

Riscos Psicossociais do Trabalho de Servidores Públicos de uma Universidade Pública

Psychosocial Risks of Work in Civil Servants of a Public University

Riesgos Psicosociales del Trabajo de Servidores Públicos de una Universidad Pública

Estudo empírico

Eliane França Pereira¹

<https://orcid.org/0000-0002-5458-932X>

E-mail: elianefp@hotmail.com

Suzana da Rosa Tolfo¹

<https://orcid.org/0000-0002-6321-6496>

E-mail: srtolfo14@gmail.com

Carlos Henrique Sancineto da Silva Nunes¹

<https://orcid.org/0000-0002-7769-6937>

E-mail: carlos.nunes@ufsc.br

¹ Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), Florianópolis, Santa Catarina (SC), Brasil

Editora Associada Responsável:
Larissa Gabardo-Martins

Como citar:

Pereira, E. F., Tolfo, S. R., & Nunes, C. H. S. S. (2025). Riscos Psicossociais do Trabalho de Servidores Públicos de uma Universidade Pública. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 25, e25946.
<https://doi.org/10.5935/rpot/2025.25946>

Resumo: O objetivo do estudo foi identificar os riscos psicossociais do trabalho em servidores públicos de uma universidade, segundo a Psicodinâmica do Trabalho e por meio do PROART e de um questionário sociodemográfico. Foram realizadas análises estatísticas descritivas e inferenciais. A amostra incluiu 304 participantes, média de 43 anos (DP=10), 47,04% docentes e 52,96% técnicos-administrativos em educação (TAEs). Docentes perceberam o Estilo de Gestão Gerencialista como pouco característico do trabalho e TAEs apresentaram médias superiores às docentes. TAEs apresentaram maior risco no fator Falta de Sentido do Trabalho. A variável tempo de serviço na instituição (menor) teve uma relação negativa com Falta de Sentido do Trabalho, Esgotamento Mental e Danos Psicológicos e Sociais. Os resultados indicam a relevância de intervenções junto a esses preditores em medidas de prevenção e promoção em saúde do trabalhador para a gestão desses riscos em universidades.

Palavras-chave: riscos psicossociais do trabalho, servidores públicos, universidade, saúde do trabalhador.

Abstract: This study aimed to identify the psychosocial risks of work in civil servants at a university, according to the Psychodynamics of Work, using the PROART and a sociodemographic questionnaire. Descriptive and inferential statistical analyses were carried out. The sample consisted of 304 participants, with a mean age of 43 years (SD = 10), 47.04% professors, and 52.96% technical-administrative staff in education (TAEs). Professors perceived the Managerialist Management Style as uncharacteristic of their work, and TAEs had higher mean scores than professors. TAEs presented a higher risk due to the lack of meaning in work. The variable length of service at the institution (shorter) was negatively related to Lack of Meaning in Work, Mental Exhaustion, and Psychological and Social Damage. The results indicate the relevance of interventions with these predictors in measures of prevention and promotion in workers' health to manage these risks in universities.

Keywords: psychosocial risks at work, civil servants, university, worker health.

Resumen: El objetivo del estudio fue identificar los riesgos psicosociales del trabajo en servidores públicos de una universidad, según la Psicodinámica del Trabajo y a través del PROART y un cuestionario sociodemográfico. Se realizaron análisis estadísticos descriptivos e inferenciales. La muestra incluyó 304 participantes, edad promedio de 43 años (DE=10), 47,04% docentes y 52,96% técnicos administrativos en educación (TAE). Los docentes percibieron el Estilo Gerencialista de Gestión como poco característico del trabajo y los TAE presentaron promedios mayores que los docentes. TAE presentaron mayor riesgo en el factor Falta de Sentido del Trabajo. La variable tiempo de servicio en la institución (menor) tuvo relación negativa con Falta de Sentido del Trabajo, Agotamiento Mental y Daños Psicológicos y Sociales. Los resultados indican la relevancia de intervenciones con estos preditores en medidas de prevención y promoción en salud del trabajador para la gestión de esos riesgos en las universidades.

Palabras clave: riesgos psicosociales del trabajo, servidores públicos, universidad, salud del trabajador.

Introdução

As mudanças produtivas da década de 1980 desencadearam implicações importantes no mundo do trabalho, como a precarização e a insegurança laboral, as pressões por produtividade e eficácia, o baixo reconhecimento e o esgotamento profissional, dentre outras (Assunção, 2012; Borges & Yamamoto, 2014). Esse contexto propiciou uma discussão mais ampla sobre os fatores de risco psicossocial que ocasionam danos à saúde e à segurança laboral e os seus prejuízos na qualidade de vida e desempenho dos trabalhadores, o que tem despertado o crescente interesse de pesquisadores sobre a temática, embora ainda existam poucos estudos na área da Psicologia, no campo da Saúde do Trabalhador e no Brasil (Guimarães, 2013; Kortum & Leka, 2014; Organização Internacional do Trabalho, 2025a; Organização Internacional do Trabalho, 2025b; Rodrigues & Faiad, 2019; Rodrigues et al., 2020).

De modo geral, os fatores psicossociais de risco são concebidos por meio da interação entre aspectos do trabalho (ambiente, satisfação e condições de sua organização) e as capacidades do trabalhador (necessidades, cultura, situações externas ao trabalho). Abrangem, de um lado, a interação entre conteúdo, organização e gerenciamento do trabalho e demais condições organizacionais; e, do outro, as competências e as necessidades dos trabalhadores, bem como seus contextos sociais e ambientais que possuem o potencial de desencadear danos psicológicos, sociais e/ou físicos (Glina, 2010; Organização Internacional do Trabalho, 1984).

Para Contreras et al. (2010), os riscos psicossociais do trabalho (RPT) incluem as dimensões: laborais (condições para realização do trabalho, pressão de tempo, sobrecarga, monotonia); organizacionais (pausas, rotatividade de pessoal, participação, políticas de desenvolvimento); relacionais (comunicação, resolução de conflitos, ética, compromisso, confiança, respeito, tolerância); e extralaborais (relacionamentos familiares e sociais). Há, ainda, definições que incluem os fatores individuais do trabalhador, como a personalidade e as atitudes, na avaliação dos riscos (Guimarães, 2013; Organização Mundial de Saúde, 2007; Sauter et al., 1998). Em síntese, aspectos diversos da organização e dos processos de trabalho, das relações socioprofissionais e das características pessoais do trabalhador compõem o amplo conjunto de riscos psicossociais. Entretanto, a maioria dos pesquisadores tende a dar importância a alguns fatores em detrimento de outros, conforme os pressupostos teórico-metodológicos que seguem.

Como consequência da falta de consenso e da diversidade acerca das variáveis que compõem o construto (Borges et al., 2013; Carlotto et al., 2018; Tolfo et al., 2023), não há muitos protocolos consagrados na área que indiquem quais instrumentais e técnicas devem ser aplicados na avaliação dos riscos e de seus prejuízos na saúde. Internacionalmente, predomina o uso do *Job Content Questionnaire* – JCQ, da Escala Effort-Reward Imbalance – ERI, do Copenhagen Psychosocial Questionnaire – CopPsoQ e do Health Safety Executive – HSE (Pereira et al., 2020; Rodrigues et al., 2020; Tolfo et al., 2023). No país foram desenvolvidos outros instrumentos como o Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho – PROART e o Inventário de Trabalho e Riscos de Adoecimento – ITRA, ambos embasados na Psicodinâmica do Trabalho (PdT) e focados na análise da relação entre organização do trabalho *versus* subjetividade/patologias do trabalhador, e indicados, especialmente, para a população de servidores públicos (Facas, 2021; Mendes & Ferreira, 2007). Nessa perspectiva, fatores psicossociais são elementos em interação que podem potencializar a ocorrência de danos psicossociais e físicos ao trabalhador, enquanto os riscos derivam do não reconhecimento do sofrimento patogênico e da consequente impossibilidade de sua superação ou da transformação das condições de trabalho que ocasionam adoecimentos como desfechos da exposição (Dejours, 2015; Rodrigues et al., 2020).

Diante da contextualização apresentada, torna-se relevante realizar estudos que contribuam para identificar, avaliar e gerir riscos psicossociais e suas implicações nos níveis individual, grupal (equipes de trabalho), organizacional e social. A exposição continuada aos fatores de risco pode acarretar consequências danosas à saúde dos trabalhadores, como vulnerabilidade a acidentes, incidência de distúrbios psíquicos e comorbidades, afastamentos e perda do sentido do trabalho, custos com tratamentos, repercussões na vida social/familiar, dentre outros. Os riscos ocasionam prejuízos à rentabilidade das organizações, pois resultam em absenteísmo, presentismo e queda do comprometimento/produtividade dos trabalhadores. Para a sociedade e o setor público, causam importante impacto socioeconômico pelo número de dias não trabalhados, os custos com reabilitação, as incapacidades/readaptações funcionais e as aposentadorias precoces (Fernandes & Pereira, 2016; Guimarães, 2013; Mattos et al., 2017; Zanelli & Kanan, 2018).

Considerando a escassez, o pouco avanço e a falta de consenso dos estudos existentes na área da Psicologia, no campo da Saúde do Trabalhador e no Brasil (Rodrigues & Faiad, 2019; Rodrigues et al., 2020; Tolfo et al., 2023) e a contribuição dos achados desta pesquisa para as intervenções das equipes de saúde e de gestão de pessoas (inclusive psicólogo) e na prevenção dos prejuízos aos trabalhadores, instituições e sociedade, reforça-se a relevância social e científica deste estudo.

Os Riscos Psicossociais e a Psicodinâmica do Trabalho

Dentre os modos de investigação dos riscos psicossociais do trabalho, há a perspectiva da Psicodinâmica do Trabalho, criada por Dejours. Esta abordagem busca compreender as ligações

dinâmicas entre contexto e organização do trabalho e processos de subjetivação, nos quais há a atribuição de sentido ao trabalho, a partir das vivências do trabalhador nos processos de prazer/sofrimento e de saúde/patologias, e nas estratégias de mediação das contradições laborais (Mendes, 2007; Rodrigues et al., 2020). A organização do trabalho compreende a divisão do trabalho (distribuição das tarefas, ritmos e modos operatórios prescritos) e a divisão das pessoas perante as tarefas (hierarquias, repartição das responsabilidades e sistemas de controle) (Dejours, 2015). As condições do trabalho incluem aspectos físicos, químicos, biológicos, mecânicos, de higiene e de segurança nos postos de trabalho (Dejours & Abdoucheli, 1994).

