

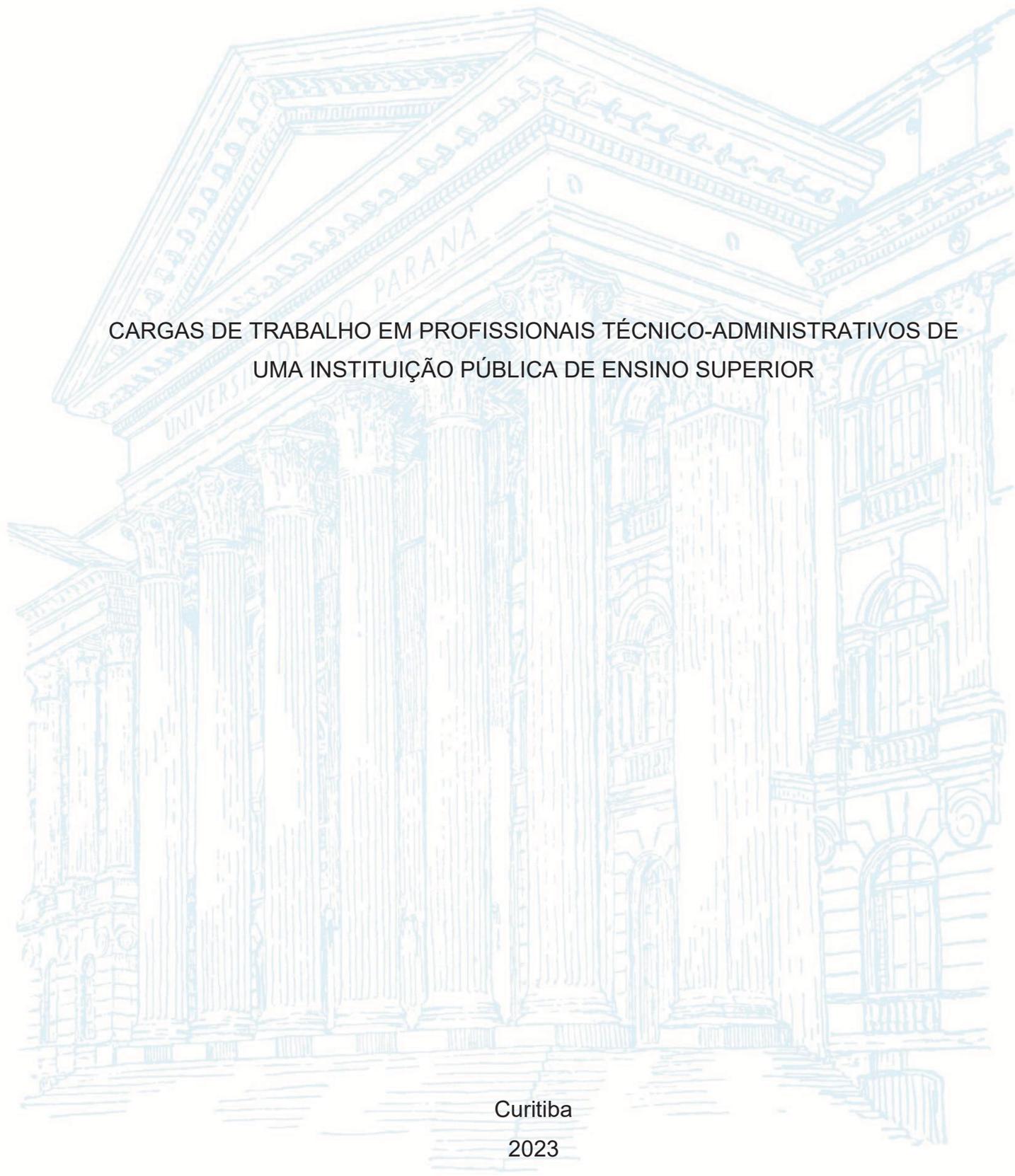
UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ

ROSELI CAMARGO MENDONÇA

CARGAS DE TRABALHO EM PROFISSIONAIS TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS DE
UMA INSTITUIÇÃO PÚBLICA DE ENSINO SUPERIOR

Curitiba

2023



ROSELI CAMARGO MENDONÇA

CARGAS DE TRABALHO EM PROFISSIONAIS TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS DE
UMA INSTITUIÇÃO PÚBLICA DE ENSINO SUPERIOR

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Enfermagem da Universidade Federal do Paraná – Setor de Ciências da Saúde – como requisito parcial para a obtenção do grau de mestre. Linha de pesquisa: Políticas e Práticas de Educação, Saúde e Enfermagem.

Orientadora: Prof^a. Dr^a. Daiana Kloh Khalaf
Coorientadora: Prof^a. Dr^a. Leticia de Lima Trindade

Curitiba
2023

Mendonça, Roseli Camargo

Cargas de trabalho em profissionais técnico-administrativos de uma instituição pública de ensino superior [recurso eletrônico] / Roseli Camargo Mendonça – Curitiba, 2023.

1 recurso online : PDF

Dissertação (mestrado) – Programa de Pós-Graduação em Enfermagem. Setor de Ciências da Saúde, Universidade Federal do Paraná, 2023.

Orientador: Profa. Dra. Daiana Kloh Khalaf
Coorientador: Profa. Dra. Letícia de Lima Trindade

1. Saúde ocupacional. 2. Trabalho. 3. Universidades. I. Khalaf, Daiana Kloh. II. Trindade, Letícia de Lima. III. Universidade Federal do Paraná. IV. Título.

CDD 610.7346

TERMO DE APROVAÇÃO

Os membros da Banca Examinadora designada pelo Colegiado do Programa de Pós-Graduação ENFERMAGEM da Universidade Federal do Paraná foram convocados para realizar a arguição da dissertação de Mestrado de **ROSELI CAMARGO MENDONÇA** intitulada: **CARGAS DE TRABALHO EM PROFISSIONAIS TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS DE UMA INSTITUIÇÃO PÚBLICA DE ENSINO SUPERIOR**, sob orientação da Profa. Dra. DAIANA KLOH KHALAF, que após terem inquirido a aluna e realizada a avaliação do trabalho, são de parecer pela sua APROVAÇÃO no rito de defesa.

A outorga do título de mestra está sujeita à homologação pelo colegiado, ao atendimento de todas as indicações e correções solicitadas pela banca e ao pleno atendimento das demandas regimentais do Programa de Pós-Graduação.

CURITIBA, 30 de Março de 2023.

Assinatura Eletrônica
05/04/2023 13:13:05.0
DAIANA KLOH KHALAF
Presidente da Banca Examinadora

Assinatura Eletrônica
20/04/2023 10:22:15.0
ELISABETE MARIA DAS NEVES BORGES
Avaliador Externo (ESCOLA SUPERIOR DE ENFERMAGEM DO PORTO)

Assinatura Eletrônica
21/04/2023 17:13:17.0
AIDA MARIS PERES
Avaliador Interno (UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ)

Assinatura Eletrônica
19/05/2023 08:18:25.0
LETICIA DE LIMA TRINDADE
Coorientador(a) (UNIVERSIDADE DO ESTADO DE SANTA CATARINA)



A minha filha Eleonora, por ser minha inspiração, estar sempre ao meu lado e que arrebatava em mim o querer melhorar a cada dia. Amor sem medidas. Obrigada minha filha.

AGRADECIMENTOS

Aos técnico-administrativos que disponibilizaram seu tempo e sua atenção para participar da pesquisa, sem eles não seria possível concluir o estudo.

A minha orientadora, a Professora Dra. Daiana Kloh Khalaf que com todo seu conhecimento me direcionou muito bem nessa caminhada.

A minha coorientadora, a Professora Dra. Leticia de Lima Trindade que também me auxiliou na construção dessa dissertação

A minha amiga e parceira Juliana Vieira que me ajudou muito, me incentivou sempre e que pude dividir as dificuldades e as conquistas no decorrer de todo nosso trajeto no mestrado. Agradeço muito por tê-la conhecido.

Ao meu ex-chefe Henrique da Fonseca Marques, que me permitiu entrar no mestrado e me incentivou, mesmo tendo uma carga horária extensa na organização.

A minha grande amiga e irmã de coração Alessandra Buiar que tem sempre seus ombros para me apoiar.

À universidade pública federal que me proporcionou entrar no caminho da pesquisa.

A Deus, por me iluminar e permitir que minha fé me levasse a conquistar um grande sonho, ser mestre em enfermagem, profissão que eu amo muito.

Não existe uma estrada real para a ciência, e somente aqueles que não temem a fadiga de galgar suas trilhas escarpadas tem chance de atingir seus cumes luminosos.

Karl Marx

NOTAS DE APRESENTAÇÃO

Ao longo de todos os anos de atuação como enfermeira do trabalho em empresas de grande porte, como uma montadora de veículos por quinze anos e uma empresa de telecomunicações, por mais de quinze anos, ambas compostas por número expressivo de recursos humanos, a atenção foi voltada para a Saúde do Trabalhador.

Essa vivência me permitiu acompanhar as condições laborais de inúmeros trabalhadores e atuar sempre com o objetivo de promover a saúde e prevenir as doenças, sendo elas ocupacionais ou não. E, nesse contexto, sempre houve uma inquietação de minha parte em analisar as condições de trabalho que muitas vezes eram desfavoráveis aos trabalhadores e propor mudanças para abolir ou ao menos amenizar as cargas de trabalho, tanto fisiológica quanto psíquica, juntamente com as condições ergonômicas.

Para fornecer atendimento integral à saúde do trabalhador, além da especialização em enfermagem do trabalho, busquei mais duas especializações de fundamental importância: enfermagem em emergência e ergonomia.

Voltando-se para o campo da enfermagem do trabalho, pode-se afirmar que ela desempenha um papel primordial para a manutenção da saúde dos trabalhadores. Lucas (2004) define a enfermagem do trabalho como a ciência e prática especializada que proporciona assistência aos trabalhadores em suas necessidades, promovendo a saúde, prevenindo doenças e reabilitando-os em seus espaços laborais com intuito de viabilizar um ambiente de trabalho seguro e saudável.

Certifico-me que ao me aprofundar nesse tema durante meu processo de mestrado, voltei meus olhos e minha total atenção para a academia que pode me munir de conhecimentos que me levaram para caminhos, provocações, descobertas e realizações de cunho tanto pessoal quanto coletivo.

Durante mais de trinta anos de atuação frente à Saúde do Trabalhador, pude desenvolver relações de confiança com os trabalhadores e sempre mostrando e provando a eles o quanto é importante o cuidado prestado pelo enfermeiro. Da mesma forma essa relação de confiança também foi criada e desenvolvida com os demais profissionais que atuam na área da Saúde do Trabalhador, pois quem sai ganhando nessas relações maduras e positivas não é somente o trabalhador, mas toda a equipe envolvida no processo, que passa a visualizar os resultados dessa atuação

multiprofissional, onde o enfermeiro, com certeza atua como elo principal dessa engrenagem.

E voltando-se especificamente para as questões das cargas de trabalho, para haver uma atuação integral do enfermeiro junto aos trabalhadores, é de suma importância que esse profissional conheça as cargas de trabalho, juntamente com os processos de trabalho, as causas de desgaste e os fatores protetivos a que os trabalhadores possam estar submetidos. Somente por meio desse conhecimento aprofundado das condições laborais e das necessidades dos trabalhadores é que o enfermeiro poderá atuar na promoção da saúde e na prevenção de doenças, contribuindo com a manutenção de ambientes laborais adequados e saudáveis.

Desse modo, essa pesquisa é uma extensão de todos os anos de minha atuação na enfermagem do trabalho. Espero que ela possa fortalecer mais ainda a importância do papel do enfermeiro do trabalho na promoção da saúde da classe trabalhadora e aqui, em especial, dos técnico-administrativos de uma IFES.

Enquanto há pesquisadores que concentram seus estudos em relação aos impactos no processo de trabalho e saúde do docente, do discente, no ensino e aprendizagem, ainda há poucas pesquisas que abrangem os técnico-administrativos das instituições de ensino público superior.

RESUMO

A saúde do trabalhador tem se deparado com novos desafios advindos, por exemplo, da pandemia da covid-19 e da indústria 4.0, o que implica na inevitabilidade de refletir sobre as cargas de trabalho nesse contexto. A dissertação que se segue tem como objetivo analisar as cargas de trabalho presentes no processo laboral dos técnico-administrativos de uma instituição pública de ensino superior no contexto da pandemia da covid-19. Sugere-se também reconhecer as estratégias utilizadas para o enfrentamento dessas cargas no meio laboral. Trata-se de uma pesquisa do tipo exploratória e descritiva, de natureza qualitativa. O estudo se dá na região sul do Brasil. Para esse fim, propõe-se a criação e testagem de um instrumento para identificar as cargas de trabalho que podem causar impactos negativos ou desgaste desses trabalhadores. Os pesquisadores Asa Laurell e Mariano Noriega (1989) orientam o referencial teórico do estudo, a partir do conceito de Cargas de Trabalho, classificadas em físicas, químicas, biológicas, mecânicas, fisiológicas e psíquicas. A coleta de dados se estabelece a partir da aplicação do instrumento criado, um questionário aplicado por meio de entrevista (presencial ou *online*), com 31 técnico-administrativos que exercem o cargo de secretário(a) nas coordenações de cursos de graduação de uma universidade pública federal. O tratamento dos dados se dá com base na Análise de Conteúdo Temática de Laurence Bardin (2016), com a proposição de duas categorias finais: a primeira sobre o reconhecimento das cargas de trabalho dos técnico-administrativos. Nessa categoria são apresentadas as cargas de trabalho que causam ou podem gerar algum tipo de desgaste nos trabalhadores. O percurso de investigação mostra que as cargas mais reconhecidas pelos trabalhadores pesquisados, a partir de sua percepção do processo de trabalho, são as psíquicas e fisiológicas, com atenção para as condições ergonômicas do trabalho. A segunda categoria, sobre as estratégias individuais e coletivas utilizadas por esses trabalhadores para o enfrentamento das cargas de trabalho, evidencia que os técnico-administrativos utilizam mecanismos individuais e coletivos como medidas protetivas contra os agravos decorrentes do labor, porém esses fatores de proteção requerem aprimoramento. Esses achados corroboram com o que traz a literatura sobre a presença dessas cargas nos ambientes de trabalho, principalmente nas áreas de prestação de serviços e atendimento a pessoas. Uma vez reconhecida a existência das cargas de trabalho, pode-se propor medidas de promoção à saúde e prevenção de doenças dos técnico-administrativos.

Palavras-chave: saúde do trabalhador; cargas de trabalho; desgaste; universidade federal; técnico-administrativos.

ABSTRACT

Worker's health has faced new challenges arising, for example, the covid-19 pandemic and Health 4.0, which implies the inevitability of reflecting on workloads in this context. Therefore, the following dissertation aims to analyze the workloads present in the work process of administrative technicians at a public institution of higher education in the context of the covid-19 pandemic. It is also suggested to recognize the strategies used to face these workloads in the work environment. This is an exploratory and descriptive research, with a qualitative nature. The study takes place in the southern region of Brazil. This academic work proposes the creation and testing of an instrument (questionnaire) to identify the workloads that can cause negative impacts or cause wear on these Workers. Researchers Asa Laurell and Mariano Noriega (1989) guide the theoretical framework of the study, based on the concept of Workloads, classified as physical, chemical, biological, mechanical, physiological and psychological. For the data collection, the questionnaire was applied through interviews (in person or online), with 31 administrative technicians who work as secretary in the coordination of undergraduate courses at a federal public university. Data treatment is based on Laurence Bardin's Thematic Content Analysis (2016), with the proposition of two final categories: the first one is the recognition of administrative technical workers workloads. This category presents the workloads that cause or may generate some type of wear on workers. The investigation shows that the workloads most recognized by the surveyed, based on their perception of the work process, are psychic and physiological, with attention to the ergonomic conditions of work. The second category, about the individual and collective strategies used by these workers to handle with workloads, shows that the administrative technical workers use individual and collective mechanisms as protective measures against the damage resulting from work, but these protection factors require improvement. These findings corroborate with what the literature brings about the presence of these loads in work environments, especially in the areas of service provision and assistance to people. Once the existence of workloads is recognized, measures can be proposed to promote health and prevent diseases for these administrative technical workers.

Key-words: worker's health; workloads; wear; federal university; administrative technical workers.

LISTA DE FIGURAS

FIGURA 1 – Evolução da quantidade de servidores efetivos	84
FIGURA 2 – Pontos positivos (nuvem de palavras).....	92
FIGURA 3 – Processos psicológicos básicos	98
FIGURA 4 – Características do ambiente laboral	100
FIGURA 5 – Índice de massa corporal (IMC)	101
FIGURA 6 – Postura ergonômica correta	103
FIGURA 7 - Características do processo de trabalho	107
FIGURA 8 - Dores ou desconforto x partes do corpo	109
FIGURA 9 - Segmentos da coluna x dor.....	110

LISTA DE QUADROS

QUADRO 1 - Quadro comparativo: ações na saúde do trabalhador	37
QUADRO 2 - Quadro de referência de servidores técnico-administrativos em educação (QRSTA)	57
QUADRO 3 - Tipos de cargas, categorias e interações	52
QUADRO 4 - Fragmento extraído de um dos formulários	64
QUADRO 5 - Percepção/avaliação dos TA em relação às cargas de trabalho	65
QUADRO 6 - Perfil sociodemográfico.....	68
QUADRO 8 - Percentuais de incentivo à qualificação	72
QUADRO 9 - Descrição de cargo	72

LISTA DE TABELAS

TABELA 1 - Identificação das cargas mecânicas	80
TABELA 2 - Identificação das cargas fisiológicas	81
TABELA 3 – Recursos Protetivos	88

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ABNT – Associação Brasileira de Normas Técnicas

dB – decibéis

BVS – Biblioteca Virtual em Saúde

CAPES – Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior

CID F – Código Internacional de Doenças F

CNS – Conselho Nacional de Saúde

COREQ – Critérios consolidados para relatórios de pesquisa qualitativa

EPI – Equipamento de Proteção Individual

FIOCRUZ – Fundação Oswaldo Cruz

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

IES – Instituição de Ensino Superior

IFES – Instituições Federais de Ensino Superior

IMC – Índice de Massa Corporal

ISO – *International Organization for Standardization*

LER – Lesão por esforço repetitivo

MPOG – Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão

NBR – Norma Técnica Brasileira

NR1 – Norma Regulamentadora nº 1

NR15 – Norma Regulamentadora nº 15

NR17 – Norma Regulamentadora nº 17

OIT – Organização Internacional do Trabalho

PCD – Pessoa com deficiência

PCCTAE – Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação

PNAD – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios

PNDP – Política Nacional de Desenvolvimentos de Pessoas

PNSST – Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho

PNSTT – Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora.

PROGEPE – Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas

QRSTA – Quadro de Referência de Servidores Técnicos Administrativos em Educação

RU – Restaurante Universitário

SciELO – *Scientific Electronic Library Online*

SIASS – Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor

SIAST – Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Trabalhador
SINDITEST – Sindicato dos Trabalhadores em Educação das Instituições Federais de Ensino Superior
SIPEC – Sistema de Pessoal Civil da Administração Pública Federal
SISOSP – Sistema de Saúde Ocupacional do Servidor Público
SST – Segurança e Saúde no Trabalho
SUS – Sistema Único de Saúde
ST – Saúde do Trabalhador
TA – Técnico-administrativo
TAE – Técnico-administrativo em Educação
TCLE – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
TI – Tecnologia de Informação
TR – Trabalho remoto
UF – Universidade Federal
UFPR – Universidade Federal do Paraná
UNIVASF – Universidade Federal do Vale do São Francisco

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	19
1.1 OBJETIVO GERAL.....	25
1.1.1 Objetivos específicos	25
2 REVISÃO DA LITERATURA.....	26
2.1 SAÚDE DO TRABALHADOR E PROCESSO DE TRABALHO	26
2.1.1 O bem-estar dos trabalhadores em tempos de pandemia da covid-19	33
2.1.2 As relações trabalho-saúde-doença e a saúde do trabalhador	36
2.1.3 A Revolução 4.0 e a saúde do trabalhador	40
2.2 TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS DE INSTITUIÇÃO PÚBLICA DE ENSINO SUPERIOR	44
3 REFERENCIAL TEÓRICO	51
3.1 CARGAS DE TRABALHO	51
4 PERCURSO METODOLÓGICO.....	55
4.1 TIPO DE ESTUDO	55
4.2 LOCAL DA PESQUISA E PARTICIPANTES.....	56
4.3 CRITÉRIOS DE INCLUSÃO E EXCLUSÃO	57
4.4 COLETA DE DADOS	58
4.4.1 Levantamento dos participantes.....	58
4.4.2 Instrumento para coleta de dados (entrevista)	59
4.4.3 Testagem do Instrumento	60
4.4.4 Procedimentos para coleta dos dados	62
4.5 PROCEDIMENTO DE ANÁLISE DOS DADOS.....	63
4.6 ASPECTOS ÉTICOS.....	66
5 APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS.....	68
5.1 LEVANTAMENTO DOS DADOS SOCIODEMOGRÁFICOS DOS TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS.....	68
5.1.1 Perfil dos técnico-administrativos.....	70
5.2 RECONHECIMENTO DAS CARGAS DE TRABALHO DOS TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS – CONCEITOS E VIVÊNCIAS.....	74
5.2.1 Cargas Física e Química no processo de trabalho do técnico-administrativo.....	75
5.2.2 Carga Biológica no processo de trabalho do técnico-administrativo	77
5.2.3 Carga Mecânica no processo de trabalho do técnico-administrativo	79

5.2.4 Carga Fisiológica no processo de trabalho do técnico-administrativo	81
5.2.5 Carga Psíquica no processo de trabalho do técnico-administrativo	85
5.3 SENTIDOS DO TRABALHO E SEUS SINAIS DE ALERTA	97
5.4 ERGONOMIA NO PROCESSO DE TRABALHO DO TÉCNICO-ADMINISTRATIVO	100
5.4.1 Posto de trabalho	102
5.4.2 Condições de trabalho	105
5.5. CARACTERÍSTICAS LABORAIS A PARTIR DA PANDEMIA DE COVID-19	111
5.6 PONDERAÇÕES DOS ENTREVISTADOS SOBRE A PESQUISA	115
5.7 INTER-RELAÇÃO ENTRE AS CARGAS DE TRABALHO	116
6 CONSIDERAÇÕES	118
REFERÊNCIAS	123
APÊNDICE I - ROTEIRO DE ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA	134
APÊNDICE II – CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO DO INSTRUMENTO DE PESQUISA	144
ANEXO I – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO	146
ANEXO II - PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP	148

1 INTRODUÇÃO

Esta dissertação é um estudo acerca das cargas de trabalho presentes no processo de trabalho de profissionais técnico-administrativos de uma instituição pública de ensino superior a partir da pandemia de covid-19. Para tanto, analisaram-se os elementos presentes no processo de trabalho dessa categoria que poderiam contribuir para aumentar ou para diminuir as cargas de trabalho.

Esta pesquisa é fundamentada na teoria de cargas de trabalho dos pesquisadores Asa Laurell e Mariano Noriega (1989). De acordo com o referencial teórico adotado neste estudo, as cargas de trabalho têm sua relação com a base técnica, a organização e a divisão do trabalho.

Para explicitar os objetivos da presente pesquisa, primeiramente faz-se necessário discorrer sobre o contexto e o problema do tema abordado: uma costura entre o trabalho e a saúde do trabalhador, sua condição no Brasil, o cenário da pandemia do coronavírus (covid-19) e a correlação desses temas com as instituições públicas de ensino superior brasileiras. Tais conexões culminam em uma análise voltada para os técnico-administrativos de uma universidade pública federal, a qual terá seu nome resguardado.

A relação entre o homem e o trabalho delinea sua trajetória, assim como a base da sociedade advém do trabalho. E esse ato de trabalhar modifica tanto a sociedade quanto o indivíduo isoladamente (MARX, 2017). O trabalho é a atividade sobre a qual o ser humano emprega sua força para produzir os meios para a sua subsistência. E a “utilização da força de trabalho é o próprio trabalho”¹ (MARX, 2017, p. 255).

De acordo com a concepção ontológica, para Kosik², citado por Frigotto (2008, p. 400), o trabalho “é um processo que permeia todo o ser do homem e constitui a sua especificidade” e, por essa razão, o trabalho não pode ser compreendido somente como um emprego ou uma atividade laboral. Está relacionado a todas as dimensões da vida humana. Portanto, além da dimensão biológica, a qual permite a subsistência

¹ “Por força de trabalho ou capacidade de trabalho entendemos o conjunto das capacidades físicas e mentais que existem na corporeidade, na personalidade viva de um homem e que ele não põe em movimento sempre que produz valores de uso de qualquer tipo”. (MARX, 2017, p. 242).

² KOSIK, K. **Dialética do Concreto**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1986.

do ser humano, emergem outras importantes dimensões: intelectual, cultural, social, estética, simbólica, lúdica e afetiva (FRIGOTTO, 2008).

O trabalho como condição vital ao ser humano pode ser um modo de satisfação para o homem quando esse o tem como um sentimento útil dos serviços prestados à sociedade. Porém, por diversos fatores, o trabalho também pode ser causa de sofrimento físico, mental e social.

É a partir deste elementar constatação que percebemos a centralidade do trabalho como práxis que possibilita criar e recriar, não apenas os meios de vida imediatos e imperativos, mas o mundo da arte e da cultura, linguagem e símbolos, o mundo humano como resposta às suas múltiplas e históricas necessidades. (FRIGOTTO, 2008, p. 401).

O trabalho retrata um importante valor para as sociedades, exercendo influência e estímulo para os trabalhadores, assim como sobre sua satisfação e produtividade. Por essa razão, é necessário compreender os sentidos do trabalho principalmente por parte dos empregadores, em função das múltiplas transformações que têm atingido as organizações e o universo laboral (MORIN, 2001).

Nesse cenário, a compreensão do trabalhar está atrelada à noção de processo de trabalho. Ele pode ser compreendido como modos específicos de laborar em que o sistema de produção organiza a vida social e a valorização do capital. E é nesse contexto que se dá a relação entre o homem e a natureza (LAURELL; NORIEGA, 1989).

A partir da década de 1960, o processo de trabalho passou a sofrer alterações. Essas modificações foram definidas como um novo padrão produtivo, provocando mudanças de grandes proporções, sentido nos países capitalistas desenvolvidos a partir de 1970 e, no Brasil, somente a partir de 1990 (PIRES, 2000).

Na atualidade, as novas formas de produzir têm suas características na introdução de novos materiais e inovações tecnológicas. Em contrapartida, ocorre a descentralização da produção por meio da verticalização das empresas e da terceirização, ocasionando mudanças nas formas de organização e gestão do trabalho. Esse processo afetou todos os setores da produção na sociedade e, segundo a pesquisadora Denise Pires (2000), não há retorno desse cenário, com consequências para os trabalhadores, como o aumento do desemprego, da concentração de renda, da desigualdade e da pobreza.

No Brasil, as décadas de 1990 e 2000 foram marcadas por intensos debates em relação à regulamentação e normatização da Saúde do Trabalhador no âmbito do

Sistema Único de Saúde (SUS). O Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão (MPOG) iniciou discussões com a participação de representantes de diferentes instituições públicas federais, de sindicatos e gestores com o objetivo de elaborar uma política específica para os servidores públicos da União (MARTINS *et al.*, 2017).

O primeiro resultado foi a criação, em 2006, do Sistema de Saúde Ocupacional do Servidor Público (SISOSP), por meio do Decreto Federal nº 5961 (BRASIL, 2006). Três anos depois, ele foi reformulado e substituído pelo Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor (SIASS), através do Decreto nº 6.833, de 29 de abril de 2009, que faz parte do Sistema de Pessoal Civil da Administração Pública Federal (SIPEC). (BRASIL, 2009). De acordo com Ribeiro *et al.* (2016), ele está ancorado em três pilares: promoção à Saúde, perícia em saúde e assistência, dando ênfase principalmente ao primeiro.

Seguindo tais discussões, surgem a Política Nacional de Saúde e Segurança do Trabalho (PNSST) (BRASIL, 2011) e a Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora (PNST) (BRASIL, 2012c). Essa última foi formulada pela necessidade de implementação de ações de saúde dos trabalhadores em todos os níveis de atenção ao SUS, com o objetivo de garantir condições dignas de trabalho, contribuindo para a melhoria da qualidade de vida e para a realização pessoal e social dos trabalhadores.

Na contemporaneidade, o trabalho intelectual tomou um lugar expressivo no mundo laboral, podendo levar a uma interpretação errônea de que as cargas de trabalho seriam minimizadas. Porém, ao contrário, as cargas psíquicas, o desgaste, o sofrimento mental e psíquico são presenças constantes no dia a dia dos trabalhadores. E ainda é um desafio, tanto para os profissionais de saúde, quanto para os empregadores, identificar essas cargas e suas consequências e atuar no enfrentamento de maneira correta e adequada. (PIRES; TRINDADE, 2022).

A promoção à saúde, no que concerne os ambientes laborais e as relações de trabalho, está baseada em seis pilares: abordagem biopsicossocial, informação epidemiológica, na inter-relação dos eixos, trabalho em equipe multidisciplinar, conhecimento transdisciplinar e avaliação dos locais de trabalho (RIBEIRO *et al.*, 2016).

A reflexão sobre a promoção da saúde está imbricada com a compreensão do processo de trabalho na lógica de produção capitalista, bem como as formas como isso repercute dentro do campus universitário e no fazer dos servidores da educação superior. Para tanto, se recorreu aos cenários

externos do fenômeno, bem como uma pormenorização dos aspectos internos. Na verdade, contribuições de diferentes áreas se complementaram, dentro de uma compreensão de que os aspectos de dentro e de fora estão interligados e formam uma unidade indissociável do fenômeno. (RIBEIRO *et al.*, 2016, p. 35).

Os trabalhadores das instituições públicas geralmente estão associados às condições de estabilidade laboral e ascensão social. Porém, as novas formas de gestão e as exigências cada vez maiores, que fazem parte desse modelo de trabalho, podem trazer consequências negativas para a saúde dos servidores públicos, equiparando-se às características de organizações privadas (PEREIRA, 2018).

O foco do presente estudo está justamente nas universidades públicas mantidas pelo Governo Federal, aqui abreviadas para UF. Nesses espaços, o trabalho sofre influência das políticas e modelos econômicos nacional e internacional, embora se diferencie na sua finalidade se comparadas a empresas privadas (NUNES, 2018). Atualmente, o Brasil possui 63 universidades públicas federais. A região Sul possui três UF e o estado do Paraná tem uma universidade pública federal.

Toda e qualquer instituição pública de ensino superior, para atingir seus objetivos, tem sua atuação baseada nas atividades fim – ensino, pesquisa e extensão – e nas atividades-meio que são de responsabilidade dos trabalhadores intitulados como técnico-administrativos (RIBEIRO, 2011). Elas têm sua força de trabalho composta por servidores públicos. Dentro dessa categoria estão os trabalhadores denominados técnico-administrativos que atuam em diferentes ocupações.

Dentre os diversos cargos se pode mencionar: diagramador, mecânico, técnico de agropecuária, secretário, químico, assistente em administração, técnico de laboratório/área, médico, psicólogo, engenheiro/área, entre tantos outros. Concursados, alguns desempenham funções em laboratórios, àquelas que mais se aproximam das atividades fim. Já outros, atendem demandas na área administrativa, financeira ou de pessoal e estão mais perto das atividades meio. Desse modo, é possível afirmar que o técnico-administrativo tem papel estratégico para o funcionamento de uma instituição de ensino superior (BORNELA, 2021).

O cenário da crise sanitária ocasionada pela pandemia da Covid-19 que atingiu milhões de trabalhadores no Brasil e no mundo, exige pesquisas e respostas imediatas, pois tem ocasionado mudanças drásticas nos processos e cargas de

trabalho, principalmente com o advento das atividades em *home office*³. E essa conjuntura não é diferente para os técnico-administrativos atuantes nas Instituições Federais de Ensino Superior (IFES).

O surgimento da pandemia do Novo Coronavírus, ao final de 2019, e a escalada de casos da doença exigiu medidas como o distanciamento social. Isso gerou consequências diretas nas dinâmicas de labor, dentre as quais a necessidade de realização de trabalho remoto, o chamado *home office*. Apesar de já estar se tornando uma tendência, ela se intensificou em 2020, em virtude da necessidade de manutenção da atividade econômica. Essa modalidade de trabalho passou a ser utilizada nos mais variados segmentos e setores produtivos do país e do mundo. Diante dessa recente realidade, muitos trabalhadores tiveram que se adaptar a uma nova rotina laboral (BRIDI *et al.*, 2020).

Essa outra realidade de trabalho traz consigo novos desafios – é o que afirmam as pesquisadoras Araújo e Lua (2021). Um deles é se adequar a essa dinâmica profissional, pois ela exige de empregadores e empregados novos cuidados com a saúde física e mental, além da atenção para as questões que envolvem carga de trabalho, limites de jornada, garantia e manutenção dos direitos trabalhistas.

