferença? Simplesmente interesse. A

..Satisfação no trabalho	<p>diferença é essa. Você percebe que é falta de interesse e que ele está pedindo para você desistir e não quer tirar. Ele quer que você tenha. Faça o papel do covarde, de quem joga a toalha. E não, ele não tem hombridade para dizer assim eu não preciso mais de você. Eu não estou satisfeito com o seu trabalho porque ele não podia dizer isso. Ele podia dizer que não precisava mais de mim, mas que não estava satisfeito no meu trabalho. Não podia dizer porque aí eu poderia justificar por que meu trabalho não estava sendo feito a contento, devido o fato que eu cheguei a fazer e-mail, inclusive fiz e-mail. Olha, olha, a lista foi um e-mail enorme, todas as ações que eu estava executando, que estavam sendo encaminhadas, mas que eu não estava conseguindo. Chegou o momento de uma reunião que eu não estava presente. Eu não fui convocada uma reunião sobre projetos estratégicos, em que o projeto do meu setor foi dito que estava atrasado. Chegou nos meus ouvidos que foi dito na reunião que o projeto estava atrasado. E aí eu subi lá. Eu não sabia disso. Subi lá para dar um recado importante. Ele ficou incomodado porque aí? Quando puxaram os slides. Era o único projeto que não estava atrasado, o único e ele tinha dito para os outros que estava atrasado, sendo que na apresentação dos colegas que fizeram os relatórios que puxaram, estava como não atrasado. Ou seja, até nisso estava sujando o meu nome de forma proposital. Aí, quando eu peguei, me manifestei em pé mesmo. Falei Olha, meu projeto não está atrasado. E se constar como atrasado, por alguma razão, vocês sabem que é por que é? Porque eu estou sozinha no setor. Então isso é uma injustiça. Eu não aceito isso aí. Eu fui praticamente expulsa da sala. Então, o trabalho se tornou um fardo que eu não consegui carregar porque era humanamente impossível. Isso causou revolta porque já estava chegando ao ponto de querer sujar o meu nome como profissional. E eu não aceito isso. Não aceito. Então ele queria que eu pedi para sair. Eu estava adoecendo. Eu falei vou pedir para sair. Então tá bom. Eu vou pedir para sair desse cargo, pedi para sair dessa função. Pedi para sair, para poder me curar e me afastar, porque a gente precisa se afastar dessas situações quando é possível, né? Então, o que que eu fiz? A única solução era o afastamento médico, porque eu não tinha para onde correr. Eu estava doente, já precisava me tratar. Se eu permanecesse lá, ia ser pior. Eu ia acabar me afastando de uma forma forçada, talvez uma camisa de força, assim, exagerando no sentido de que você chega, então, a tal ponto que você, você fica a vida inteira dependente de remédios? Se você não se cuidar antes de chegar nesse ponto. E foi o que eu fiz.</p>
..Motivação no trabalho	<p>21 A motivação é 100%, 100%. Sempre tive motivação e estou no IFRO porque eu quero. Eu trabalhava em outras instituições antes. Sai delas para entrar no IFRO. Porque é concurso público, não. A gente sabe que eu sei que eu trabalho muito mais do IFRO do que eu trabalhei em toda a minha vida, em outros lugares, sempre eu soube disso. Mas eu. Sempre tive uma grande motivação para trabalhar no que eu trabalho. Sempre continuo fazendo com grande motivação tudo o que eu faço. Quando a gente vê os frutos do trabalho da gente, poxa, olha que coisa linda isso acontecendo e isso alimenta mais ainda a motivação. Então, a minha motivação sempre foi uma motivação excelente para trabalhar tanto porque por isso eu aguentei em outros tempos. Muito assédio moral, assédio moral desvelado que muitos servidores passavam por ele, também por outros chefes era muito desvelado. Isso era muito claro esse assédio moral. Passei também muitas vezes e sigo adiante porque? Porque eu gosto do que eu faço. Gosto muito do que eu faço.</p>