Tanto a investigação quanto a intervenção em PdT priorizam a escuta, a compreensão e a análise do sofrimento de quem trabalha como categoria central de estudo. O sofrimento interpretado e (re)elaborado em um espaço público de discussão, na coletividade, leva à possibilidade de reconstrução dos processos de subjetivação, nos quais o trabalhador pode se mobilizar, pensar e agir em direção à transformação da organização do trabalho. A mobilização subjetiva que deriva do sofrimento, também chamada de sofrimento criativo, está ligada à emancipação e à reapropriação de si, do coletivo, da condição de poder/agir do trabalhador (e da sua saúde). Por outro lado, a impossibilidade de adaptação entre a organização do trabalho e o desejo do sujeito gera o sofrimento patogênico, favorável ao adoecimento (Mendes, 2007).

A vivência do sofrimento patogênico surge frente a pressões nas condições laborais ou quando o funcionamento psíquico e o desejo do sujeito entram em conflito com fatores da organização do trabalho, sem a possibilidade de mobilização, transformação ou ação perante o contexto apresentado (Dejours, 2015; Dejours & Abdoucheli, 1994). Enquanto a exposição aos fatores de risco psicossocial pode levar ao sofrimento patogênico e potencializar os danos ao trabalhador, a definição de riscos psicossociais propriamente ditos está naqueles elementos do trabalho que acarretam quadros de adoecimento físico e mental decorrentes desse sofrimento enquanto seu desfecho (Rodrigues et al., 2020). A ausência do seu reconhecimento e a impossibilidade de sua transformação em processo criativo no trabalho são o que desencadeia o destino patogênico e os danos à saúde do trabalhador, expressos em psicopatologias diversas (Amaral et al., 2019; Dejours, 2006).

Outra forma de apreensão do sofrimento vivenciado pelo trabalhador, na PdT, ocorre pela utilização de instrumentos quantitativos baseados nos princípios dessa abordagem, como o Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho - PROART. A aproximação entre PdT e psicomетria vem sendo uma estratégia de adaptação às limitações dos contextos laborais brasileiros em relação à aplicação tradicional da PdT, e em atendimento à demanda, nas últimas décadas, de diagnóstico de riscos à saúde no trabalho de grandes populações (Mendes et al., 2007 citado por Knust et al., 2019; Mendes & Ferreira, 2007). A PdT também tem sido utilizada na avaliação de riscos psicossociais, especialmente no serviço público e em universidades e instituições de ensino federal, com boa indicação para o campo de estudo em questão (Freitas, 2015; Monteiro et al., 2018; Pacheco & Silva, 2018).

Riscos Psicossociais do Trabalho de Servidores Técnico-administrativos em Educação e Docentes de Universidades

A despeito da sua importância, a temática dos riscos psicossociais ainda é pouco explorada pelos pesquisadores no Brasil (Rodrigues et al., 2020). Jacinto e Tolfo (2017) e Rodrigues e Faiad (2019) identificaram maior interesse na investigação do problema em alguns cargos, como profissionais de saúde, em especial enfermeiros da área assistencial, e professores de níveis educacionais diversos; em detrimento de outras categorias, como as do serviço público, por exemplo. No caso de servidores públicos de universidades, também há poucos estudos específicos que dimensionem os riscos psicossociais do trabalho. Desses, Pacheco e Silva (2018), com base na PdT e no uso do PROART, identificaram risco médio de problemas com a organização do trabalho em trabalhadores universitários da Região Norte do Brasil. Sobre a divisão das tarefas, salientaram a ocorrência do número de trabalhadores, recursos e espaço físico insuficientes; e ritmo de trabalho e prazos inadequados e inflexíveis. Quanto à divisão social do trabalho, há a falta de autonomia e baixa participação nas decisões, má qualidade na comunicação entre os funcionários, informações incoerentes, indefinição das tarefas, má distribuição do trabalho e inflexibilidade nas normas para execução. Além disso, identificaram o estilo de gestão gerencialista, na centralização das decisões nos gestores, no forte controle gerencial do trabalho e na supervalorização das hierarquias e normas da instituição, dentre outros aspectos.

Estudo com 833 servidores técnico-administrativos em educação de uma universidade pública identificou a predominância do trabalho passivo, descrito como a falta de autonomia e controle associados ao baixo nível de exigência no desenvolvimento das atividades (Moura et al., 2018). Ribeiro (2012) pontuou falta de recursos humanos e de infraestrutura adequada, repetitividade das tarefas e burocracias em processos administrativos, pouca participação em decisões para o bom andamento das atividades, tratamento injusto e desigual no ambiente de trabalho/falta de reconhecimento, preenchimento de funções comissionadas de maior poder decisório/remuneração por critérios políticos e não pelas habilidades ou competências de TAEs de universidades. Somam-se às dificuldades na comunicação intersetorial, os conflitos entre colegas e a interferência negativa

da política nos processos de trabalho, aspectos que limitam a ação desses trabalhadores, acarretam prejuízo no fazer laboral, bem como contribuem para insatisfação, sentimento de impotência e adoecimentos diversos (Faria et al., 2017; Moura et al., 2018; Ribeiro, 2012).

Na perspectiva da Pdt e por meio do PROART, Freitas (2015) identificou risco de nível médio relacionado à organização do trabalho nos cargos técnico-administrativos de um Instituto Federal de Educação (IFE). Esses trabalhadores percebem que a divisão social do trabalho é desigual entre colegas de um mesmo setor, ocasionando sub e sobrecargas aos mesmos. Outro estudo com base na Pdt e em uma IFE, também identificou riscos na divisão do trabalho: sobrecarga e falta de definição de responsabilidades de funções, somadas à estagnação e insegurança na carreira (Silva & Tolfo, 2022). Associa-se a esses aspectos a variável menor tempo de serviço na Instituição, pois alguns estudos elencam-na como fator de risco de adoecimento e afastamento relacionados ao contexto/organização do trabalho e demais prejuízos relacionados à saúde dos trabalhadores (Oliveira et al., 2015; Pereira, 2014).

Estudo com docentes de universidades públicas, fundamentado na Pdt e no PROART, identificou problemas de nível médio na organização do trabalho em divisão das tarefas: recursos humanos e materiais insuficientes, espaço físico e equipamentos inadequados, e em divisão social do trabalho: comunicação inadequada, falta de clareza na definição e nas informações necessárias para a execução de tarefas. E, em, consequência disso, risco de sofrimento patológico em falta de reconhecimento: desvalorização do trabalho pelos colegas, indiferença do trabalho pela chefia, exclusão do planejamento das tarefas e danos sociais (mau humor, insensibilidade, agressividade, impaciência) e físicos como dores no braço, pernas e distúrbios circulatórios (Rissi et al., 2020).

Araújo e Carvalho (2009) também identificaram que professores universitários estão expostos a riscos relacionados ao ambiente físico e ao contexto de trabalho, bem como ao conteúdo e à organização das tarefas. Professores de duas universidades públicas, parte da amostra deste estudo, citaram a presença de condições inadequadas de ventilação, ausência de mobiliário ergonômico, acústica precária das salas de aula e nível elevado de ruído e insatisfação com os salários. Nos aspectos da organização do trabalho, destacaram-se: exigência de concentração por longos períodos (76,9%), tempo insuficiente para a realização das tarefas e estudo (55,2%) e ritmo de trabalho acelerado (52,3%). Para Caran et al. (2011), entre os riscos ocupacionais psicossociais de docentes universitários estão tempo insuficiente, pressão no trabalho, carga mental intensa, sobrecarga, alto nível de responsabilidade, falta de planejamento, somados ao estresse e problemas nas relações interpessoais.

Para Valente e Sequeira (2015), a competitividade e problemas de comunicação com colegas e exigências diversas dos alunos, associadas à intensificação/sobrecarga das atividades (aulas, reuniões, projetos de pesquisa/extensão, funções administrativas e de gestão em departamentos e coordenação de cursos), são fatores que precedem e estimulam assédio moral entre professores. Essas práticas assediosas relacionadas à competitividade e rivalidades entre colegas e grupos de pesquisa são estimuladas para a obtenção de prestígio pessoal e acadêmico, conflitos de poder e disputas de ego em universidades (Caran et al., 2010; Nunes & Tolfo, 2015). Há, ainda, problemas na estrutura organizacional e no plano de carreira, e falta de tempo para a família, que são associados à fadiga mental e física, irritabilidade, estresse, autoestima baixa, sofrimento moral relativo à improbidade acadêmica, insatisfação laboral e baixo rendimento, dentre outros (Carvalho et al., 2016).

Em síntese, o trabalho de TAEs apresenta riscos decorrentes da falta de estrutura física/recursos humanos, repetitividade e burocracias nas tarefas, pouca autonomia/poder de decisão, baixo controle e exigência, divisão do trabalho desigual (sub e sobrecargas), interferência negativa da política na realização do trabalho, conflitos entre colegas, ausência de reconhecimento de habilidades ou competências e falta de definição de responsabilidades de funções (Faria et al., 2017; Freitas, 2015; Moura et al., 2018; Ribeiro, 2012; Silva & Tolfo, 2022). Em relação ao cargo de docentes, foram pontuados riscos em divisão das tarefas: recursos humanos e materiais insuficientes, espaço físico/equipamentos inadequados e ritmo acelerado/tempo insuficiente; em divisão social do trabalho: comunicação inadequada, falta de clareza na definição e nas informações necessárias para a execução de tarefas e sobrecarga de trabalho. Há ainda, alto nível de responsabilidade, riscos em falta de reconhecimento do trabalho por colegas e chefias, somados a problemas nas relações com pares (competitividade, disputas de poder, assédio moral) e danos sociais e físicos (Araújo & Carvalho, 2009; Caran et al., 2011; Caran et al., 2010; Carvalho et al., 2016; Nunes & Tolfo, 2015; Rissi et al., 2020; Valente & Sequeira, 2015).

De acordo com a literatura, têm-se as hipóteses de que os servidores públicos de universidades percebem que estão expostos aos fatores de risco psicossocial decorrentes do contexto de trabalho e de que há diferenças nos riscos psicossociais percebidos entre as categorias profissionais. Desse modo, o objetivo deste artigo foi identificar a percepção dos riscos psicossociais do trabalho e as diferenças de percepção entre servidores públicos docentes e técnico-administrativos em educação de uma universidade do Sul do Brasil, com base na Psicodinâmica do Trabalho.