No ensino superior brasileiro integrante do sistema federal, as aulas presenciais foram suspensas pela Portaria nº 343, de 17 de março de 2020 (BRASIL, 2020) e substituídas pelo ensino remoto. A comunidade acadêmica precisou buscar estratégias que restringissem a vida em comunidade, entre elas, a suspensão dos atendimentos presenciais e a adoção do trabalho remoto. Na instituição pública de ensino superior pesquisada essas medidas foram adotadas a partir de uma Portaria⁴ publicada em 19 de março de 2020 pela Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas.

Neste cenário de reorganização das atividades das universidades, vários estudos sobre os impactos no processo de trabalho e saúde do docente e do discente, no ensino e aprendizagem, em diferentes estratégias pedagógicas têm sido realizados. Contudo, notou-se a necessidade de aprofundar o entendimento a respeito das mudanças no processo laboral dos trabalhadores que exercem o cargo de técnico-administrativos, seus desgastes e os impactos das medidas de proteção.

³ De acordo com Veiga *et al.*, (2021, p. 2), o “*home office* caracteriza-se pelo desempenho das atividades profissionais no mesmo ambiente em que se reside”.

⁴ Estas informações foram consultadas no Portal da universidade pesquisada. Todavia, não será referenciado para manter o sigilo estabelecido desde o início deste estudo.

Assim como outras categorias profissionais, os trabalhadores técnico-administrativos atuantes nas Instituições Federais de Ensino Superior (IFES) também podem estar submetidos às cargas de trabalho e o labor pode ser fonte de desgaste para eles (LELES; AMARAL, 2018).

As cargas de trabalho estão relacionadas às condições de labor a que o trabalhador está exposto, sejam elas físicas, químicas, biológicas, mecânicas, fisiológicas e psíquicas (TRINDADE, 2011). Elas vão para além das condições ambientais, pois abrangem outros fenômenos que interatuam entre o trabalhador e os elementos que estruturam o processo de trabalho (LAURELL; NORIEGA, 1989).

Ainda, de acordo com os autores, para se compreender as condições de carga de trabalho, deve-se mergulhar no processo de trabalho. Isso porque a identificação e o conhecimento do processo de trabalho são peças-chave para a compreensão dos determinantes da Saúde do Trabalhador. Por meio dele, pode-se verificar as cargas de trabalho e o possível desgaste do trabalhador.

As necessidades geradoras do trabalho, o cenário histórico-social em que está inserido, juntamente com as condições laborais, os meios de produção utilizados, a capacitação dos trabalhadores e seu perfil, as relações interpessoais e o próprio trabalho em si formam o processo de trabalho. Desse modo, analisando as condições ambientais do trabalho, pode-se chegar ao ponto central do processo de trabalho, onde o homem se apropria da natureza do trabalho, transformando-a e transformando a si mesmo (LAURELL, NORIEGA, 1989; TRINDADE, 2011).

Neste contexto, portanto, frisa-se a relevância de investigar a presença da carga de trabalho a partir das mudanças no processo laboral que podem causar impactos ou desgastes desses trabalhadores que exercem funções administrativas em universidades públicas.

Para se realizar promoção de saúde entre os trabalhadores e promover ambientes laborais seguros e saudáveis, torna-se fundamental identificar a presença ou não das cargas de trabalho inseridas no processo de trabalho que poderão causar condições de desgaste, e nessa pesquisa em especial, entre os profissionais técnico-administrativos das IFES.

Identificar as estratégias utilizadas por esses trabalhadores para o enfrentamento dessas cargas de trabalho é o ponto chave para promoção da saúde e prevenção de doenças.

Para entrar no universo do processo de saúde-doença dos trabalhadores (aqui os técnico-administrativos), é imprescindível que se leve em consideração como os indivíduos sentem e dão significado ao trabalho. Para Nunes *et al.* (2019, p. 379) “os sentidos e significados do trabalho são a forma como os indivíduos, a partir de suas experiências e percepções, compreendem a sua atividade laboral.”

Nesse sentido, questiona-se: **quais são as cargas de trabalho relacionadas ao processo laboral dos técnico-administrativos de uma instituição pública federal de ensino superior no contexto da pandemia covid-19?**⁵

1.1 OBJETIVO GERAL

Analisar as cargas de trabalho presentes no processo laboral dos técnico-administrativos de uma instituição pública de ensino superior no contexto da pandemia da covid-19.

1.1.1 Objetivos específicos

- Caracterizar o perfil sociodemográfico e laboral dos técnico-administrativos da instituição pública de ensino superior pesquisada;
- Identificar as cargas de trabalho presentes no contexto laboral dos participantes;
- Identificar as estratégias utilizadas por esses trabalhadores para o enfrentamento das cargas de trabalho.
- Criar e testar instrumento para identificar as cargas de trabalho no ambiente laboral

⁵ Grifo nosso.

2 REVISÃO DA LITERATURA

Para reconhecimento da literatura sobre o tema, realizou-se uma busca em bases de dados informatizados como SCIELO, Portal da UFPR, Acervo Digital da UFPR, Portal da BVS, Google Acadêmico, Ministério da Saúde (MS), Portal da Capes e FIOCRUZ, OIT entre outros. E para a busca dos artigos foram utilizados os seguintes descritores de Saúde: cargas de trabalho, processo de trabalho, vigilância em Saúde do Trabalhador, covid, trabalhadores, pandemia.

Os tópicos apresentados abaixo deram o embasamento teórico para fundamentar a pesquisa e corroborar com a elaboração do texto e, posteriormente, contribuíram com a análise dos achados.

2.1 SAÚDE DO TRABALHADOR E PROCESSO DE TRABALHO

Para se tratar do processo de trabalho, torna-se relevante primeiramente entender o que é o trabalho, seus conceitos e significados.

O trabalho é, antes de tudo, um processo entre o homem e a natureza, processo este em que o homem, por sua própria ação, medeia, regula e controla seu metabolismo com a natureza. Ele se confronta com a matéria natural como uma potência natural. A fim de se apropriar da matéria natural de uma forma útil para sua própria vida, ele põe em movimento as forças naturais pertencentes a sua corporeidade: seus braços, pernas, cabeça e mãos. Agindo sobre a natureza externa e modificando-a por meio desse movimento, ele modifica sua própria natureza (MARX, 2017, p. 255).

E para complementar essa definição, Sznelwar (2015) traz a ideia de protagonismo no trabalho, em que o trabalhador seria o protagonista desse processo porque o trabalho seria inerente a sua existência e fundamental para a vida humana.

A partir da constatação de que as prescrições feitas em uma tarefa, não podem ser simplesmente cumpridas para que os objetivos da produção sejam alcançados, fica bastante evidente que o trabalho é protagonista da produção. Isto só é possível devido ao engajamento dos trabalhadores e da sua contribuição inteligente para que se possa dar conta da variabilidade e dos eventos existentes em qualquer sistema de produção. (SZNELWAR, 2015, p. 12).

A premissa acima é traduzida também por Marx (2017) quando ele coloca que somente o ser humano tem em mente a realização do seu trabalho, antes de iniciá-lo até sua conclusão, ou seja, o resultado já existia idealmente. O processo de trabalho tem três características assim definidas por Marx (2017, p. 253): “os momentos

simples do processo de trabalho são, em primeiro lugar, a atividade orientada a um fim, ou o trabalho propriamente dito, em segundo lugar, seu objeto e, em terceiro, seus meios”.

No processo de trabalho, as atividades do homem através dos meios de trabalho utilizados, de acordo com uma finalidade determinada desde o início do processamento, realizam uma transformação do objeto trabalhado. Portanto, o processo finaliza no produto (MARX, 2017).

O processo de trabalho é atividade orientada a um fim – a produção de valores de uso-, apropriação do elemento natural para a satisfação de necessidades humanas, condição universal do metabolismo entre homem e natureza, perpétua condição natural da vida humana, e, por conseguinte, independentemente de qualquer forma particular dessa vida, ou melhor, comum a todas as suas formas sociais. (MARX, 2017, p. 261).

O processo de trabalho tem se intensificado de maneira global e atinge praticamente todas as categorias profissionais, nos mais diversos setores produtivos de bens e de serviços, sejam privados ou públicos. As condições e os processos de trabalho sofreram mudanças significativas, pode-se dizer para pior, a partir da década de 1970 com a intensificação do trabalho e Saúde do Trabalhador sendo vista como um problema científico decorrente do desenvolvimento capitalista (PINA; STOTZ, 2014).

Os pensamentos expressos por Marx (2017, p. 257) em 1867 reverberam atualmente quando ele já referia que “o que diferencia as épocas econômicas não é ‘o que’ é produzido, mas “como”, “com que meios de trabalho” estas questões é que irão dar as medidas do grau de desenvolvimento da força de trabalho e irão mostrar as condições sociais nas quais se trabalha.

Diante da atual pandemia de covid-19, o processo de trabalho foi bastante alterado - as transformações tecnológicas e digitais foram aceleradas e fragilizaram ainda mais as relações trabalhistas. A característica dessa nova forma de trabalho através dos acessos remotos e *home office* foram adotadas em função das medidas quarentenárias. Essa prática favoreceu o aumento das jornadas de trabalho, exigências exacerbadas em relação à produtividade, a volatilidade da renda, inclusive a perda de direitos trabalhistas mínimos (DA COSTA LOURENÇO, 2020).

Importante destacar que os processos de trabalhos vivenciados pelos trabalhadores de instituições de ensino superior estão completamente envolvidos com a conjuntura sociopolítica das organizações a qual fazem parte. Dessa forma, para

podermos entender melhor o processo de trabalho dessa classe trabalhadora, faz-se necessário associá-la ao processo histórico-social de acordo com a realidade que envolve esses trabalhadores. (DOS SANTOS RIBEIRO, 2012).

E, para corroborar com as concepções, Alcântara (2020) apresentada a seguinte definição:

O trabalho, portanto, pode ser um agente da emancipação humana, uma forma de realização, voltado para as necessidades humanas, mas também pode provocar alienação e sofrimento, a depender da forma como se dá o processo de trabalho e do momento econômico em questão. (ALCÂNTARA, 2020, p. 391)

Em sua obra, Marx (2017) traz ainda questões importantes em relação à força produtiva do trabalho e destaca que essa força é determinada por diversas situações, entre elas: o “grau médio de destreza dos trabalhadores, o grau de desenvolvimento da ciência e de sua aplicabilidade tecnológica, a organização social do processo de produção, o volume e a eficácia dos meios de produção e as condições naturais” (MARX, 2017, p. 118).

A Saúde do Trabalhador está totalmente imbricada nos processos de trabalho e de acordo com Lacaz (2007) a ela faz parte do campo de práticas e conhecimentos que no Brasil, surge da Saúde Coletiva, através de um enfoque teórico-metodológico para conhecer e interferir nas relações trabalho e saúde-doença, tendo os trabalhadores como referência central do processo.

Soares e Campos (2013, p. 108), referem que a “Saúde Coletiva se constituiu como um campo de saberes e práticas, crítico em relação ao campo da saúde pública.” Nas décadas de 1960 e 1970, corroborando com Paim (1998; 2014), as autoras enfatizam que houve reações às discordâncias trazidas pelo capitalismo com respostas sociais hegemônicas e essas discordâncias ocorreram principalmente no campo da saúde.

Tais respostas, forjadas no campo da saúde pública, tiveram e prosseguem tendo amparo em um conjunto de teorias que conformam um objeto de pesquisa e de intervenção como tão somente a expressão fenomênica do desgaste biopsíquico do(s) sujeito(s), ou seja, a doença ou o agravo já instalado e que necessita ser combatido, sem que suas causas sociais sejam averiguadas a fundo. O sujeito da saúde pública é a população, tomada como conjunto de indivíduos com mesmas necessidades, como se verifica nas campanhas de vacinação, de exames específicos (p. ex. Papanicolau), de combate à dengue. (SOARES; CAMPOS, 2013, p. 108).

Nas primeiras décadas do século XX a concepção estava no projeto de higiene entendida como a arte de conservar a vida, visando o bem-estar da população, sem

diferenciação de necessidades, e como se na sociedade houvesse uma relação de igualdade. Porém as condições de saúde eram desiguais, de acordo com as diferentes classes sociais. Por exemplo: os operários tinham sua capacidade de produzir diminuída em virtude de não possuírem boas condições de saúde (SOARES; CAMPOS, 2013).

O trabalho, ou a falta dele, irá influenciar nas condições de vida e na situação de saúde e bem-estar dos trabalhadores e das trabalhadoras e, conseqüentemente, de suas famílias (SKAMVETSAKIS *et al.*, 2018).

A Saúde do Trabalhador se caracteriza por apresentar um campo de práticas e de conhecimentos estratégicos formados pelas interdisciplinaridades técnicas, sociais, políticas e humanas, pela multiprofissionalidade e por relações interinstitucionais. Todo esse campo e formação está voltado para analisar e ingerir nas relações de trabalho, que por suas características específicas poderão provocar doenças e agravos ou manter a saúde e o bem-estar dos trabalhadores (GOMEZ *et al.*, 2018). Para os pesquisadores (2018, p. 1964) “seus marcos referenciais são os da Saúde Coletiva, ou seja, a promoção, a prevenção e a vigilância.”

Em relação a esse campo da Saúde do Trabalhador (ST), Paim e Almeida Filho (2014) referem que essa especialidade está em contínuo desenvolvimento e ainda tem desafios teórico-metodológicos que se conectam com seu objeto de interesse. Os autores acrescentam que a saúde do trabalhador pode configurar em múltiplos significados e que essa característica dinâmica e com transformações exigem constantes adaptações e frequente ampliação/revisão teórico-conceitual, mesmo considerando seus avanços e suas áreas de interfaces.

Para Minayo-Gomez e Costa (1997, p. 25) a “Saúde do Trabalhador compreende um corpo de práticas teóricas interdisciplinares – técnicas, sociais, humanas – e interinstitucionais”. E essas práticas se desenvolvem por inúmeros atores que ocupam lugares sociais distintos e orientados por igual perspectiva que vem em decorrência de todo um patrimônio acumulado no âmbito da Saúde Coletiva (MINAYO-GOMEZ, COSTA, 1997).

A partir do século XIX, a Europa iniciou suas abordagens para determinar as relações entre trabalho e saúde, enquanto que no Brasil passaram a ser discutidas com mais força a partir do final da década de 1970, as quais foram fomentadas pelo contexto político da época. E, juntamente com a discussão das propostas da Reforma Sanitária Brasileira, nasceram ideias sobre como intervir nos ambientes laborais e a

implantação de práticas de atenção à saúde dos trabalhadores vinculadas à saúde pública (DE OLIVEIRA, 2017).

O cenário produtivo e das relações sociais vivenciados na atualidade tiveram forte influência do modelo fordista que se destacou no pós-Segunda Guerra Mundial levando a grande elevação da produtividade, à garantia dos empregos e uma redistribuição de renda a favor dos assalariados. Porém, no final dos anos 1960, esse modelo entra em crise por conta da insatisfação dos operários com a execução de tarefas maçantes e repetitivas (PIRES, 2000).

Nesse contexto da Saúde do Trabalhador, torna-se importante fazer uma retrospectiva sobre a evolução dos conceitos e práticas da Medicina do Trabalho, passando pela Saúde Ocupacional até alcançar a saúde do trabalhador (MENDES; DIAS, 1991).

A prática da Medicina do Trabalho surgiu a partir da Revolução Industrial na Inglaterra onde as condições de trabalho eram totalmente precárias e até mesmo desumanas com cenários de inúmeros acidentes de trabalho e doenças entre os trabalhadores, afetando a produção e tornando o processo insustentável. Foi então que o proprietário de uma fábrica foi orientado por seu médico a colocar um profissional da medicina dentro da fábrica para fazer intervenções de saúde junto aos trabalhadores, diretamente nos seus locais de trabalho. E assim surgiu, em 1830, o primeiro serviço de Medicina do Trabalho (MENDES; DIAS, 1991).

Para esses autores, a Medicina do Trabalho tinha como objetivo central organizar os serviços de saúde nos locais de trabalho, para garantir a proteção dos trabalhadores contra os riscos presentes nos ambientes laborais e manter o bem dessa população.

A partir daí, esse modelo de serviço, por conta da industrialização, logo se espalhou pelos países mais desenvolvidos, chegando aos em desenvolvimento. Corroborou também para a inserção da Medicina do Trabalho, a fragilidade dos sistemas de saúde, principalmente com a visão precária de atenção à saúde dos trabalhadores. Mendes e Dias (1991, p. 342) destacam que “a preocupação por prover serviços médicos aos trabalhadores começa a se refletir no cenário internacional também na agenda da Organização Internacional do Trabalho (OIT), criada em 1919”.

Desde a criação da OIT, formada por membros tripartites (governo, empregador e trabalhador), foram realizadas 189 convenções internacionais de trabalho e 205 recomendações, entre elas sobre saúde e segurança no trabalho. Com

toda essa abrangência a OIT desempenhou durante um período significativo do século XX um papel relevante na formação das legislações e políticas, não somente trabalhistas, mas também sociais. (OIT BRASÍLIA, s.d).

A passagem da Medicina do Trabalho para a Saúde Ocupacional ocorreu no pós-guerra, onde os acidentes de trabalho ocorriam em virtude das condições de trabalho totalmente adversas e nocivas e ainda com a crescente insatisfação dos trabalhadores. Diante de todo esse cenário, a prática da medicina do trabalho estava se tornando insustentável, surgindo então, a saúde ocupacional. Ela veio para dar um novo direcionamento à saúde dos trabalhadores através da multidisciplinaridade, da criação da higiene ocupacional com a principal finalidade de controlar os riscos ambientais ou riscos presentes nos locais de trabalho (MENDES; DIAS, 1991).

A saúde ocupacional foi fundamentada na história natural da doença e, segundo Gomez (2011, p. 23), “orienta-se apenas por práticas e conhecimentos da clínica, da medicina preventiva e da epidemiologia clássica”. É constituída pelas áreas de medicina e de engenharia de segurança e pautada somente pelas demandas advindas das empresas.

A última trajetória se deu da saúde ocupacional para a saúde do trabalhador, em que a transição é marcada com a perspectiva da ‘saúde como direito’, de acordo com uma tendência internacional, mas principalmente com o que é preconizado pelo SUS: a universalização dos direitos fundamentais (GOMEZ, 2011).

A ST foi construída com bases da saúde coletiva a partir do momento que adotou os saberes e práticas advindos da saúde coletiva e ainda pelo questionamento do modelo biomédico vigente, ultrapassando os limites dos locais de trabalho, adquirindo uma visão ambiental, social e histórica do processo saúde-doença e ainda onde o processo de trabalho era levado em conta (STRAUSZ *et al.*, 2019).

O campo da saúde do trabalhador compreende um corpo de práticas teóricas interdisciplinares – técnicas, sociais, políticas, humanas –, multiprofissionais e interinstitucionais no âmbito da saúde coletiva. Diversos atores, situados em lugares sociais distintos e informados por uma perspectiva comum de produção de saúde, desenvolvem ações com vistas à promoção da saúde, sempre no âmbito de atuação das políticas públicas de saúde. (GOMEZ, 2011, p. 27).

Como é possível verificar, a relação saúde-trabalho é historicamente marcada por períodos bem delimitados e marcos referenciais distintos, iniciando com a medicina do trabalho, evoluindo para a saúde ocupacional até chegar à saúde do trabalhador, que vigora na atualidade. Esta é comandada pelo processo saúde-

doença, relacionada com trabalho e seu ambiente, tendo como uma das principais diretrizes a busca de ambientes laborais saudáveis (MARZIALE, 2010).

Para entender a dinâmica do trabalho e sua repercussão no processo de saúde-doença dos trabalhadores - e nessa pesquisa em especial os técnico-administrativos de uma Instituição de Ensino Superior (IES) - faz-se necessário compreender a cultura organizacional. Isso porque, de acordo com Nunes (2016), as relações interpessoais são orientadas pela cultura organizacional e estabelecidas pelas atividades laborais. “Identificar a concepção da natureza humana é um importante aspecto para desvendar elementos visíveis e invisíveis presentes no cotidiano organizacional”. (NUNES *et al.*, 2017, p. 2827).

Ainda, de acordo com os autores, a cultura organizacional pode ser definida como um conjunto de valores retratados por elementos simbólicos e formada por práticas organizacionais que, com todas as suas características, possibilitam a formação de uma identidade organizacional que poderá direcionar o trabalhador para duas vertentes distintas: para elementos de comunicação e consenso ou para relacionamentos de dominação.

Outra questão relevante no contexto laboral e dentro do processo saúde doença é a intensificação do trabalho, que se torna um objeto de estudo dentro da Saúde Coletiva e mais especificamente na Saúde do Trabalhador (PINA; STOTZ, 2014).

O processo de intensificação do trabalho é classificado como um fenômeno global, presente principalmente nas últimas décadas, envolvendo praticamente todas as categorias profissionais, não mais fazendo distinção entre os setores produtivos de bens e serviços, quer sejam privados ou públicos. Essa intensificação aparece com maior relevância a partir da crise dos anos 1970 e passa a ser então uma problemática contemporânea, atrelada ao desenvolvimento capitalista que trouxe como consequência mudanças nos processos de trabalho vinculados a uma piora acentuada das condições laborais (PINA; STOTZ, 2014).

Marx (2017) traz em sua obra as questões relacionadas à intensificação do trabalho quando apresenta o significado de “mais-valia”: trabalho não remunerado apoderado pelo capitalismo com a exploração do trabalhador pelos capitalistas no processo de produção.

Ainda em relação à intensificação do trabalho, é importante fazer uma distinção entre três pontos que envolvem o labor: a produtividade, a intensidade e o

prolongamento do trabalho. Produtividade é a relação da capacidade de produção em um determinado tempo, aplicando-se uma intensidade. A intensidade do trabalho está relacionada ao gasto de energia física, mental e psíquica do trabalhador durante a realização de suas tarefas em um determinado tempo e como prolongamento do trabalho entende-se extensão da jornada com mais gasto de energia. (PINA; STOTZ, 2014)

Os autores enfatizam que o processo de intensificação do trabalho pode interferir na qualidade dos serviços ou produtos - diretamente ligada ao desempenho profissional. Prejudicado, poderá acarretar aumento no risco de acidentes, como também poderá afetar a identidade do trabalhador (retratada em sentimentos de desgosto ou fracasso pessoal, ocasionando doenças ocupacionais ou relacionadas ao seu trabalho).

Associado à intensificação do trabalho, pode-se citar alguns fenômenos de mudanças nas relações de trabalho advindas do capitalismo. O fenômeno da multifuncionalidade é um deles, no qual o trabalhador com essa nova característica passa a produzir mais. Exige-se mais eficiência e, conseqüentemente, diminui-se o número de trabalhadores. “O exercício da multifuncionalidade exige do trabalhador um ritmo de trabalho mais intenso, muita pressão mental e física, dentre outras conseqüências, o que acarreta grandes riscos e danos à saúde.” (DA SILVA *et al.*, 2019, p. 23212)

A intensificação do trabalho está intimamente ligada ao processo de trabalho e ao desgaste do trabalhador que estão associados a um modo particular de exploração do trabalhador. (PINA; STOTZ, 2014).

Os servidores públicos, e nesse estudo mais precisamente os técnico-administrativos, integrantes da classe trabalhadora, também estão sujeitos a essa nova morfologia do trabalho, experimentando seus efeitos que se manifestam na flexibilização, precarização, congelamento de salários, planos de carreira estagnados (CALIL *et al.* 2018).

2.1.1 O bem-estar dos trabalhadores em tempos de pandemia da covid-19

A pandemia da Covid-19 iniciada no ano de 2019 trouxe profundas mudanças no âmbito do mundo laboral, de uma forma até então não vivenciada, com uso de tecnologias novas e diferentes modos de trabalho através da forma remota de atuar.

Essa nova metodologia de trabalho atingiu muitas categorias profissionais e nesse estudo em especial os servidores atuantes nas universidades públicas: docentes, técnico-administrativos e até mesmo os discentes. Assim, diante deste novo cenário de atuação, lançou-se uma dúvida entre o que é trabalho e o que é o ambiente domiciliar, que poderia impactar negativamente na vida dos trabalhadores, principalmente de origem na saúde mental, como ansiedade, angústia, depressão e estresse (DA SILVA RIBEIRO *et al.* 2022).

A pandemia da covid-19 trouxe impactos sociais, econômicos e políticos em nível mundial, afetando diretamente a empregabilidade, a saúde pública e as organizações, tanto privadas quanto públicas (LOPES *et al.*, 2020).

Pela primeira vez na história, a humanidade vivencia um confinamento forçado que paralisou mais de 3,5 bilhões de pessoas, ou seja, mais da metade da população do planeta. Um fato inédito, que já entrou para a história, porém, da forma mais apavorante possível, gerando pânico, espalhando temor, provocando incertezas – certamente será lembrada por séculos, tanto por suas consequências econômicas, como humanas e sociais. (ORSO, 2020, p. 2).

Ao trazer a discussão para o Brasil, expõe-se: o controle da doença exigiu medidas rigorosas de isolamento e, com isso, milhares de brasileiros tiveram que adequar suas rotinas de trabalho às atividades remotas, aprendendo novos métodos de trabalho. E, juntamente com essa nova modalidade de atuação, as organizações precisaram se reinventar. Nesse cenário há inúmeros fatores envolvidos: recursos materiais, equipamentos, carga de trabalho, jornadas prolongadas, direitos laborais, impactos na saúde física e mental dos trabalhadores (LOPES *et al.*, 2020).

A pandemia evidencia a necessidade do estabelecimento de diretrizes fundamentais para a proteção à saúde, porém, as incertezas ocasionadas pela imposição do isolamento social transcendem os protocolos de distanciamento e atingem trabalhadores que atuam de forma remota, nas mais diversas áreas. A guarida à saúde desses profissionais deve ser percebida como elemento fundamental para a própria proteção aos direitos humanos, uma vez que envolve a dignidade como valor. (LOPES *et al.*, 2020, p. 167).

Para Benevides *et al.* (2021, p. 2), além da profunda crise econômica de nível mundial, a pandemia da covid-19 deixará severas consequências mesmo se considerar seu controle através da vacinação em massa. Os autores citam que uma das consequências é a permanência do teletrabalho ou *home office*, considerada medida para redução dos impactos da pandemia e da própria crise econômica, mas que até o momento não há mensuração de como repercutirá na saúde dos

trabalhadores em razão das escassas pesquisas nessa área e, por conseguinte, pouca produção de material científico.

Uma das principais preocupações em relação a essa nova modalidade laboral está no processo de adaptação do trabalhador relacionado a como ele desenvolve suas funções, pois as características do ambiente domiciliar são bem diferentes do espaço laboral, principalmente no que concerne os recursos disponíveis se comparados aos presentes nas organizações (VEIGA *et al.*, 2021).

Os pesquisadores citados referem também que há uma contradição em relação a essa modalidade de trabalho. Ao mesmo tempo em que se torna mais prático permanecer em casa, e ainda gera mais proteção, ocorre uma invasão do espaço familiar e pessoal, muitas vezes ultrapassando o tempo de labor, gerando maior cobrança por produtividade entre outros aspectos.

Reforçando ainda a condição do trabalho remoto, os autores expõem que não se pode descuidar das questões psíquicas dos trabalhadores que podem ser prejudicadas pela falta de socialização, mesmo com a presença da família. Tal condição pode gerar ansiedade, preocupações exacerbadas com o futuro.

Outro aspecto de extrema relevância nesse contexto de trabalho remoto ou *home office* é de que o trabalhador não teve escolha. Foram-lhe impostas as condições e não houve tempo para se preparar para essa migração de espaço com características tão diferentes, tendo que se familiarizar com tecnologias que talvez anteriormente não eram de seu total domínio.

Sobre isso, Araújo e Lua (2021) referem que o trabalho remoto chegou sem aviso prévio e muito menos programado ou organizado para acontecer, na base do imprevisto, com as atividades profissionais entrelaçadas com os trabalhos de casa. Ainda, sem delimitação de tempo e espaço, com prolongamento das horas trabalhadas. Quanto à convivência, tornou-se enredada entre pais, parceiros, filhos, animais de estimação e até mesmo os sons domésticos dos vizinhos adentrando o espaço que foi denominado de laboral.

Ou então as relações sociais acabaram dominadas pelo virtual, podendo acarretar sentimentos de vulnerabilidade e solidão. (VEIGA *et al.*, 2021). Os autores apresentam ainda a particularidade de dupla jornada de trabalho, que não pode ser caracterizada como jornadas isoladas, mas sim expedientes que se sobrepõem, tornando-se intensivos, extensivos e intermitentes.

Para fazer um afunilamento nas reflexões, traz-se a questão de gênero e as condições de trabalho das mulheres, que já têm condições diferentes de vida profissional e pessoal, em que, na maioria das vezes, precisam conciliar o trabalho com os afazeres domésticos. Durante o período de pandemia, essa condição de dupla ou tripla jornada se tornou exacerbada (ARAÚJO; LUA, 2021).

2.1.2 As relações trabalho-saúde-doença e a saúde do trabalhador

A determinação social do processo saúde-doença do trabalhador faz parte da Saúde Coletiva e ainda se encontra em desenvolvimento/aperfeiçoamento nas redes públicas de saúde. Por meio da atuação dos profissionais de saúde e com a relevante participação das organizações sociais e da própria academia, há um novo olhar sobre a Saúde do Trabalhador que busca transformar a realidade da inter-relação entre produção, consumo e saúde com o objetivo de proporcionar uma vida com mais qualidade e justiça social (DIAS *et al.*, 2012).

As condições de vida e saúde dos trabalhadores e seus familiares podem ser transformadas pelo trabalho ou ausência dele. Portanto, o trabalho é um potente determinante de saúde, mas também pode ser determinante de doença, dependendo de como o trabalho interfere na vida dos trabalhadores e seus familiares, isto é, positiva ou negativamente (SKAMVETSAKIS *et al.*, 2018).

O trabalho na sua finalidade primordial, além de proporcionar condições materiais de vida por meio da geração de renda, viabiliza a inclusão social dos trabalhadores, criando uma dimensão humanizada de convívio e relacionamentos muito importantes para a promoção da saúde, gerando efeito protetor na vida dos indivíduos. Por outro lado, o trabalho quando se torna nocivo, causar sofrimento, adoecimento e até mesmo a morte dos trabalhadores (SKAMVETSAKIS *et al.*, 2018)

Os autores acima afirmam que os serviços de saúde devem ter uma percepção diferenciada em relação às condições de vida e saúde dos trabalhadores, pois é nesse contexto que se determina o processo de saúde-doença no campo laboral.

A Saúde do Trabalhador é o campo da Saúde Pública que tem como objeto de estudo e intervenção as relações produção-consumo e o processo saúde-doença das pessoas e, em particular, dos(as) trabalhadores(as). (SKAMVETSAKIS *et al.*, 2018, p. 18)

A Saúde do Trabalhador é parte integrante da Saúde Coletiva a qual apresenta uma visão multicausal, isto é, determina a relação entre a doença e vários fatores ou riscos presentes no ambiente de trabalho. São eles: riscos físicos, químicos, biológicos, ergonômicos e acidentes (GOMEZ, 2011).

Dentro do campo da Saúde Coletiva, e especificamente da saúde do trabalhador, Gomez (2011) propõe algumas reflexões sobre as conquistas já alcançadas e sobre as sérias limitações que ainda dificultam os espaços de práticas. Para melhor entender o contexto, apresenta-se a seguir um quadro comparativo/explicativo sobre as práticas desenvolvidas no âmbito da saúde dos trabalhadores, suas conquistas e suas limitações.

QUADRO 1 - Quadro comparativo: ações na saúde do trabalhador

Práticas	Conquistas	Limitações
Produção científica	Conhecimentos importantes que podem ser apropriados para a atuação nas práticas de prevenção, de promoção e de atendimento nos serviços.	Falta de precisão conceitual sobre o caráter da associação entre o trabalho e o processo saúde-doença. Conotação ideológica. Tratam os trabalhadores apenas como objetos de pesquisa.
Saúde do trabalhador no espaço institucional do SUS	Contínuo crescimento nos últimos anos, particularmente no nível assistencial com significativa capilaridade.	Inexistência de um diagnóstico de base sobre a situação de saúde dos trabalhadores para fundamentar planos de ação viáveis e de acordo com o quadro real de necessidades.
Políticas integradas		Falta construir políticas integradas, intersetoriais e capazes de orientar linhas de ação e formas de implementação.
Avaliação das ações na área da saúde do trabalhador		São poucas as avaliações efetivas e adequadas das ações.
Grupos de trabalho representantes de diversos segmentos	Entrosamento bastante razoável entre formuladores de políticas, gestores, profissionais de saúde, representantes dos trabalhadores e pesquisadores na área de saúde do trabalhador.	Faltam ainda rumos e demandas qualificadas por parte dos gestores e dos responsáveis pela criação de políticas na área da saúde do trabalhador.
Participação das universidades	Participação. Porém, ainda de	Cobrar a participação das

	maneira tímida.	universidades, principalmente, suas pós-graduações a darem uma contribuição mais articulada e efetiva no âmbito da saúde dos trabalhadores.
Participação governamental		Falta um entendimento maior sobre a situação da classe trabalhadora para que se tomem decisões conjuntas por parte dos ministérios envolvidos (da Saúde, da Economia, da Previdência Social, da Ciência e Tecnologia). Aplicação de censos e pesquisas específicas.

FONTE: Adaptado (GOMEZ, 2011).