..Rotina de trabalho	<p>22 Um dia típico de trabalho era acordava no pique, acordava. Meu Deus, desespero. As tarefas de rotina eram chegar lá e um monte de coisa já acumulava na minha mesa aquela pilha que eu ia fazer anotações e deixava tudo à vista para não esquecer, que ainda tinha o risco de esquecer. De esquecer que eram tantas coisas com tantos detalhes, que o medo de esquecer alguma coisa era um pavor. Então eu botar tudo em cima da mesa. Tanto que eu não conseguia dormir a noite anterior porque acordava diversas vezes com medo. Meu Deus tem que lembrar tal coisa que eu já tinha notado. Mas o medo de esquecer era tão grande que eu ficava acordando várias vezes à noite para me lembrar do que eu tinha que fazer no dia seguinte. Então o dia já começava assim, desse jeito. Respondendo processos. No entanto, não vou entrar em detalhes, mas tinha que lidar com o público que tinha que tomar o máximo de cuidado. Eram vários públicos. Eram vários públicos, eu não lidava com o público só dentro do IFRO. Era público, interno, público, externo e do público interno. Existiam vários perfis que eu tinha que atender e vários setores também dentro da Reitoria e nos campi. Então atendia ASCOM, PROPESP, PROEN processo seletivo. De vez em quando eu estava lá também para ajudar em algumas coisas que tinha a ver com o meu setor. Conteúdo. A natureza do trabalho do meu setor e também, às vezes até ir TI, resolver coisas pra mim e eu resolver coisas pra TI. E era assim, direto em todos os setores. PROAD nem se fala para pagamento, um monte de coisa aí era uma loucura. A rotina de trabalho era uma loucura. Eu e eu estando lá no prédio, onde a gente não fica sentada no computador, todo tempo andando, indo lá e falando com cicliano, explicando pessoalmente a situação para a pessoa entender melhor, porque um e-mail às vezes não resolve e às vezes é tão urgente que você tem que ir lá. Por favor, resolve pra mim o quanto antes, por causa que eu estou sendo pressionada. Quer dizer, um acaba pressionando, o outro vira um efeito dominó. Aí todo mundo se estressa. Às vezes, as pessoas ficam até meio chateada, porque eu estava cobrando um pagamento pra um aluno que estava passando fome. Então você faz o que a pessoa não tem. Não dá para esperar. Então você fica louca, né? E era isso muitas vezes que acontecia isso. Coisas assim, urgentes mesmo.</p>
..Prazer no trabalho	<p>23 E geradoras de prazer? Como mencionei antes, era o relacionamento com os colegas. Era muito bom o fato dos colegas, não só um relacionamento direto, pessoa com pessoa, mas o fato de eles colaborarem para o trabalho dá certo, para as coisas. Eles se compareciam, eles compreendiam a importância daquilo ali. Isso é muito bom. É muito legal. Você vê o que o colega ele entende, a importância daquilo que você está fazendo, o que você faz de coração que você faz por amor. Porque, para mim, isso é a mola propulsora de qualquer coisa, né? As relações humanas é você gostar do que você faz você fazer por amor. Fazer por obrigação é horrível. Então a gente fazer por amor. Então, esses são os fatores que geravam para mim muito prazer.</p>
..Desprazer no trabalho	<p>24 Aí já vem a questão do assédio, o assédio e a sobrecarga de trabalho, que era gigantesca. Isso matava, né? O prazer que eu sentia um trabalho no resultado, na ponta para quem servia todas as</p>

<p>...Desprazer no trabalho</p>	<p>ações que a gente fazia. Isso acabava matando o prazer que a gente sentia. Porque? Porque você não consegue mais parar para parar, para ver, para contemplar aquilo que realmente de bom estava acontecendo. E aí o assédio vai te comendo, te comer é como uma doença que te corrói por dentro. Vai corroendo. Você sente, literalmente, literalmente. Você se sente em seus órgãos internos doentes. É como se tivesse sido corroído. Seu fígado dói. Você sente dor muscular. A cabeça parece que não descansa porque você está todo tempo sem relaxar, só adoecendo. Aí você não se alimenta direito. Você começa a engordar porque você muitos deixam de comer, outros comem demais e a gente acaba descontando na comida a ansiedade. Outros bebem e a gente acaba. Aí você não tem tempo para fazer um exercício para se cuidar. Aí tu começa a desenvolver outras dores, porque vai virando uma bola de neve, né?</p>
<p>...Afastamento do trabalho e senti</p>	<p>25 Sentimentos de revolta, raiva. É ruim a gente sentir raiva e muito. Isso é ruim para a gente mesmo. Mas eu não tive como não sentir raiva porque eu entendia tudo que estava acontecendo comigo. Eu entendia o que estava sendo causado. Um propósito que foi proposital, aquele que foi por que quis. Foi algo intencional. Então isso dá raiva. Eu literalmente senti ânsia de vômito quando eu passava na frente da Reitoria. Quando eu fui levar meu atestado para pedir afastamento, eu senti ânsia de vômito forte. Eu falei pra colega da DGP eu estou com ânsia de vômito. Faz logo isso aí, por favor. Porque eu não estou aguentando só pra vomitar aqui. Eu entrei lá me tremendo e com ânsia de vômito. Eu não queria nem ver as pessoas. Aí você acaba tendo aquela sensação pelo apelo local em si físico e pelas pessoas de uma forma geral, porque você não quer o cheiro do ambiente. Eu senti aquele cheiro do local. Eu, meu Deus do céu, eu passei mal mesmo e eu fiquei por muito tempo, muito tempo. Eu fiquei emocionalmente doente, no sentido de ter raiva, de ter muito rancor. Eu não vou esquecer. A gente não esquece, mas a sensação é essa.</p>