Método

Delineamento

Foi realizado um estudo quantitativo, descritivo e de corte transversal. A amostragem foi não probabilística e os participantes foram selecionados pelos critérios de acessibilidade/conveniência e representatividade do universo de pesquisa, o que possibilitou a descrição das características da população, do fenômeno e das relações entre as variáveis investigadas.

Participantes

A amostra da pesquisa foi composta de servidores públicos federais de uma universidade do Sul do Brasil que, em sua maioria, atuam nas áreas de ensino, pesquisa e extensão à comunidade. O critério de inclusão foi ser um trabalhador concursado (efetivo), em exercício ativo na Instituição (docente e/ou técnico-administrativo em educação) e os critérios de exclusão: trabalhadores temporários, terceirizados, substitutos e aposentados. Foram respeitados os critérios de representatividade estabelecidos por Cozby (2003) para o conjunto de aproximadamente 5000 servidores da Instituição pesquisada e foi alcançado 6,1% de respondentes dentre esses.

Acessaram os questionários de forma online 307 pessoas e 306 aceitaram participar do estudo, sendo que duas foram excluídas por não atenderem ao critério de inclusão (um docente aposentado e outro substituto); portanto, a amostra final foi composta por 304 pessoas. Dentre essas, 161 TAEs (52,6%) e 145 docentes (47,4%), homens (64,3%) e mulheres (35,6%), casados(as)/união estável (60,2%), sem filhos (44,74%), renda familiar de 5-10 salários mínimos (34,5%), com médias de 43 anos de idade e 3,4 anos de tempo de serviço na instituição. A maioria dos participantes tem formação em nível de doutorado (28,3%), carga horária de trabalho de 30-40 horas (45,7%), em trabalho *home office* (91,7%) por 12 meses (26,1%) em virtude da pandemia da COVID-19.

Parcela significativa dos participantes teve um ou dois problemas de saúde no último ano anterior à pesquisa (46,71%) e a maioria deles indicou exercer outra atividade profissional (67,4%). A maior parte indicou ter outras atividades extralaborais, apesar de referência de tempo insuficiente para elas; predominam curso superior/pós-graduação (67,7%), curso de capacitação (51,6%), atividade física (62,1%) e de lazer (69,3%), cuidados pessoais/saúde (64,5%) e participação em grupos comunitários (68,5%). O tempo insuficiente com a família e a realização de tarefas domésticas também foram significativos (49,8% e 49,4%).

Instrumentos

Questionário de Dados Sociodemográficos, Profissionais e de Vida Pessoal. Os dados ocupacionais do questionário, elaborado pelos pesquisadores, incluíram questões sobre o vínculo funcional, formação, áreas de atuação e lotação, tempo de serviço na instituição, carga horária, modalidade de trabalho (*home office* ou presencial), dentre outras. Em relação à vida pessoal, foram solicitados dados de saúde e avaliação do tempo (suficiente/insuficiente) utilizado para a realização de atividades extralaborais, como lazer, momentos com a família, tarefas domésticas, cuidados pessoais e participação em grupos, por exemplo.

Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho (PROART). O PROART fundamenta-se em abordagens críticas e nas clínicas do trabalho que buscam compreender a relação entre a subjetividade do trabalhador *versus* a organização do trabalho e vivências de prazer-sofrimento decorrentes. É um protocolo multidimensional com 91 itens que visa obter um mapeamento dos riscos psicossociais no trabalho por meio da análise das quatro medidas que o compõem: a) Escala da Organização do Trabalho que inclui os fatores Divisão das Tarefas ($\alpha = 0,85$), com sete itens sobre ritmo, prazos, recursos físicos e humanos; e Divisão Social do Trabalho ($\alpha = 0,90$), com 12 itens que medem definição das atividades, comunicação, autonomia, flexibilidade, variabilidade e distribuição das tarefas, por exemplo; b) Escala de Estilos de Gestão - Estilo Gerencialista, 10 itens ($\alpha = 0,85$) e Estilo Coletivo, 11 itens ($\alpha = 0,93$); c) Escala de Sofrimento Patogênico no Trabalho - Falta de Sentido do Trabalho, nove itens ($\alpha = 0,90$); Esgotamento Mental, oito itens ($\alpha = 0,91$); e Falta de Reconhecimento, 11 itens ($\alpha = 0,92$); e d) Escala de Danos no Trabalho - Danos Psicológicos, sete itens ($\alpha = 0,94$); Danos Sociais, sete itens ($\alpha = 0,91$) e Danos Físicos, nove itens ($\alpha = 0,93$).

São escalas de cinco pontos para o registro das respostas em termos de frequência, as quais variam entre os valores numéricos de 1 (nunca) e 5 (sempre). Os escores encontrados apontam para uma classificação de risco baixo, médio ou alto em cada uma das dimensões, sendo que resultados de risco médio indicam a necessidade de intervenção a curto/médio prazo e risco alto, ações imediatas de redução/eliminação dos problemas identificados (Facas, 2021).

Esse instrumento foi criado com evidências de validade em pesquisa por Facas et al. (2015), para uso no Brasil. A análise fatorial do PROART foi realizada com uma amostra de 5.795 trabalhadores de instituições públicas e privadas de diversos setores. Em sua maioria, a amostra foi composta por homens (52%), respondentes com ensino superior completo (44%) e casados (70%). Cada escala foi submetida à análise fatorial método PAF, com rotação *oblimim*, no aplicativo SPSS 20.0. As escalas apresentaram uma estrutura fatorial satisfatória com *eigenvalues* acima de 1,00

para todos os fatores, bem como itens com carga superior a 0,30, KMO acima de 0,94, variância acumulada em torno de 51,79 e correlações com valores acima de 0,22 (Facas et al., 2021).

Procedimentos de Coleta de Dados e Cuidados Éticos

A pesquisa foi autorizada pela instituição e aprovada por um Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos. O convite para participação na pesquisa foi divulgado nos canais oficiais da Instituição e reforçou a livre adesão à mesma, bem como a possibilidade de desistência a qualquer momento, sem ônus aos participantes. Os trabalhadores que aceitaram participar, inicialmente, tiveram acesso on-line ao Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), o qual forneceu informações gerais sobre o estudo: objetivos, métodos, direitos, riscos/benefícios potenciais, garantia da confidencialidade das informações e da proteção da identidade dos sujeitos, dentre outros princípios éticos de pesquisa em Ciências Humanas e Sociais (Resolução CNS/MS n.º 510, de 07 de abril de 2016) e do Conselho Nacional de Saúde (Resolução CNS/MS n.º 196, de 10 de outubro de 1996). As diretrizes preconizadas pelo *Committee on Publication Ethics* (COPE) e as Diretrizes para a Ética na Pesquisa e a Integridade Científica do Fórum de Ciências Humanas, Sociais, Sociais Aplicadas, Linguística, Letras e Artes (FCHSSALLA) também foram cumpridas na realização deste estudo.

O questionário sociodemográfico e o PROART foram disponibilizados on-line aos trabalhadores via plataforma Formulários do Google, durante seis meses, de dezembro de 2020 a maio de 2021. Após esse período, os dados foram organizados em uma planilha Excel, e, posteriormente, importados para o Programa de Análise de Dados Estatísticos STATA 14.1.

Procedimentos de Análise de Dados

Foi utilizada análise estatística descritiva e inferencial. Dentre os procedimentos inferenciais foram realizados Test *t* de *Student* e Anova Fatorial. As Anovas fatoriais foram usadas para verificar quais variáveis sociodemográficas (gênero, idade, estado civil, renda familiar e tempo de serviço) explicaram de forma estatisticamente significativa variações nos riscos psicossociais avaliados nas Escalas do PROART. Os dados coletados foram interpretados privilegiando a PdT e o modelo PROART.

Resultados

Os servidores técnico-administrativos em educação e docentes pesquisados se perceberam expostos aos riscos psicossociais do trabalho e apresentaram algumas diferenças de percepção entre categorias, confirmando as hipóteses do estudo. A Tabela 1 apresenta a distribuição de TAEs e docentes nas classificações de risco segundo o PROART. Verifica-se que, para o Estilo de Gestão Gerencialista, há uma diferença no nível mais frequente na comparação das duas categorias profissionais. A maior parte dos TAEs os percebe com Presença Moderada (45,96%), enquanto a maior proporção dos docentes percebe o mesmo fator como Pouco Característico (47,55%).

Tabela 1

Classificação de risco segundo PROART - por vínculo institucional

Fator	TAEs			Docentes		
	<i>n</i>	%	Classificação	<i>n</i>	%	Classificação
Divisão das Tarefas	48	29,81	Risco Baixo	22	15,38	Risco Baixo
	93	57,76*	Risco Médio*	89	62,24*	Risco Médio*
	20	12,42	Risco Alto	32	22,38	Risco Alto
Divisão Social do Trabalho	69	42,86	Risco Baixo	64	44,76	Risco Baixo
	77	47,83*	Risco Médio*	75	52,45*	Risco Médio*
	15	9,32	Risco Alto	4	2,80	Risco Alto
Falta de Sentido do Trabalho	112	69,57*	Risco Baixo*	113	79,02*	Risco Baixo*
	39	24,22	Risco Médio	30	20,98	Risco Médio
	10	6,21	Risco Alto	0	0,00	Risco Alto
Esgotamento Mental	52	32,30	Risco Baixo	43	30,07	Risco Baixo
	79	49,07*	Risco Médio*	73	51,05*	Risco Médio*
	30	18,63	Risco Alto	27	18,88	Risco Alto
Falta de Reconhecimento	121	75,16*	Risco Baixo*	113	79,02*	Risco Baixo*
	32	19,88	Risco Médio	23	16,08	Risco Médio
	8	4,97	Risco Alto	7	4,90	Risco Alto
Danos Psicológicos	81	50,31*	Risco Baixo*	67	46,85*	Risco Baixo*
	62	38,51	Risco Médio	63	44,06	Risco Médio

Fator	TAEs			Docentes		
	<i>n</i>	%	Classificação	<i>n</i>	%	Classificação
Danos Sociais	18	11,18	Risco Alto	13	9,09	Risco Alto
	95	59,01*	Risco Baixo*	77	53,85*	Risco Baixo*
	60	37,27	Risco Médio	59	41,26	Risco Médio
	6	3,73	Risco Alto	7	4,90	Risco Alto
Danos Físicos	42	26,09	Risco Baixo	45	31,47	Risco Baixo
	84	52,17*	Risco Médio*	71	49,65*	Risco Médio*
	35	21,74	Risco Alto	27	18,88	Risco Alto
Estilo Gerencialista	67	41,61	Pouco Característico	68	47,55*	Pouco Característico*
	74	45,96*	Presença Moderada*	64	44,76	Presença Moderada
	20	12,42	Padrão Predominante	11	7,69	Padrão Predominante
Estilo Coletivo	40	24,84	Pouco Característico	27	18,88	Pouco Característico
	72	44,72*	Presença Moderada*	71	49,65*	Presença Moderada*
	49	30,43	Padrão Predominante	45	31,47	Padrão Predominante

Nota. *N* = 304, *n* TAEs = 161, *n* Docentes = 143. O asterisco (*) aponta a porcentagem mais elevada e o risco que mais se destacou.