O trabalho é um fator determinante do processo de saúde-doença do trabalhador e para melhor entendê-lo, faz-se necessário mergulhar no universo dos trabalhadores para compreender de que maneira eles podem adoecer em função das atividades desenvolvidas. E, “para se entender a relação entre trabalho e saúde, é imprescindível entender a vivência do indivíduo enquanto protagonista do universo do trabalho.” (CARDOSO, 2015, p. 76).

O objeto de estudo da Saúde do Trabalhador se dá a partir do momento em que se avalia as relações produção-consumo e o processo saúde-doença das pessoas, principalmente daquelas que desempenham uma determinada ocupação (SKAMVETSAKIS *et al.*, 2018)

Neste campo, o trabalho pode ser considerado como eixo organizador da vida social, espaço de dominação e resistência dos(as) trabalhadores(as) e determinante das condições de vida e saúde das pessoas. A partir dessa premissa, as intervenções devem buscar a transformação dos processos produtivos, no sentido de torná-los promotores de saúde, e não de adoecimento e morte, além de garantir a atenção integral à saúde dos(as) trabalhadores(as), levando em conta sua inserção nos processos produtivos. (SKAMVETSAKIS *et al.*, 2018, p. 18).

Os fatores desencadeadores de doenças presentes no ambiente laboral são vividos de diferentes maneiras pelos sujeitos que ali trabalham. Dois ou mais indivíduos podem estar expostos à mesma condição laboral e o processo de saúde-doença pode ser diferentemente vivido por cada um. Isso significa que os trabalhadores podem reagir de maneiras diferentes pela mesma condição laboral ou podem igualmente ser afetados pelas mesmas circunstâncias (CARDOSO, 2015).

Em se tratando de coletividade, pode-se levar a questão da saúde do trabalhador para o âmbito do SUS onde se verifica a institucionalização das ações de Vigilância em Saúde do Trabalhador nos três níveis de gestão. Porém, apesar desse movimento já ser reconhecido, as ações de vigilância em saúde do trabalhador ainda não se fazem com sistematização e necessitam de muita evolução (CARDOSO, 2015).

A despeito dessa marginalidade, é possível reconhecer o crescimento da compreensão de que a construção da saúde se realiza além dos espaços e práticas das unidades e serviços de saúde, abrangendo o cotidiano da vida, os processos produtivos e a dinâmica da vida das cidades e do campo, que se reflete em intervenções sobre os determinantes e condicionantes da saúde. (CARDOSO, 2015, p. 16).

No Brasil, a saúde coletiva foi construída a partir de um debate realizado por diversos segmentos da sociedade, por meio dos movimentos sociais, incluindo os segmentos popular, estudantil, sindical e de classe média, formados por intelectuais, profissionais de saúde, artistas, advogados, entre outros e juntamente com as universidades, escolas de saúde pública e centros de pesquisa. Os autores Paim e Almeida Filho (2014) destacam que “na contemporaneidade, pode-se afirmar que a Saúde Coletiva se instituiu, consolidando espaço específico e autônomo, e como tal, vive em contínuo processo de reafirmar-se socialmente” (PAIM; ALMEIDA FILHO, 2014, p. 11).

De acordo com Campos (2000, p. 225), o núcleo da saúde coletiva encontra-se no “apoio aos sistemas de saúde, à elaboração de políticas e à construção de modelos, à produção de explicações para os processos de saúde/enfermidade/intervenção”. Afunilando o núcleo, o autor destaca que a saúde coletiva está relacionada diretamente à produção de práticas de promoção e prevenção de doenças.

O processo saúde-doença se expressa de muitas maneiras e indicadores como a expectativa de vida, as condições nutricionais ou as taxas de morbimortalidade. Apesar do processo saúde-doença estar relacionado a um grupo, a sua expressão é social, porque é impossível desvincular o fenômeno biológico do homem do seu momento histórico. A relação entre os processos de saúde-doença do coletivo e do indivíduo fica estabelecida, pois o processo saúde-doença coletivo determina as características básicas sobre as quais se assenta a variação biológica individual (SOARES; CAMPOS, 2013).

E, nesse contexto, a pesquisadora Asa Laurell (1976, p. 7) destaca que “para demonstrar o caráter social da doença é necessário, também, estudar o tipo, a frequência e a distribuição da moléstia nos diversos grupos sociais que constituem a sociedade.” Havendo uma inter-relação entre o processo social e saúde/doença, este deve atribuir diferentes características para cada grupo de trabalho de acordo com sua inserção na produção, levando em consideração a relação com os grupos sociais restantes.

Com o estabelecimento da garantia de atenção integral à saúde para todos os trabalhadores, o SUS firmou o compromisso com a vida e a saúde dos indivíduos inseridos no processo produtivo/processo de trabalho, desde o início da vida laborativa, independente da atividade desenvolvida (SKAMVETSAKIS *et al.*, 2018).

No campo da saúde do trabalhador, apesar desta premissa do SUS e da maior parcela de usuários dos sistemas de saúde serem formados por trabalhadores, ainda não se reconhece a centralidade do trabalho na determinação do processo saúde-doença, fazendo com que as intervenções aplicadas a essa população permaneça à margem da assistência prestada ou sejam até inexistentes. Isso significa que, durante o atendimento da população, ainda não se leva em conta sua ocupação e o que ela pode ocasionar e como pode interferir no processo saúde-doença dos trabalhadores (CARDOSO, 2015).

Diante de todas as contrariedades os fenômenos saúde-doença não poderiam ser analisados sem que se tomasse em conta as contradições sociais que se encontram na base dos problemas de saúde, de sua distribuição nos indivíduos dos diferentes grupos sociais, e dos recursos de atenção à saúde acionados e acessados por esses indivíduos (SOARES; CAMPOS, 2013, p. 112).

2.1.3 A Revolução 4.0 e a saúde do trabalhador

Para compreender o tema da Saúde 4.0, faz-se necessário, primeiramente mergulhar em um contexto mais amplo, a Revolução 4.0. A Indústria 4.0 tem como principal característica a inserção de novas tecnologias de informação no ambiente produtivo, gerando ganhos consideráveis de produtividade e flexibilidade e promovendo transformações na natureza do trabalho, alcançando todas as esferas da sociedade: empresarial, política, econômica e social. (TESSARINI; SALTORATO, 2018).

De acordo com os autores, essa revolução mudou substancialmente a forma de viver, trabalhar e até mesmo de causar influência nos relacionamentos interpessoais. O movimento da Indústria 4.0 conecta os processos de trabalho à internet através de sistemas ciber-físicos, que interagem entre si e têm a capacidade de operar, tomar decisões e se corrigir usando a tecnologia da informação, transformando a economia, as empresas, os governos, as pessoas e o trabalho.

As grandes transformações tecnológicas, a alta competitividade, a globalização e a interconectividade caracterizam a Indústria 4.0 que, por conta de toda essa inovação, tem exigido novas competências dos profissionais das mais diversas áreas. O maior desafio diante desse novo cenário é buscar e formar profissionais que, além de capacidade técnica e conhecimentos formais, tenham habilidades para atuar em um mercado de grandes transformações. (MAGELA *et al.* 2020).

Diante desse contexto, as instituições de ensino superior devem se adaptar para oferecer aos seus próprios trabalhadores e aos estudantes a que vem formar, além do conhecimento formal-técnico, o desenvolvimento das novas habilidades para atuar nas organizações que incorporam as modernas tecnologias da Indústria 4.0. (MAGELA *et al.* 2020).

A progressão da Indústria 4.0 e de suas tecnologias têm um universo extraordinário de desenvolvimento e de interação a ser utilizado no campo da saúde. (GADELHA, 2021).

Digitalização e conectividade entre pessoas e coisas, inteligência artificial, uso de grandes bases de dados (big data), genética e biotecnologia, nanotecnologia, neurociência, novas formas de geração e distribuição de energia, vida nas cidades e nos territórios, novos materiais e todo um conjunto de novas “combinações” (na definição clássica de inovação de Schumpeter) formam um bloco de inovações com enorme potencial de revolucionar as bases técnicas do capitalismo, com intenso movimento de automação baseado na utilização de redes de máquinas inteligentes, sem que haja uma apropriação social dos ganhos de produtividade (GADELHA, 2021, p. 29)

A pandemia de covid-19 acelerou o movimento de propagação do uso das novas tecnologias advindas da chamada Quarta Revolução, avultando a difusão de tecnologias digitais remotas na área da saúde. A qualidade de vida, tanto pessoal quanto no ambiente de trabalho podem ser aprimoradas pelo novo progresso tecnológico, criam-se oportunidades para a promoção de uma vigilância epidemiológica inteligente, uma atenção primária que possa utilizar tecnologias digitais para aumentar e melhorar as ferramentas na atuação dos profissionais de saúde. (GADELHA, 2021).

Como todas as mudanças podem ter aspectos positivos e negativos, a Revolução Tecnológica 4.0 também tem essas duas faces no que concerne à saúde dos trabalhadores. Um dos lados vividos pelos trabalhadores é a questão do ostracismo, em que nesse novo cenário há a percepção do trabalhador de uma substituição de trabalho humano por máquinas. O ostracismo traz uma baixa estimulação do trabalhador que pode desencadear processos depressivos por se colocar em situação de impotência e inércia em relação às mudanças. (VALENTINI, 2020).

Para Valentini (2020), o outro lado preocupante para a saúde dos trabalhadores se refere a uma tendência de aumento do estado de extenuação, ocasionado pela alta estimulação ou “hiperconexão” ao trabalho, acarretando maior nível de cobrança e exigência de adaptação aos novos processos de trabalho. Dessa forma os trabalhadores vão em busca de se qualificar para utilização de novas tecnologias, procurando novas informações e conhecimentos para desempenhar suas novas tarefas de modo mais eficiente. Todo esse processo pode gerar quadros de ansiedade e, diante desse cenário estressante, o trabalhador pode desenvolver patologias mais graves como *burnout*.

Reforçando essa questão preocupante em relação à saúde dos trabalhadores, Min et al. (2019) destaca que a confiança excessiva em novas tecnologias pode ocasionar doenças ocupacionais em proporções alarmantes em função dos danos causados aos biorritmos dos trabalhadores em virtude da complexidade das tarefas e trabalho excessivo. Sem deixar de mencionar o isolamento social pela característica do trabalho independente, tornando-se uma ameaça para saúde mental dos trabalhadores.

Apesar dos aspectos relacionados à saúde mental dos trabalhadores terem uma maior relevância, não se pode deixar de lado as doenças musculoesqueléticas advindas dos meios de produção da Indústria 4.0, tipicamente relacionadas à área de computação, pela atividade de digitação e manuseio de equipamentos sem a observação das questões ergonômicas. (VALENTINI, 2020).

Na atualidade, o capitalismo tem como elemento central as tecnologias de informação e de comunicação vinculadas aos processos de trabalho que abrangem todas as áreas de produção e de serviços. Isso pode contribuir para a precarização do trabalho. E este cenário crítico pode se acentuar com a proposta da chamada indústria 4.0 que traz consigo algumas características de trabalho que acabam

trazendo prejuízo aos trabalhadores como a falta de vínculo, terceirizações, uberização⁶, jornadas prolongadas e baixa remuneração (ANTUNES, 2020b; FILGUEIRAS; ANTUNES, 2020).

A proposta de Indústria 4.0 nasceu na Alemanha, em 2011, com objetivo de gerar um novo e profundo salto tecnológico no mundo produtivo, trazendo novas tecnologias da informação e comunicação. Com isso, ocorre uma expansão e ampliação dos processos produtivos, fazendo com que o trabalho se torne cada vez mais automatizado e robotizado e controlado digitalmente.

Sua principal consequência para o mundo do trabalho será a ampliação do trabalho morto, para recordar Marx (2013), tendo o maquinário digital – a “internet das coisas”, a inteligência artificial, a impressora 3D, o big data etc. – como dominante e condutor de todo o processo produtivo e a consequente redução do trabalho vivo, através da substituição das atividades tradicionais e mais manuais por ferramentas automatizadas e robotizadas, sob o comando informacional-digital. (ANTUNES, 2020b, p. 350).

A Revolução 4.0, portanto, sai de dentro das fábricas e se insere em outros setores, como o ambiente hospitalar, ambulatorial e de cuidados com a saúde. A Saúde 4.0, como tem sido chamada, utiliza o ambiente virtual para monitorar em tempo real e responder a pacientes e demais envolvidos com o sistema de saúde. A nova tecnologia está sendo usada para coletar remotamente os dados do paciente, para colocar informações no prontuário eletrônico, permitindo assim realizar intervenções de saúde de forma mais precisa (FARIAS; SANTOS, 2021).

A Saúde 4.0 pode ser definida como possibilidade de aplicação das tecnologias da Indústria 4.0 para melhorar a saúde. Essa aplicação tem considerável amplitude, podendo ser utilizada em diversos contextos como ambientes institucionais e sociais para melhorar ou manter a saúde. Essa nova tecnologia poderá proporcionar profundas mudanças nas áreas da saúde e social e em todas as condições que se originam desses ambientes. (SILVA *et al.* 2022).

Silva *et al.* (2022, p. 15) destacam que “a Saúde 4.0 permite que dados valiosos sejam usados de forma mais consistente e eficaz”. A partir da utilização dessas novas tecnologias que fazem parte da Saúde 4.0, pode-se identificar áreas de melhoria e

⁶ Uberização é uma tendência global que tem como característica uma nova forma de gestão, organização e controle do trabalho utilizando-se das plataformas digitais como condição principal da organização do trabalho (LOURENÇO, 2020).

auxiliar os profissionais na tomada de decisões mais precisas, mobilizando o setor na medição de resultados e incentivando a prevenção proativa.

Especificamente no Brasil, país de dimensões continentais, a Saúde 4.0 pode viabilizar o acesso universal à saúde, uma vez que essa nova tecnologia tem três principais objetivos que comungam com a determinação social e com os determinantes sociais. São eles: auxiliar na elaboração das políticas públicas de saúde, utilizando uma tecnologia segura, ética e sustentável; proporcionar uma maior maestria na realização do trabalho por parte dos profissionais da área da saúde; aprimorar a assistência à saúde da população, garantindo acessibilidade e equidade a todos. (CONEXA SAÚDE, 2021).

Um exemplo de destaque de utilização da Saúde 4.0 é o aplicativo Conecte SUS implementado pelo Sistema Único de Saúde. Trata-se de uma ferramenta digital que oferece um grupo agregado de informações em relação aos usuários que possibilita a esses cidadãos ter acesso, via web, ao seu histórico de saúde, formado atualmente pelos itens: certificado nacional de vacinação covid-19, carteira nacional de vacinação digital, resultado de exames laboratoriais de covid-19, medicamentos utilizados, programa de peso saudável e outros serviços oferecidos pelo SUS. (BRASIL, 2021a).

2.2 TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS DE INSTITUIÇÃO PÚBLICA DE ENSINO SUPERIOR

Os funcionários técnico-administrativos são parte integrante dos recursos humanos das IES e desempenham suas funções como apoio nas organizações de ensino. Juntamente com os docentes, eles mobilizam todo o sistema de atuação de uma IES e possibilitam o funcionamento de todas as áreas. O surgimento dessa categoria se deu em função do crescimento das universidades e da necessidade de um maior aporte tanto para os docentes quanto para os discentes (ANDRADE, 2008).

As IFES, inseridas na administração pública brasileira, têm o seu modo de trabalhar influenciado pelos âmbitos político, econômico e social, com sua principal característica sendo a produção do conhecimento (LOUREIRO, 2017). Os autores trazem que alguns profissionais têm maior destaque dentro das IFES como os docentes, com as chamadas atividades-fim: ensino, pesquisa e extensão. Salienta-se também nesta protagonização os discentes.

Entretanto, para o perfeito funcionamento da engrenagem, faz-se necessário a participação de outros atores, os técnico-administrativos, que não têm a mesma notoriedade e, muitas vezes, passam seu cotidiano de trabalho no anonimato (LOUREIRO, 2017).

Para o cumprimento dessas atividades-fim, Andrade (2008, p. 35) expõe que toda e qualquer instituição de ensino superior necessita de um suporte muito bem estruturado, formado por um corpo técnico-administrativo responsável pelas atividades-meio. São considerados de apoio, porque asseguram o funcionamento administrativo de toda a instituição, garantindo o andamento da vida acadêmica. Para um melhor funcionamento da IES os técnico-administrativos são formados por diversas categorias profissionais para que possam atender a todas as demandas da instituição.

Para os ocupantes de cargos públicos, são impostas uma série de restrições apresentadas em texto constitucional e ainda sua atuação profissional é governada por diversas disposições legais através de decretos, regulamentos, portarias e leis que acabam impactando na atuação profissional (CALIL *et al.*, 2018).

A 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. Segundo ela, o servidor é o trabalhador que ocupa legalmente um cargo público. E, de acordo com o artigo 3º desta lei, cargo público é o conjunto de atribuições e responsabilidades previstas na estrutura organizacional que devem ser cometidas a um servidor. (BRASIL, 1990).

Essa lei ainda dá providências em relação à estabilidade dos servidores. O artigo 22º esclarece que “o servidor estável só perderá o cargo em virtude de sentença judicial transitada em julgado ou de processo administrativo disciplinar no qual lhe seja assegurada ampla defesa” (BRASIL, 1990, artigo 22).

De acordo com a Lei nº. 11.091, de 12 de janeiro de 2005, que dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE), no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação, a categoria dos servidores técnico-administrativos em educação é constituída por 322 cargos, separados em cinco níveis de classificação de categoria (A, B, C, D, E), com os seguintes níveis de escolaridade: ensino fundamental incompleto, ensino fundamental completo, ensino médio completo, ensino técnico ou

profissionalizante, ensino superior, ensino superior com especialização. (BRASIL, 2005).

As IFES têm um processo direcionado por um estatuto anual de dimensionamento do quadro de pessoal por meio do qual é possível verificar a dimensão da adequação entre o quadro de pessoal existente e as necessidades reais da instituição. Esse sistema deve ser baseado no Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (TAE) das IFES (Lei nº 11.091/2005) e no Plano de Desenvolvimento dos Cargos Técnico-Administrativos - Decreto nº 5.825/2006. (CORRÊA *et al.*, 2017).

Em relação à inadequação quantitativa no quadro funcional que dificulte o desenvolvimento das atividades laborais dentro da instituição, pode-se propor ao Ministério da Educação a necessidade do redimensionamento do quadro funcional, observando-se algumas variáveis: demandas institucionais, proporção entre os quantitativos da força de trabalho do Plano de Carreira e dos usuários, inovações tecnológicas e modernização dos processos de trabalho no âmbito da Instituição. (BRASIL, 2012a).

O estudo do quadro de pessoal, obrigatório desde 2005, revelou uma grande variação de métodos utilizados para promover alocações de servidores técnico-administrativos nas universidades públicas federais. Dentre as universidades com métodos próprios, têm se destacado: a Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), a Universidade Federal Fluminense (UFF) e, principalmente, a Universidade Federal do Paraná (UFPR) - pioneira na realização do estudo dentre as IFES brasileiras. (CORRÊA *et al.*, 2017, p. 2)

Em função das grandes transformações que vem sofrendo o mundo do trabalho, o serviço público tem se modificado e se configurado com traços característicos das empresas privadas. (PEREIRA, 2018).

Nessas organizações, há uma parte invisível do trabalho para quem é de fora. Isto é, um segmento da atividade que não é formalizado, porém negociado na dinâmica diária do trabalho, que influencia constantemente as práticas, os relacionamentos, a cultura, e conseqüentemente, o bem-estar daqueles que ali labutam (NUNES *et al.*, 2019).

Os autores, através de uma pesquisa realizada em uma universidade do estado de Santa Catarina, concluíram que os sentidos e significados do trabalho retratados pelos técnico-administrativos podem ser múltiplos, coletivos ou individuais, apresentando tanto um caráter subjetivo quanto objetivo e sempre estarão

relacionados com o momento vivido, a cultura e organização do trabalho (NUNES *et al.*, 2019).

Ainda referenciando os autores, eles trazem que a forma de entender o trabalho pode ser interpretada pelos trabalhadores de três maneiras: por meio dos polos positivos, instrumentais ou polos negativos. 0

Para os polos positivos, a prevalência está no trabalho como sentido de vida, desempenho de uma função social importante, gostar do que faz, ter orgulho do seu trabalho e da instituição, possibilidade de crescimento profissional. Já o instrumental está relacionado à remuneração, trabalho visto como sustento material e meio de subsistência. E, para os polos negativos, citam-se diversas situações e sentimentos que, se não levados em consideração ou não entendidos ou tratados pela alta direção, tornam-se responsáveis pelo adoecimento dos trabalhadores. São eles: desmotivação, decepção, desvalorização, gestão ruim, associação de trabalho ao cansaço, à dor, ao incômodo, à má remuneração, à falta de amizade, esforço intenso e até mesmo penalidades (NUNES *et al.*, 2019).

O prazer e o sofrimento são sentimentos que estão presentes nos ambientes organizacionais e, apesar da ubiquidade, manifestam-se de maneiras particulares em cada indivíduo. Muitas vezes pode haver divergências entre as expectativas dos trabalhadores (formadas por sua história pessoal e seus valores, crenças, motivações e anseios) e os objetivos e metas organizacionais. (LOUREIRO, 2017, p. 63)

Nas Instituições Públicas de Ensino Superior (IFES), existe uma combinação entre dois modelos administrativos: um pautado pela burocracia e outro pelo gerencialismo que coexistem através dos elementos históricos presentes nas instituições brasileiras, como o clientelismo e o patrimonialismo. (LOUREIRO, 2017).

Nunes e Lins (2009)⁷, citados por Loureiro (2017, p. 64), apontam a “burocracia no serviço público federal como um dos principais elementos responsáveis pelo sofrimento, já que reduz a autonomia e engessa a criatividade dos servidores”.

Muitos técnico-administrativos das IFES podem adoecer em função dos diversos fatores presentes no cotidiano laboral desses trabalhadores, como a intensificação do trabalho, a flexibilização, a precarização das tarefas, o

⁷ NUNES, A. V. L.; LINS, S L. B. Servidores públicos federais: uma análise do prazer e sofrimento no trabalho. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho** — rPOT, v. 9, n. 1, p. 51- 67, Jan./Jun. 2009.

prolongamento da jornada, as exigências e cobranças por resultados (LOUREIRO, 2017).

O autor citado aplicou sua pesquisa em uma Instituição Federal de Ensino Superior no estado de São Paulo e como resultado trouxe a seguinte contribuição:

Neste estudo, as principais manifestações corpóreas relacionadas à carga psíquica derivada do labor foram: a enxaqueca; problemas gastrointestinais; o ganho de peso; e os problemas de natureza emocional com implicação dermatológica. Houve também, relatos que expressam acometimentos mentais como a insônia, a ansiedade e a depressão (LOUREIRO, 2017, p. 68).

Ele aponta ainda que entre as vivências de sofrimento, o estigma em atuar como servidor público é um fator de destaque. Também cita condições como o comportamento das chefias (com arbitrariedade e rigidez), as influências políticas características das instituições públicas, a invisibilidade e a intensificação do trabalho - presente sem distinção tanto na instituição privada quanto pública -, que culminam no adoecimento dos trabalhadores (LOUREIRO, 2017).

Outra pesquisa que merece destaque e que foi realizada em uma instituição pública de ensino superior de Minas Gerais e teve como objetivo principal estudar os índices do absenteísmo-doença registrados no SIASS (Subsistema Integrado de atenção à Saúde do Servidor) entre os anos de 2013 e 2018 (PINTO, 2019).

A autora constatou que os afastamentos da instituição foram mais frequentes em técnico-administrativos e mulheres. Segundo ela, há lacunas no conhecimento sobre as causas dos afastamentos e recomenda maior aprofundamento nos dados.

Já o estudo realizado por Magalhães Filho *et al.* (2018), que contribuiu para se conhecer o perfil de saúde-doença dos técnico-administrativos do Brasil, foi realizado com os servidores técnico-administrativos da Universidade Federal do Vale do São Francisco (UNIVASF), sediada no município de Petrolina-PE.

Os autores colocam que “apesar de sua importância no desenvolvimento de recursos humanos no Brasil, os servidores técnico-administrativos não têm sido objeto de investigação particularmente em relação à sua saúde ocupacional.” (MAGALHÃES FILHO *et al.*, 2018, p. 65).

Esse estudo mostrou que o sexo feminino foi responsável pelo maior número médio de atestados e também pelo maior número de dias perdidos de trabalho. Essa constatação está relacionada a dois pontos principais: o primeiro se refere à diferença no papel social desempenhado pelas mulheres, quer seja pela desigualdade social e

laboral se comparadas aos homens, quer pela vivência com agentes estressores dentro e fora do ambiente laboral. O segundo ponto diz respeito aos homens que procuram com muito menos frequência os serviços de saúde e tendem a negligenciar os cuidados com a saúde.

De acordo com os autores, as principais causas de absenteísmo dos técnico-administrativos da IFES estudada foram relacionadas às doenças musculoesqueléticas, transtornos mentais e comportamentais, circulatórios e respiratórios. Corroborando com outros estudos, os pesquisadores também definem a maior prevalência de afastamentos por doenças em mulheres e fazem similar constatação:

Essa frequência pode ser influenciada por fatores culturais, sociais, psicológicos e biológicos pela necessidade imposta ao sexo feminino em realizar atividades domésticas, responsabilidades no cuidado com os filhos, além da maior exposição a fatores físicos e emocionais no trabalho (MAGALHÃES FILHO *et al.*, 2018, p. 65)

Mais uma investigação pesquisada a se destacar nesse campo da saúde dos técnico-administrativos atuantes nas IFES é da autora Thaís Camargo Oliveira (2019). Ela apresentou em seu estudo uma abordagem quantitativa da incidência de absenteísmo ocasionado por transtornos mentais e comportamentais. A pesquisa foi realizada por meio dos SIASS dos Institutos Federais de Goiás no período de janeiro de 2016 a dezembro de 2017. (OLIVEIRA, 2019)

Dos afastamentos estudados, 20% representaram ausências por problemas de saúde mental (CID F), sendo que as mulheres adoeceram mais do que os homens no período pesquisado. Já em relação ao quesito idade, os servidores entre 31 e 50 anos se afastaram muito mais do que os servidores mais jovens (18 a 30 anos) e os mais velhos (50 anos e acima). E em relação ao tipo de patologia, a mais frequente foi a síndrome depressiva. (OLIVEIRA, 2019).

Da mesma forma que os autores já citados, Oliveira (2019, p. 60) destaca a questão de gênero: “as mulheres estão mais suscetíveis a casos de assédio moral e sexual no ambiente de trabalho, além de terem de conviver com as dificuldades de uma cultura marcadamente machista”.

Os técnico-administrativos vivenciam prazer no trabalho, porém vivem também intensamente o sofrimento. O prazer está atrelado ao reconhecimento em algumas situações de trabalho, dos relacionamentos interpessoais com os colegas e da identificação com o próprio serviço. Já o sofrimento está relacionado às inadequações

das condições de trabalho, à sobrecarga, falta de reconhecimento e tarefas rotineiras que não exigem desafios e à gestão autoritária. Essas foram as constatações das pesquisadoras Leles e Amaral (2018) ao estudar o prazer e sofrimento no trabalho dos técnico-administrativos em educação.

As autoras colocam ainda que “para compreender as vivências de prazer e de sofrimento no trabalho, foram considerados elementos das condições de trabalho e da organização do trabalho” (LELES; AMARAL, 2018, p. 60).

Outra questão em relação ao adoecimento dos técnico-administrativos se refere à discrepância em relação ao aumento no volume de trabalho em função da ampliação das universidades e em contrapartida à diminuição do número de trabalhadores. Essa desigualdade de condições se torna a principal causa de sobrecarga de trabalho e conseqüentemente do adoecimento dos trabalhadores.

3 REFERENCIAL TEÓRICO

O referencial teórico tem por finalidade fundamentar e dar consistência à pesquisa. Como norteador do estudo está a teoria sobre cargas de trabalho, e o conceito homônimo, de Laurell e Noriega (1989).

Asa Cristina Laurell e Mariano Noriega, docentes e pesquisadores do Mestrado em Medicina Social da Universidade Autônoma do México desenvolveram seus estudos para a busca de um melhor entendimento do processo de trabalho e sua relação com a saúde dos trabalhadores e equacionamento das dificuldades conceituais e técnicas ao estudar a relação saúde-trabalho, integrando sempre a experiência dos trabalhadores.

3.1 CARGAS DE TRABALHO

O processo de trabalho no âmbito capitalista tem como finalidade a extração da mais-valia, ou seja, o processo de valorização juntamente com o de produção de bens. Nessa dinâmica, a composição do processo de trabalho possibilitará a compreensão dos determinantes da saúde do trabalhador (LAURELL; NORIEGA, 1989).

Ainda, dentro desse contexto, Laurell e Noriega (1989, p. 106) destacam que os “elementos básicos de todo processo de trabalho são o objeto de trabalho, os instrumentos de trabalho e o próprio trabalho”. Ele deve ser analisado para além das suas características técnicas, chegando às suas vertentes sociais. As cargas de trabalho estão inseridas nos processos de trabalho. Elas estão no centro das atividades laborais e podem gerar danos à saúde do trabalhador, tanto no âmbito físico, quanto psíquico. (LAURELL; NORIEGA, 1989).

Os pesquisadores destacam que o entendimento do processo de trabalho é peça-chave enquanto processo de valorização, pois é dentro dele que o processo de desgaste do trabalhador estará inserido ou será gerado. Acrescentam ainda que é somente por meio da análise do processo de trabalho que se poderá chegar às formas particulares de organização e divisão do trabalho e os impactos que podem causar para os trabalhadores.

Para os autores, a categoria “cargas de trabalho” vão muito além do que se apontava como condições ambientais no que tange ao processo de trabalho, pois há

elementos que interagem dinamicamente entre si e com o corpo do trabalhador ocasionando processos de desgaste que se traduzem em perda da capacidade corporal e/ou psíquica (LAURELL; NORIEGA, 1989).

O conceito de carga possibilita uma análise do processo de trabalho que extrai e sintetiza os elementos que determinam de modo importante o nexos biopsíquico da coletividade operária e confere a esta um modo histórico específico de “andar a vida”. Essa noção de cargas de trabalho não se refere a características estáticas do posto de trabalho particular, mas ao movimento dinâmico dos elementos do processo de trabalho. (LAURELL; NORIEGA, 1989, p. 110)

As cargas de trabalho, para Ballardin e Guimarães (2009, p. 582), são “além das exigências em relação ao esforço físico e mental sobre o trabalhador, a quantidade de informação produzida e o esforço despendido para o cumprimento da tarefa.”

Esse conceito reforça a teoria dos autores centrais desse referencial que dividem as cargas de trabalho em diferentes categorias, classificando-as em duas grandes vertentes: 1) físicas, químicas, biológicas e mecânicas - relacionadas à materialidade externa ao corpo e que, ao interagir com ele, passa a compor a materialidade interna. 2) fisiológicas e psíquicas - causam transformações nos processos internos após adquirirem materialidade no corpo humano. E todo esse processo é caracterizado pela maneira como a materialidade se expressa no indivíduo. (LAURELL; NORIEGA, 1989).

O Quadro III ilustra os tipos de cargas, bem como os elementos e as características que as compõem.

QUADRO 2 - Tipos de cargas, categorias e interações

	Tipos de cargas	Categoria das cargas	Interações
Grupo I	Físicas	Ruído, calor, frio, vibrações, umidade, radiações ionizantes e não ionizantes, pressões anormais.	Podem ser medidos por instrumentos e se encontram externamente ao corpo humano, mas se interagir com ele poderá provocar alterações físicas.
	Químicas	Produtos químicos, poeiras, névoas, fumos, gases, neblinas, vapores.	Podem ser detectados por meio de exames e se encontram externamente ao corpo humano, mas se interagir com ele poderá provocar sintomas e alterações físicas.
	Biológicas	Microorganismos patogênicos – bactérias, vírus, fungos.	Têm materialidade externa, mas ao interagir com o corpo
	Mecânicas	Máquinas e equipamentos, eletricidade, arranjo físico inadequado.	

			do trabalhador podem causar prejuízos físicos.
Grupo II	Fisiológicas	Ruptura dos ritmos fisiológicos. Exemplo: esforço físico ou jornada excessiva de trabalho que alteram o funcionamento do organismo.	Não tem uma materialidade visível externa ao corpo humano. Sua representatividade estará nas transformações dos processos corporais
	Psíquicas	Atividades que provocam tensão, ansiedade, estresse, apatia, desânimo.	

Fonte: Adaptado de Melo (2021)

As cargas físicas têm uma materialidade externa ao corpo humano, como por exemplo o ruído ou o calor que podem ser medidos no ambiente sem a participação do corpo humano. Porém, o ruído, ao interagir com o corpo, poderá produzir alterações fisiológicas, como a perda auditiva, sem contar que pode afetar a condição psíquica também. Os riscos químicos e biológicos, da mesma forma, têm sua materialidade externa, mas que, ao se relacionar com o corpo humano, poderá causar danos. Já as cargas psíquicas não têm característica de materialidade, mas afetam a condição emocional do ser humano.

As cargas psíquicas são desencadeadas por diversos fatores, como por exemplo: alto ritmo de trabalho, supervisão com pressão, exigência de alta produtividade e consciência dos riscos no trabalho, atenção permanente, desqualificação, monotonia, repetitividade.