<p>...Falta do trabalho</p>	<p>26 De forma alguma. Ao contrário. Eu não queria nem chegar perto a doença. Sei lá. Eu não tive um diagnóstico da doença porque, como eu falei, não deixei isso instalar o negócio a ponto de virar uma coisa crônica. Quando eu senti que o negócio estava começando a gravar e eu só falei com um psiquiatra, olha, está acontecendo isso, isso e isso. Quem for, você vai tomar tal remédio durante tantos dias e depois você volta aqui para ver o que a gente faz. Aí eu vou conversar melhor com você. Então eu dei. Eu juntei esse período e culminou, coincidentemente, com as férias, porque foi justamente quando chegou no limite final de ano. E aí, juntou com férias. Eu acabei tendo um bom tempo pra ficar longe da instituição, fisicamente e psicologicamente, e isso me ajudou a me afastar e me curar um pouco aquela daqueles sintomas maiores de revolta e de até dores físicas e vômito, ânsia de vômito. Eu me senti um pouco mais. Aliviou um pouco, até com o tratamento também que o médico passou.</p>
<p>...Afastamento; perdas e prejuízo</p>	<p>27 Pessoais. É o medo que a gente tem. Sabe que a gente preza muito pelo nome da gente. Eu prezo muito pelo meu nome, em todos os sentidos, minha reputação. Eu gosto de ter uma reputação, de fazer as coisas de forma correta, de ser uma profissional responsável, de ser uma pessoa ética. Eu procuro realmente andar na linha, porque para mim, essa forma certa de viver. Essa é a minha filosofia de vida. Meu pai dizia minha filha, procure sempre ser a melhor em tudo o que você faz, não melhor que os outros. Mas a melhor do melhor do que você mesmo foi antes, um dia antes. E procure ter ética no seu trabalho. Seja um profissional de respeito, que as pessoas respeitem o seu trabalho. Então, eu me mirava muito no meu pai. Meu pai sempre foi, apesar de ele ter pouca instrução. Ele não tinha um nível superior, mas ele fazia coisas. Meu pai, que ele era elogiado por pessoas que tinham nível superior, mestrado, doutorado, não conseguiam fazer o que ele conseguia fazer na área dele, porque ele era muito dedicado, muito responsável. Então eu sempre tive meu pai como modelo de profissional e eu sempre pautei minha vida assim. Continuo pautando, né? Então, as metas pessoais foram essas, o medo de ficar com o nome, minha reputação abalada, então, porque fica assim a gente vê. Eu via muitos colegas que se afastavam e as pessoas falavam mal de fulano se afastou preguiçoso, não quer trabalhar, está inventando doença. Tem muito preconceito contra quem tem afastamento por questões assim. Então, a gente fica com medo de o mesmo ser dito sobre nós. A gente fica com medo. Então, essa foi minha principal perda. Preocupa essa preocupação, esse medo, né? Agora, se fosse para ter paz e não passar por aquilo de novo, eu tinha que enfrentar isso. E foi o que eu fiz. Eu sou uma pessoa que eu me considero bem comunicativa e eu sempre conversava com o meu esposo. Olha assim, a gente chega em casa no final do dia e conversa sobre como foi o dia de trabalho. E ele entendia muito bem, até porque também passou por assédio moral no trabalho dele. Passava e então ele entendia muito bem o que representava isso e ele sabia. Ele falou Aí eu perguntava o que você acha? Eu faço isso ou faço aquilo? Então ele acompanhava de perto o que estava acontecendo. Não tinha brigas por isso. Ao contrário, era um momento de desabafo, de acolhimento. Felizmente, não descontar nas outras pessoas o que está passando no trabalho e financeiramente, a gente tem que investir num tratamento que às vezes você se for pelo plano de saúde. Mas eu não consegui vaga em nenhum psiquiatra quando eu precisei, no momento de pico da situação, quando chegou no ápice que eu tive quase um surto. Quando me afastei e não consegui nem um psiquiatra de emergência. Eu tive que pagar uma consulta particular, que a gente sabe que é cara e então a comprar os remédios, que também não são baratos, né? E assim você, se você não tivesse esse recurso na mão, o que você vai fazer? Se você está sem dinheiro no momento, porque essas coisas acontecem e você nem sempre está com dinheiro na mão para fazer.</p>