Na verificação de diferenças estatísticas entre as médias de TAEs e docentes no Estilo de Gestão Gerencialista, por meio do Teste *t* de Student, TAEs ($M = 2,69$, $DP = 0,73$) apresentaram médias mais elevadas do que docentes ($M = 2,53$, $DP = 0,73$). O resultado é estatisticamente significativo se testarmos a hipótese de que os TAEs apresentam médias superiores aos docentes ($t(302) = 1,84$, $p = 0,0327$).

Em relação ao Estilo de Gestão Coletivo, o Teste *t* demonstrou que TAEs ($M = 2,99$, $DP = 0,81$) apresentaram médias mais baixas do que docentes ($M = 3,15$, $DP = 0,82$). O resultado é estatisticamente significativo se testarmos a hipótese de que os TAEs apresentam médias inferiores aos docentes ($t(302) = -1,72$, $p = 0,0429$).

No fator Divisão das Tarefas, TAEs ($M = 3,18$, $DP = 0,75$) apresentaram médias mais elevadas do que docentes ($M = 2,96$, $DP = 0,75$), indicando menor risco, de modo que a hipótese de que os TAEs apresentam médias superiores às docentes é estatisticamente significativa ($t(302) = 2,51$, $p = 0,0062$).

Em Falta de Sentido do Trabalho, TAEs ($M = 0,63$, $DP = 0,40$) também apresentaram médias mais altas do que docentes ($M = 0,52$, $DP = 0,36$). O resultado é estatisticamente significativo, dada a hipótese de que os TAEs teriam médias superiores aos docentes ($t(302) = 2,45$, $p = 0,0073$). Outras diferenças estatísticas encontradas na amostra do estudo serão apresentadas na Tabela 2.

Tabela 2

Modelos Otimizados de Anova Fatorial entre dimensões do PROART e variáveis de perfil

Variáveis	<i>df</i>	<i>F ratio</i>	<i>p</i>	<i>R</i> ²	<i>R</i> ² (aj)	η ²
Divisão das Tarefas	11	2,22	0,01	0,07	0,04	0,07
Vínculo	1	4,54	0,00			0,01
Gênero	1	7,64	0,00			0,02
Tempo de Instituição	2	1,19	0,30			0,00
Falta de Sentido do Trabalho	7	4,16	0,0002	0,08	0,06	0,08
Vínculo	1	2,12	0,14			0,01
Gênero	1	5,33	0,02			0,01
Estado Civil	3	2,26	0,08			0,02
Tempo de Instituição	2	2,65	0,07			0,02
Esgotamento Mental	2	3,32	0,03	0,02	0,01	0,02
Tempo de Instituição	2	3,32	0,03			0,02
Danos Psicológicos	2	5,34	0,005	0,03	0,02	0,03
Vínculo	1	1,78	0,18			0,006
Estado Civil	3	2,24	0,08			0,02

Variáveis	df	F ratio	p	R ²	R ² (aj)	η ²
Tempo de Instituição	2	5,34	0,005			0,03
Danos Sociais	9	2,14	0,02	0,06	0,03	0,06
Vínculo	1	3,46	0,06			0,01
Tempo de Instituição	2	3,91	0,02			0,02
Danos Físicos	3	8,07	,0000	,07	,06	,10
Gênero	1	22,77	,0000			,07
Estado Civil	2	0,94	,39			,03
Estilo Gerencialista	3	2,63	0,05	0,02	0,01	0,02
Vínculo	1	5,65	,01			,01
Renda familiar	2	2,23	,10			,01
Estilo Coletivo	6	2,07	0,05	0,04	0,02	0,04
Vínculo	1	6,41	0,01			0,02
Gênero	1	2,75	0,09			0,009
Estado Civil	2	2,87	0,05			0,01
Renda Familiar	2	1,78	0,16			0,01

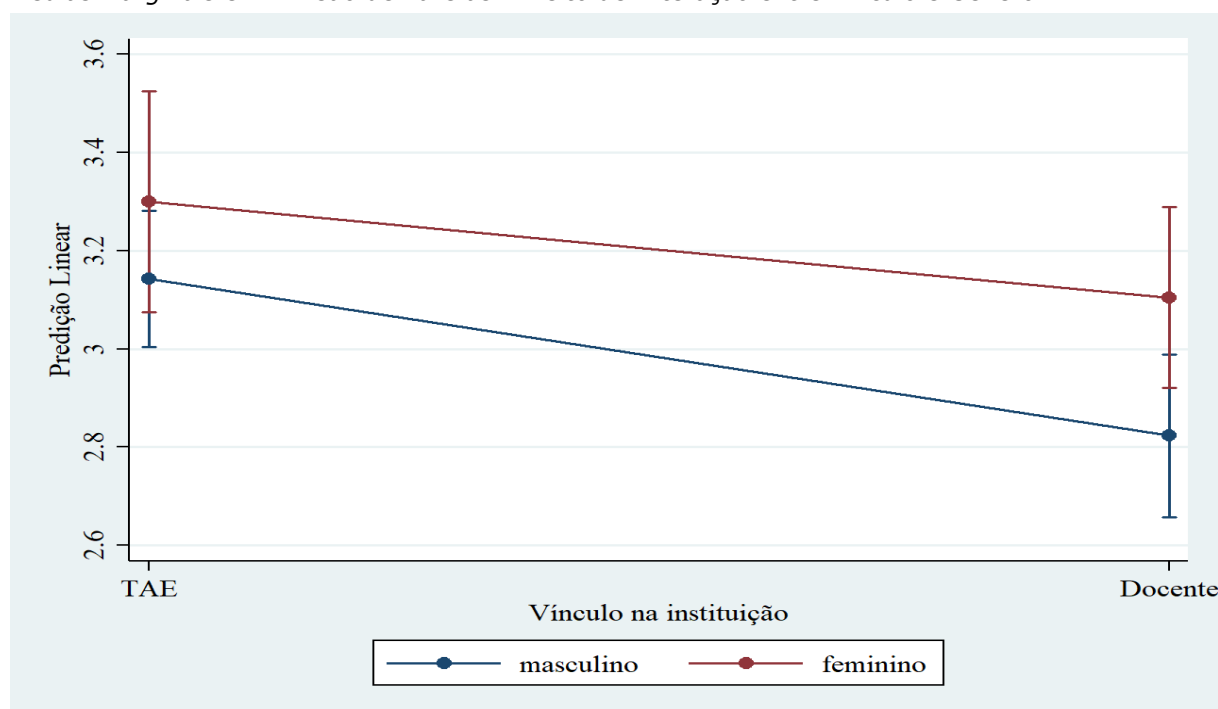
Nota. Foram apresentados os modelos otimizados (significativos).

A Escala de Organização Prescrita do Trabalho (EOT), com seus fatores Divisão de Tarefas e Divisão Social do Trabalho, tem uma interpretação em sentido invertido, ou seja, médias mais altas indicam menor risco. Para o modelo inicial que usou o fator Divisão de Tarefas como variável dependente, vínculo e gênero foram fatores estatisticamente significativos. Além dos efeitos principais, o modelo otimizado incluiu a interação entre essas variáveis independentes e tempo de instituição por sua relação com problemas na organização do trabalho, apontada em estudo anterior em uma universidade (Pereira, 2014), além de que a sua manutenção também contribuiu para uma melhor explicação do modelo ($F(11, 291) = 2,22, p < 0,05$).

Esse modelo otimizado demonstrou que TAEs mulheres tiveram médias maiores ($M = 3,29, EP = 0,11$) do que TAEs homens ($M = 3,14, EP = 0,07$), docentes mulheres ($M = 3,10, EP = 0,09$) e docentes homens ($M = 2,82, EP = 0,08$) e, portanto, apresentaram *menor* risco no fator Divisão de Tarefas, ainda que se mantenham em uma classificação de risco médio nesta dimensão, segundo referências de interpretação do PROART (descritiva). Outro dado interessante se refere à diferença de médias entre homens e mulheres no fator Divisão de Tarefas, a qual é maior na categoria docente, sendo que docentes mulheres têm médias maiores, e, portanto, *menor* risco no fator do que docentes homens, conforme a Figura 1.

No fator Divisão Social do Trabalho, os dados demonstraram que não houve relação significativa entre ele e as variáveis independentes vínculo, gênero, estado civil, renda familiar e tempo de instituição.

Para a análise de variância da Falta de Sentido do Trabalho foi necessária a adequação da normalidade de sua *skewness* e *kurtosis* por meio de uma transformação logarítmica. Após essa correção, apenas gênero e estado civil tiveram significância estatística no modelo inicial, enquanto vínculo e tempo de instituição tiveram valores p marginais. Mesmo assim, foi mantido um modelo otimizado com estas variáveis significativas e marginais, pois o modelo ficou mais explicativo do que aquele que considerou somente o fator gênero. Este arranjo final apontou significância estatística em todas as variáveis ($F(6, 293) = 4,80, p < 0,001$).

Figura 1*Médias Marginais em Divisão de Tarefas - Efeito de Interação entre Vínculo e Gênero*

Nota. IC de 95%.