Nesse processo, torna-se importante diferenciar os conceitos de “riscos” e “cargas de trabalho”. Enquanto os riscos identificam isoladamente os agentes nocivos que podem levar o trabalhador ao adoecimento, as cargas de trabalho levam em consideração a dinâmica dos elementos que constituem o processo de trabalho, como interagem entre si e com o corpo do trabalhador, levando ao desgaste (LAURELL; NORIEGA, 1989).

Os termos “carga de trabalho” e “cargas de trabalho”, apesar das similaridades, têm significados distintos. Enquanto a expressão no singular tem sido usada, por exemplo, para denominar o número de horas trabalhadas, o termo “no plural designa as cargas físicas, químicas, biológicas, mecânicas, fisiológicas e psíquicas que o trabalhador pode estar submetido durante a realização do seu trabalho. (MELO, 2015).

Laurell e Noriega acrescentam o conceito de desgaste junto às cargas de trabalho, pois não se pode falar em desgaste sem associar às cargas de trabalho.

O conceito de desgaste permite consignar as transformações negativas originadas pela interação dinâmica das cargas, nos processos biopsíquicos

humanos. O desgaste pode ser definido, então, como a perda da capacidade efetiva e/ou potencial, biológica e psíquica. Ou seja, não se refere a algum processo particular isolado, mas sim ao conjunto dos processos biopsíquicos (LAURELL; NORIEGA, 1989, p. 115).

Para os pesquisadores, o desgaste, por ser inespecífico e não mensurável, faz com que ele se torne complexo e muito difícil de ser mostrado ou medido. Por essa razão, para poder captá-lo, é necessário analisar algumas de suas dimensões físicas ou psíquicas e ainda por meio de indicadores como sinais e sintomas, mortes prematuras, adoecimentos, delineamento de determinadas patologias.

De acordo com eles, é de fundamental importância que o trabalhador tenha conhecimento a respeito do seu trabalho e do impacto que ele ocasiona em sua saúde. Para tal, os trabalhadores devem desempenhar papel ativo, tornando-se protagonistas do processo para a construção de uma prática social transformadora da realidade.

4 PERCURSO METODOLÓGICO

4.1 TIPO DE ESTUDO

A essencialidade de se produzir ciência se encontra na utilização de rígidos métodos para que se possa atingir uma forma de conhecimento consistente, rigorosa, precisa e objetiva. Sendo assim, pode-se entender o método científico como um caminho percorrido pelo pesquisador para se chegar a um objetivo focado na produção de conhecimentos. (MATIAS PEREIRA, 2019).

A pesquisa “é a atividade nuclear da Ciência. Ela possibilita uma aproximação e um entendimento da realidade a investigar” (GERHARDT; SILVEIRA, 2009, p. 31). Segundo os autores, ela é um processo que não se acaba, que contribui para uma intervenção no real e se realiza através de aproximações sucessivas da realidade.

A metodologia é a lógica do procedimento científico e tem um caráter normativo, que se diferencia claramente da teoria (substantiva). Mas os instrumentos e procedimentos usados na investigação sociológica devem satisfazer aos critérios metodológicos, pressupondo, logicamente, uma teoria substantiva. Por isso, na prática da investigação, é muito difícil separar teoria e método. É inegável que uma investigação desprovida de premissas teóricas não é só infrutífera, mas impossível. (MATIAS PEREIRA, 2019, p. 43)

O método de eleição deste estudo é do tipo exploratório e descritivo, de natureza qualitativa. Exploratória, nesse caso, já que permite uma familiarização com o contexto e a dinâmica de trabalho dos pesquisados para que se possa chegar ao objetivo da pesquisa que é analisar as cargas de trabalho presentes no processo laboral dos técnico-administrativos.

E em relação à pesquisa exploratória, esta permite ao pesquisador ter maior familiaridade com o problema e tem como objetivo o tornar mais esclarecedor. Como exemplos desse tipo de pesquisa, pode-se citar: levantamento bibliográfico; entrevistas com pessoas que já tiveram vivências sobre o problema pesquisado. (GERHARDT; SILVEIRA, 2009).

Por conta da necessidade de coleta de dados, optou-se pela pesquisa descritiva porque ela faz com que se tenha clareza no seu foco de interesse. Nesse método de pesquisa não há inferência do pesquisador nas informações que são observadas, registradas, classificadas e interpretadas, isto é, não se objetiva estabelecer justificativas acerca da situação estudada. (GOMES; GOMES, 2019).

Em relação à pesquisa qualitativa, ela se atém ao aprofundamento da compreensão do objeto de estudo. Isto é, visa as características situacionais e os significados apresentados pelos entrevistados.

A coleta de dados da pesquisa qualitativa frequentemente se dá por meio de entrevistas formuladas por questões abertas. A pesquisa qualitativa traz algumas características importantes que a diferenciam: o pesquisador é o principal instrumento que faz a coleta de dados em um ambiente natural; as informações coletadas são preferencialmente descritivas; o foco de atenção deve estar voltado para o significado que as pessoas dão as suas colocações e a sua vida; o pesquisador irá se utilizar de um processo indutivo para interpretar as informações e realizar a análise dos dados. (LARA, MOLINA, 2011)

Minayo (2001) refere que a pesquisa qualitativa responde a um nível de realidade que não pode ser medido ou quantificado ou ainda calculado numericamente. Dessa forma, ocupa-se de significados mais profundos como: aspirações, crenças, valores, atitudes, desejos e necessidades.

O pesquisador Egberto Ribeiro Turato (2005) destaca que os profissionais de saúde possuem afinidade com os métodos qualitativos por suas características intrínsecas ligadas ao cuidado e à assistência. Portanto, para dar sustentação à metodologia escolhida, optou-se por utilizar o modelo de entrevista com uma abordagem que permitisse descrever, compreender e interpretar as experiências, comportamentos, interações e contextos sociais e laborais dos participantes. (TAQUETE, 2016).

4.2 LOCAL DA PESQUISA E PARTICIPANTES

O estudo foi realizado em uma instituição pública de ensino superior, situada na Região Sul do Brasil. Ela está presente em quatro regiões do estado - dois no litoral, dois no oeste do estado e um no norte central), além da capital. A universidade é formada por 32 unidades/campi e 14 setores. Com relação ao número de funcionários, em 2022 a IES contabilizou 5899 trabalhadores, sendo 3330 técnico-administrativos⁸.

⁸ Estas informações foram consultadas no Portal de Indicadores da universidade pesquisada. Todavia, não será referenciado para manter o sigilo estabelecido desde o início deste estudo.

A instituição pública de ensino superior onde o estudo foi realizado foi fundada em 1912 e está ligada ao desenvolvimento histórico do estado que se insere. Foi federalizada em 1950. Ressalta-se, portanto, que os técnico-administrativos em estudo estão vinculados às leis apresentadas nesse estudo.

Na organização pesquisada, o corpo de trabalho dos técnico-administrativos é composto por 108 cargos distintos e que atuam nas mais diferentes frentes que são regidos pela Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005. Eles estão descritos e quantificados abaixo.

QUADRO 3 - Quadro de referência de servidores técnico-administrativos em educação (QRSTA)

Nível de Classificação do Cargo	Total vago	Total ocupado	Total geral
E – Superior Completo	79	1314	1393
D – Médio Completo/Profissionalizante	83	1333	1416
C – Fundamental Completo	167	612	779
Total	329	3258	3588

Fonte: PROGEPE (2022)⁹

Diferentemente do início da formação das IES, os técnico-administrativos da instituição pesquisada têm como representação sindical o Sindicato dos Trabalhadores em Educação das Instituições Federais de Ensino Superior no Estado SINDITEST, fundado em 5 de novembro de 1992. O parágrafo terceiro do estatuto traz a principal finalidade do SINDITEST:

Organizar os trabalhadores para a mobilização em defesa de seus direitos à luta por melhores salários e condições de trabalho, e à luta em defesa do caráter público e universal, tal como determina a Constituição Federal dos serviços de educação e saúde prestados pelas instituições de ensino que fazem parte de sua base de representação. (SINDITEST, 2015, p. 1).

4.3 CRITÉRIOS DE INCLUSÃO E EXCLUSÃO

Foram utilizados como critérios de inclusão: trabalhadores com mais de dois anos de vínculo empregatício (com atuação antes e durante a pandemia de covid-19) como técnico-administrativos, que atuavam nos cargos de secretário dos 136 cursos

⁹ Estas informações foram consultadas no Portal da universidade pesquisada. Todavia, não será referenciado para manter o sigilo estabelecido desde o início deste estudo.

de graduação ofertados pela instituição. Foram excluídos os trabalhadores afastados por qualquer motivo e os servidores atuantes nas instituições hospitalares.

A escolha dessa categoria se deu em virtude da característica da ocupação. Os profissionais eleitos atuam diretamente com as coordenações dos cursos de graduação, com os docentes, com os discentes e com a gestão em si. Portanto, a atuação dessa categoria profissional e o processo de trabalho estão associados a todas as demandas e necessidades de ensino da instituição.

Dos 136 cursos de graduação, à princípio foram planilhadas 96 coordenações para se fazer o contato prévio, via e-mail ou por telefone. Dessas 96 coordenações, foi possível organizar o contato com 77. Não teve critério de escolha, essa se deu pela receptividade de participação. Desses 77, 31 aceitaram participar, doze não aceitaram participar. Sete faltaram à entrevista, outros sete não responderam ao e-mail convite. O contato foi sem sucesso com 19 coordenações e 1 TA não se enquadraram nos critérios de inclusão por ter menos de dois anos de vínculo empregatício.

A população do estudo foi trabalhada através do método de saturação utilizado em pesquisas qualitativas. “Saturação é um termo criado por Glaser e Strauss (1967)¹⁰ para se referirem a um momento no trabalho de campo em que a coleta de novos dados não traria mais esclarecimentos para o objeto estudado” (DE SOUZA MINAYO, 2017, p. 5). Para sistematizar esse processo, fez-se necessário uma organização descrita a seguir.

4.4 COLETA DE DADOS

Essa etapa da pesquisa é de suma importância pois “a coleta de dados compreende o conjunto de operações por meio das quais o modelo de análise é confrontado aos dados coletados” (GERHARDT; SILVEIRA, 2009, p. 56). Durante essa etapa, várias informações são recolhidas e são sistematicamente analisadas na etapa seguinte. Para se conseguir as informações faz-se necessário levar em consideração três questionamentos: o que coletar; com quem coletar; e como coletar.

4.4.1 Levantamento dos participantes

¹⁰ GLASER, B; STRAUSS, A. **The discovery of grounded theory: strategies for qualitative research**. New York: Aldine Publishing Company, 1967.

Essa pesquisa foi realizada no período de agosto a setembro de 2022 entre os técnico-administrativos, especificamente os servidores que ocupam a função de secretários(as) de coordenação de cursos.

Para se iniciar a pesquisa, foi montada uma planilha em Excel que teve como finalidade auxiliar no contato com os(as) secretários(as) de cursos. As coordenações participantes foram selecionadas aleatoriamente, à medida que se obtinha sucesso no contato e no agendamento. Os dados foram pesquisados no site da Universidade e a planilha contou com os seguintes itens:

- Local de lotação (Campus)
- Especificação do curso
- Nome do(a) secretário(a)
- E-mail
- Telefone
- Data do contato
- Tipo de contato (telefone/e-mail)
- Data da entrevista
- Tipo de entrevista (presencial ou remota)
- Data da finalização
- Observações

4.4.2 Instrumento para coleta de dados (entrevista)

A pesquisa se deu por meio de uma entrevista, com aplicação de um questionário criado pela pesquisadora com a finalidade de identificar as cargas de trabalho dos técnico-administrativos e teve como principal base as teorias de cargas de trabalho dos autores, apresentados no Referencial Teórico, Laurell e Noriega (1989).

O questionário para a entrevista foi dividido em dois blocos:

- Perguntas abrangendo questões sociodemográficas e laborais para a caracterização do perfil dos entrevistados: idade, gênero, raça/etnia, estado civil, cargo e função, escolaridade, tempo de atuação na instituição, carga horária de trabalho, como se dirige ao trabalho e duplo vínculo.
- Um roteiro semiestruturado com questões fechadas e abertas para identificar as cargas de trabalho presentes ou não e a interferência dessas cargas nos

processos laborais. O questionário abordou temas relacionados ao trabalho e ao modo de operação, relacionamento com os superiores e colegas, rotina de trabalho, presença/ausência de reconhecimento, satisfação/insatisfação no trabalho, queixas, trabalho remoto ou *home office*, entre outros itens. (Apêndice I).

Todas as cargas de trabalho (físicas, químicas, biológicas, mecânicas, fisiológicas e psíquicas) foram analisadas separadamente por meio de perguntas abertas e fechadas.

Para fortalecer a investigação e avaliar todas as questões relacionadas ao processo laboral, além das cargas de trabalho, o instrumento de pesquisa contou com mais dois temas: questões ergonômicas e da pandemia de covid-19. Como último item, os participantes puderam acrescentar algo a mais que contribuísse com a pesquisa.

4.4.3 Testagem do Instrumento

O teste foi realizado com apoio da diretoria do Sindicato dos Trabalhadores em Educação das Instituições Federais (SINDITEST), pois entendeu-se que esses representantes sindicais têm vasto conhecimento sobre os processos de trabalho dos técnico-administrativos, sobre suas necessidades e queixas, sobre as condições de trabalho ofertadas pela instituição. Ademais, por ser um órgão reconhecidamente adjuvante na reivindicação por melhores condições de trabalho, atuando pelos interesses e bem-estar dos servidores.

Iniciou-se o processo por meio de contato telefônico com a diretora do SINDITEST estadual com o intuito de agendar uma reunião presencial. Essa foi realizada com o propósito de explicar os objetivos do estudo e apresentação do instrumento de pesquisa. Após a reunião presencial, para formalizar o processo, uma carta convite foi enviada por e-mail para a diretora, contendo os objetivos da pesquisa, o questionário (Apêndice I) e os Critérios para avaliação do questionário (Apêndice II).

A diretora decidiu repassar as informações para os colegas dirigentes, encaminhar os anexos e explicar a eles a intenção da pesquisa, pois considerou essa condição mais ágil. Ficou combinado que as respostas seriam encaminhadas pelos respondentes ao e-mail da pesquisadora. A diretora selecionou 14 dirigentes para

avaliar o instrumento e emitir o parecer. Porém somente dois dirigentes deram devolutiva.

Também foram convidados a participar e aceitaram: um professor de outra instituição federal de ensino superior e dois profissionais que atuam como engenheiro de segurança do trabalho e enfermeira do trabalho. Esses três últimos componentes da testagem foram escolhidos por apresentar vasto conhecimento na área de saúde do trabalhador.

Foi realizado contato telefônico com os três participantes escolhidos para agendar uma reunião virtual com objetivo de explicar o processo. Na reunião *online* foi esclarecida a forma de indicação para sua participação, apresentada a pesquisa, os objetivos e a importância da contribuição no processo de testagem do instrumento de pesquisa, bem como dadas instruções de preenchimento do questionário. Após a reunião foi enviada a carta convite por e-mail como forma de formalização do processo.

Vale ressaltar que, em relação à participação na testagem, as respostas não fizeram parte da amostragem, pois somente serviram como balizadores em relação ao entendimento e necessidade de possíveis adequações das questões aos objetivos propostos na pesquisa.

O questionário ainda foi apresentado a um técnico-administrativo da instituição pesquisada que o respondeu como teste piloto e teve como incumbência avaliar o questionário e emitir seu parecer/considerações e suas respostas não fizeram parte da estatística, serviu somente como avaliação do instrumento.

Para todos os participantes foi encaminhado o link com o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE).

A estrutura conceitual do instrumento foi formulada por quatorze questões objetivas e uma 15ª em que o participante pode expressar sua opinião sobre o instrumento. As respostas tiveram como base a escala de Likert¹¹ (CUNHA, 2007), com cinco gradações, as quais: CT – Concordo Totalmente (4); C – Concordo (3); ND – Não Estou Decidido (2); D – Discordo (1); DT – Discordo Totalmente (0).

As perguntas formuladas e organizadas permitiram avaliar o instrumento nos seguintes quesitos: clareza, uniformidade, organização, compreensão, facilidade de

¹¹ A escala Likert é um modelo de gradação de avaliação utilizada para medir atitudes ou opiniões por meio de itens que são classificados em um nível de concordância. (CANTO DE GANTE, 2020).

resposta, maior conhecimento e atualidade do tema, estrutura, linguagem objetividade, isenção, relevância. Vide Apêndice II.

Com as respostas da testagem, iniciou-se o cálculo do Índice de Validade de Conteúdo (IVC), que mede a porcentagem de conformidade com os quesitos acima descritos. Optou-se pelo cálculo individual das perguntas para posteriormente se chegar à média geral (*average variance extracted*). Nesse modelo de contagem, as respostas assinaladas como CT e C receberam a pontuação 1. Já as respostas ND, D e DT obtiveram valor zero. A somatória da pontuação, para cada pergunta, foi dividida pelo número de juízes (cinco), podendo o resultado chegar a um valor entre 0 e 1.

De acordo com Yusoff (2019)¹², citado por Damásio (2021), um IVC aceitável deve ser de no mínimo 0,78 para o cálculo individual das perguntas. Sete delas ficaram com índice 1. Outras cinco com índice de 0,8. Isto é, doze quesitos ficaram dentro da conformidade.

Os dois itens restantes alcançaram índice 0,6. São eles: Questão 13 - Estimula a compreensão do tema abordado¹³; Questão 14: Foi fácil o ato de responder. Para mitigar a primeira inconformidade, propor-se-á a apresentação aos TA das considerações da dissertação com elucidações a respeito do tema. Já para a segunda, optou-se por acompanhar o preenchimento dos questionários ou dirimir as dúvidas durante a entrevista.

Já o cálculo da média geral se deu pela soma dos índices individuais, dividida pelo número total de questões (14). O resultado obtido foi de 0,87. Para o pesquisador, um índice aceitável deve ser maior que 0,80, preferencialmente superior a 0,9. Ou seja, com as incongruências pontuais solucionadas, pode-se dizer que o instrumento teve a confiabilidade confirmada para sua aplicação.

4.4.4 Procedimentos para coleta dos dados

Após o contato prévio realizado por telefone ou por e-mail com os TA, a coleta dos dados teve início com convite formal aos que aceitaram participar da pesquisa.

¹² YUSOFF, M. S. B. (2019). ABC of content validation and content validity index calculation. **Resource**, 11(2), 49-54.

¹³ Vale mencionar que o TA (acima citado) que participou do teste piloto do instrumento também referiu indecisão a respeito do quesito “Estimula a compreensão do tema abordado”. Tal apontamento contribuiu para sugerir soluções mitigadoras da inadequação.

Este se deu através do envio de e-mail para as coordenações dos cursos de graduação, direcionado aos participantes. Os e-mails das coordenações estão disponíveis na página da internet da instituição pesquisada.

O conteúdo do e-mail foi formado pelos seguintes itens: apresentação da autora, explicação sobre a relevância da pesquisa e seu objetivo, orientações sobre assinatura do TCLE.

A entrevista, tanto no formato *online* quanto presencial, teve início com apresentação das credenciais da pesquisadora, as razões para desenvolver a pesquisa, o grande interesse da pesquisadora na área da saúde do trabalhador, a importância da participação dos técnico-administrativos e a significância do tema para a vida laboral. A entrevista não foi gravada.

Durante a entrevista, caso houvesse dúvidas sobre o conteúdo do questionário, elas eram prontamente esclarecidas, possibilitando ao entrevistado responder de forma segura e tranquila. Para isso, criou-se um conteúdo didático para explicar aos entrevistados os principais conceitos das cargas de trabalho. Essa explicação foi o primeiro módulo do questionário.

Após essa breve explanação sobre as cargas de trabalho, a entrevista teve início com o segundo módulo, tendo duração entre 45 a 60 minutos, das quais 13 ocorreram de modo presencial e 18 remotamente, mediante agendamento prévio com os participantes. Propõe-se que a devolutiva com as considerações da pesquisa seja realizada por meio de um fórum em que todos os TA que responderam à entrevista, bem como os respondentes da testagem, sejam convidados.

4.5 PROCEDIMENTO DE ANÁLISE DOS DADOS

O exame dos dados se deu com a utilização da técnica de Análise de Conteúdo temático de Laurence Bardin (2016). Para a autora, “a análise de conteúdo é uma técnica de investigação que tem por finalidade a descrição objetiva, sistemática e quantitativa do conteúdo manifesto da comunicação” (BARDIN, 2016, p. 24).

A análise de conteúdo temática, segundo a autora, expressa linhas de força de seu desenvolvimento por meio de dois polos: desejo de rigor e necessidade de descobrir. E ainda possui duas funções, que na prática podem ou não se juntar. São elas:

Fase da pré-análise:¹⁴ tem por objetivo a organização e sistematização das ideias e estabelecimento de indicadores para interpretação das informações coletadas com a da leitura geral de todo o material.

A organização dos dados teve início com a colocação de todas as perguntas e respostas em uma planilha de *Excel* seguindo a ordem do questionário - iniciando com as características sociodemográficas até o último item concernente à opinião do respondente sobre a pesquisa. Após essa etapa, o conteúdo foi transcrito na íntegra para um formulário do *Google Forms* - cada um nomeado de TA1 até TA31, conforme as respostas das entrevistas.

Essa tarefa, somada à leitura flutuante e ao exercício de estabelecer indagações, tendo por embasamento o referencial de Asa Laurell e Noriega (1989) de Cargas de Trabalho, permitiu a pesquisadora se familiarizar com todos os dados coletados e as respostas fornecidas pelos entrevistados.

QUADRO 4 - Fragmento extraído de um dos formulários

Tópico investigado nas cargas psíquicas	Elementos encontrados
Formas de administrar as cargas de trabalho dentro e fora do espaço laboral	<p><u>Dentro do espaço laboral:</u> bom relacionamento com colegas de trabalho, organização e planejamento, manter o foco, gostar do que faz, divisão das tarefas, manutenção do estado de calma, compartilhamento de problemas com a chefia, agir preventivamente, dimensionar as tarefas.</p> <p><u>Fora do espaço laboral:</u> convívio familiar, atividades extras (manuais), ao sair do trabalho tentar se desligar, concentrar-se nas atividades domésticas, ótimas amizades, dedicação a um <i>hobby</i>.</p>

Fonte: Autora (2023)

Fase de exploração do material¹⁵: consiste na construção das operações de codificação, decomposição ou enumeração a partir de regras previamente formuladas. (BARDIN, 2016). Nessa fase são criadas as categorias, onde o texto das entrevistas e de todo material coletado é recortado em unidades de registro, criando-se a primeira categorização por meio da escolha de palavras-chaves. As primeiras categorias são

¹⁴ Grifo nosso.

¹⁵ Grifo nosso.

agrupadas de acordo com temas correspondentes para dar origem às categorias iniciais.

A partir de inúmeras leituras do material coletado, considerando-o consistente para responder o objetivo da pesquisa, os dados começaram a ser agrupados de acordo com as cargas de trabalho por intermédio da formulação de uma planilha que pode mostrar o panorama geral de identificação das unidades de registro que compuseram o estudo para avaliação das cargas de trabalho. O Quadro 6 apresenta um fragmento desta organização.

QUADRO 5 - Percepção/avaliação dos TA em relação às cargas de trabalho

Agrupamento das respostas em relação à percepção/avaliação dos TA	Identificação das cargas de trabalho
Distribuição temporal irregular das atividades, ritmo de trabalho acelerado, ociosidade, pausas indefinidas, repercussões negativas, novas tecnologias, organização do trabalho, prazos rígidos, trabalho solitário, trabalho remoto, instalações e ferramentas de trabalho inadequadas são situações que juntas ou isoladas geram desconforto e interferem nas condições de saúde que podem levar ao desgaste e adoecimento	Reconhecimento das cargas fisiológicas
Distribuição temporal irregular das atividades, ritmo de trabalho acelerado, ociosidade, repercussões negativas, organização do trabalho, prazos rígidos, trabalho solitário, trabalho remoto, falta de autonomia e motivação são condições que associadas ou não interferem nas condições de saúde mental que podem levar ao desgaste psíquico ocasionando doenças de ordem mental.	Reconhecimento das cargas psíquicas
Distribuição temporal irregular das atividades, ritmo de trabalho acelerado, ociosidade, repercussões negativas, organização do trabalho, instalações e ferramentas de trabalho inadequadas, posturas incorretas, sobrepeso, desenvolvimento das tarefas na maior parte do tempo em posição sentada, presença de conforto térmico, visual, auditivo são condições que podem propiciar o aparecimento de doenças físicas como as doenças osteomusculares e também de origem psíquica como ansiedade, depressão, entre outras.	Reconhecimento das condições ergonômicas

Fonte: Autora (2023).

Ressalta-se que, para Bardin (2016, p. 150), “uma categoria é considerada pertinente quando está adaptada ao material de análise escolhido e quando pertence ao quadro teórico definido”.

Na entrevista, cada carga de trabalho originou uma unidade de sentido (categoria). O agrupamento dessas unidades por convergência com o referencial do tema resultou em subcategorias:

- I. Identificação dos diferentes tipos de cargas de trabalho (cargas físicas, químicas, biológicas, mecânicas, fisiológicas e psíquicas), ergonomia e questões laborais a partir da pandemia covid-19.
- II. Significação das vivências de cada trabalhador.
- III. Conhecimento dos mecanismos de defesa para o enfrentamento das cargas de trabalho relatadas;
- IV. Sinais de alerta para possíveis desgastes

As subcategorias deram origem a duas categorias finais. São elas: reconhecimento das cargas de trabalho dos técnico-administrativos e estratégias individuais e coletivas utilizadas por esses trabalhadores para o enfrentamento das cargas de trabalho.

Fase de tratamento dos resultados e interpretação¹⁶ Nessa etapa os resultados brutos são tratados para se tornarem significativos e válidos (BARDIN, 2016). A partir da categorização realizada, os dados foram estudados levando em consideração o referencial teórico escolhido para essa pesquisa. Tal construção será apresentada no formato de capítulos, sendo eles: levantamento dos dados sociodemográficos; reconhecimento das cargas de trabalho dos técnicos-administrativos - conceitos e vivências; sentidos do trabalho e seus sinais de alerta; ergonomia no processo de trabalho dos técnico-administrativos; características laborais a partir da pandemia da covid-19, inter-relação entre as cargas de trabalho.

4.6 ASPECTOS ÉTICOS

Todos os aspectos éticos foram respeitados e seguiram as diretrizes da Resolução nº 466, de 12 de dezembro de 2012, do Conselho Nacional de Saúde (CNS) que determina as diretrizes das pesquisas que envolvem seres humanos. Ressalta-se a correta utilização do TCLE (Anexo I), conforme normatização das pesquisas em saúde. Todos os TA que participaram da entrevista, receberam e deram anuência ao termo. O sigilo dos participantes da pesquisa foi mantido, conforme acordado.

Entende-se por Processo de Consentimento Livre e Esclarecido todas as etapas a serem necessariamente observadas para que o convidado a

¹⁶ Grifo nosso.

participar de uma pesquisa possa se manifestar, de forma autônoma, consciente, livre e esclarecida. (BRASIL, 2013, p. 5)

Para assinatura do TCLE foi disponibilizado um *link* de acesso ao termo e as orientações para preenchimento do questionário através do Google *Forms*.

O TCLE tem como objetivo oferecer aos participantes da pesquisa todos os esclarecimentos sobre a pesquisa realizada, para que eles possam participar do estudo de forma espontânea e totalmente conscientes (Anexo 2).

Para aqueles que concordaram em participar da pesquisa e com a assinatura do TCLE, enviou-se um e-mail com o questionário anexado, data, horário e forma da entrevista (*online* ou presencial). Portanto, todos os participantes tiveram a oportunidade de se familiarizar com o questionário antes da entrevista e as dúvidas foram esclarecidas durante o colóquio.

Para garantir a confidencialidade dos dados e o anonimato dos entrevistados, eles foram nomeados por uma numeração que se iniciou com TA1 até TA31.

O estudo foi submetido ao Comitê de Ética em Pesquisa da UFPR e aprovado na data de 4 de julho de 2022, sob o número de parecer 5.387.599 e CAAE: 57499822.10000.0102 (Anexo II).

Os conteúdos da pesquisa foram armazenados eletronicamente e impressos e ficarão sob a guarda da pesquisadora pelo prazo de cinco anos. Essa ação tem como objetivo garantir a manutenção do sigilo e da privacidade dos participantes durante todo o processo de pesquisa.

5 APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Os resultados estão apresentados na sequência com a ajuda de recursos como representações gráficas, quadros e tabelas. Para corroborar a manutenção da qualidade, confiabilidade e estrutura adequada do processo de pesquisa, utilizou-se do *Consolidated Criteria for Reporting Qualitative Research* (COREQ). Seu emprego é recomendado nas pesquisas que coletam dados por meio de entrevistas ou grupos focais (SOUZA *et al.* 2021).

5.1 LEVANTAMENTO DOS DADOS SOCIODEMOGRÁFICOS DOS TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS

O primeiro módulo da entrevista tratou de apresentar aos TA pesquisados os principais conceitos de cargas de trabalho para um melhor entendimento, bem como para facilitar o processo de resposta ao questionário.

Com isto posto, passou-se para a segunda etapa, caracterizada pelo levantamento dos dados sociodemográficos, com a finalidade de conhecer o perfil dessa população. Os itens listados a seguir (Quadro 7) compuseram esse segundo módulo da entrevista:

QUADRO 6 - Perfil sociodemográfico

Item pesquisado	Respostas	Quantidade	Percentual
1. Gênero	Feminino	13	41,9%
	Masculino	18	51,1%
2. Idade	25 a 29 anos	2	6,5%
	30 a 34 anos	3	9,67%
	35 a 39 anos	9	29%
	40 a 44 anos	4	12,9%
	45 a 49 anos	1	3,2%
	50 a 54 anos	4	12,9%
	55 a 59 anos	3	9,7%
	60 a 64 anos	3	9,7%
	65 a 69 anos	1	3,2%
	70 a 74 anos	1	3,2%
3. Raça	Branca	29	93,5%
	Parda	2	6,5%

4. Estado Civil	Solteiro(a)	12	38,7%
	Casado(a)	16	51,6%
	Divorciado(a) / Separado(a)	2	6,5%
	Viúvo(a)	1	3,2%
5. Cargo	Assistente em Administração	27	87%
	Agente de Portaria	1	3,2%
	Recepcionista	1	3,2%
	Técnico Administrativo	1	3,2%
	Técnico de Laboratório Administrativo	1	3,2%
6. Escolaridade	Ensino Médio	4	12,9%
	Curso Técnico	0	–
	Graduação	8	25,8%
	Especialização	14	45,2%
	Mestrado	5	16,1%
	Doutorado	0	–
7. Tempo de trabalho na Instituição	2 a 5 anos	8	25,8%
	6 a 10 anos	9	29%
	11 a 20 anos	5	16,1%
	21 a 30 anos	5	16,1%
	31 a 42 anos	3	9,7%
	mais de 50 anos	1	3,2%
8. Faixa Salarial	Até 2 mil	0	
	De 2 a 4 mil	12	38,7%
	De 4 a 6 mil	14	45,2%
	Mais de 6 mil	5	16,1%
9. Como se dirige ao trabalho	A pé	2	6,45%
	Transporte Público	4	12,9%
	Bicicleta	1	3,23%
	Veículo Automotor Próprio	23	74,2%
	Carona	1	3,2%
10. Jornada Semanal	40 horas	20	64,5%
	30 horas	11	35,5%
11. Possui outro vínculo empregatício	Sim	1	3,2%
	Não	30	96,8%

Fonte: Autora (2023)

5.1.1 Perfil dos técnico-administrativos

O primeiro item do perfil sociodemográfico aponta para a seguinte distribuição de gênero: 13 mulheres (41,9%) e 18 homens (51,1%). De acordo com Souza e Lima (2021), alguns fatores como a forma de ingressar no serviço público por meio de concurso e o modelo de progressão de carreira levam a crer que a desigualdade de gênero nas instituições públicas não é relevante ou até mesmo inexistente. Porém, nem mesmo o serviço público está livre da desigualdade de gênero e que infelizmente ainda macula o mundo do trabalho.

Os autores ainda reforçam que mesmo tendo um número considerável de mulheres em determinadas instituições, elas ocupam cargos inferiores aos homens e têm seus salários menores se comparados aos deles.

A formação do quadro de servidores pesquisados foi constituída na sua somatória pelas raças branca e parda. Vinte e nove TA (93,5%) se declararam brancos e 2 TA se declararam pardos. Esses dados sugerem que há sub-representatividade da raça negra dentre os participantes da pesquisa.

O Sindicato dos Servidores Federais do Rio Grande do Sul traz que mais da metade dos brasileiros (54%) é composta por negros (pretos e pardos), porém essa cifra não se repete no serviço público. Neste cenário, o órgão aponta que a Lei 12.990/2014, que prevê cotas para negros e pardos no serviço público, não está sendo suficiente para suprir as desigualdades, principalmente na ocupação de cargos melhor remunerados.