Os grupos que tiveram médias maiores no fator Falta de Sentido do Trabalho foram: TAEs comparados a docentes ($M = 0,63$, $EP = 0,03$; $M = 0,53$, $EP = 0,03$); mulheres em relação aos homens ($M = 0,65$, $EP = 0,03$; $M = 0,54$, $EP = 0,02$), solteiros em comparação com casados/união estável, divorciados/separados ($M = 0,68$, $EP = 0,04$; $M = 0,55$, $EP = 0,02$; $M = 0,51$, $EP = 0,06$); e pessoas com menor tempo de instituição em relação àquelas com tempo mediano e superior de casa ($M = 0,63$, $EP = 0,03$; $M = 0,58$, $EP = 0,03$; $M = 0,48$, $EP = 0,04$). Entretanto, houve efeito de interação significativo entre gênero e estado civil ($F(5, 294) = 5,59$, $p < 0,001$) e mulheres casadas/união estável apresentaram médias maiores na dimensão do que mulheres solteiras e divorciadas ($M = 0,70$, $EP = 0,04$; $M = 0,60$, $EP = 0,07$; $M = 0,28$, $EP = 0,14$), com maior percepção de Falta de Sentido do Trabalho. Nessa interação, os resultados ainda indicaram que, para os homens, as médias são semelhantes em todos os estados civis.

Em relação ao Esgotamento Mental, apenas o tempo de instituição apresentou significância estatística entre as variáveis independentes. Portanto, foi a que se manteve no modelo final ($F(2, 301) = 3,32$, $p < 0,05$), conforme a Tabela 2. A análise demonstra que, quanto menor o tempo de casa, maiores são as médias no fator Esgotamento Mental em comparação com tempo médio e tempo superior ($M = 2,91$, $EP = 0,08$; $M = 2,82$, $EP = 0,07$; $M = 2,56$, $EP = 0,11$).

No que se refere ao fator Falta de Reconhecimento, foi necessária a adequação da normalidade por meio de uma transformação logarítmica. Mesmo após essa correção, nenhuma das variáveis independentes (vínculo, gênero, estado civil, renda familiar e tempo de instituição) obteve significância estatística ou marginal, indicando que não houve diferenças significativas de médias nesse fator ($F(9, 293) = 0,58$, $p > 0,05$).

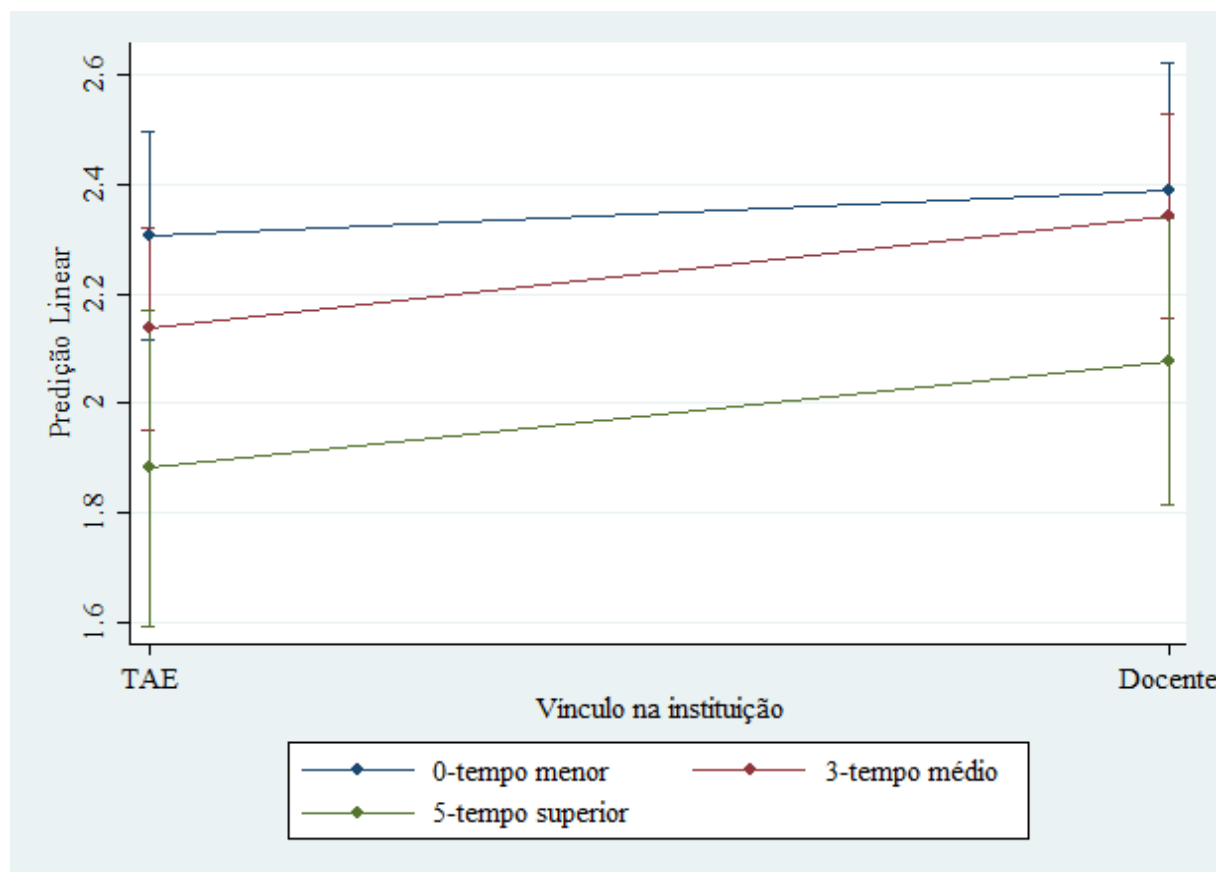
No modelo final para a verificação de Danos Psicológicos foi mantida somente a variável tempo de instituição, e foi este o arranjo que obteve a melhor explicação da variância no fator ($F(2, 301) = 5,34$, $p = 0,005$). Os dados demonstraram que pessoas com menor tempo de casa têm médias maiores no fator do que aquelas com tempo médio e superior, respectivamente ($M = 2,57$, $EP = 0,08$; $M = 2,47$, $EP = 0,07$; $M = 2,13$, $EP = 0,10$), indicativo de maior risco de Dano Psicológico a elas.

No fator Danos Sociais, foram mantidas as variáveis tempo de instituição e vínculo no modelo otimizado, pois houve melhor explicação da variância na dimensão em questão, em comparação com o modelo que incluía apenas o fator tempo de instituição ($F(3, 300) = 3,82$, $p < 0,05$). Em relação ao vínculo, docentes têm médias maiores ($M = 2,30$, $EP = 0,06$) do que TAEs ($M = 2,14$, $EP = 0,06$) no fator. Além disso, ambas as categorias profissionais com menor tempo de instituição têm médias maiores ($M = 2,35$, $EP = 0,07$) do que com tempo médio ($M = 2,23$, $EP = 0,06$) e superior de casa ($M = 1,97$, $EP = 0,09$), indicando maior risco de Dano Social. Houve efeito principal entre as variáveis tempo de instituição e vínculo ($F(5, 298) = 2,36$, $p < 0,05$). Esta última análise reforçou que ambos os vínculos com tempo de casa menor e mediano, respectivamente, têm médias maiores do que

aqueles com tempo superior, indicando maior risco de Dano Social: docentes ($M = 2,38$, $EP = 0,11$; $M = 2,34$, $EP = 0,09$; $M = 2,07$, $EP = 0,13$); TAEs ($M = 2,30$, $EP = 0,09$; $M = 2,13$, $EP = 0,09$; $M = 1,88$, $EP = 0,14$). Entretanto, a diferença de médias entre tempo de casa inferior e mediano é maior para os TAEs do que para os docentes, conforme a Figura 2:

Figura 2

Médias Preditivas em Danos Sociais - Efeito Principal entre Tempo de Instituição e Vínculo



Nota. IC de 95%.

Na dimensão Danos Físicos, gênero e estado civil foram selecionados para o modelo otimizado, pois juntos proporcionaram a melhor explicação da variável dependente ($F(3, 296) = 8,0$, $p < 0,0001$). Os dados demonstraram que os homens pontuaram médias mais altas ($M = 3,00$, $EP = 0,06$) do que as mulheres ($M = 2,46$, $EP = 0,08$) no fator, e portanto, maior risco.

O modelo que melhor explicou o fator Estilo Gerencialista contemplou as variáveis independentes vínculo e renda familiar ($F(3, 300) = 2,63$, $p = 0,05$); entretanto, não houve relação significativa entre as variáveis e o fator. De modo geral, os dados demonstraram que TAEs tiveram médias maiores no fator ($M = 2,72$, $EP = 0,06$) do que professores ($M = 2,49$, $EP = 0,06$). E, em relação ao fator Estilo Coletivo, o modelo otimizado incluiu as variáveis independentes vínculo, estado civil, gênero e renda familiar, pois este se demonstrou mais explicativo dentre todos os arranjos possíveis; entretanto, esse modelo não foi significativo ($F(6, 293) = 2,07$, $p = 0,05$). Assim, não houve relação significativa entre Estilo Coletivo e essas variáveis demográficas.

Discussão

Na análise descritiva, a amostra geral (duas categorias) apresentou, em sua maioria, percepção de risco médio nos seguintes fatores: Divisão das Tarefas (59,87%), Divisão Social do Trabalho (50%), Esgotamento Mental (50%) e Danos Físicos (50,9%). Um estudo com o conjunto de trabalhadores de uma universidade pública do Norte do país (Pacheco & Silva, 2018) obteve resultados semelhantes, nos quais a maior parte da amostra identificou risco médio em Divisão das Tarefas, Divisão Social do Trabalho e Danos Físicos. Este também identificou a percepção moderada nos Estilos de Gestão Gerencialista e Coletivo. Em contraposição, os docentes e técnicos participantes do presente estudo perceberam risco médio em Esgotamento Mental, fator que, no Norte do país, teve risco baixo (Pacheco & Silva, 2018). No Sul do país, outro estudo com servidores públicos

também identificou risco médio em Esgotamento Mental (Tessaro & Monteiro, 2019), o que vem ao encontro dos dados desta pesquisa e sugere tendências regionais.

Outros estudos em IFEs e universidades identificaram riscos (médios e altos) na organização do trabalho (Divisão das Tarefas e Divisão Social do Trabalho). A desigualdade na distribuição do trabalho entre colegas de um mesmo setor pode resultar em sub e sobrecargas aos mesmos (Freitas, 2015; Rissi et al., 2020; Silva & Tolfo, 2022). Esses resultados indicam dificuldades desses trabalhadores para enfrentar os riscos da organização de trabalho, com consequências de sofrimento psíquico e adoecimento. Segundo o PROART, os elementos que apresentam risco mediano indicam estado de alerta, uma situação limite no trabalho que demanda intervenções a curto e médio prazo; enquanto os fatores de risco elevado necessitam de ações imediatas nas causas, visando eliminá-las e/ou atenuá-las (Facas, 2021).

A percepção de maior risco no Estilo Gerencialista, por TAEs, decorrente da análise inferencial (diferença de médias), é corroborada pela literatura, pois esse estilo está entre os principais fatores de risco psicossocial para a categoria, cujos processos de trabalho são disciplinados por características gerencialistas, como repetitividade e burocratização das tarefas em prejuízo da autonomia e da criatividade. O Estilo Gerencialista é associado a prejuízos no trabalho e na saúde, o que remete à necessidade de intervenções para eliminar ou minimizar esses riscos e seus danos (Faria et al., 2017; Ribeiro, 2012; Tessaro & Monteiro, 2019). Por outro lado, o menor risco no Estilo de Gestão Coletivo para os TAEs em comparação com os docentes, pode sugerir que professores percebem maior autonomia no trabalho e fortalecimento das relações interpessoais baseadas na cooperação entre colegas, em contraposição aos achados da literatura acerca dos conflitos de poder, rivalidades e práticas assediosas entre docentes universitários (Caran et al., 2010; Nunes & Tolfo, 2015; Valente & Sequeira, 2015).

A identificação de menor risco (médias maiores) no fator Divisão das Tarefas para TAEs em comparação aos docentes pode ser explicada por outros estudos. Professores de universidades públicas percebem ritmo de trabalho acelerado, tempo insuficiente para a realização das tarefas, exigência de concentração por longos períodos, recursos humanos e materiais insuficientes, espaço físico e equipamentos inadequados, dentre outros aspectos relacionados à dimensão da Divisão de Tarefas (Araújo & Carvalho, 2009; Caran et al., 2011; Rissi et al., 2020). Rissi et al. (2020) ainda associam esses fatores ao sofrimento patogênico (falta de reconhecimento) e a danos sociais e físicos à saúde, uma relação de predição sustentada pela Pdt (Dejours, 2015; Facas, 2021). Nas Anovas Fatoriais, o resultado de mulheres, tanto TAEs como docentes, perceberem menor risco em Divisão de Tarefas pode estar relacionado a características de gênero ligadas à socialização, fator que pode contribuir para um melhor manejo e superação de problemas relacionados aos recursos físicos e materiais e ritmos/prazos para a execução do trabalho, por exemplo.

O maior risco de Falta de Sentido do Trabalho em TAEs foi encontrado tanto no Test T quanto na Anova Fatorial. Estudo anterior em uma universidade relatou uma transformação nos sentidos atribuídos ao trabalho: a predominância no polo positivo deu lugar aos sentidos do trabalho neutros/instrumentais, com esvaziamento ou falta do sentido de realização após a vivência de adoecimento mental/afastamento laboral relacionado a problemas na organização e nas relações interpessoais do trabalho/comunicação (Pereira, 2014). O polo neutro do trabalho está ligado à sua função instrumental, percebido apenas como um meio para garantir a sobrevivência material, na lógica do emprego remunerado, e não como fonte de realização, prazer e/ou construção da identidade (Blanch Ribas, 2003). O fato de as mulheres, casadas, apresentarem maior risco nesse fator pode ter relação com a sobrecarga de atividades do gênero feminino, já pontuada em outros estudos, e, em especial, na pandemia, na qual o acúmulo de tarefas de trabalho e de vida pessoal/familiar/doméstica ficou ainda mais evidente para as mulheres (Bernardo et al., 2020; Mancebo, 2020). Esse contexto de sobrecarga pode ocasionar diversos prejuízos na vinculação com o trabalho, sendo que a falta de sentido do trabalho pode ser um deles. A Falta de Sentido também pode ser influenciada por limitações no desenvolvimento das capacidades no trabalho e insegurança e estagnação na carreira. Tais fatores influenciam na motivação e na satisfação laboral, reduzem a QVT e, foram associados ao adoecimento mental por servidores de Institutos Federais de Educação (Alves et al., 2019; Silva & Tolfo, 2022), o que pode prejudicar o processo de construção de sentidos positivos atribuídos ao trabalho ou contribuir para a perda desses.

Na Anova Fatorial, o resultado maior risco de Esgotamento Mental para pessoas com menor tempo de casa pode ser explicado por um achado na literatura. Houve indícios de relação entre sintomas de estresse elevado (descritos como esgotamento mental) e a divisão desigual das tarefas com sub e sobrecargas, conflitos interpessoais e assédio moral no trabalho de TAEs com menor tempo de instituição em uma universidade federal (Pereira, 2014). Tal fato foi atribuído às dificuldades de adaptação e/ou enfrentamento a aspectos presentes no contexto e na cultura do serviço público e da instituição, como pressões no estágio probatório, competitividade, disputas de poder, recusa de diferenças, e comportamentos discriminatórios, por exemplo (Nunes & Tolfo, 2015).

A maior percepção de risco de desenvolver Danos Sociais em docentes pode ter relação com a perda do contato presencial e da interação direta com os alunos/colegas trabalho, associada à evasão escolar, as limitações no uso de tecnologias, as dificuldades de conciliação entre demandas

domésticas e de trabalho e, redução do tempo livre, durante o período de ensino remoto emergencial na pandemia. Essas mudanças modificaram sobremaneira a atividade e o contexto laboral, adentrando o espaço familiar e pessoal dos mesmos, o que pode ter contribuído para o desenvolvimento de sintomas presentes na dimensão Danos Sociais, como mau humor, insensibilidade, agressividade e impaciência, por exemplo. Tal contexto causou diversas implicações socioemocionais que ressaltaram a importância de suporte psicológico e organizacional aos professores das instituições de ensino superior (Teixeira Neto et al., 2023). Essas intervenções, assim como a participação em outros espaços coletivos de discussão laboral, podem estimular o pensar, agir e mobilizar subjetivamente dos trabalhadores para a superação e transformação do sofrimento e dos desafios relacionados ao fazer profissional com vistas ao desenvolvimento de processos criativos e à prevenção ao adoecimento mental relacionado ao trabalho (Dejours, 2015; Mendes, 2007; Rodrigues et al., 2020).

O predomínio da variável tempo de instituição (menor) chama a atenção nos dados, pois a mesma demarcou sua significância estatística nos resultados das Anovas Fatoriais, nas dimensões de Sofrimento Patogênico (Falta de Sentido do Trabalho e Esgotamento Mental) e Danos (Psicológicos e Sociais), indicando que, quanto menor o tempo de casa, maior o risco nesses fatores. Problemas nas condições, organização e relações interpessoais no trabalho, mudanças político-administrativas com alterações significativas nos processos de trabalho e dificuldades nas estratégias de mediação desses fatores foram os principais influenciadores para o adoecimento e afastamento do trabalho de servidores públicos com menor tempo de serviço (Oliveira et al., 2015).

A variável menor tempo de casa inclui pessoas que podem se encontrar, ainda, em estágio probatório e, por isso, sentirem-se mais pressionadas a ter um bom desempenho e boas avaliações no trabalho por chefias e colegas. Também podem estar buscando adaptação à cultura do serviço público e do funcionamento político-administrativo de uma universidade, bem como a negociação, transformação e/ou superação de outras condições e problemas laborais presentes nesse contexto. A junção desses elementos parece contribuir para uma maior vulnerabilidade ao enfrentamento dos riscos psicossociais, e os resultados demonstram a tendência dessas pessoas vivenciarem maior sofrimento patogênico no trabalho (falta de sentido e esgotamento mental), bem como maiores danos em consequência disso, e essa é uma relação de predição corroborada pela PdT (Facas, 2021). A alta rotatividade de TAEs por pedidos de exoneração nesta universidade - 25% dos ingressantes em 2012 deixaram a instituição no estágio probatório (Cunha, 2016) - pode resultar da interação entre riscos psicossociais e dificuldades em sua superação e/ou transformação. Portanto, os dados apontam para a necessidade do desenvolvimento de ações e políticas preventivas relacionadas à melhoria das condições laborais e ao acompanhamento da saúde dos trabalhadores que têm essa característica, para que a via do adoecimento físico e mental não seja o único destino possível no trabalho, conforme preconiza a PdT diante dessas situações (Amaral et al., 2019).

Conjectura-se que o risco de Danos Físicos percebido por homens (assim como em Danos Sociais) pode ter relação com maiores prejuízos devido ao isolamento social durante a pandemia, em comparação com mulheres que tendem a manter maior contato com as pessoas do seu meio (mesmo virtualmente), por predominância de características de gênero ligadas à socialização. De modo geral, a vivência de isolamento, o medo de contaminação e outros prejuízos desencadearam sintomas e indícios de adoecimento, devido às implicações físicas, sociais e psicológicas pela COVID-19 (Brooks et al., 2020; Barros-Delben et al., 2020).

Considerações Finais

A abordagem da PdT e o uso do PROART, somados às análises estatísticas realizadas, possibilitaram a identificação dos riscos psicossociais e das diferenças de percepção dos servidores, conforme os objetivos e as hipóteses do estudo. A constatação de diferenças entre os resultados descritivos e inferenciais ressaltou que a análise inferencial (em especial, as Anovas Fatoriais) proporcionou maior refinamento e aprofundamento na compreensão dos dados.

Nessa direção, os trabalhadores pesquisados confirmaram a exposição aos riscos psicossociais do trabalho, com algumas diferenças de percepção entre as duas categorias. Descritivamente, em uma análise geral, esses trabalhadores perceberam risco médio nas dimensões e nos fatores: Organização do Trabalho (Divisão das Tarefas, Divisão Social do Trabalho), Sofrimento Patogênico (Esgotamento Mental) e Danos (Físicos). Na análise descritiva individual por categoria (TAEs e docentes), houve similaridade com os resultados gerais, com exceção do Estilo de Gestão Gerencialista, no qual a maioria dos docentes o percebe como pouco característico de seu trabalho. Ainda, em relação às diferenças percebidas entre as duas categorias, a análise estatística inferencial identificou que TAEs apresentaram médias superiores às docentes no Estilo Gerencialista e em Falta de Sentido do Trabalho, portanto, indicando maior risco nesses fatores e menor risco na Divisão de Tarefas. A percepção desses fatores está relacionada a diversos prejuízos no trabalho e na saúde, o que indica a necessidade de intervenções a curto e médio prazo com vistas à melhoria dessas condições de risco no trabalho.