Eles representam 35,6% do funcionalismo público e no entanto, a esmagadora maioria desse número está lotada em carreiras menos valorizadas economicamente. Essa desigualdade é oriunda de um país que sofreu, ao longo da maior parte de sua história, como um sistema escravocrata. No Brasil, a escravidão negra durou mais de 300 anos e segundo especialistas, o abismo social que existe ainda hoje, entre negros e brancos é eco desse sistema. (SINDISERF-RS, 2020, *online*).

A composição e divisão das faixas do item idade foram baseadas na pirâmide etária do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). (BRASIL, 2023). A faixa etária de maior representatividade, com nove dos TA pesquisados, está entre 35 e 39 anos (38,7%).

A média de idade dos 31 TA entrevistados é de 45,39 anos - o mínimo ficou em 29 anos e o máximo em 70 anos. Os dados encontrados na pesquisa corroboram com a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), do IBGE (2011), em que a população entre 30 e 59 anos representava o maior percentual da força de trabalho no país, correspondendo a 61,9% do total. Nesse estudo, dos 31 entrevistados, 24 (77,4%) encontram-se na faixa etária de 30 a 59 anos.

Constatou-se que há cinco servidores (16,1%) na faixa etária entre 60 e 70 anos. Em adição ao dado encontrado, registra-se que esses profissionais se mostraram mais otimistas e contentes com sua posição na instituição, referindo que gostam muito do que fazem, têm reconhecimento de seu trabalho por parte dos alunos, sentem-se úteis e expressam vontade de trabalhar por muito tempo ainda.

Em relação à escolaridade, observa-se que a maioria possui formação superior com especialização e mestrado e estão assim classificados: quatro (12,9%) têm formação no ensino médio, oito (25,8%) graduação, 14 (45,2%) especialização e cinco (16,1%) mestrado.

As universidades federais têm em seus servidores, professores e técnico-administrativos em educação o suporte para o desempenho das atividades de ensino, pesquisa e extensão. A atuação desses profissionais se baseia em um plano de carreira. Esse plano é regulamentado pela Lei nº 11.091 (BRASIL, 2005) que é formada pelo conjunto de princípios, diretrizes e normas que regulam o desenvolvimento profissional dos servidores (TAMADA *et al.*, 2022).

A instituição pesquisada tem um plano de carreira instituído e formado por uma classificação de cinco níveis com conjuntos de cargos de mesma hierarquia, em que um dos requisitos é a formação escolar. Os servidores podem ascender sempre dentro de uma mesma classe. Para passar para outra classe, faz-se necessário um novo concurso. Dentro da progressão funcional, há três condições que permitem a progressão do servidor. São elas: progressão por capacitação profissional, progressão por mérito profissional e incentivo à qualificação. (PROGEPE, s/d)

O servidor tem direito ao incentivo à qualificação se possuir educação formal superior à exigida para o cargo de que é titular. O benefício é pago em percentuais calculados sobre o salário do servidor. Para a titulação na área de conhecimento com relação direta com a atuação, o servidor receberá o percentual máximo e para a titulação com relação indireta, corresponderá ao percentual mínimo. Os percentuais variam entre 5% e 70% apresentados no quadro 8.

QUADRO 7 - Percentuais de incentivo à qualificação

Nível de escolaridade formal superior ao previsto para o exercício do cargo (curso reconhecido pelo Ministério da Educação)	Área de conhecimento com relação direta	Área de conhecimento com relação indireta
Curso de graduação completo	25%	15%
Especialização com carga horária igual ou superior a 360h	30%	20%
Mestrado	52%	35%
Doutorado	75%	50%

Fonte: Adaptado – PROGEPE (s/d)¹⁷

Verifica-se que o incentivo à qualificação é uma condição que contribui para o aperfeiçoamento acadêmico dos servidores, permitindo que possam atrelar a educação formal aos ganhos salariais.

Apesar dos 31 técnico-administrativos entrevistados ocuparem a função de secretário(a) de coordenação, eles foram contratados pela instituição para outros cargos, de acordo com o item 5 do módulo características sociodemográficas.

QUADRO 8 - Descrição de cargo

Cargo	Descrição
Assistente em Administração	Planejar, orientar e executar atividades pertinentes à administração em seus vários segmentos, dando suporte administrativo e técnico à chefia da unidade e promovendo contatos com os diversos setores da entidade e terceiros.
Porteiro (Agente de Portaria)	Fiscalizar, observar e orientar a entrada e saída de pessoas; receber, identificar e encaminhar as pessoas aos destinatários.
Recepcionista	Recepcionar membros da comunidade e visitantes procurando identificá-los, averiguando suas pretensões para prestar-lhes informações e/ou encaminhá-los a pessoas ou setores procurados
Técnico-administrativo (Técnico em Assuntos Educacionais)	Coordenar as atividades de ensino, planejamento, orientação, supervisionando e avaliando estas atividades, para assegurar a regularidade do desenvolvimento do processo educativo.

¹⁷ Estas informações foram consultadas no Portal da universidade pesquisada. Todavia, não será referenciado para manter o sigilo estabelecido desde o início deste estudo.

Técnico em Laboratório	Coordenar as atividades de ensino, planejamento, orientação, supervisionando e avaliando estas atividades, para assegurar a regularidade do desenvolvimento do processo educativo. Fonte: PROGEPE (Portal da Universidade).
------------------------	---

Fonte: PROGEPE (s/d)¹⁸

A gestão destes cargos deverá observar, entre outras diretrizes, a avaliação de desempenho funcional dos servidores, regulamentada pelo Decreto nº 7.133/2010, “o qual determina critérios e procedimentos gerais a serem observados para a realização das avaliações de desempenho individual e institucional” (TAMADA *et al.*, 2022, p. 147). Nessas avaliações de desempenho são apresentadas 33 competências que devem fazer parte do perfil dos técnico-administrativos em educação (TAE). Cita-se algumas delas: capacidade de iniciativa, relacionamento interpessoal, trabalho em equipe, conhecimento do trabalho, resolução de problemas, visão sistêmica, motivação, atendimento aos usuários, capacidade técnica, adaptação/flexibilidade.

Para o tópico descrito como tempo de trabalho na instituição, há dois períodos que se destacam: de 2 a 5 anos, com oito TA (25,8%) e de 6 a 10 anos, com nove TA (29%), totalizando para esses períodos 54,8% dos entrevistados.

Não se pode caracterizar se um trabalhador considera sua vida profissional satisfatória somente baseada no tempo de atuação, mas sim nas condições laborais a que está exposto, pois, segundo Klein *et al.* (2019), existem fatores que interferem diretamente na qualidade de vida no trabalho. São elas: organização do trabalho (como horas extras, divisão das tarefas, planejamento), condições de trabalho (presença ou não das cargas de trabalho), relações interpessoais no espaço laboral, reconhecimento e crescimento profissional e a ligação entre trabalho, vida social e familiar. Portanto, o que pode determinar o tempo de atuação de um indivíduo é a somatória de todos esses fatores.

Na questão salarial, a pesquisa mostrou que 26 TA (83,9%) estão contidos nas faixas salariais que vão de 2 a 6 mil reais mensais. Destes, doze (38,7%) responderam que fazem parte da faixa salarial entre 2 e 4 mil reais e 14 (35,2%) entre 4 e 6 mil reais. São cinco (16,1%) os que recebem acima desse valor.

¹⁸ Estas informações foram consultadas no Portal da universidade pesquisada. Todavia, não será referenciado para manter o sigilo estabelecido desde o início deste estudo.

Os pesquisadores Carvalho e de Sousa Silva (2019) destacam que a motivação do trabalhador sempre foi um grande desafio para as organizações, principalmente no que tange às instituições públicas. Ela pode ser caracterizada como intrínseca e extrínseca. A motivação intrínseca está relacionada à relevância e à essência do trabalho e é de grande importância na motivação dos trabalhadores. Já a extrínseca se refere a remunerações, salários e benefícios. Sendo assim, de acordo com os autores, a satisfação completa do trabalhador se dá preferencialmente pela somatória das duas.

Na avaliação da jornada semanal, 20 TA (64,5%) têm jornada de 40 horas e 30 TA (35,5%) tem sua jornada de 30 horas. Verificou-se durante as entrevistas que essa diferença de jornada causa um certo desconforto. Aqueles com jornada maior referiram a vontade de diminuir para 30 horas e justificaram que, por conta da pandemia, as atividades passaram a ser, em sua maioria, remotas. Isso agilizou o processo de trabalho e, conseqüentemente, culminou em períodos de ociosidade.

Tanto as jornadas de trabalho excessivas quanto a ociosidade podem ser nocivas à saúde do trabalhador, causando desajustes emocionais e até mesmo físicos. Em relação aos emocionais, pode-se citar alterações de comportamento, sintomas de depressão e ansiedade, declínio das capacidades cognitivas e perturbações do sono. (ANTUNES, José, 2020).

O autor reforça que os ajustamentos dos processos e ambientes de trabalho promovem a satisfação laboral e, conseqüentemente, reduzem o esgotamento mental. Isso contribui para a prevenção de problemas de saúde emocional - os quais representam uma parcela considerável das cargas de trabalho.

Em relação ao último item do perfil sociodemográfico, sobre vínculo empregatício, 30 TA (96,8%) responderam não ter. Isto é, estão inseridos no regime de dedicação exclusiva. Um TA (3,2%) respondeu afirmativamente.

5.2 RECONHECIMENTO DAS CARGAS DE TRABALHO DOS TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS – CONCEITOS E VIVÊNCIAS

Após a explicitação da pesquisa sociodemográfica, passa-se a identificar as cargas de trabalho que poderiam estar presentes nas atividades/ambiente laboral dos técnico-administrativos.

Os pesquisados tiveram condições de avaliar a presença ou não das cargas de trabalho após terem recebido explicação sobre os conceitos e caracterizações, orientações fornecidas na entrevista. Sendo assim, as cargas de trabalho foram detalhadamente analisadas e relacionadas ao cotidiano laboral dos técnico-administrativos.

5.2.1 Cargas Física e Química no processo de trabalho do técnico-administrativo

As **cargas físicas**¹⁹ podem ser identificadas fora do corpo do trabalhador. Isto é, são caracterizadas por uma materialidade externa por meio dos elementos presentes no processo laboral como ruído, vibrações, calor, frio. Mas, ao interagirem com o corpo do indivíduo, sofrem mudanças e se transformam em processos intracorporais. Como exemplo, pode-se citar o ruído que age nas células do ouvido médio e interno e até mesmo no sistema nervoso, provocando mudanças fisiológicas, como a perda auditiva. (LAURELL; NORIEGA, 1989; PIRES; TRINDADE, 2022).

Das 31 entrevistas realizadas, 30 TA (96,8%) não relataram a presença da carga física, enquanto um participante (3,2%) respondeu afirmativamente e destacou a presença de ambiente ruidoso. Dois participantes, mesmo respondendo que não identificam a existência da carga física, relataram considerar seus ambientes de trabalho com calor e frio excessivos. De todo modo, para todos os entrevistados, não há repercussão negativa dessa carga em específico para sua integridade física.

Contudo, de acordo com a literatura científica, a presença dos elementos que caracterizam as cargas físicas deve ser diferenciada do conforto térmico, acústico e iluminância, que fazem parte de estudos ergonômicos. Para caracterizar, por exemplo, um ambiente ruidoso se deve fazer medições através de instrumentos próprios (decibelímetro) que irão caracterizar o ruído como nocivo. (MAGALHÃES; VIEIRA, 2017). A Norma Regulamentadora 15 (NR 15) preconiza que para oito horas diárias de trabalho, sem a utilização de protetor auricular, é permitido um máximo de exposição de 85 dB. (BRASIL, 2022a).

Já para entender a presença de calor excessivo no ambiente de trabalho é importante compreender a definição de calor. Maia (2018, p. 210) destaca que o “calor é um agente amplamente utilizado nos ambientes de trabalho para a transformação

¹⁹ Grifo nosso.

de matéria prima em produtos de qualquer campo da necessidade humana”. O autor traz como exemplos a fabricação de medicamentos, aço, borracha, tijolos e milhões de produtos que são desenvolvidos através de processos industriais que utilizam o calor.

Além dessas condições, há ainda a caracterização para trabalhadores que desenvolvem atividades a céu aberto, na presença do calor do sol (MAIA, 2018). O calor, ao interagir com o indivíduo, desencadeia processos de termorregulação, os quais ocasionam alterações fisiológicas como a sudorese e a perda de eletrólitos, podendo culminar em variações hormonais (LAURELL; NORIEGA, 1989).

O trabalho em ambientes frios geralmente está associado ao setor de alimentos, onde se exige que o local de trabalho esteja entre 2 e 8 graus para alimentos frescos e -25 graus para alimentos congelados (MONTEIRO, 2018).

Sendo assim, para caracterizar a presença de calor ou frio excessivo no ambiente laboral, faz-se necessário realizar inspeção nos locais de trabalho e a medição do ambiente. Para medição do calor, utiliza-se instrumento próprio como o Índice de bulbo úmido termômetro de globo - IBUTG. (BRASIL, 2022).

Potencialmente, pelos achados associados à literatura apresentada, considera-se que os participantes atuam em cenários onde a exposição à carga física é praticamente nula ou inexistente. Os escritórios e salas de atividades administrativas onde os TA desenvolvem suas tarefas devem ser avaliadas com base no conforto térmico, enquadrado nas condições ergonômicas, uma vez que as cargas físicas geralmente fazem parte de outros segmentos assim exemplificados: metalúrgicas, usinas, frigoríficos, construção civil, empresas de transporte viário, trabalho a céu aberto.

Como as físicas, as **cargas químicas**²⁰ também têm sua materialidade externa ao corpo do trabalhador e se tornam significativas a partir do momento em que interagem com o corpo, ocasionando transformações fisiológicas prejudiciais à saúde de quem está exposto. (LAURELL; NORIEGA, 1989).

Em relação a elas, 30 (96,8%) dos participantes não reconheceram a presença da carga química e sinalizaram que não há produtos químicos no ambiente laboral e, por conseguinte, não se aplica a utilização de Equipamentos de Proteção Individual (EPI), como luvas, máscaras e óculos. Desse modo, consideram que não há

²⁰ Grifo nosso.

repercussão negativa dessa carga para sua integridade física. Um participante (3,2%) referiu a presença de produto químico, sendo mencionados os produtos de limpeza à base de amônia, álcool 70% e produtos de dedetização utilizados no espaço de labor, com repercussão negativa para sua integridade física, já que é portador de asma.

As cargas químicas estão associadas à presença e ao manuseio por um longo período durante a jornada de trabalho de produtos químicos nas suas diversas formas como poeiras, vapores, neblinas, fumos metálicos. Pode-se citar como exemplo, solventes, tintas, sílica, mercúrio, entre inúmeros outros. Nas atividades ou operações nas quais os trabalhadores ficam expostos a agentes químicos, a caracterização de insalubridade ocorrerá quando forem ultrapassados os limites de tolerância, isto é, o tempo de exposição às substâncias químicas manuseadas pelos trabalhadores ou presentes no ambiente Laboral (BRASIL, 2022a).

O Artigo 189 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) define que:

São consideradas atividades ou operações insalubres aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos. (BRASIL, 1943).

Neste contexto, similar ao ocorrido em relação às cargas físicas, foi evidenciado que há um equívoco conceitual entre o entendimento de alguns pesquisados e o que caracteriza a presença de cargas químicas no ambiente de trabalho. Sendo assim, apesar do destaque de alguns servidores quanto a presença dessas cargas, elas não costumam estar presentes em ambientes laborais administrativos.

O que se evidencia a partir das falas e que pode ser tratado pelos gestores da universidade é sobre o esclarecimento de quais cargas de trabalho o servidor pode estar exposto, as medidas preventivas e as ações de educação no trabalho a fim de permitir que o trabalhador identifique de fato quais são as suas condições laborais. Para facilitar a identificação das cargas de trabalho, uma sugestão é a utilização do mapa de riscos em cada setor, com a representação gráfica das cargas presentes no ambiente laboral.

5.2.2 Carga Biológica no processo de trabalho do técnico-administrativo

As **cargas biológicas**²¹, caracterizadas pela presença de qualquer organismo vegetal ou animal oriundas do objeto ou do ambiente de trabalho, têm sua representatividade externa e, ao interatuar com o corpo do trabalhador, podem causar alterações fisiológicas com repercussões negativas à integridade física. (LAURELL; NORIEGA, 1989; PIRES; TRINDADE, 2022)

Apesar dos 31 TA, 100% dos participantes, responderem que não reconhecem as cargas biológicas no ambiente laboral, um deles (3,2%) referiu que há repercussão negativa para a integridade física, com o seguinte registro:

TA10: *“Alto risco de contaminação para vírus da Covid, influenza e outros, compro as próprias luvas”.*

Ainda, dois dos entrevistados referiram a presença de microrganismos que causam doenças. Um deles destacou a seguinte condição:

TA10: *“Nosso banheiro fica conjugado à copa e não possui ventilação natural, meus colegas, professores e alguns alunos já tiveram covid, porém não fazem uso de máscara”.*

Nos ambientes de trabalho existem situações que favorecem a transmissão do vírus da Covid-19 e também de outras doenças infectocontagiosas por serem, na maioria das vezes, fechados, climatizados ou com ventilação inadequada, aliado ao contato direto entre os trabalhadores e outros transientes. Portanto, segundo Moreira *et al.* (2022), manter um espaço laboral salubre é um desafio e, para proporcionar um local mais seguro, faz-se necessário adotar medidas de segurança que minimizem os riscos e preservem os trabalhadores.

A instituição onde se aplicou a pesquisa, desde 2020, com início da pandemia da covid-19, implementou diversas ações para prevenção da doença, dentre elas a implementação obrigatória do trabalho remoto, por meio da Portaria nº 754/2020, para todos os servidores (técnico-administrativos e professores), estagiários e terceirizados, em todas as unidades da universidade a partir de março de 2020²².

As ações de combate à pandemia da covid, implementadas pela universidade pesquisada, voltaram-se, tanto para a comunidade interna, quanto para a sociedade como um todo. Para os servidores, terceirizados e alunos, pode-se citar a criação de

²¹ Grifo nosso.

²² Estas informações foram consultadas no Portal da universidade pesquisada. Todavia, não será referenciado para manter o sigilo estabelecido desde o início deste estudo.

um comitê de crise e acompanhamento especializado da evolução da pandemia; busca ativa, identificação, testagem e telemonitoramento de casos positivos com a ajuda da graduação em Enfermagem e do Laboratório do Departamento de Genética; estratégias de vigilância em saúde.

Para a comunidade externa, foi criada uma rede que integrou profissionais e pesquisadores de diversas áreas do conhecimento, estudantes e órgãos governamentais. Elenca-se algumas das ações: produção e distribuição de álcool 70%; desenvolvimento de materiais gráficos instrucionais; produção de protetores de leito para proteger os profissionais de saúde no processo de intubação; produção de EPI, como *face shield*. Destaca-se ainda o desenvolvimento de uma vacina cem por cento nacional contra a covid-19.

Com a retomada das atividades presenciais, o risco de contaminação pela covid-19 e demais doenças transmissíveis aumenta. Porém, durante as entrevistas, muitos participantes frisaram que os atendimentos presenciais diminuíram consideravelmente mesmo após o retorno ao trabalho presencial, porque os alunos se habituaram a fazer solicitações de maneira remota, seja por *e-mail* ou por *WhatsApp* e, desse modo, deixaram de frequentar as secretarias dos cursos de graduação.

Mesmo com a diminuição dos atendimentos, os cuidados preventivos devem continuar fortemente sendo observados e colocados em prática.

Fica claro que a relação entre a pandemia e o trabalho é intensa e indissociável, razão pela qual ocorreram fortes impactos da doença nas diversas categorias de trabalhadores. É importante destacar que a sobreposição desordenada dos diferentes determinantes contribuiu para o agravamento da pandemia, atingindo profundamente o mundo do trabalho e a população mais vulnerável (MOREIRA *et al.*, 2022, p. 117).

5.2.3 Carga Mecânica no processo de trabalho do técnico-administrativo

Em relação às **cargas mecânicas**²³, 27 TA (87,1%) não a reconheceram em seu ambiente laboral, enquanto 4 (12,9%) sim. Os itens específicos que compuseram a pesquisa da carga mecânica obtiveram as respostas apresentadas em percentual na tabela abaixo.

²³ Grifo nosso.

TABELA 1 - Identificação das cargas mecânicas

Tipo	Responderam SIM	Porcentagem
Utilizam escada para acessar o posto de trabalho	19	61,3%
Consideram o piso escorregadio	12	38,7%
Já sofreu queda no ambiente de trabalho	0	
Existem fios ou extensões elétricas presentes nos locais de circulação	4	12,9%
Existe perigo de explosão ou de incêndio no seu ambiente de trabalho	2	6,5%
Há alguma repercussão negativa da Carga Mecânica para sua integridade física	3	9,7%

Fonte: Autora (2023)

Dezenove TA (61,3%) utilizam escadas para acessar seu posto de trabalho. Doze deles (38,7%) consideraram o piso escorregadio. Nenhum entrevistado sofreu queda. Quatro (12,9%) referiram existir fios ou extensões elétricas presentes nos locais de circulação e dois TA (6,5%) apontaram que existe perigo de explosão ou de incêndio no seu ambiente de trabalho.

Os três participantes da pesquisa (9,7%) que consideraram que há repercussão negativa da carga mecânica para sua integridade física fizeram as seguintes colocações:

TA2: *“Risco de acidentes. Não tem luz de emergência, não tem comissão de prevenção de acidentes, chove dentro das salas, em vários degraus não tem piso emborrachado.”*

TA4: *“Os fios elétricos deveriam estar nas canaletas, recebemos alunos e comunidade externa.”*

TA30: *“Manuseio de cargas (armários, mesas, cadeiras entre andares).”*

Apesar de não haver referência de quedas, as condições inseguras existem e podem causar acidentes de trabalho.

As cargas mecânicas estão associadas às tecnologias empregadas na realização das atividades advindas da própria operação ou da manutenção dos objetos como máquinas e equipamentos (PIRES; TRINDADE, 2022). Essas cargas, pode-se dizer, são as mais visíveis “já que se convertem numa ruptura de continuidade instantânea do corpo” (LAURELL; NORIEGA, 1989, p. 111) e estão diretamente associadas aos acidentes de trabalho ocasionados por quedas, ferramentas, choque elétrico, entre outros.

Os itens avaliados nas cargas mecânicas, como presença de escadas, piso escorregadio, fios elétricos soltos, falta de proteção contra incêndio são fatores

potenciais para causar acidentes de trabalho. Porém, se as normas forem respeitadas, efetua-se a prevenção desses acidentes.

Como medidas, pode-se citar: colocação de corrimões e pisos antiderrapantes nas escadas, boa sinalização em caso de piso escorregadio ou até mesmo o uso de produtos de limpeza que mantenham o piso seguro para trafegar; manutenção dos fios elétricos em canaletas próprias; instalação de itens de prevenção e combate a incêndio, como extintores, mangueiras; criação e treinamento de brigada de incêndio. (DE LIMA; BRANDALIZE, 2020). As diretrizes e os requisitos para o gerenciamento de riscos ocupacionais, bem como as medidas de prevenção em Segurança e Saúde no Trabalho (SST) estão explicitados na Norma Regulamentadora nº 1 (NR1). Ela determina que “a identificação dos perigos deve abordar os perigos externos previsíveis relacionados ao trabalho que possam afetar a saúde e segurança no trabalho.” (BRASIL, 2022b, p. 6).

5.2.4 Carga Fisiológica no processo de trabalho do técnico-administrativo

As **cargas fisiológicas**²⁴, diferentemente das outras já citadas, não possuem materialidade visível e externa ao corpo do trabalhador. Estão relacionadas com a forma de execução do trabalho e a presença de esforço físico na movimentação do trabalhador ou de objetos/cargas, posturas inadequadas, atividades em turnos e noturnas, jornadas prolongadas, carga horária, intensificação e ritmo de trabalho (LAURELL; NORIEGA, 1989; PIRES; TRINDADE, 2022).

Apesar da não materialidade dessa carga, ela irá transformar os processos corporais, pois um esforço físico acentuado e prejudicial somente irá existir se o corpo do trabalhador estiver envolvido nessa dinâmica (LAURELL; NORIEGA, 1989).

Os itens que compuseram a pesquisa da carga fisiológica obtiveram as respostas apresentadas em percentual na tabela abaixo.

TABELA 2 - Identificação das cargas fisiológicas

Tipo	Responderam SIM	Porcentagem
Você faz horas extras com frequência	1	3,23 %
Você considera seu ritmo de trabalho acelerado	9	29%
Você considera sua carga de trabalho excessiva	7	22,6 %

²⁴ Grifo nosso.

Durante o seu expediente, você faz pausas para descanso	27	87,1 %
Há alguma repercussão negativa da Carga Fisiológica para sua integridade física e mental	7	22,6 %
Carga horária diária	Número de TA	
6 horas	11 (35,5%)	
8 horas	20 (64,5%)	

Fonte: Autora (2023)

Trinta (96,77%) dos entrevistados responderam que não fazem hora extra com frequência. Um TA (3,23%) respondeu afirmativamente a essa questão e referiu que a condição ocorre em função do calendário acadêmico e por trabalhar sozinho.

Dos nove TA (29%) que consideraram o ritmo de trabalho acelerado, sete (22,6%) deles associaram essa situação à carga de trabalho excessiva.

O ritmo acelerado do trabalho está intrinsecamente ligado ao desgaste do trabalhador. Laurell e Noriega (1989) destacam que o desgaste está imbricado no processo de trabalho e por conseguinte no modo de exploração do trabalhador através da intensificação do labor.

Sete TA (22,6) entrevistados referiram que há carga de trabalho excessiva e, das situações que determinam essa condição, citam: cumprimento do calendário acadêmico e sazonalidade das atividades, isto é, há condições intensas de trabalho durante os períodos de matrícula e chegada de calouros. Vale apontar que a sazonalidade mencionada pelos TA é uma condição intrínseca às IFES, pois todas as atividades são determinadas pelo calendário acadêmico, que é estipulado e aprovado anualmente, com a definição do início e do término do período letivo.

Vinte e sete TA (87,1%) disseram fazer pausas. Desses, nove (33,3%) trabalham seis horas e realizam um intervalo de dez a quinze minutos. Já os que têm carga horária de oito horas, 18 TA (66,7%), fazem a parada obrigatória de uma hora mais as duas pausas realizadas nos períodos de trabalho (manhã-tarde ou tarde-noite).

Para quatro TA (12,9%), as pausas bem definidas não fazem parte do cotidiano laboral. Algumas colocações dos entrevistados em relação às pausas não realizadas:

TA5: *“Não faço pausas, esquecimento entre uma demanda e outra.”*

TA9: *“Em razão do atendimento ininterrupto da secretaria da coordenação.”*

TA19: *“Faço a pausa somente do horário do almoço.”*

Pelo entendimento, durante as entrevistas, a não realização das pausas é uma escolha do TA e não há inferência direta da instituição para essa decisão.

As pausas estão totalmente associadas às condições adequadas de trabalho e atuam na prevenção de doenças ocupacionais ou relacionadas ao trabalho e conseqüentemente na manutenção da saúde dos trabalhadores (ANDRADE; PACHÚ, 2022). Para garantir a integridade física e mental dos trabalhadores, faz-se necessário instituir pausas durante a jornada laboral. A Norma Regulamentadora nº 17 (NR17) refere que se deve adotar pausas “para propiciar a recuperação psicofisiológica dos trabalhadores, que devem ser computadas como tempo de trabalho efetivo”. (BRASIL, 2021).

Sete TA (22,6) entrevistados referiram haver repercussão negativa da Carga Fisiológica para sua integridade física e mental. Apresenta-se algumas das respostas:

TA5: *“Sinto ansiedade por ficar tempo preso fisicamente, sem necessidade real.”*

TA12: *“Às vezes sinto dor nas mãos, LER.”*

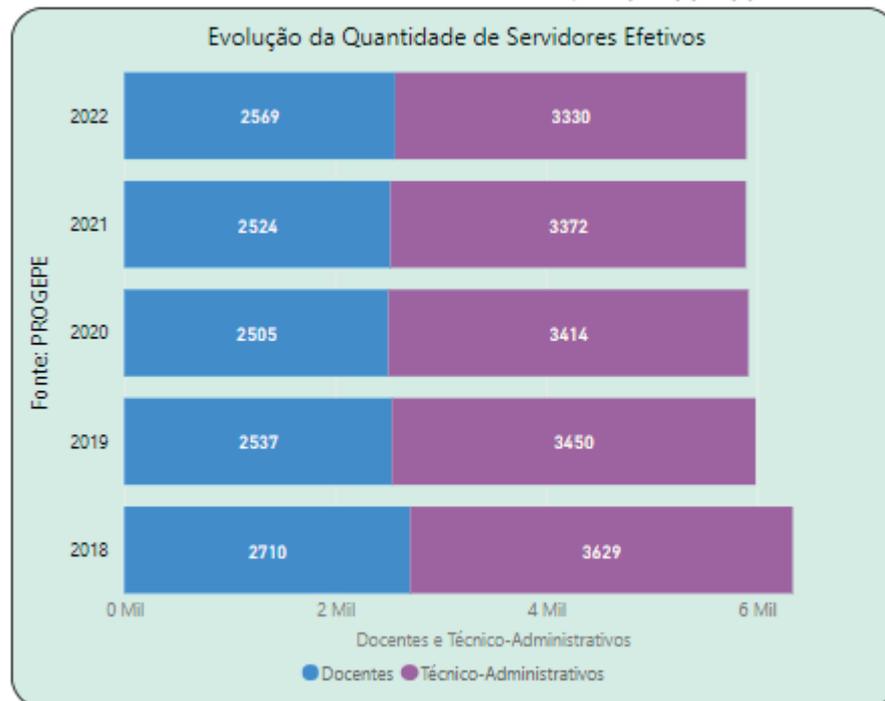
TA21: *“Pelo uso constante do computador e ausência de instalações adequadas.”*

As repercussões negativas das cargas fisiológicas trazidas pelos respondentes validam o que a literatura traz como prejuízo à saúde dos trabalhadores. Três aspectos importantes estão relacionados ao risco fisiológico e merecem atenção por parte dos dirigentes das IFES, são eles: ritmo acelerado de trabalho, pausas bem definidas e a condição mais contemporânea presente no mundo laboral que é o trabalho remoto.

Para Junior *et al.* (2020), no âmbito das instituições federais de ensino superior (IFES), pode-se observar um aumento na dificuldade do desenvolvimento da função social, ocasionada por restrições orçamentárias, terceirizações e precarização das condições de trabalho. E, juntamente com esse cenário, desdobra-se a insatisfação e o sofrimento no trabalho, acarretado pela combinação de três fatores: ritmo excessivo de trabalho, pressão pelo cumprimento de prazos e quantidade insuficiente de pessoas para a execução das tarefas.

Na instituição pesquisada, em relação ao quantitativo de técnico-administrativos, verifica-se uma diminuição de 8,24% no número de servidores TA nos últimos anos, conforme mostra o quadro 9. Em 2018 eram 3629 TA e, em 2022, 3330 TA, apesar do incremento de cursos de graduação e aumento no número de estudantes na universidade.

FIGURA 1 – Evolução da quantidade de servidores efetivos



Fonte: PROGEPE / Portal de Indicadores (2022)²⁵

Por outro lado, dentre os participantes, 19 (61,3%) TA sinalizaram que não reconhecem as cargas fisiológicas no ambiente laboral. Entretanto, 12 técnico-administrativos (38,7%) citaram a presença de cargas fisiológicas.

Algumas hipóteses podem ser levantadas no que diz respeito a essa visão antagônica do reconhecimento das cargas fisiológicas no ambiente de trabalho pelos entrevistados:

Dos 19 TA que não reconheceram as cargas fisiológicas, dezesseis (84,21%) fazem pausas para descanso.

- Dezessete deles (89,5%) não consideram a carga de trabalho excessiva. Se esse dado de não reconhecimento das cargas fisiológicas for associado às questões ergonômicas, percebe-se que: 14 TA (73,7%) consideraram satisfatório o número de funcionários para a realização das atividades e 10 TA (52,6%) não apresentam dor ou desconforto osteomuscular.
- Sete entre os 19 (36,8%) têm jornada semanal de 30 horas, contra 12 TA (63,2%) com 40 horas. A hipótese é de que, nesse caso, o tempo de expediente pode não ter muita significância no reconhecimento da carga.

²⁵ Estas informações foram consultadas no Portal de Indicadores da universidade pesquisada. Todavia, não será referenciado para manter o sigilo estabelecido desde o início deste estudo.

Dessa forma, pode-se sugerir que a subjetividade da carga fisiológica é percebida de diferentes formas pelos TA e que eles podem colocar suas percepções individuais mais fortemente em detrimento das percepções coletivas.

5.2.5 Carga Psíquica no processo de trabalho do técnico-administrativo

As **cargas psíquicas**²⁶ são constituídas por elementos que levam ao desgaste psíquico/mental do trabalhador. São situações que desencadeiam tensão, ansiedade, estresse, apatia, desânimo e outros processos psicológicos que podem interferir ou afetar a saúde mental e até física dos trabalhadores. (DA SILVA; PIGNATTI, 2020).

As cargas psíquicas estão entrelaçadas com as demais cargas e com o próprio processo de trabalho, sendo difícil determiná-las por serem subjetivas e muitas vezes estarem até mesmo mascaradas por questões físicas. (PIRES; TRINDADE 2022).