Entre os resultados, destacou-se a predominância da variável menor tempo de serviço na instituição e sua relação com maior risco nas dimensões de Sofrimento Patogênico (Falta de Sentido

do Trabalho e Esgotamento Mental) e Danos (Psicológicos e Sociais), o que pode estar relacionado a problemas na organização e no contexto de trabalho de universidades públicas, bem como a dificuldades na superação e/ou transformação dessas condições. Sugere-se o desenvolvimento de ações e políticas institucionais de acompanhamento sistemático da saúde e do trabalho das pessoas com menor tempo de casa, devido a essa tendência de maior risco ao Sofrimento Patogênico e aos Danos à saúde.

Os resultados desse estudo poderão servir de parâmetros para a estruturação de um programa de gestão de riscos psicossociais, com vistas à promoção de saúde do trabalhador e à prevenção de agravos em processos de adoecimento físico e mental de TAEs e docentes da instituição pesquisada e de outras universidades, tanto em intervenções gerais quanto por categorias profissionais. Programas e ações direcionadas à redução desses riscos, com a colaboração conjunta dos trabalhadores, das suas instâncias representativas e de profissionais de gestão, saúde e segurança do trabalho podem favorecer o processo de mobilização subjetiva dos servidores por meio da busca de melhorias na organização e contexto de trabalho, estimulando a emancipação e a reapropriação de si, da sua condição de exercer poder e de agir no trabalho e, também, a participação na construção da sua própria saúde no ambiente laboral. Essas ações poderão contribuir, em especial, para os processos de ressignificação do sofrimento patogênico em sofrimento criativo para a prevenção ao adoecimento mental e demais danos à saúde relacionados ao trabalho.

Entre as potencialidades do estudo está a contribuição com o preenchimento da lacuna de conhecimento acerca dos riscos psicossociais de docentes e TAEs de universidades, na área de Psicologia Organizacional e do Trabalho e no campo da Saúde do Trabalhador, pois ainda há poucos estudos que contemplem essa temática específica, na perspectiva da Pdt/PROART, e com base em análises estatísticas inferenciais. Essa escassez contribuiu para limitações no estudo, pois prejudicou o aprofundamento de discussões/comparações para verificar tendências ou diferenças nas percepções de risco entre servidores de universidades distintas, com base em variáveis sociodemográficas. Outra limitação foi a não-realização de testes confirmatórios do PROART na amostra obtida neste estudo, devido ao tamanho reduzido da amostra, considerando o número de itens da escala, e ao perfil muito específico da amostra. A amostra foi composta exclusivamente por técnicos administrativos e docentes em uma instituição educacional superior, o que difere de forma considerável do perfil dos participantes que compuseram os estudos para busca de evidências de validade pela estrutura interna da medida.

Como agenda de pesquisa, sugere-se o desenvolvimento de outros estudos na área que considerem o preditor tempo de serviço na instituição e percepção de riscos, devido à significância apresentada nos achados na relação com prejuízos à saúde e, para a confirmação de possível tendência em universidades públicas, visto que o tema ainda é pouco explorado na literatura.

Referências

- Alves, C. R. A., Correia, A. M. M., & Silva, A. M. da (2019). Qualidade de vida no trabalho (QVT): Um estudo em uma Instituição Federal de Ensino Superior. *Revista GUAL*, 12(1), 205-227.
<http://dx.doi.org/10.5007/1983-4535.2019v12n1p205>
- Amaral, G. A., Mendes, A. M., & Facas, E. P. (2019). (Im) possibilidade de mobilização subjetiva na clínica das patologias do trabalho: o caso das professoras readaptadas. *Revista Subjetividades*, 19(2), e8987.
<https://periodicos.unifor.br/rmes/article/view/e8987>
- Araújo, T. M. de, & Carvalho, F. M. (2009). Condições de trabalho docente e saúde na Bahia: estudos epidemiológicos. *Educação e Sociedade*, 30(107), 427-449.
<https://www.scielo.br/j/es/a/mrKGFMBPCFybPb4rGHZGLZk/?format=pdf>
- Assunção, A. A. (2012). A promoção da saúde nos serviços públicos federais. Em A. A. Assunção, (org.) *Promoção e vigilância em saúde: guia para as ações no setor público federal* (pp. 10-29). UFMG.
- Barros-Delben, P., Cruz, R. M., Trevisan, K. R. R., Gai, M. J. P., Carvalho, R. V. C. de, Carlotto, P. A. C., Alves, R. B., Silvestre, D., Renner, C. O., Silva, A. G. da, & Malloy-Diniz, L. F. (2020). Saúde mental em situação de emergência: Covid-19. *Debates em Psiquiatria*, 10(2), 18-28. <https://doi.org/10.25118/2236-918X-10-2-3>
- Bernardo, K. A. da S., Maia, F. L., & Bridi, M. A. (2020). As configurações do trabalho remoto da categoria docente no contexto da pandemia Covid-19. *Novos Rumos Sociológicos*, 8(14), 8-39.
<https://doi.org/10.15210/norus.v8i14.19908>
- Blanch Ribas, J. M. (2003). Trabajar en la modernidad industrial. Em J. M. Blanch Ribas, M. J. E. Tomaz, & C. G. Dorán (Orgs.), *Teoría de las relaciones laborales: fundamentos*. Editorial UOC.
- Borges, L. O., Guimarães, L. M., & Silva, S. S. (2013). Diagnóstico e promoção da saúde psíquica no trabalho. Em L. O. Borges, & L. Mourão (Orgs.), *O trabalho e as organizações: atuações a partir da Psicologia* (pp. 581 - 618). Artmed.
- Borges, L. O., & Yamamoto, O. H. (2014). O mundo do trabalho: construção histórica e desafios contemporâneos. Em J. C. Zanelli, J. E. Borges-Andrade, & A. V. B. Bastos (Orgs.), *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil* (2ª ed., pp. 25-72). Artmed.

- Brooks, S. K., Webster, R. K., Smith, L. E., Woodland, L., Wessely, S., Greenberg, N., & Rubin, G. J. (2020). The psychological impact of quarantine and how to reduce it: rapid review of the evidence. *The Lancet*, 395(10227), 912-920. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(20\)30460-8](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(20)30460-8)
- Caran, V. C. S., Freitas, F. C. T., Alves, L. A., Pedrão, L. J., & Robazzi, M. L. C. C. (2011). Riscos ocupacionais psicossociais e sua repercussão na saúde de docentes universitários. *Revista Enfermagem UERJ*, 19(2), 255-261. <https://pesquisa.bvsalud.org/fiocruz/resource/pt/int-2481>
- Caran, V. C. S., Secco, I. A. de O., Barbosa, D. A., & Robazzi, M. L. do C. C. (2010). Assédio moral entre docentes de instituição pública de ensino superior do Brasil. *Acta Paulista de Enfermagem*, 23(6), 737-744. <https://doi.org/10.1590/s0103-21002010000600004>
- Carlotto, P. A. C., Cruz, R. M., Guillard, R., Rocha, R. E. R. da, Dalagasperina, P., & Ariño, D. O. (2018). Riscos Psicossociais Relacionados ao Trabalho: perspectivas teóricas e conceituais. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 37(1), 52-70. <https://doi.org/10.21772/ripo.v37n1a04>
- Carvalho, L. A., Thofehrn, M. B., Souza, S. A. de, & Coimbra, V. C. C. (2016). Riscos psicossociais no trabalho dos docentes de enfermagem e estratégias de coping. *Revista Enfermagem UFPE on Line*, 10(5), 4356-4363. <https://doi.org/10.5205/reuol.9284-81146-1-SM.1005sup201624>
- Contreras, F., Juárez, F., Barbosa, D., & Uribe, A. F. (2010). Estilos de liderazgo, riesgo psicosocial y clima organizacional en un grupo de empresas colombianas. *Revista da Faculdade de Ciências Econômicas: Pesquisa e Reflexão*, 18(2), 7-17. <https://doi.org/10.18359/rfce.2270>
- Cozby, P. C. (2003). *Métodos de pesquisa em ciências do comportamento*. Atlas.
- Cunha, J. P. da. (2016). *Análise do processo de socialização de novos servidores técnico-administrativos em educação da UFSC* [Dissertação de Mestrado, Universidade Federal de Santa Catarina]. Repositório Institucional UFSC. <https://repositorio.ufsc.br/xmlui/handle/123456789/168169>
- Dejours, C. (2006). *A banalização da injustiça social* (6ª ed.). FGV.
- Dejours, C. (2015). *A loucura do trabalho: Estudo de psicopatologia do trabalho* (6ª ed.). Cortez - Oboré.
- Dejours, C., & Abdoucheli, E. (1994). Itinerário teórico em psicopatologia do trabalho. Em C. Dejours, E. Abdoucheli, & C. Jayet, *Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho* (pp. 119-145). Atlas.
- Facas, E. P. (2021). *PROART: Riscos Psicossociais Relacionados ao Trabalho* Editora Fi. <http://biblioteca.cofen.gov.br/wp-content/uploads/2022/02/riscos-psicossociais-relacionados-trabalho.pdf>
- Facas, E. P., Duarte, F. S., Mendes, A. M., & Araujo, L. K. R. (2015). Sofrimento ético e (in) dignidade no trabalho bancário: Análise clínica e dos riscos psicossociais. Em J. K. Monteiro, F. O. Vieira, & A. M. Mendes (Orgs.), *Trabalho e prazer: Teoria, pesquisas e práticas* (pp. 233-256). Juruá.
- Faria, R. M. O. de, Leite, I. C. G., & Silva, G. A. da. (2017). O sentido da relação trabalho e saúde para os assistentes em administração de uma universidade pública federal no Estado de Minas Gerais. *Physis Revista de Saúde Coletiva*, 27(3), 541-559. <https://doi.org/10.1590/S0103-73312017000300009>
- Fernandes, C., & Pereira, A. (2016). Exposição a fatores de risco psicossocial em contexto de trabalho: revisão sistemática. *Revista de Saúde Pública*, 50(24). <https://dx.doi.org/10.1590/S1518-8787.2016050006129>
- Freitas, K. S. (2015). *Prazer e sofrimento no trabalho: Um estudo com os servidores técnicos administrativos do IFTO - Campus Palmas* [Dissertação de Mestrado, Universidade Federal do Tocantins]. Repositório UFT. <https://repositorio.uft.edu.br/handle/11612/101>
- Glina, D. (2010). Modelos teóricos de estresse e estresse no trabalho e repercussões na saúde do trabalhador. Em D. Glina, & L. E. Rocha (Orgs.), *Saúde mental no trabalho: da teoria à prática* (pp. 3-30). Roca.
- Guimarães, L. A. M. (2013). Fatores psicossociais de risco no trabalho. Em J. J. Ferreira & L. O. Penido (Orgs.), *Saúde mental no trabalho: coletânea do fórum de saúde e segurança no trabalho do Estado de Goiás*. Cir Gráfica.
- Jacinto, A., & Tolfo, S. da R. (2017). Riscos psicossociais no trabalho: conceitos, variáveis e instrumentos de pesquisa. *Perspectivas em Psicologia*, 21(1), 39-55. <https://doi.org/10.14393/PPv21n1a2017-04>
- Knust, S. R. A., Seidl, E. M. F., & Facas, E. P. F. (2019). Riscos psicossociais em um departamento de taquigrafia legislativa federal: uma análise quantitativa. *Contextos Clínicos*, 12(3), 921-948. <https://dx.doi.org/10.4013/ctc.2019.123.11>
- Kortum, E., & Leka, S. (2014). Tackling psychosocial risks and work-related stress in developing countries: The need for a multilevel intervention framework. *International Journal of Stress Management*, 21(1), 7-26. <https://doi.org/10.1037/a0035033>
- Mancebo, D. (2020). Trabalho remoto na Educação Superior brasileira: efeitos e possibilidades no contexto da pandemia. *Revista USP*, 127, 105-116. <https://doi.org/10.11606/issn.2316-9036.i127p105-116>
- Mattos, A. I. S., Araújo, T. M. de, & Almeida, M. M. G. de. (2017). Interação entre demanda-controle e apoio social na ocorrência de transtornos mentais comuns. *Revista de Saúde Pública*, 51(48). <https://dx.doi.org/10.1590/s1518-8787.2017051006446>
- Mendes, A. M. (2007). Da psicodinâmica à psicopatologia do trabalho. Em A. M. Mendes (Org.), *Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisas*. Casa do Psicólogo.
- Mendes, A. M., & Ferreira, M. C. (2007). Inventário sobre Trabalho e Riscos de Adoecimento – ITRA: instrumento auxiliar de diagnóstico de indicadores críticos no trabalho. Em A. M. Mendes (Org.), *Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisa* (pp. 111-126). Casa do Psicólogo.