As autoras supracitadas destacam que a forma de organização do trabalho com as pressões e imposições nela contidas e as condições laborais impostas, interferem na forma como o trabalhador reage ao seu cotidiano, levando à exaustão e ao sofrimento.

De antemão, evidencia-se que a carga psíquica foi a mais reconhecida pelos pesquisados. Entre os 31 TA, 23 (74,2%) conseguiram identificá-la no cotidiano de trabalho, contra 8 (25,8%) que não a reconheceram.

Por conta da profundidade em avaliar a carga psíquica, que tem sua característica principal na subjetividade, o questionário foi formulado por vinte questões que tiveram a finalidade de avaliar as percepções e sentimentos dos entrevistados em relação ao trabalho e seus processos. Essa avaliação mais profunda possibilitou a investigação das condições laborais que podem levar ao desgaste relacionado à carga psíquica.

Em relação a oferta de treinamento pela instituição, identificou-se que mais da metade dos TA entrevistados, 16 (51,6%) não receberam treinamento em nenhum momento enquanto secretário de coordenação de graduação. A segunda maior parcela, formada por 12 TA (38,7%), referiram receber treinamento de forma esporádica.

²⁶ Grifo nosso.

De acordo com os relatos, as condições para o treinamento/aprendizado no trabalho se deram, em suma, por meio da ajuda de colegas de outras coordenações ou a partir de uma busca ativa para aprender por conta própria. Menção também de falta de planejamento da instituição

. Outra dificuldade indicada é de que a chefia (por regra estabelecida) muda a cada dois anos, o que dificulta as orientações aos subordinados. Apresentam-se abaixo algumas das respostas:

TA10: *“Nunca fui treinada. Sempre busquei informações em outras áreas, ou me atualizei lendo resoluções, material de apoio ou mesmo acessando sites sobre os assuntos do trabalho. Não tive nenhum treinamento no SIE, SEI, SIGA entre outros aplicativos.”*

TA19: *“Estou na coordenação desde 2014 e nunca recebi treinamentos. Tiro dúvidas com os colegas.”*

TA20: *“Não tive treinamento ao entrar, cheguei sem saber, chefia cobrando, aprendi com os colegas. Aprendi na prática. Sorte ter colegas que ajudaram porque a chefia não sabe exatamente o que faz, muda a cada dois anos.”*

O treinamento é considerado peça-chave para o processo de desenvolvimento e aprimoramento organizacional. Sem o capital humano não se faz uma organização ou uma instituição, pois são as pessoas que proporcionam resultados. Para uma organização se manter na vanguarda, seus trabalhadores devem estar permanentemente atualizados. (PESSANHA *et al.*, 2019)

Apesar de 28 TA (90,3%) apresentarem queixas em relação ao treinamento, a instituição pesquisada segue a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas (PNDP), estabelecida pelo Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019, que tem como objetivo principal o desenvolvimento e capacitação dos servidores. (PROGEPE, 2022).

Aprimorar a capacitação do trabalhador o torna cada vez mais apto a desenvolver ferramentas para o aperfeiçoamento de sua atuação, tanto do ponto de vista pessoal quanto técnico, trazendo um grande retorno para a instituição e para o próprio trabalhador.

A primeira hipótese que se apresenta sobre as cargas de trabalho neste quesito é de que o treinamento é um mecanismo positivo que pode contribuir para diminuição das cargas psíquicas, pois um profissional bem treinado e bem qualificado terá uma maior motivação para cumprir seu papel na organização.

Sobre a avaliação de desempenho, trinta TA (97,8%) responderam que ela é padrão da instituição. Todavia, durante a entrevista, constatou-se que alguns TA não costumam receber *feedback* de suas avaliações. Seleção de duas respostas:

TA18: “*Chefia imediata através da avaliação da universidade anualmente com perguntas insignificantes.*”

TA26: “*Coordenadora do curso e avaliação do setor geral (como me dão uma nota se não me conhecem)*”

A avaliação de desempenho tem por finalidade propiciar uma melhor atmosfera laboral e uma maior atenção por parte das chefias, beneficiando o clima organizacional e facilitando a tomada de decisões mais coerentes. Pode-se citar ainda que ela serve para gerir o potencial dos trabalhadores, facilita resoluções importantes em relação a promoções, alterações do posto de trabalho, necessidades de desenvolvimento dos trabalhadores, chegando à administração das remunerações. (PEREIRA, 2013).

Da mesma forma que o treinamento dos TA, a avaliação de desempenho traz em seu bojo a estreita relação entre avaliação e motivação para o trabalho. A hipótese para esse tópico remete à associação de motivação e satisfação no trabalho a fatores protetivos contra as cargas de trabalho.

Os problemas de saúde oriundos do trabalho avaliados no terceiro tópico chamam atenção para seu resultado, pois treze dos entrevistados (41,9%) relataram ter algum problema de saúde em virtude do trabalho. Os principais apontamentos foram: doenças osteomusculares, queixas emocionais, enxaqueca, *herpes zoster* e urticária.

As doenças/queixas osteomusculares, como tendinites e bursites de membros superiores (MMSS), dores na coluna, dores nas mãos, ombros, punhos, cotovelos, geralmente estão associadas aos arranjos físicos do ambiente laboral e às posições inadequadas adotadas pelo trabalhador no seu posto de trabalho. (BARBOSA *et al.*, 2014).

Já as outras doenças/sintomas referidos pelos entrevistados, não são consideradas doenças ocupacionais, porém podem ter relação com as questões vivenciadas pelo trabalhador. Condições inadequadas podem auxiliar na exacerbação de determinadas patologias - nesse estudo em questão, as doenças citadas *herpes zoster* e urticária.

Em relação às queixas emocionais como depressão, ansiedade, estresse e insônia, também podem estar associadas às condições de trabalho e podem ser consideradas doenças relacionadas ao trabalho. Isto é, não são produzidas exclusivamente pelo trabalho, mas ele pode influenciar no aparecimento dessas patologias ou sintomas. (DA SILVA; PIGNATTI, 2020).

Os transtornos mentais e comportamentais relacionados ao trabalho podem estar ligados aos processos de trabalho ou à organização laboral, representados pela divisão de tarefas, políticas de gerenciamento das pessoas, assédio moral no trabalho, hierarquia organizacional, conflito entre os próprios trabalhadores. (PINA; STOTZ, 2014).

A partir da análise dos dados, pode-se verificar a inter-relação das cargas de trabalho fisiológicas, psíquicas e condições ergonômicas, em função da associação das queixas e dos sintomas físicos e emocionais.

As cargas psíquicas com sua natureza subjetiva possuem forte interação com as demais cargas presentes nos processos de trabalho e torna-se um desafio avaliar essas cargas e propor medidas de controle que possibilitem a construção de um ambiente laboral saudável. (PIRES, TRINDADE, 2022).

Na tabela abaixo, foram agrupados os principais recursos utilizados pelos 31 TA entrevistados para lidar com as cargas dentro e fora do espaço de trabalho.

TABELA 3 – Recursos Protetivos

No ambiente de trabalho	Fora do ambiente de trabalho
<ul style="list-style-type: none"> ● Bom relacionamento com colegas ● Com organização e planejamento ● Mantendo o foco ● Por gostar do que faz ● Dividindo as tarefas ● Mantendo-se calmo ● Dividindo situações com chefia ● Agindo preventivamente ● Dimensionamento das tarefas ● Trabalho em horário estendido ● Exercícios respiratórios e alongamento ● buscando harmonia e positividade ● Não levar os problemas do trabalho para vida particular 	<ul style="list-style-type: none"> ● Convívio familiar ● Atividades extras (manuais) ● Ao sair do trabalho tenta se desligar ● Concentrar-se nas atividades domésticas ● Ótimas amizades ● Dedicção à música ● Atividade física e cuidados médicos ● descansar ao chegar em casa ● Outras atividades fora do trabalho ● Lazer

Fonte: Autora (2023)

A literatura corrobora com os achados da pesquisa, pois pode-se observar que o relacionamento interpessoal e a ajuda mútua fazem a diferença no enfrentamento das cargas de trabalho dentro do ambiente laboral. Para fora dos muros da instituição,

o convívio familiar, as amizades e atividades extras compõem o leque de proteção às cargas psíquicas.

Um dado que chama a atenção é de que dez TA (32,3%) não emitiram parecer sobre os recursos externos de proteção. Esse dado levanta a hipótese de que eles podem não ter uma rede externa que poderia auxiliar na minimização das cargas psíquicas de trabalho, isto é, não possuem ou não reconhecem os fatores protetivos fora do ambiente laboral.

As estratégias de defesa no enfrentamento das cargas de trabalho podem ser coletivas ou individuais. As coletivas são representadas pelo modo como os trabalhadores se organizam quando se tem o objetivo comum de eliminar o custo negativo que o trabalho lhes impõe. Elas são vivenciadas pela cooperação entre os colegas de trabalho por meio da confiança e da solidariedade. Elas irão permitir o alcance de uma condição comum a todos e que promova um espaço onde possam expressar os sentimentos, compartilhar as emoções e se apoiar mutuamente. (GLANZNE *et al.*, 2018).

Em continuidade às análises das cargas psíquicas, foram apuradas outras duas condições consideradas relevantes. A primeira delas são as situações que podem aumentar as cargas no ambiente de trabalho. A outra condição diz respeito às situações que podem gerar o oposto, isto é, diminuir as cargas.

Sobre as situações contributivas para aumentar as cargas de trabalho no ambiente laboral, os TA foram convidados a elencar três motivos que favorecem a ampliação das cargas de trabalho no ambiente laboral.

Dentre os quais estão: atraso das informações pelo sistema; ausência de outro servidor; prazos curtos, pandemia; o sistema utilizado; mudança de coordenação a cada dois anos causa desgaste e estresse; sazonalidade; horário de trabalho de oito horas; aumento do valor de alimentação no Restaurante Universitário (RU); excesso de demandas de alunos e professores; descumprimento de regras e prazos; falta de planejamento e integralidade na execução das tarefas por parte dos docentes; falta de comunicação; desorganização; picos de trabalho.

Do ponto de vista dos TA, muitas são as condições apontadas que contribuem para manter as cargas psíquicas presentes no ambiente de trabalho e que podem levar ao desgaste. A maior porcentagem das queixas está relacionada com os processos de trabalho. Outras são de ordem organizacional e administrativa.

A vivência de cada indivíduo no seu trabalho é única e subjetiva, pois, cada

pessoa sente e reage de maneira diferente a uma experiência. E dentro delas se encontram o sofrimento mental, ocasionado pelas cargas psíquicas que acontecem a partir do momento em que não há mais nenhuma margem para o indivíduo explorar, melhorar ou aperfeiçoar as condições de trabalho, estando presentes o desgaste, frustração, sentimento de impotência, gerando até mesmo o adoecimento. (LELES; AMARAL, 2018).

Do outro lado está a segunda condição: as situações contributivas para diminuir as cargas de trabalho no ambiente laboral. Neste item, os TA também foram convidados a fazer três apontamentos. Dentre eles estão situações que já fazem parte do cotidiano laboral dos entrevistados e outras que seriam ideais para a diminuição das cargas.

Onze TA (35,5%) sugeriram ações que não ocorrem, mas que seriam importantes para a manutenção de um ambiente de trabalho saudável, como: utilização de outro sistema de informática; diminuição da carga horária de trabalho (para seis horas diárias); melhoria no cumprimento de prazos; transparência nas informações; trabalho remoto; mais organização, planejamento e proatividade; desburocratização dos serviços; mais facilidade no acesso ao sistema; melhor distribuição das tarefas; melhores soluções de informática; uso de tecnologias; organização do tempo e das atividades; aumento do quadro de funcionários com a mesma função.

Treze TA (41,9%) apontaram que já existem condições que levam a diminuição das cargas de trabalho. Destaque para: bom ambiente de trabalho; integração entre os colegas técnicos; gostar do que faz e comprometimento; dividir a sala com um colega; excelente relacionamento com os pares; ótimo relacionamento com a chefia, menos atendimento presencial após o retorno ao trabalho presencial; final de semestre com a diminuição das atividades, residir próximo ao serviço.

Para o enfrentamento das cargas psíquicas, o trabalhador pode buscar dois caminhos: a estratégia individual e a estratégia coletiva. Para a primeira, ele lança mão de táticas individuais por meio de práticas sociais, culturais e estabelecidas nas relações com outras pessoas, sejam familiares ou amigos. E na coletiva, os trabalhadores buscam se apoiar mutuamente, identificam-se e se associam para enfrentar o sofrimento oriundo das cargas psíquicas. (GLANZNER *et al.*, 2018).

Sete TA (22,6%) não souberam elencar condições contributivas. Se somados aos 11 TA (35,5%) que ainda não reconhecem as condições contributivas e que

listaram sugestões de melhoria, chega-se à soma de 18 TA (58,1%) que não reconhecem mecanismos de enfrentamento das cargas psíquicas. Por meio dessas informações, verifica-se que os TA reconhecem as cargas psíquicas, mas ainda não sabem se proteger contra os desgastes advindos delas. É um dado que deve acender um alerta para buscar medidas protetivas para o fortalecimento do trabalhador e para desenvolver condições laborais que possam eliminar ou ao menos diminuir as cargas psíquicas

Ainda dentro do escopo das cargas psíquicas, os TA foram questionados a respeito da motivação para trabalhar. Como esta questão também foi formulada para uma resposta aberta, elenca-se a seguir os principais motivos apontados pelos trabalhadores: gostar do que faz; compromisso somado ao dever; formação dos estudantes; gratidão, amigos e família; poder ter casa, carro, diversão; contato com os alunos e poder ajudá-los; exercer a profissão; gostar da universidade e do ambiente; emprego que mantém ativo; gostar da diversidade - não ser rotineiro; sair de casa, ver pessoas, ter amigos; ambiente de trabalho muito bom.

Já doze TA (38,7%) apontaram somente a questão salarial, financeira, o sustento da família como motivação para ir trabalhar.

Se a motivação for balizada somente pela questão salarial/sustento próprio e familiar, é possível verificar circunstâncias que podem levar o indivíduo à insatisfação no trabalho por ausência de outros elementos que dão sustentação ao prazer no trabalho, como realização pessoal, relacionamento interpessoal, crescimento profissional, entre outros. O conceito de motivação está relacionado ao esforço exercido pelo indivíduo em determinada direção e é formado por duas vertentes: qualidade desse esforço e direção do comportamento (VENTORINI *et al.*, 2019).

Para os autores, a motivação é dividida em duas categorias: intrínseca e extrínseca.

A primeira está relacionada à busca, no trabalho, por prazer, interesse, curiosidade, auto expressão e desafio pessoal, enquanto a segunda refere-se ao engajamento no trabalho para alcançar algum objetivo que não esteja diretamente relacionado ao trabalho, como recompensas, feedback e prazos. (VENTORINI *et al.*, 2019, p. 71)

Portanto, segundo eles, a satisfação no trabalho decorre da existência dos motivadores intrínsecos e extrínsecos presentes no ambiente laboral e de quanto eles correspondem à orientação motivacional de cada indivíduo. Outra condição apontada

pelos pesquisadores é de que na atuação dos servidores públicos emana uma vontade maior de fazer o bem aos outros e à sociedade (VENTORINI *et al.*, 2019).

Se aplicada a condição salarial em relação aos três últimos itens avaliados, verifica-se dados que corroboram com o que os autores trazem acima: dos doze TA (38,7%) que apontaram somente a questão salarial como motivação, seis TA (50%) referiram problema de saúde oriundo das atividades que realizam em seu trabalho. Onze (91,7%) reconhecem a carga psíquica no seu cotidiano de trabalho. Diante dos dados, pode-se formular a hipótese de que somente a questão salarial não é suficiente para sustentar o bem-estar do trabalhador, o que agravaria as cargas psíquicas.

No que tange o item “pontos positivos encontrados no trabalho”, já que também foi caracterizado por pergunta aberta, procurou-se fazer uma compilação das respostas, por meio do agrupamento de palavras e classificação por afinidades. Disso resultou uma nuvem de palavras, exposta abaixo, que permite visualizar o que mais impacta positivamente no dia a dia de trabalho, segundo os TA entrevistados.

FIGURA 2 – Pontos positivos (nuvem de palavras)



Fonte: Autora (2023)

Pode-se fazer uma associação entre as respostas dadas nesse tópico com as apresentadas nos itens “motivação” e “pontos positivos do trabalho” - o que acaba legitimando a importância dos relacionamentos interpessoais, um ambiente de trabalho adequado e prazeroso, o gosto pelo que se faz, a liberdade de atuação, bem como a valorização. Todas essas condições contribuem para se proporcionar um ambiente de trabalho saudável e livre ou ao menos amenizador das cargas de trabalho, principalmente das cargas psíquicas.

Outro item avaliado, “pontos negativos encontrados no trabalho”, fortalece ainda mais o que se vem discutindo no presente trabalho sobre a carga psíquica. Alguns pontos negativos apresentados pelos respondentes acabam sendo o reverso dos pontos positivos avaliados no item anterior.

Como exemplos, pode-se citar: muitas pessoas de difícil convivência; risco de ser mal interpretado e malvisto pelos colegas; situações de conflito que geram estresse (principalmente entre docentes e discentes e entre os próprios discentes); atividade que não gosta de realizar (contar material do almoxarifado); inflexibilidade; trabalhar sozinho; precisa de alguém para dividir as tarefas.

Além das questões de relacionamentos e organização do trabalho, quatro TA (12,9%) definiram como pontos negativos a distância da residência ao trabalho. Um TA (3,2%) apontou o regime de trabalho de oito horas como desfavorável e outro TA (3,2%) referiu o aumento do preço do RU. Destaque para algumas respostas:

TA 1: *“Sistema SIGA, muitas pessoas de difícil convivência, falta de infraestrutura do prédio, necessidades básicas ignoradas.”*

TA10: *“Desencontro de informações, alterações de procedimentos sem a devida consulta e preparação ocasiona erros, retrabalho e estresse.”*

TA21: *“Não consigo tirar 30 dias de férias porque no retorno o serviço está todo parado e isso causa estresse. Local de trabalho isolado, não tem contato com ninguém, local com muito barulho. Não gosto de pensar muito para não desanimar.”*

Os pontos negativos levantados caminham na contramão de um ambiente de trabalho saudável e livre de cargas psíquicas de trabalho.

Na análise deste tópico, a suposição também entra no caminho da associação dos pontos negativos com a presença das cargas psíquicas. Uma vez eles presentes, podem desencadear condições laborais adversas, tornando mais fácil o caminho para as queixas e doenças advindas dessas cargas.

Quatro TA (12,9%) não souberam definir pontos negativos.

No item seguinte, para os nove TA (29%) que consideraram que o trabalho causa desconforto, apresenta-se algumas justificativas dadas por eles para a escolha da resposta afirmativa: causa estresse pela dependência que todos têm da sua atuação; falta de perspectiva e estagnação; situações de estresse com alunos e chefia; Desrespeito e agressividade por parte dos usuários; desconforto emocional; cansaço e esgotamento.

TA31: *“Ter que continuar trabalhando por mais 4, 5 anos até me aposentar. Se pudesse me aposentar hoje, o faria, porque não existe mais nada para aprender.”*

Apesar da porcentagem de entrevistados (29%) que reconhecem o trabalho como causador de desconforto não representar a maioria, trata-se de um dado significativo, pois é possível verificar a presença desse incômodo que, se não levado em consideração, pode alcançar uma maior porcentagem de inquietação.

Como hipótese, coloca-se que o desconforto pode se difundir entre os trabalhadores que não a referiram e que poderão passar a sentir a presença das cargas a partir do momento que o ambiente passa a se tornar nocivo ou desconfortável pela forma como o trabalho é organizado.

De acordo com Pires e Trindade (2022) as cargas fisiológicas e psíquicas podem aparecer em função das condições de trabalho e sua organização, ocasionando desgastes emocionais e físicos, levando o trabalhador ao sofrimento.

No tópico “repercussão negativa das cargas psíquicas para a integridade mental”, 16 TA (51,6%) reconheceram reflexo negativo dessas cargas para a integridade mental. Para elucidar essa percepção, apresenta-se algumas das falas dos TA:

TA1: *“Com certeza, me levou inclusive a procurar um psiquiatra para tomar medicamento controlado.”*

TA5: *“Quando ocorre algo que não tem controle fico ansioso.”*

TA9: *“Apenas gostaria que os docentes tivessem visão proativa, independente do seu ego. Poderia haver melhor aproveitamento das experiências profissionais dos técnico-administrativos.”*

TA12: *“Relacionamento entre alguns membros do departamento que geram estresse.”*

TA24: *“A carga horária mental é desgastante e isso repercute negativamente no trabalho assim como na vida pessoal.”*

TA25: *“A pandemia e alguns relacionamentos interpessoais são mais complicados, causa ansiedade.”*

As repercussões negativas podem levar ao desgaste e conseqüentemente ao sofrimento tanto físico, quanto mental. Pires e Trindade (2022) destacam que o sofrimento mental é uma experiência interior do indivíduo, portanto sem condições de ser medido e que resulta em adoecimento.

Outro quesito que trouxe sustentação à investigação das cargas psíquicas e ao seu reconhecimento foi o das repercussões da carga psíquica que interferem em

outros sistemas além do psíquico. Onze TA (35,5%) tiveram resposta afirmativa para esse tópico. Eles manifestaram as seguintes condições: dor de cabeça, dor de estômago, dor nas costas, dor na nuca, insônia, falta de hidratação, alterações do sistema digestório, insônia, zumbido nos ouvidos, tensão muscular, fibromialgia, cansaço, visão cansada, dor nos braços, ansiedade, enxaqueca, alteração no sono.

As cargas psíquicas não somente trazem prejuízos emocionais, mas as condições físicas também são afetadas pelo desgaste advindo dessas cargas. O pressuposto para essa questão é de que muitos trabalhadores apresentam sintomas físicos e que na maioria das vezes estão relacionados às queixas mentais advindas das condições de trabalho inadequadas ou insatisfatórias. Pires e Trindade (2022, p. 50) citam algumas delas: “degradação progressiva das relações de trabalho (arbitrariedade das decisões, desconfiança, individualismo, concorrência desleal entre agentes e arrivismo desenfreado).”

No contexto do ambiente laboral, as doenças físicas muitas vezes são de origem psicossomática. De acordo com Cunha e Fonseca (2020), a somatização nada mais é que o reflexo da dor psíquica. O corpo físico, com suas dores e queixas impacta fortemente nos processos mentais, desencadeando processos fisiológicos de desgaste com o aparecimento de sintomas e doenças físicas.

O último tópico da avaliação das cargas psíquicas também se deu por meio de questão aberta e foi respondida pelos 31 TA. Trata-se das consequências, positivas e/ou negativas, produzidas pela ação do trabalho.

Para as positivas, os TA apresentaram as seguintes justificativas: realização profissional; reconhecimento dos alunos; trocas positivas nas relações interpessoais; sentir-se útil; satisfação e gostar do que faz; ajudar alunos, docentes e outros servidores; garantia do sustento; local de trabalho.

Todas essas condições descritas são consideradas como apoio social que pode advir de diversas origens: colegas de trabalho, família, amigos, vizinhos, chefias e são considerados importantes fatores de proteção para consequências negativas do ambiente de trabalho. (OLIVEIRA *et al.*, 2019). As autoras ainda trazem que o apoio social colabora para o bem-estar, na amenização dos agentes estressores e traz benefícios para a própria instituição com a melhoria do comprometimento do trabalhador, ocasionando mais satisfação laboral.

Em relação às consequências negativas, as principais justificativas apresentadas pelos TA foram as seguintes: o fato da universidade não reconhecer os

valores e dar novas oportunidades aos técnicos; estresse, ansiedade e tensão pelo excesso de trabalho; falta de reconhecimento, desânimo, marasmo, estagnação, politicagem; a instituição não utiliza a capacidade total do servidor.

A falta de apoio emocional pela inexistência ou pouca interação social, baixa confiança, falta de cooperação e apoio entre os colegas de trabalho são fatores de desgaste que conseqüentemente levam a condições negativas para os trabalhadores (OLIVEIRA *et al.*, 2019).

Laurell e Noriega (1989) apresentam o processo de trabalho como central para o evidenciamento das cargas de trabalho. Descrevem que o “desgaste permite consignar as transformações negativas, originadas pela interação dinâmica das cargas, nos processos biopsíquicos humanos.” (LAURELL, NORIEGA, 1989, p. 115).

Esse último tópico consolidou as respostas emitidas nos demais. Como explicado na metodologia, essa dinâmica de ir e vir dos temas serve para reforçar as informações apresentadas pelos entrevistados para efetivamente dar consistência à pesquisa. Os itens que compuseram a investigação das cargas psíquicas, no decorrer da entrevista, entrelaçaram-se e fortaleceram a fala dos entrevistados. Assim, verificou-se que os mecanismos de desgaste são formados por condições relacionadas a todas as situações que concernem os processos e a organização do trabalho.

Quanto aos protetivos, são formados por um conjunto de fatores que aparecem com uma frequência expressiva, como por exemplo os relacionamentos interpessoais, a motivação, o apreço pelo labor, o reconhecimento, um ambiente de trabalho agradável.

E, dentro desse contexto das cargas de trabalho e suas repercussões para a saúde do trabalhador, faz-se necessário ressaltar as condições trazidas pela indústria 4.0, com inserção de novas tecnologias de informação no ambiente laboral que trouxe mais produtividade, competitividade, promovendo transformações na natureza do trabalho. Porém, essas transformações ocasionam mudanças nos processos de trabalho e conseqüentemente na forma como acontecem as relações interpessoais e com isso, reforçam as cargas de trabalho, principalmente as cargas psíquicas.

Vale destacar ainda que a inter-relação das cargas será tratada em um capítulo à parte por ter uma maior abrangência, levando em consideração todas as cargas, as questões ergonômicas e a pandemia, tratadas neste estudo.

5.3 SENTIDOS DO TRABALHO E SEUS SINAIS DE ALERTA

Alguns outros tópicos compuseram o questionário no módulo de cargas psíquicas, mesmo não se caracterizando como tais a priori. Isto já que, por conta da complexidade de suas características, se não levadas em consideração, tornar-se-ão potenciais alvos para se transformarem em cargas psíquicas e, conseqüentemente, levar ao desgaste.

O primeiro deles diz respeito à autonomia no desenvolvimento das atividades. As respostas evidenciam que: quatro TA (12,9%) não reconhecem autonomia no desenvolvimento de suas atividades. Os principais motivos apontados são: trabalha de acordo com as normas e resoluções vigentes; recebe ordens da chefia e não pode decidir; segue as determinações da liderança do departamento e direção do setor; segue o que está determinado no calendário.

A autonomia no trabalho atenua o impacto negativo do estresse sobre o bem-estar. Ela faz parte de um ambiente laboral saudável, compondo um clima organizacional de segurança. Em contrapartida, a ausência de autonomia na organização do trabalho, onde as tarefas já vêm pré-determinadas, reduz a possibilidade de expressão, causando prejuízo à dinâmica da inteligência prática. (MORAES *et al.*, 2012; HIRSCHLE; GONDIM, 2020).

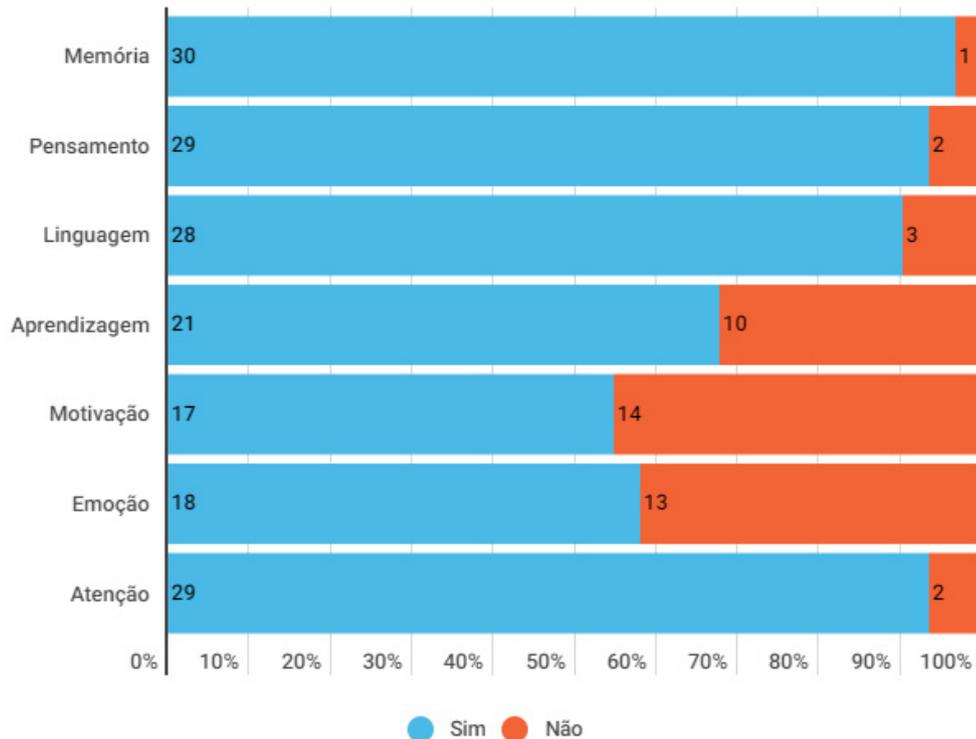
Ainda, para os autores, a rigidez também leva a danos à mecânica do reconhecimento, em que o trabalhador se torna um mero executor e, conseqüentemente, sente que não contribui com seu conhecimento para o aperfeiçoamento do trabalho.

Desse modo, a falta de autonomia acaba por privá-lo do reconhecimento pelas suas habilidades. Partindo da hipótese levantada no estudo, pode-se verificar a importância da autonomia no processo de trabalho para a manutenção de um ambiente laboral saudável e, por conseguinte, para o alívio da carga psíquica. A porcentagem é relativamente pequena, mas merece atenção, pois como já mencionado, as cargas psíquicas não são estanques, são dinâmicas e podem mudar suas características a qualquer momento.

O tópico que trata da aplicação dos processos psicológicos básicos (memória, pensamento, linguagem, aprendizagem, motivação, emoção e atenção) para o desenvolvimento das atividades é uma condição que, associada a outras exigências laborais, pode levar ao desgaste do trabalhador. Por essa razão, fez parte do escopo

do questionário analisá-los por meio de pergunta fechada (sim ou não). Os processos psicológicos mais reconhecidos foram: memória (96,78%), pensamento (93,5%), linguagem (90,3%) e atenção (93,5%). Os resultados estão detalhados no gráfico a seguir.

FIGURA 3 – Processos psicológicos básicos



Fonte: Autora (2023)

Mapear a presença dos processos psicológicos básicos na realização das tarefas diárias dos TA entrevistados teve como intenção averiguar se os processos de trabalho poderiam ser considerados complexos e que exigissem alto grau de concentração, bem como avaliar a questão emocional/motivacional vinculada ao processo laboral. De acordo com as respostas, pode-se concluir que o trabalho desenvolvido pelos TA exige atenção, uso da memória, pensamento e linguagem para bem desenvolver suas tarefas. Quando se utilizam os processos psicológicos de maneira contínua, a propensão para elevar a carga mental pode ser relevante.

Na atualidade, o trabalho tem se mostrado, com muita frequência, nocivo para a saúde do trabalhador, ocasionando inúmeros problemas - nesse contexto em especial, o aumento da carga mental que tem como consequência a fadiga mental. O esforço mental e a carga mental, são influenciados por dois fatores: o ambiente

externo e os processos cognitivos internos que, ao interagirem, desencadeiam a fadiga mental. (VERONESI JUNIOR, 2020).

Em relação à condição: “planejamento das atividades laborais”, aponta-se as seguintes colocações sobre o tema: o planejamento é realizado de acordo com o calendário acadêmico, portanto está atrelado a um processo pré-determinado pela instituição e os TA planejam suas ações diárias a partir dessa estruturação maior.