- Monteiro, J. K., Costa, S. G. da, Colomby, R. K., Pooli, A. M., D'Ávila, D., Assunção, F. de, & Henrich, P. (2018). *Cartilha sobre Fatores Psicossociais no Trabalho e Saúde em Trabalhadores do Ministério Público do Estado do Rio Grande do Sul*. UNISINOS, UFRGS. <http://www.simpe-rs.com.br/2014/wp-content/uploads/2018/12/Pesquisa-Para-E-BOOK.pdf>
- Moura, D. C. A. de, Greco, R. M., Paschoalin, H. C., Portela, L. F., Arreguy-Sena, C., & Chaoubah, A. (2018). Demandas psicológicas e controle do processo de trabalho de servidores de uma universidade pública. *Ciência & Saúde Coletiva*, 23(2), 481-490. <https://dx.doi.org/10.1590/1413-81232018232.13892015>
- Nunes, T. S., & Tolfo, S. da R. (2015). O assédio moral no contexto universitário: uma discussão necessária. *Revista de Ciências da Administração*, 17(41), 21-36. <https://doi.org/10.5007/2175-8077.2015v17n41p21>
- Oliveira, L. A., Baldaçara, L. R., & Maia, M. Z. B. (2015). Afastamentos por transtornos mentais entre servidores públicos federais no Tocantins. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 40(132), 156-169. <https://doi.org/10.1590/0303-7657000092614>
- Organização Internacional do Trabalho. (1984). *Factores psicosociales en el trabajo: naturaleza, incidencia y prevención*. Serie Seguridad, Higiene y Medicina del Trabajo, 56. Informe del Comité Mixto OIT-OMS sobre Medicina del Trabajo, novena reunión Ginebra, 18-24 de septiembre de 1984. OIT. https://webapps.ilo.org/public/libdoc/ilo/1986/86B09_301_span.pdf
- Organização Internacional do Trabalho. (2025a). *Dados apresentados no XXI Congresso Mundial sobre Saúde e Segurança do Trabalho, Cingapura*. <https://www.facebook.com/oitbrasil/photos/a.971361609583772/1403572516362677/?type=3>
- Organização Internacional do Trabalho. (2025b). *Psychosocial Risks and Work-Related Stress*. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_protect/%40protrav/%40safework/documents/genericdocument/wcms_108557.pdf
- Organização Mundial da Saúde (2007). *Plano de ação global em saúde dos trabalhadores 2008-2017*. Sexagésima Assembleia Mundial de Saúde. <https://www.dgs.pt/promocao-da-saude/microsite-da-saude-ocupacional/legislacao/plano-de-accao-global-em-saude-dos-trabalhadores-2008-2017-pdf.aspx>
- Pacheco, T. P., & Silva, R. M. P. da. (2018). Risco psicossocial para servidores de universidade pública na região Norte do Brasil. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 18(1), 335-344. <http://dx.doi.org/10.17652/rpot/2018.1.13388>
- Pereira, E. F. (2014). *Sentidos do trabalho para servidores afastados do ambiente laboral por estresse* [Dissertação de Mestrado, Universidade Federal de Santa Catarina]. Repositório Institucional UFSC. <https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/129280>
- Pereira, A. C. L., Souza, H. A., Lucca, S. R. de, & Iguti, A. M. (2020). Fatores de riscos psicossociais no trabalho: limitações para uma abordagem integral da saúde mental relacionada ao trabalho. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 45. <https://doi.org/10.1590/2317-6369000035118>
- Ribeiro, C. V. dos S. (2012). O trabalho do técnico-administrativo em instituições federais de ensino superior. *Revista de Políticas Públicas*, 16(número especial), 423-432. <http://www.periodicoseletronicos.ufma.br/index.php/rppublica/article/view/1395>
- Rissi, V., Monteiro, J. K., & Ferreira, V. R. T. (2020). Riscos psicossociais no trabalho em Programas de Pós-Graduação stricto sensu públicos e privados. *Trabalho (En) Cena*, 5(1), 227-247. <https://doi.org/10.20873/2526-1487V5N1P227>
- Rodrigues, C. M. L., & Faiad, C. (2019). Pesquisa sobre riscos psicossociais no trabalho: estudo bibliométrico da produção nacional de 2008 a 2017. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 19(1), 571-579. <https://dx.doi.org/10.17652/rpot/2019.1.15424>
- Rodrigues, C. M. L., Faiad, C., & Facas, E. P. (2020). Fatores de risco e riscos psicossociais no trabalho: Definição e implicações. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 36(spe), 1-9. <https://doi.org/10.1590/0102.3772e36nspe19>
- Sauter, S. L., Hurrell, J. J., Jr, Murphy, L. R., & Levi, L. (1998). Fatores psicosociales y de organización. Em Organización Internacional Del Trabajo. *Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo* (pp. 34.2-34.3). OIT.
- Silva, M. G. da, & Tolfo, S. da R. (2022). Processos psicossociais, saúde mental e trabalho em um instituto federal de educação. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 47. <https://doi.org/10.1590/2317-6369/22620pt2022v47e13>
- Teixeira Neto, M. R., Silva, D. O. V., & Ferreira, L. G. (2023). Percepção do docente do ensino superior presencial em relação ao ensino remoto. *Tempos e Espaços em Educação*, 16(35), e20159. <http://dx.doi.org/10.20952/revtee.v16i35.20159>
- Tessaro, L. G. S., & Monteiro, J. K. M. (2019). Análise dos riscos psicossociais no trabalho de agentes socioeducadores do Rio Grande do Sul, Brasil. *International Journal on Working Conditions*, 1(17), 108-124. <http://dx.doi.org/10.25762/qz0y-0m93>
- Tolfo, S., Monteiro, J., & Heloani, J. (2023). Processos Psicossociais e Saúde no Trabalho: Perspectivas Teóricas, Instrumentos e Gerenciamento. *Revista de Psicologia da IMED*, 15(2), 76-94. <https://doi.org/10.18256/2175-5027.2023.v15i2.4941>

- Valente, G., & Sequeira, C. (2015). A organização do trabalho docente e ocorrência de assédio moral no ensino público superior de enfermagem. *Revista Portuguesa de Enfermagem de Saúde Mental*, (Ed. Esp. 2), 123-128. <https://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/34599/1/artigo%20afiliado%20Csequeira-30.pdf>
- Zanelli, J. C., & Kanan, L. A. (2018). *Fatores de risco, proteção psicossocial e trabalho: organizações que emancipam ou que matam*. Editora da Uniplac.

Contribuições:

Eliane França Pereira: conceituação, curadoria de dados, análise de dados, investigação, metodologia, administração do projeto, recursos (disponibilização de ferramentas), visualização (Design da apresentação dos dados), Redação do manuscrito original, Redação - revisão e edição.

Suzana da Rosa Tolfo: conceituação, curadoria de dados, análise de dados, investigação, metodologia, recursos (disponibilização de ferramentas), supervisão, visualização (Design da apresentação dos dados), Redação - revisão e edição.

Carlos Henrique Sancineto da Silva: curadoria de dados, análise de dados, investigação, metodologia, recursos (disponibilização de ferramentas), supervisão, validação (Validação de dados e experimentos), visualização (Design da apresentação dos dados), Redação - revisão e edição.

Disponibilização de dados:

Os dados da pesquisa estão disponíveis nesse URL: <https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/238301>

Conflitos de interesse:

Os autores declaram a inexistência de conflitos de interesse na realização e na comunicação dessa pesquisa.

Recebido: 18 de março de 2025

Revisado: 24 de maio de 2025

Aceito: 25 de maio de 2025

Publicado: 13 de outubro de 2025