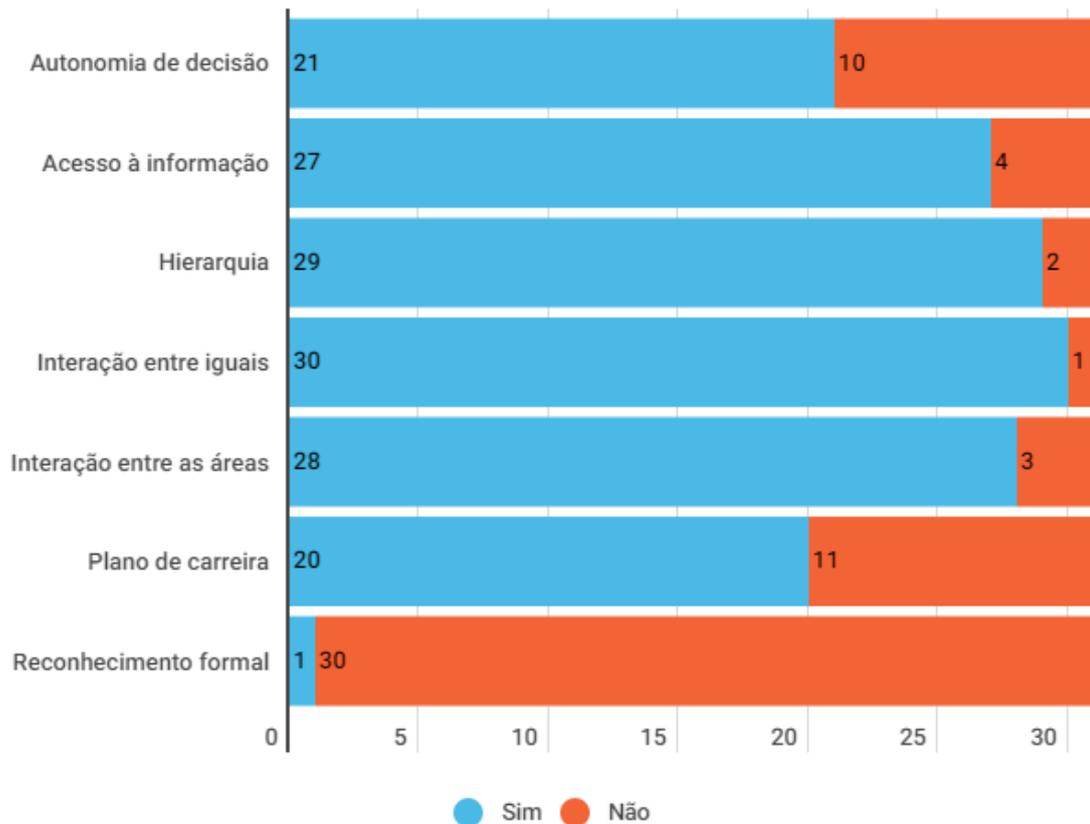
Dezesseis TA (51,6%) reconheceram que não há planejamento para as atividades, entendem que não participam desse procedimento maior que já vem pré-definido pela direção.

Para que as empresas, sejam elas públicas ou privadas, ofereçam um serviço de qualidade, adquiram um clima organizacional agradável e sejam bem consideradas, faz-se necessário buscar por processos de trabalho bem planejados e executados. De acordo com Americo e Costa (2019), o planejamento a curto, médio e longo prazo é uma ferramenta de fundamental importância no ambiente corporativo para que não haja margem de erros que possam interferir negativamente na entrega de produtos e serviços. Segundo os autores, essa organização deve contar com a participação de todos os níveis hierárquicos.

O pressuposto para a questão de treinamento é de que se bem formulado e aplicado, produz mais segurança para o desempenho das atividades, fortalecendo a segurança do trabalhador e atuando como medida protetiva contra os desgastes advindos das cargas psíquicas.

O item “condições existentes no desempenho das atividades” teve como finalidade averiguar como algumas condições específicas são sentidas pelos entrevistados. Isto é, se eles consideraram a presença delas ou não. São elas: autonomia de decisão, acesso à informação, hierarquia, interação entre iguais, interação entre as áreas, plano de carreira e reconhecimento formal. As respostas estão ilustradas abaixo.

FIGURA 4 – Características do ambiente laboral



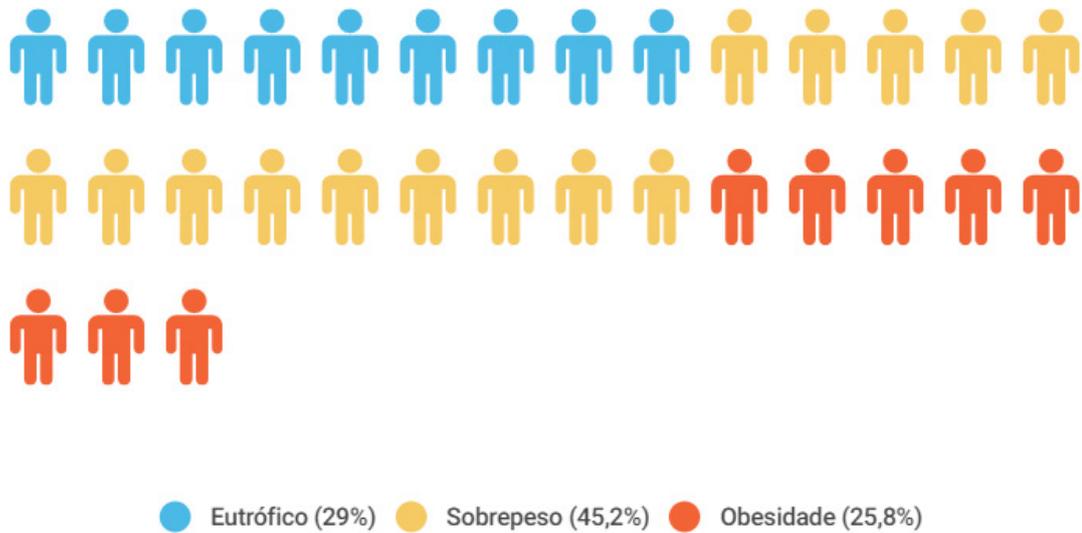
Fonte: Autora (2023)

A análise deste tópico corrobora com a percepção dos TA sobre a inserção deles no ambiente de trabalho da universidade e como eles sentem suas vivências na instituição e ainda como refletem na sua vida laboral. Em relação ao dado referente ao reconhecimento formal, 30 TA (96,8%) não o identificaram em função da instituição estudada ser pública e essa condição não é uma prática dos órgãos públicos. Vale destacar que essa situação só foi entendida no decorrer da entrevista. Sendo assim, o quesito reconhecimento formal não entrou na análise das cargas de trabalho.

5.4 ERGONOMIA NO PROCESSO DE TRABALHO DO TÉCNICO-ADMINISTRATIVO

O primeiro item avaliado no quesito da ergonomia diz respeito ao peso e à altura com o cálculo do índice de massa corporal (IMC). A classificação do IMC obteve o seguinte resultado: 9 TA (29%) são considerados eutróficos, 14 TA (45,2%) se enquadram na categoria de sobrepeso e 8 TA (25,8%) apresentam índice de obesidade.

FIGURA 5 – Índice de massa corporal (IMC)



Fonte: Autora (2023)

Observou-se uma porcentagem significativa de sobrepeso e obesidade que, se somados, representam 71% dos técnico-administrativos que participaram da pesquisa.

O sobrepeso e a obesidade têm aumentado significativamente nas últimas décadas em todo o mundo, envolvendo indistintamente todas as faixas etárias, as etnias e grupos socioeconômicos. São considerados um grande problema de saúde pública. Essa condição se transforma em risco para o desenvolvimento de inúmeras doenças crônicas e ainda com alto custo social, como diabetes e doenças cardiovasculares. Ainda, pode comprometer a estrutura corporal, sendo coadjuvante nas doenças osteomusculares. (MONTZEL *et al.*, 2019).

A hipótese levantada para esse tópico está atrelada às condições de sobrepeso e obesidade que podem causar prejuízos ao trabalhador em relação, principalmente aos riscos fisiológicos e às questões ergonômicas, mas também aos riscos psíquicos. Essa condição pode ocasionar doenças osteomusculares, principalmente relacionadas à coluna pela sobrecarga, desenvolvimento de doenças crônicas como diabetes e hipertensão arterial e doenças psíquicas como depressão e ansiedade.

Para facilitar a compreensão e a apresentação dos dados para as questões ergonômicas, as respostas dos técnico-administrativos foram divididas em dois módulos:

5.4.1 Posto de trabalho

Neste item foram escolhidos seis tópicos de maior relevância para a análise da condição apresentada. São eles:

O primeiro: “compartilhamento do posto de trabalho com outro colega”. Aqui, entende-se por posto de trabalho a mesa ocupada pelo TA. Vinte e nove TA (93,5%) responderam que não dividem o posto de trabalho e 2 TA (6,5%) informaram usar o posto em conjunto com outra pessoa.

O posto de trabalho deve estar adequado para cada trabalhador, em função, principalmente, de sua altura. A ergonomia leva muito em consideração a antropometria, que é o estudo das medidas humanas. O conhecimento dessas medidas e de saber como usá-las é de fundamental importância para garantir uma postura adequada do trabalhador no seu posto de trabalho. (COUTO, 2014). Como exemplo, pode-se citar a utilização do apoio para pés que está indicado para pessoas com altura igual ou inferior a 1,70 metros. Portanto, o ideal é que o posto de trabalho seja único e não dividido entre os pares.

Como nessa situação apenas dois TA responderam afirmativamente, torna-se fundamental avaliar a razão dessa divisão do posto de trabalho e corrigir com base no que determina as boas práticas ergonômicas ou de acordo com a padronização da instituição.

Para o segundo tópico, “ficar sentado por longo período de tempo”, observou-se que os 31 TA (100%) responderam afirmativamente a esse item. Segundo Couto (2014, p. 164) “Todas as posturas de trabalho têm vantagens e inconvenientes. Assim, a melhor situação ocorre quando é possível haver flexibilidade postural.”

Com relação a esse apontamento, a condição de trabalho pesquisada apresenta uma certa dificuldade em relação à flexibilidade, pois os TA atuam utilizando computadores e, portanto, passam a maior parte de seu expediente na posição sentada.

Como hipótese, observa-se que essa posição pode acarretar prejuízos ao trabalhador como lombalgias, varizes, dorsalgias, degeneração de discos intervertebrais, fadiga, fraqueza muscular.

O terceiro tópico da condição ergonômica do posto de trabalho tratou da utilização de *desktop* ou *notebook*. Isto é, computador de mesa e portátil, respectivamente. As respostas foram unânimes, os 31 TA (100%) responderam que

utilizam o primeiro modelo. O uso dessa ferramenta de trabalho possibilita ao TA um melhor gerenciamento da organização do seu posto de trabalho, se observado os preceitos da ergonomia. Isso foi possível analisar fazendo o seguinte questionamento: “seu *desktop* está disposto na altura correta?”.

As 31 respostas ficaram assim divididas: 24 (77,4%) informaram que o *desktop* se encontrava na altura correta, enquanto sete (22,6%) indicaram que o computador de mesa não estava disposto na altura correta.

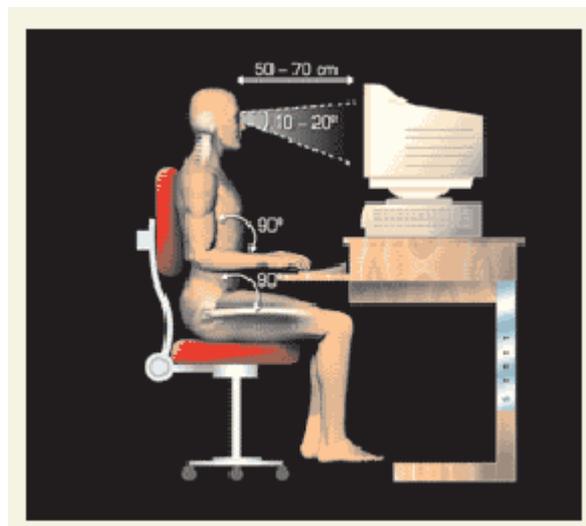
Em relação à altura do monitor de vídeo, a posição ideal é aquela em que ele se encontra um pouco abaixo da projeção horizontal dos olhos e um pouco inclinado para cima, ou seja, o limite superior do monitor de vídeo é na projeção horizontal dos olhos. (COUTO, 2014).

No momento da entrevista, aproveitou-se para orientar os TA que estavam com seu *desktop* em altura incorreta a colocar o monitor na posição ergonômica adequada.

Como hipótese para esse contexto, se não observado os preceitos da ergonomia em relação a altura do monitor, poderá desencadear dores e ou patologias de coluna cervical, cansaço visual e outros desconfortos.

O uso do computador como ferramenta principal de trabalho por longas horas pode provocar diversas condições adversas: fadiga visual e intelectual, queixas osteomusculares e até mesmo doenças nominadas como DORT (doença osteomuscular relacionada ao trabalho). (FIOCRUZ, s/d). Para exemplificar uma postura correta apresenta-se a figura a seguir:

FIGURA 6 – Postura ergonômica correta



Fonte: FIOCRUZ, (s/d)

No quarto tópico “formato das bordas da mesa - bordas arredondadas”, tem-se: 16 TA (51,6%) disseram que a mesa tem bordas arredondadas e 15 (48,4%) responderam negativamente.

De acordo com a NR17 (BRASIL, 2021b), as bordas da mesa devem ser arredondadas. Detalhadamente, a borda anterior da mesa, que entra em contato com o antebraço do trabalhador, deve ser arredondada para evitar compressão de tendões, nervos, vasos sanguíneos e ligamentos, prevenindo assim possíveis doenças osteomusculares dessa região.

O quinto tópico trouxe indagações concernentes à cadeira: 31 TA (100%) responderam que utilizam cadeira estofada. Trinta (96,8%) afirmaram que a cadeira possui regulagem de altura, enquanto um (3,2%) respondeu negativamente. Já para a regulagem do encosto da cadeira, as respostas foram assim distribuídas: 24 TA (77,4%) responderam que há ajuste e sete (22,6%) replicaram negativamente.

Sobre esse uso correto da cadeira, o anexo II da NR 17 preconiza dez itens para a concepção de um assento dentro das normas: (I) apoio em cinco pés, com rodízios; (II) estofamento da cadeira em tecido que permita a perspiração; (III) base estofada com material de densidade entre 40 e 50 kg/m³; (IV) altura da superfície superior ajustável em relação ao piso, entre 37 e 50 centímetros; (V) profundidade útil de 38 a 46 centímetros; (VI) borda anterior arredondada; (VII) características de pouca ou nenhuma conformação na base; (VIII) encosto ajustável em altura e em sentido anteroposterior, com largura de, no mínimo, 40 centímetros e, com relação ao encosto, de no mínimo, 30,5 centímetros; (IX) apoio de braços regulável em altura de 20 a 25 centímetros a partir do assento; (X) seu comprimento não deve interferir no movimento de aproximação da cadeira em relação à mesa. (BRASIL, 2021b).

A avaliação geral sobre a cadeira foi considerada satisfatória do ponto de vista da ergonomia. Porém, ressalta-se a importância da manutenção das cadeiras e da troca quando não suprirem o que determina as boas práticas da ergonomia para não desencadear condições adversas de saúde no trabalhador.

E, como sexto e último tópico desse quesito, pesquisou-se a disponibilização de apoio de pés pela instituição. Oito TA (25,8%) responderam afirmativamente, enquanto 23 (74,2%) disseram que a universidade não providencia apoio de pés. Desses 23, onze têm altura inferior a 1,70 metros. Portanto, deveriam fazer uso de apoio de pés, conforme preconiza a ergonomia. O anexo II da NR 17 determina que:

Nos casos em que os pés do operador não alcancem o piso, mesmo após a regulagem do assento, deve ser fornecido apoio para os pés que se adapte ao comprimento das pernas do trabalhador, permitindo o apoio das plantas dos pés, com inclinação ajustável e superfície revestida de material antiderrapante” (BRASIL, 2021b, p. 2).

Como hipótese, a não utilização do apoio de pés para os trabalhadores com menos de 1,70 metros de altura pode acarretar prejuízos à saúde ocasionados pelas doenças osteomusculares e circulatórias dos membros inferiores, bem como pelos sintomas ou doenças de coluna, principalmente a coluna lombar. O apoio para os pés corrige a postura e permite que a região femoral posterior fique sem compressão, prevenindo a má circulação.

5.4.2 Condições de trabalho

Foi desenvolvido a partir da formulação de sete quesitos que, juntos, reforçam e apontam para as boas práticas da ergonomia, os quais: conforto e mobiliário; condições de ergonomia cognitiva; postura física; distribuição de atividades entre funcionários; dor e desconforto osteomuscular; esforço mental; prática de atividade física.

Como primeiro tópico, o estudo possibilitou esclarecer e diferenciar as questões ergonômicas, principalmente dos riscos físicos. Para tanto, as seguintes indagações foram feitas: se o posto de trabalho possui confortos acústico, visual e térmico e, ainda, se há mobiliário necessário e adequado.

A respeito do conforto acústico, 18 TA (58,1%) responderam que seus postos de trabalho possuem conforto acústico enquanto oito (25,8%) não reconheceram essa condição.

O conforto acústico é muito importante para o trabalho intelectual. O ser humano pode sentir dificuldade de concentração em ambientes muito barulhentos sendo que a performance intelectual pode ser mais prejudicada por conversas do que por ruído propriamente dito. (COUTO, 2014). O nível de ruído é medido em decibéis (dB) e para as atividades intelectuais o nível aceitável é de até 65 dB.

Sobre o conforto visual, 29 TA (93,5%) consideram que há conforto visual no ambiente laboral e dois (6,5%) não reconheceram.

O conforto visual está relacionado a algumas regras de ergonomia que são tratadas na NR17 e que traz a seguinte condição:

Em todos os locais e situações de trabalho deve haver iluminação, natural ou artificial, geral ou suplementar, apropriada à natureza da atividade. A iluminação deve ser projetada e instalada de forma a evitar ofuscamento, reflexos incômodos, sombras e contrastes excessivos. Em todos os locais e situações de trabalho internos, deve haver iluminação em conformidade com os níveis mínimos de iluminamento a serem observados nos locais de trabalho (BRASIL, 2021, p.8)

A iluminância é medida por um aparelho chamado luxímetro e para trabalhos desenvolvidos em escritórios a referência para iluminância é de 500 Lux. (ABNT NBR ISO/CIE 8995-1, 2013).

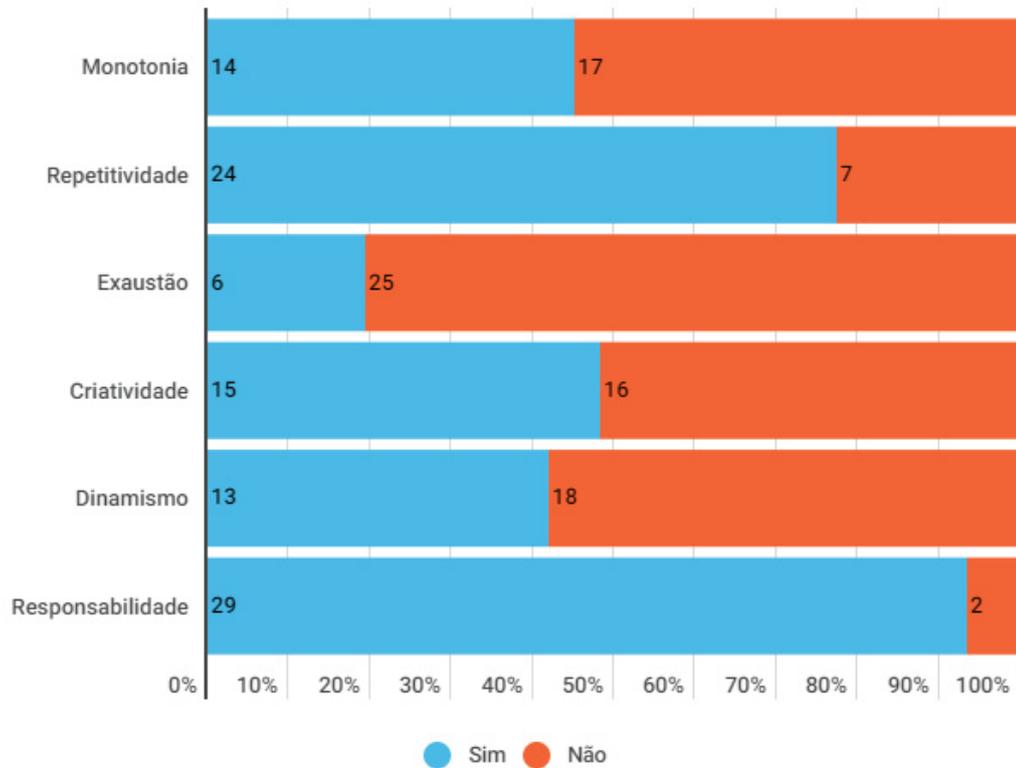
A respeito do conforto térmico, 17 TA (54,8%) entenderam que existe esse tipo de conforto no seu ambiente de trabalho, enquanto 14 (45,2%) consideraram que não há conforto térmico.

Couto (2014, p. 304) refere que “o ambiente de trabalho deve estar com a temperatura efetiva entre 20°C e 23°C. Os 14 TA que não reconheceram o conforto térmico citaram pouca ventilação, falta de ar refrigerado e ambientes muito quentes no verão e extremamente frios no inverno.

Quanto ao mobiliário necessário e adequado, 25 técnico-administrativos (80,6%) responderam “sim” e seis (19,4%) “não”. O mobiliário ergonomicamente correto é de fundamental importância para o conforto do trabalhador e prevenção de doenças osteomusculares.

Como segundo tópico, corroborando com o que foi estudado nas cargas psíquicas, analisou-se algumas condições que podem ou não estar presentes no processo de trabalho. São elas: monotonia, repetitividade, exaustão, criatividade, dinamismo e responsabilidade.

FIGURA 7 - Características do processo de trabalho



Fonte: Autora (2023)

Analisando os dados que compuseram a pesquisa da ergonomia cognitiva, 45,2% dos entrevistados reconhecem a monotonia no seu processo de trabalho. 77,4% referiram repetitividade nas práticas laborais. Para a questão da exaustão 19,4% dos TA entendem que ela está presente. O dinamismo foi apontado por 42% dos respondentes. A responsabilidade foi apontada por 93,5% dos TA.

Todos esses elementos pesquisados fazem parte da ergonomia cognitiva e têm relação direta com a qualidade de vida no trabalho. Porém se não bem administrados levam o trabalhador a vivenciar as cargas de trabalho psíquicas e até mesmo às fisiológicas. Quanto mais o trabalhador perceber e usufruir dos fatores positivos no seu trabalho, mais irá considerar sua experiência no trabalho digna de ser vivida, com impacto positivo na sua saúde mental e desenvolverá uma forma de proteção contra as cargas de trabalho psíquicas e fisiológicas. (COUTO, 2014).

Para Pires e Trindade (2022), o trabalho pode causar fadiga ou equilíbrio. O equilíbrio desencadeia satisfação no trabalho. Porém, a fadiga resulta em acúmulo da carga psíquica levando ao adoecimento. para o quesito dinamismo,

O terceiro tópico apresenta a condição da postura física adotada. Para 22 TA (71%) a postura física é considerada satisfatória e para nove TA (29%) insatisfatória.

A postura física adotada é de responsabilidade do trabalhador e ele o fará na medida em que estiver orientado para tal. De nada adianta oferecer um mobiliário ergonômico e os melhores equipamentos de trabalho se não houver consciência e conhecimento por parte do trabalhador.

Portanto, nessa condição, a responsabilidade deve ser dividida entre a instituição e o trabalhador, em que o empregador fornece orientações adequadas para o bom uso das ferramentas de trabalho por meio da educação em saúde e o trabalhador tem o dever de cumprir as diretrizes determinadas (COUTO, 2014).

Pinto *et al.* (2011) destacam que, para aumentar a capacidade laborativa do trabalhador, deve-se atuar nos determinantes do processo saúde-doença com medidas de educação em saúde não somente para garantir uma alta produtividade, mas para diminuir o ônus causado pelo adoecimento.

O quarto ponto trata do número de funcionários para a realização das atividades. Vinte e três TA (74,2%) consideraram satisfatório o número de funcionários para a realização das atividades. Já oito (25,8%) avaliaram insatisfatório. Segundo Serrano *et al.* (2019), é de extrema importância que as organizações, corporações e aqui em específico a IES tenham uma gestão clara do dimensionamento de pessoal ou da força de trabalho.

A gestão da força de trabalho é um processo organizacional que envolve precisão, controle, implantação e desenvolvimento de instrumentos qualitativos e quantitativos que permitem aos agentes públicos, a partir de metas e objetivos organizacionais, tomarem decisões na esfera de pessoal. (SERRANO *et al.*, 2019, p. 13)

O planejamento da força de trabalho deve utilizar estratégias baseadas em indicativos para identificação e análise do que a organização/instituição já dispõe e o que necessita para o adequado andamento do processo de trabalho. A partir daí, deve-se avaliar três componentes: previsão da demanda, previsão de suprimento e estratégias para equilibrá-los. (SERRANO *et al.*, 2019)

A relação entre dor ou desconforto osteomuscular ocasionado pelo trabalho é o quinto tópico. Das 31 respostas, 19 TA (61,3%) indicaram sentir dor ou desconforto osteomuscular. Os TA que responderam sentir desconforto apontaram as seguintes partes do corpo:

FIGURA 8 - Dores ou desconforto x partes do corpo



Fonte: Autora (2023)

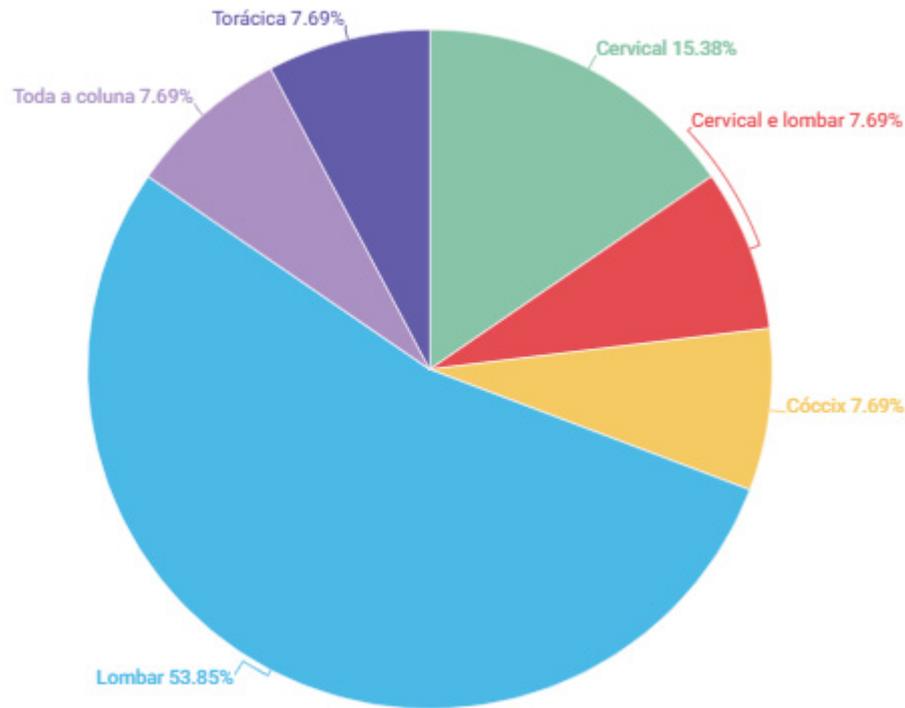
Alguns respondentes referiram dores em mais de uma parte do corpo. A porcentagem das respostas afirmativas é significativa, 61,3%, o que deve acender um alerta à instituição.

Dentro das hipóteses formuladas, um dado cruzado que chama atenção é de que dos 19 TA que apresentaram queixas, 14 (73,7%) foram classificados em sobrepeso e obesidade. Essa é uma condição que predispõe o aumento das doenças osteomusculares, principalmente relacionadas à coluna.

Outro dado relevante é de que, dos 19 TA com queixas, quinze (78,9%) apontaram repercussão negativa das cargas psíquicas para sua integridade mental. Mais uma evidência de que há inter-relação entre as cargas e também correlação com as questões ergonômicas. Para prevenção de queixas osteomusculares, faz-se necessário tomar ações de promoção à saúde que contemplem todas as cargas, juntamente com as condições ergonômicas.

Em relação às dores especificamente na coluna, solicitou-se que os treze TA que a referiram especificassem em qual (ou quais) segmento(s) da coluna sentem dores. A apuração está descrita no gráfico abaixo.

FIGURA 9 - Segmentos da coluna x dor



Fonte: Autora (2023)

A alta incidência das doenças osteomusculares está relacionada às transformações do trabalho e das empresas, isto é, a processos de trabalho que têm se caracterizado pelo estabelecimento de metas altas e grande produtividade. Acaba-se levando em consideração a qualidade dos produtos e serviços e aumento da competitividade de mercado em detrimento das condições dos trabalhadores em relação aos limites físicos, mentais e sociais. (BRASIL, 2012b).

Exige-se a adequação dos trabalhadores às características organizacionais das empresas, pautadas por intensificação do trabalho, aumento real das jornadas e prescrição rígida de procedimentos, impossibilitando manifestações de criatividade e flexibilidade. Às exigências psicossociais não compatíveis com características humanas, nas áreas operacionais e executivas, adiciona-se o aspecto físico-motor, com alta demanda de movimentos repetitivos, ausência e impossibilidade de pausas espontâneas, necessidade de permanência em determinadas posições por tempo prolongado, atenção para se evitar erros e submissão ao monitoramento de cada etapa dos procedimentos, além de mobiliário, equipamentos e instrumentos que não propiciam conforto. (BRASIL, 2012b, p. 7)

Para o sexto tópico, “quanto de esforço mental é exigido no trabalho”, onze TA (35,5%) reconheceram esforço mental alto para realização das suas atividades. Já 19

TA (61,3%) indicaram esforço mental médio, enquanto um TA (3,2%) referiu esforço mental baixo.

A fadiga mental, motivada por um longo período na execução de tarefas cognitivas, é uma condição frequente nas atividades cotidianas. Portanto, um esforço mental alto pode levar à fadiga mental. Essa pode acarretar alterações neurais e provocar diversas condições clínicas negativas, que prejudicam o desempenho do trabalhador durante tarefas que necessitem de maior atenção. Tal cenário pode gerar prejuízos à saúde e comprometer a vida profissional e pessoal do trabalhador. (NASCIMENTO; MARQUES, 2020). O pressuposto da fadiga mental evidencia o que já foi trazido nas cargas psíquicas em relação ao uso de memória, pensamento, linguagem e atenção.

Como sétimo e último tópico das condições ergonômicas, foi questionado sobre a prática de atividade física regular. Quinze TA (48,4%) referiram que praticam atividade física regularmente, como andar de bicicleta, correr, frequentar academia, caminhar, entre outros. Dezesesseis (51,6%) relataram não praticar atividade física regularmente e apontaram as seguintes razões: falta de tempo e organização; falta de iniciativa; por não gostar, falta de prioridade; não tem companhia; muitos afazeres domésticos; parou na pandemia e não conseguiu retornar; por sentir dores.

Sabe-se que o sedentarismo traz agravos à saúde, em todos os aspectos, tanto físico quanto emocional. A falta de atividade física leva à perda muscular associada à denervação das fibras - ocasionada principalmente pela supressão da síntese de proteínas musculares -, afeta a homeostase da glicose, reduz a sensibilidade à insulina, leva à deposição de gordura e ainda está associada à inflamação sistêmica. (MATSUDO; OLIVEIRA, 2020).

Como hipótese para essa condição de sedentarismo, pode-se associá-lo a queixas de ordem física e mental. Dos 16 TA que não praticam atividade física, 13 (81,3%) apresentam sobrepeso ou obesidade.

5.5. CARACTERÍSTICAS LABORAIS A PARTIR DA PANDEMIA DE COVID-19

O objetivo desta sessão no questionário foi avaliar as relações entre as cargas de trabalho, as características laborais e o contexto a partir da pandemia de covid-19. Para tanto, desenvolveram-se seis questões que serão detalhadas a seguir.

A primeira questão indaga se ocorreram alterações nas atividades laborais e na forma como foram executadas a partir da pandemia. Os 31 TA (100%) responderam afirmativamente. A alteração citada com unanimidade foi o trabalho remoto ou *home office*, com os processos de trabalho totalmente informatizados, aumento significativo do número de *e-mails* recebidos, atividades realizadas pelo computador e celular. Abaixo algumas respostas dos TA sobre a temática:

TA9: *“Permaneci em trabalho remoto, exercendo as atividades num maior período diário (manhã, tarde e noite).”*

TA18: *“Solicitações dos alunos na forma presencial diminuíram muito, ficamos dependentes do WhatsApp.”*

TA19: *“Odiei o trabalho remoto, misturou-se muito com as questões domésticas, senti-me muito estressado.”*

O trabalho remoto (TR) instituído mais fortemente durante o primeiro ano da pandemia da covid-19 veio como uma forma de proteção aos trabalhadores que puderam aderir a essa nova metodologia de trabalho. Porém, trouxe consigo novas demandas e exigências, em condições laborais não reguladas, com potencial de fomentar as cargas de trabalho e a ocorrência do adoecimento, como as doenças osteomusculares e os transtornos mentais relacionados ao trabalho. (ARAÚJO, LUA, 2021).

As pesquisadoras destacam que a situação se agrava à medida que a responsabilidade se deposita nos próprios(as) trabalhadores(as) em prover as condições de trabalho e situações seguras para a execução de suas atividades.

As características dessa nova modalidade de trabalho, vivenciadas juntamente com as questões domésticas e familiar, são experimentadas de diferentes formas, pois a sua prática se atrela aos recursos e acessos disponíveis por cada um. De todo modo, diversos fatores acabam por dificultar a execução do TR, como por exemplo a presença de filhos pequenos, idosos ou doentes em casa; estruturas ambientais da residência e de mobiliário inadequadas (local, equipamentos, internet); falta de habilidade no uso das tecnologias necessárias para o cumprimento das tarefas, sem contar a exclusão social e a vivência individualizada dos trabalhadores. (ARAÚJO; LUA, 2021).

Apesar de todo esse desenho, o trabalho em *home office* apresenta aspectos contraditórios - os trabalhadores apontam vantagens e desvantagens dessa modalidade laboral. Como vantagem, sinalizam o menor tempo gasto com

deslocamentos e a flexibilidade de horários. E como desvantagens definem sérios problemas como a ampliação da jornada, o aumento do número de dias trabalhados por semana, o incremento das metas de produtividade e o aumento no ritmo de trabalho. (MANCEBO, 2020).

Corroborando com tudo isso, Antunes (2020a) também evidencia que o trabalho remoto ou *home office* desencadeia fatores complicadores para os trabalhadores como a individualização, o distanciamento social; quebra nos relacionamentos interpessoais e sociais no trabalho; afastamento dos órgãos de classe como os sindicatos. E o mais grave é a tendência crescente à eliminação dos direitos e pôr fim a junção entre tempo de trabalho e tempo de vida pessoal, social e familiar.

A segunda questão diz respeito à forma a qual o trabalho foi realizado na pandemia de covid-19: remota, presencial ou híbrida. Todos os TA (100%) que participaram da pesquisa responderam que o trabalho passou a ser remoto. Com isto posto, foi possível observar na fala dos pesquisados os fatores complicadores citados acima.

As hipóteses formuladas para os dois itens anteriores podem apontar para o aumento das cargas psíquicas, principalmente pelas condições adversas citadas pelos entrevistados, como aumento das horas trabalhadas, falta de limites entre as atividades profissionais e a vida familiar, bem como a própria tensão e o medo ocasionados pela pandemia da covid-19.

A terceira questão indaga se os pesquisados desenvolvem o trabalho em equipe ou sozinhos. Vinte e dois TA (71%) responderam que trabalham em equipe e nove (29%) sozinhos.

As grandes transformações que vêm impactando o mundo do trabalho trazem um tema de extrema importância que é o trabalho em equipe, pois ele está sendo percebido como uma possível solução para resolver os problemas das organizações/instituições, por meio da melhoria no processo de se comunicar, aumento da velocidade de troca de informações, comprometimento organizacional e aprendizagem em conjunto. (DA SILVA WEGNER *et al.*, 2018).

Os autores ainda colocam que o trabalho em equipe está diretamente relacionado com a gestão de pessoas e tem como finalidade impulsionar a administração organizacional por meio da realização das tarefas de modo coletivo. E enfatizam: “o trabalho em equipe não é bom nem desejável, é um fato.” (DA SILVA WEGNER *et al.*, 2018, p.12).

Apesar da porcentagem de TA que trabalham sozinhos ser menor (29%), é um dado significativo, pois o pressuposto para essa condição é de que o trabalho solitário pode levar às cargas de trabalho, principalmente as psíquicas.

A próxima questão diz respeito à condição da saúde física em relação ao trabalho a partir da pandemia. Onze TA (35,5%) responderam que tiveram a saúde física afetada por conta da pandemia. E as principais queixas foram: dores musculares por tensão, alguns tiveram covid-19, aumento de peso por falta de atividade física, dores musculares por não ter mesa adequada em casa para trabalhar, desenvolvimento de hipertensão.

As queixas apontadas pelos TA são validadas por pesquisadores que apresentam as consequências da pandemia na vida dos trabalhadores. As pesquisas evidenciam que o trabalho remoto vivido durante a pandemia da covid-19 sobrecarregou os trabalhadores no sentido de mais trabalho, relacionado às horas e dias trabalhados, produzindo um ritmo mais acelerado, favorecendo o aumento da produtividade, mas de uma maneira perversa, pois não foi por escolha do trabalhador. (BRIDI *et al.*, 2020)

Os autores ainda chamam atenção para outro ponto que está relacionado aos custos com os quais os trabalhadores têm que arcar quando realizam *home-office*, como por exemplo maior consumo de energia, de *internet* e ainda a imbricação entre tempo de trabalho e tempo de afazeres domésticos, de convivência familiar e até mesmo de descanso. Todas essas questões levantadas se configuram em desvantagens que o trabalho remoto gera para o trabalhador e, de uma certa forma, uma perda da qualidade no trabalho, com impacto direto na saúde e no bem-estar dos envolvidos.

A última questão desta seção foi sobre as consequências da pandemia de covid-19 para a saúde emocional em relação ao trabalho. Dezesete TA (54,8%) responderam que tiveram a saúde emocional afetada pela pandemia. As principais queixas foram: ansiedade, estresse, medo de contrair a doença, irritabilidade, medo

de morrer, medo de passar a doença para outras pessoas, insônia, dificuldade de concentração, depressão, isolamento causou tristeza, angústia, insegurança.

A forma como as pessoas encaram a problemática da pandemia, sentindo como uma ameaça que traz um efeito negativo sobre o bem-estar mental, levando à situação de ansiedade, insegurança e temores futuros está também na teoria. Isto é, a literatura tem mostrado as principais ameaças à saúde emocional e ao bem-estar da população durante a pandemia. Os estudos apontam que esses efeitos negativos podem ser melhor vivenciados pelos indivíduos resilientes. Por outro lado, constatam que os indivíduos que já têm predisposição para condições emocionais mais vulneráveis poderiam estar mais suscetíveis aos aspectos emocionais negativos advindos da pandemia. (SANTO *et al.*, 2021).

Esses autores trazem um estudo realizado na China que mostrou que pessoas que se definiam como tendo mais conhecimento sobre a doença e o vírus foram capazes de vivenciar mais experiências de controle emocional durante esse período. Dessa forma, pode-se entender que quanto maior o conhecimento/entendimento sobre a covid-19, maior o senso de controle, o que pode indicar mais bem-estar emocional.

Como última pressuposição, as cargas psíquicas estão fortemente atreladas às condições impostas pela pandemia, principalmente quando misturadas às questões laborais.

5.6 PONDERAÇÕES DOS ENTREVISTADOS SOBRE A PESQUISA

Foi perguntado aos participantes se eles gostariam de acrescentar algo mais que pudesse contribuir com essa pesquisa. Abaixo as considerações dos entrevistados que optaram por responder:

TA2: “Como disse na entrevista, trabalhei por 27 anos em outra unidade da universidade em que tinha uma rotina totalmente adversa à que possuo hoje. Trabalhava 8 horas diárias, possuía cargo de chefia e a demanda de atividades era extremamente mais alta. Dessa forma, senti muita diferença quando vim trabalhar nesse novo local, pela rotina e demanda de atividades serem menores. Sendo assim, para mim, tudo é melhor e mais adequado aqui, acredito que pela característica do ambiente e do trabalho desenvolvido na coordenação.”

TA9: “Poderia manter a flexibilização do trabalho de forma híbrida que a qualidade de vida seria bem melhor.”

TA13: *“A pesquisa ajuda a melhorar o mundo. O funcionário público existe por força de lei, somos abandonados por todos.”*

TA22: *“Gostaria de ver o resultado.”*

TA26: *“Nada mais para contribuir. Somente agradecer pelo convite e que essa pesquisa possa de certa forma melhorar a rotina e trabalho de todos.”*

TA31: *“Achei muito louvável a pesquisa pelo interesse nos técnico-administrativos. São a força motriz da universidade, porém são os menos notados, menos valorizados. Na hora do mérito nunca é para os técnico-administrativos, é um público não visto.”*

5.7 INTER-RELAÇÃO ENTRE AS CARGAS DE TRABALHO

Caminhando para a última fase da análise dos resultados, chega-se à inter-relação entre as cargas de trabalho apontadas pelos TA entrevistados. Vale destacar que as mais citadas foram as cargas fisiológicas e psíquicas, seguidas pelas condições ergonômicas.

A inter-relação entre as cargas fisiológicas e psíquicas acontece a partir dos sentimentos, relatos e percepções apresentados pelos TA. Imbricados, hora aparecem nas cargas fisiológicas, hora nas cargas psíquicas. Para elucidar essa inter-relação, apresentam-se algumas falas dos entrevistados que legitimam essa condição. Primeiramente, traz-se respostas emitidas em relação às cargas fisiológicas, mas que se conectam com as cargas psíquicas.

TA22: *“A Parte mental é desgastante. Trabalho sozinha e isso acarreta sobrecarga, sou responsável por tudo, acompanho os prazos, faz cansaço mental, não posso esquecer de nada. Acordo de madrugada pensando no trabalho”.*

TA2: *“Acredito que não tem como deixar todos os problemas no trabalho sem levar nada para casa. O estresse é quase incontrolável, ainda mais depois do advento do WhatsApp e do trabalho remoto não institucionalizado, sem regras bem definidas”.*

TA22: *“Tenho insônia, não consigo dormir a noite inteira, sonho com trabalho ou acordo preocupada. Causa ansiedade porque tenho prazos rígidos para cumprir e problemas com sistema”.*

Nessas respostas, pode-se perceber que as queixas são emocionais, mas estão inseridas nas questões fisiológicas, já que trazem discussões a respeito do cumprimento de prazos ou prazos rígidos, trabalho remoto, problemas com sistema de informática.

Agora, respostas apresentadas sobre as cargas psíquicas que se correlacionam com as cargas fisiológicas e com as questões ergonômicas.

TA1: *“Em alguns dias sim. Principalmente em dias de calor tenho bastante dor de cabeça e pressão baixa, devido ao desconforto térmico a que somos submetidas na nossa sala. Além da dor lombar devido a falta de equipamentos ergonômicos. Emocional em algumas situações de estresse com alunos e chefia.”*

TA20: *“Dor nos braços, principalmente o direito pelo uso do mouse, tendinite.”*

TA21: *“Dores nos ombros. Problemas com outras pessoas acabam me afetando.”*

TA25: *“Desconforto emocional, cansaço, esgotamento.”*

TA28: *“Quando os usuários ou os servidores da unidade são agressivos ou desrespeitosos.”*

Nas queixas presentes nas respostas para as cargas psíquicas, além do entrelaçamento com as cargas fisiológicas, emergem também questões ergonômicas, como desconforto térmico, falta de equipamentos ergonômicos e uso do *mouse*.

Ainda com relação a essas respostas, as cargas fisiológicas entrelaçadas com as cargas psíquicas são observadas em: dor lombar, dor nos braços - tendinites, dores nos ombros, dor de cabeça e pressão baixa.

O contexto laboral não pode ser estanque, pois, as condições de trabalho são dinâmicas e mudam com frequência, assim como o próprio trabalhador tem no seu modo de viver e encarar a realidade suas particularidades. Isto é, singularidade na forma de sentir, ver e reagir às mudanças externas e internas que afetam sua maneira de enfrentar as cargas de trabalho, ou tendo desgaste ou utilizando suas medidas protetivas e, conseqüentemente gerando, mal-estar ou bem-estar.

6 CONSIDERAÇÕES

Os resultados alcançados na presente dissertação permitiram responder à pergunta de pesquisa e foi possível verificar quais as principais cargas de trabalho que estão relacionadas ao processo laboral dos técnico-administrativos no contexto da pandemia de covid-19. Ademais, foi possível constatar quais são os principais impactos dessas cargas no contexto profissional e até mesmo pessoal da população estudada.

Dentre as cargas de trabalho, as mais apontadas foram as cargas psíquicas as cargas fisiológicas, nesta ordem, com atenção também para as condições ergonômicas, corroborando com o que traz a literatura sobre a presença dessas cargas nos ambientes de trabalho que caracterizam as funções laborais desempenhadas por trabalhadores das áreas de serviços e atendimento a pessoas.

A presença dessas cargas foi responsável pelas principais queixas apontadas pelos entrevistados relacionadas às condições de trabalho: sintomas e doenças osteomusculares (dores em membros superiores; tendinites; dores na coluna sendo a mais citada a coluna lombar, fibromialgia, dores nos ombros) e emocionais (ansiedade, estresse, depressão, insônia, apatia).

Durante as entrevistas, verificou-se que parte dos entrevistados relataram desconhecer sobre as cargas de trabalho a que poderiam estar expostos. Essa condição gerou inclusive equívoco de conceitos, principalmente no que diz respeito às cargas físicas, químicas e biológicas. Porém, as diferenças foram prontamente explicadas pela pesquisadora durante a entrevista. Sobre esse tópico, ênfase de que não foram visualizados mapas de risco nos locais de trabalho, o que seria uma forma de orientação para os trabalhadores em relação às condições de trabalho e exposição ou não às cargas e aos riscos de acidentes no ambiente laboral.

Outro item que chama muito atenção é de que uma porcentagem significativa dos técnico-administrativos relata a desvalorização do seu trabalho dentro da instituição e de que, por mais que mostrem resultados, não são vistos. Sentem que desempenham um papel coadjuvante em detrimento da atuação dos docentes, que segundo eles, são muito mais valorizados e detém a visibilidade dentro da universidade. Apesar desse parecer de alguns TA sobre a questão da desvalorização e invisibilidade, é importante ressaltar a importância desses profissionais para o perfeito andamento da instituição.

Em relação ao período da pandemia da covid-19, durante o ano de 2020 o trabalho foi totalmente desenvolvido de forma remota pelos TA, denominado de *home-office*. Quanto a isso, as opiniões foram praticamente unânimes em colocar que o trabalho remoto tem suas vantagens, como a otimização do tempo de deslocamento, mas também sérias desvantagens por misturar o labor com a vida familiar e pessoal, sem um marco de tempo separatório dessas “vidas”.

Ainda sobre a questão da pandemia, todos os entrevistados referiram trabalhar presencialmente na atualidade, mas que a característica das atividades sofreu mudanças. Isto é, o trabalho passou a ser mais contato técnico- administrativo-máquina e menos contato TA-pessoas. E, essa modalidade exigiu um maior aperfeiçoamento dos profissionais em termos de manuseio de sistemas de informação (TI) e requisitou uma maior necessidade de adaptação.

No que concerne às questões ergonômicas, pode-se verificar que elas estão, em sua maioria, condizentes com as normas. Cada servidor (grande parte) com seu posto de trabalho e ferramenta de informática, necessitando apenas de pequenos ajustes como melhorar a altura do monitor ou a regulação da cadeira. Porém, um ponto relevante de aperfeiçoamento é a aquisição de apoio de pés, pois de acordo com as respostas à pesquisa, a instituição não disponibiliza esse equipamento ergonômico para todos os trabalhadores que necessitam - uma preconização das boas práticas de ergonomia.

Quando se fala nos fatores protetivos e que contribuem para diminuir as cargas de trabalho apontadas pelos TA, as respostas dos entrevistados reafirmam o que trazem outros estudos, de que os relacionamentos interpessoais positivos dentro do ambiente laboral e o suporte familiar auxiliam sobremaneira os trabalhadores a ter qualidade de vida no trabalho e também fora dele.

Ainda sobre esse tema, por meio da associação das respostas fornecidas no quesito da pesquisa sobre cargas psíquicas, chegou-se à conclusão da importância dos relacionamentos interpessoais, de um ambiente de trabalho adequado e harmonioso, de estar satisfeito com sua atuação, de possuir liberdade de agir e se expressar, de se sentir valorizado, para a manutenção da qualidade de vida dos trabalhadores, tanto no âmbito profissional quanto pessoal e familiar. Um trabalhador satisfeito e feliz produzirá mais e melhor e retornará para seu lar com sensação de dever cumprido e com vontade de retornar no outro dia para mais um período de produção e novos desafios.

Em contrapartida, para um número expressivo de técnico-administrativos a questão salarial é o principal fator motivador que os levam a trabalhar todos os dias. E essa condição pode se transformar em desgaste, uma vez que não há outra fonte de estímulo que não seja a financeira.

As principais dificuldades encontradas para a aplicação da pesquisa estão relacionadas ao contato com algumas coordenações dos cursos de graduação, por não atenderem ao telefone e não responderem os *e-mails* enviados. Porém, essa adversidade não foi impeditiva de levar a pesquisa adiante e apresentar os resultados obtidos, considerados satisfatórios.

E, em relação às facilidades na aplicação da pesquisa, ressalta-se que a pesquisadora pode colocar todos os seus anos de vivência na enfermagem do trabalho e familiaridade em interagir com os trabalhadores para alcançar um ótimo nível de empatia durante as conversas com os técnico-administrativos, facilitando a comunicação, o que acarretou na conquista das informações necessárias para compor os resultados.

Para além da posição de pesquisadora na aplicação do questionário, destaca-se um momento ímpar da entrevista em que a pesquisadora pode orientar os técnico-administrativos em relação a questões ergonômicas: ajuste da altura do monitor, regulagem da cadeira, posição dos antebraços sobre a mesa, posição do *mouse* e em relação ao uso desnecessário do apoio para pés para cinco TA com altura acima de 1,70 metros. Isso porque, como já mencionado, a utilização é indicada para indivíduos de até 1,70 metros de altura. Nessa condição, ao invés de melhorar a postura, a utilização se torna inadequada, podendo ocasionar problemas circulatórios e dores de membros inferiores e coluna lombar. Essas orientações foram aceitas pelos TA, que se mostraram satisfeitos com a atenção recebida.

A contribuição teórica do estudo se deu pela realização da pesquisa tendo como principais atores, os técnico-administrativos, uma vez que essa classe trabalhadora dentro das instituições públicas de ensino superior carece de maior atenção e aprofundamento sobre suas reais condições laborais.

Já a contribuição prática se deu com a criação de um questionário que permitiu verificar a presença ou não das cargas de trabalho presentes no processo laboral dos técnicos administrativos, seus fatores de proteção e/ ou desgaste e certamente esse instrumento de pesquisa poderá ser utilizado em outros estudos.

Uma possibilidade que surge para complementar o ciclo desta pesquisa, propõe-se realizar um seminário com os técnico-administrativos que participaram da entrevista com a finalidade de apresentar os resultados do estudo, como uma forma de reconhecimento pela participação.

Essa pesquisa fomentou na pesquisadora o desejo de continuar o estudo e aperfeiçoamento dentro da área de saúde do trabalhador da instituição estudada e propor ações para melhorar ainda mais as condições de trabalho dos técnico-administrativos desta instituição de ensino superior do sul do Brasil.

Isto é, a presente pesquisa abriu a possibilidade de realizar novos estudos com profissionais ocupantes de outros cargos da instituição, possibilitando assim, dar continuidade à temática das cargas de trabalho e abranger uma parcela maior de trabalhadores, o que produziria um panorama mais robusto sobre as cargas de trabalho na instituição.

A partir do momento que se conhece a realidade de seus trabalhadores, seria possível sugerir medidas protetivas a serem implementadas na universidade, porém respeitando as particularidades de cada indivíduo, de cada função e da dinâmica da instituição. Por todas essas singularidades, para fazer a relação das cargas de trabalho encontradas e levar em consideração o desgaste que elas causam, deve-se ter como base as condições individuais do trabalhador, tanto dentro quanto fora do ambiente laboral, já que cada trabalhador tem um modo próprio de vivenciar suas experiências e viver a vida.

A importância dessa pesquisa para a instituição e para a sociedade como um todo é mostrar que é fundamental identificar as cargas de trabalho presentes no labor e a partir desse conhecimento propor medidas para eliminá-las ou ao menos minimizá-las para garantir um ambiente de trabalho mais saudável, apesar de todas as características que o envolvem.

Dentro da área de saúde do trabalhador, uma grande ferramenta utilizada para promover a saúde e prevenir doenças é a educação em saúde dos trabalhadores. E nesse contexto, verifica-se a possibilidade de atuar em muitas frentes, como exemplo: criação de mapas de risco, desenvolvimento de cartilhas de boas práticas em ergonomia, implementação programas de saúde, educação em saúde e segurança.

Nesse contexto, finalizando o estudo, reitera-se a importância da atuação do enfermeiro do trabalho. Isto é, no cenário da saúde do trabalhador, o enfermeiro do trabalho, como educador e promotor da saúde, desempenha um papel primordial para

promover um ambiente laboral seguro e garantir a qualidade de vida destes que são responsáveis por manter a engrenagem das organizações em funcionamento.

REFERÊNCIAS

- ALCANTARA, Ariana Celis. Saúde do trabalhador em tempos de insegurança social. **Ser Social. Desigualdade, Mundialização e Políticas Sociais Contemporâneas**. Brasília, v. 22, n. 47, 2020.
- AMERICO, Gilvani Andre; COSTA, Carlos Alberto. Planejamento e controle da produção em um ambiente de produção sob encomenda. **Scientia Cum Industria**, v. 7, n. 2, p. 68-75, 2019.
- ANDRADE, Palloma Rodrigues de. **Bem-estar psicológico de servidores e funcionários técnico-administrativos das Instituições de Ensino Superior Públicas e Privadas: indicadores e antecedentes**. 2008.
- ANDRADE, Karina Araujo; PACHÚ, Clésia Oliveira. A importância das pausas no ambiente laboral como prevenção da lombalgia e cervicalgia em atendentes de telemarketing: uma revisão narrativa. **Pesquisa, Sociedade e Desenvolvimento**, v. 11, n. 6, pág. e17511628856-e17511628856, 2022.
- ANTUNES, José. Longas jornadas de trabalho: efeitos na saúde. **Psic. Saúde & Doenças**, v. 21, n. 2, p. 311-321, 2020.
- ANTUNES, Ricardo. **Coronavírus: O trabalho sob Fogo Cruzado**. São Paulo, Boitempo, 2020a.
- ANTUNES, Ricardo. **Trabalho digital, 'indústria 4.0' e uberização do trabalho**. CARELLI, Rodrigo de Lacerda, p. 347-356, 2020b.
- ARAÚJO, Tânia Maria de; LUA, Iracema. O trabalho mudou-se para casa: trabalho remoto no contexto da pandemia de COVID-19. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 46, 2021.
- ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS (ABNT). NBR ISO/CIE 8995-1: **Iluminação de ambientes de trabalho**. Rio de Janeiro, 2013.
- BALLARDIN, Lucimara; GUIMARÃES, Lia Buarque de Macedo. Avaliação da carga de trabalho dos operadores de uma empresa distribuidora de derivados de petróleo. **Production**, v. 19, n. 3, p. 581-592, 2009.
- BARBOSA, Paulo Henrique et al. Doenças osteomusculares relacionadas ao trabalho e à ginástica laboral como estratégia de enfrentamento. **Archives of Health Investigation**, v. 3, n. 5, 2014.
- BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**; tradução Luís Antero Reto, Augusto Pinheiro. São Paulo: Edições 70, 2016.
- BENAVIDES, Fernando G. et al. O futuro do trabalho após a COVID-19: o papel incerto do teletrabalho no domicílio. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 46, 2021.

BORNELA, Ligiane. UFES - Universidade Federal do Espírito Santo. **A importância dos técnico-administrativos (TAEs) na rotina da Ufes Alegre**. Disponível em: <<https://alegre.ufes.br/importancia-dos-tecnico-administrativos-taes-na-rotina-da-ufes-alegre>>. Acesso em: 19 jun. 2021.

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. **Lex: coletânea de legislação**: edição federal, São Paulo, v. 7, 1943.

_____. Casa Civil. Lei nº 8.112 de 11 de dezembro de 1990. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm>. Acesso em: 1 nov. 2021.

_____. Lei nº. 11.091, de 12 de janeiro de 2005. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/l11091.htm> Acesso em: 01 nov. 2021.

_____. Decreto nº 5.961 de 13 de novembro de 2006. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/decreto/d5961.htm>. Acesso em: 12 novembro. 2021.

_____. Decreto nº 6.833, de 29 de abril de 2009. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6833.htm>. Acesso em: 12 nov. 2021.

_____. Decreto nº 7.602 de 07 de novembro de 2011. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/decreto/d7602.htm>. Acesso em: 10 nov. 2021.

_____. Lei nº 12.772, de 28 de dezembro de 2012a. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12772.htm>. Acesso em: 20 fev. 2023.

_____. Ministério da Saúde. Secretaria de Vigilância em Saúde. Departamento de Vigilância em Saúde Ambiental e Saúde do Trabalhador. **Dor relacionada ao trabalho: lesões por esforços repetitivos (LER); distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho (Dort)**. Ministério da Saúde, Secretaria de Vigilância em Saúde, Departamento de Vigilância em Saúde Ambiental e Saúde do Trabalhador. Brasília: Editora do Ministério da Saúde, 2012b.

_____. Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora. 2012c. Disponível em: <https://bvsm.sau.gov.br/bvs/sau delegis/gm/2012/prt1823_23_08_2012.html>. Acesso em: 24 nov. 2021.

_____. Ministério da Saúde. Conselho Nacional de Saúde. 2013. Disponível em: <https://conselho.saude.gov.br/ultimas_noticias/2013/06_jun_14_publicada_resolucao.html>. Acesso em 15 jan. 2023.

_____. Portaria nº 343, de 17 de março de 2020. Brasília, 18 mar. 2020. Disponível em: <<https://abmes.org.br/arquivos/legislacoes/Portaria-mec-343-2020-03-17.pdf>>. Acesso em: 19 jun. 2021.

_____. Ministério da Saúde. **Conecte-SUS**. 2021a. Disponível em: <<https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/conecte-sus>>. Acesso em: 22 fev. 2023.

_____. Ministério do Trabalho e Emprego. **Norma Regulamentadora nº 17 (NR 17)**. 07 de outubro de 2021b. Disponível em: <<https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/composicao/orgaos-especificos/secretaria-de-trabalho/inspecao/seguranca-e-saude-no-trabalho/normas-regulamentadoras/nr-17-atualizada-2021.pdf>>. Acesso em: 29 nov. 2022.

_____. Ministério do Trabalho e Emprego. **Norma Regulamentadora nº 15 (NR 15)**. 26 de abril de 2022a. Disponível em: <<https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/composicao/orgaos-especificos/secretaria-de-trabalho/inspecao/seguranca-e-saude-no-trabalho/normas-regulamentadoras/nr-15.pdf/view>>. Acesso em: 20 nov. 2022.

_____. Ministério do Trabalho e Emprego. **Norma Regulamentadora nº 1 (NR1)**. 03 de janeiro de 2022b. Disponível em <<https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/composicao/orgaos-especificos/secretaria-de-trabalho/inspecao/seguranca-e-saude-no-trabalho/normas-regulamentadoras/nr-01-atualizada-2020.pdf>>. Acesso em: 20 jan. 2023.

_____. IBGE. **Projeção da população do Brasil e das Unidades da Federação**, 2023. Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/apps/populacao/projecao/>>. Acesso em: 1 fev. 2023.

BRIDI, Maria Aparecida *et al.* **O trabalho remoto/home-office no contexto da pandemia COVID-19**. Curitiba: Universidade Federal do Paraná, Grupo de Estudos Trabalho e Sociedade, 2020.

CALIL, Alessandra Aparecida Soares; BRISOLA, Elisa Maria Andrade. **A Nova Morfologia do Trabalho e a Subjetividade do Trabalhador do Setor Público**, 2018.

CAMPOS, Gastão Wagner de Sousa. Saúde pública e saúde coletiva: campo e núcleo de saberes e práticas. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 5, p. 219-230, 2000.

CANTO DE GANTE, Ángela Guadalupe *et al.* Escala de Likert: Una alternativa para elaborar e interpretar un instrumento de percepción social. **Revista de la alta tecnología y sociedad**, v. 12, n. 1, 2020.

CARDOSO, Ana Claudia Moreira. O trabalho como determinante do processo saúde-doença. **Tempo Social**, v. 27, p. 73-93, 2015.

CONEXA SAÚDE. **Saúde 4.0** o que é, importância e tecnologias, 2021. Disponível em: <<https://www.conexasaude.com.br/blog/saude-4-0/>> Acesso em 18/01/2023

CORRÊA, Rúbia de Oliveira *et al.* **Dimensionamento de pessoal técnico-administrativo da Universidade Federal de Sergipe**. 2017.

COUTO, Hudson de Araújo. **Ergonomia do Corpo e do Cérebro no Trabalho**. Ergo, 2014.

CUNHA, Evelyn Cristina Martins; FONSECA, Bianca Reis. A influência dos estados emocionais no desencadeamento de doenças psicossomáticas. **Research, Society and Development**, v. 9, n. 11, p. e91791110663-e91791110663, 2020.

CUNHA, Luísa Margarida Antunes da *et al.* **Modelos Rasch e Escalas de Likert e Thurstone na medição de atitudes**. 2007. Tese de Doutorado.

DA COSTA LOURENÇO, Aline. Precarização do trabalho e reorganização da mão de obra no contexto de pandemia. **Novos Rumos Sociológicos**, v. 8, n. 14, p. 90-115, 2020.

DAMÁSIO, Bruno Figueiredo. Índice de Validade de Conteúdo. 2021. Disponível em: <<https://psicometriaonline.com.br/blog/indice-de-validade-de-conteudo/>>. Acesso em: 21 set. 2022.

DA SILVA, Catarina Maria Gomes Duarte; PIGNATTI, Evelyn Schulz. Relação entre saúde emocional e qualidade de vida no trabalho de professores universitários: revisão da literatura. **Brazilian Journal of Development**, v. 6, n. 10, p. 75058-75075, 2020.

DA SILVA, Jéssica Pereira Cosmo; DOS SANTOS FERREIRA, Larissa; DE ALMEIDA, Bernadete de Lourdes Figueiredo. Os impactos das atuais condições de trabalho na saúde do trabalhador: o trabalho sob a nova organização e o adoecimento dos trabalhadores e das trabalhadoras atendidos no Cerest/JP. The impacts of current working conditions on the health of the worker: work under the new organization and the illness of workers treated at Cerest/JP. **Brazilian Journal of Development**, v. 5, n. 11, p. 23206-23220, 2019.

DA SILVA RIBEIRO, Isabely Karoline *et al.* Qualidade de vida de uma comunidade universitária em trabalho remoto durante a pandemia do COVID-19. **Research, Society and Development**, v. 11, n. 2, p. e30811224905-e30811224905, 2022.

DA SILVA WEGNER, Roger *et al.* Trabalho em equipe sob a ótica da percepção dos gestores e funcionários de uma empresa de serviços. **Revista Pretexto**, v. 19, n. 1, 2018.

DE CARVALHO, José Natanael Fontenele; DE SOUSA SILVA, Anayana. Motivação no Setor Público como Ferramenta Estratégica de Gestão: desafios e reflexões. **Revista Gestão & Políticas Públicas**, v. 9, n. 2, p. 306-321, 2019.

DE LIMA, Maria Cristina Gertrudes; BRANDALIZE, Adalberto. Manual de segurança do trabalho para microempresa. **Revista Terra & Cultura: Cadernos de Ensino e Pesquisa**, v. 19, n. 36, p. 103-116, 2020.

DE OLIVEIRA, Sinara Martins. Os modelos de atenção à saúde do trabalhador e as transformações no mundo do trabalho. **Anais do Encontro Internacional e Nacional de Política Social**, v. 1, n. 1, 2017.

DE SOUZA MINAYO, Maria Cecília. Amostragem e saturação em pesquisa qualitativa: consensos e controvérsias. **Revista pesquisa qualitativa**, v. 5, n. 7, p. 1-12, 2017.

DIAS, Elizabeth C.; SILVA, Thais L.; ALMEIDA, Magda HC. Desafios para a construção cotidiana da Vigilância em Saúde Ambiental e em Saúde do Trabalhador na Atenção Primária à Saúde. **Cad Saúde Colet**, v. 20, n. 1, p. 15-24, 2012.

DOS SANTOS RIBEIRO, Carla Vaz. O Trabalho do Técnico-Administrativo em Instituições Federais de Ensino Superior. **Revista de Políticas Públicas**, v. 16, p. 423-431, 2012.

FARIAS, Rafael F.; SANTOS, Ana Gleice. O que é Saúde 4.0? **Saúde 4.0 e os desafios para metrologia legal**. 2021.

FILGUEIRAS, Vitor; ANTUNES, Ricardo. Plataformas digitais, uberização do trabalho e regulação no capitalismo contemporâneo. **Revista Contracampo**, v. 39, n. 1, 2020.

FIOCRUZ. Trabalho em Computador: de olho na ergonomia. Disponível em: <http://www.fiocruz.br/biosseguranca/Bis/virtual%20tour/hipertextos/up1/trabalho_em_computador.html>. Acesso em: 20 jan. 2023.

FRIGOTTO, Gaudêncio. Trabalho. *In*: PEREIRA, Isabel Brasil (org.). **Dicionário da educação profissional em saúde**. Rio de Janeiro: EPSJV, 2008.

GADELHA, Carlos A. Grabois. O Complexo Econômico-Industrial da Saúde 4.0: por uma visão integrada do desenvolvimento econômico, social e ambiental. **Cadernos do Desenvolvimento**, v. 16, n. 28, p. 25-49, 2021.

GERHARDT, Tatiana Engel; SILVEIRA, Denise Tolfo. **Métodos de pesquisa**. Plageder, 2009.

GLANZNER, Cecília Helena; OLSCHOWSKY, Agnes; DUARTE, Maria de Lourdes Custódio. Estratégias defensivas de equipes de saúde da família ao sofrimento no trabalho. **Cogitare Enfermagem**, v. 23, n. 2, 2018.

GLASER, B; STRAUSS, A. **The discovery of grounded theory: strategies for qualitative research**. New York: Aldine Publishing Company, 1967.

GOMES, Alex Sandro; GOMES, Claudia Roberta Araújo. Classificação dos tipos de pesquisa em Informática na Educação. **Jaques, Patrícia Augustin**, 2019.

GOMEZ, Carlos Minayo. Campo da saúde do trabalhador: trajetória, configuração e transformações. **Saúde do Trabalhador na Sociedade Brasileira Contemporânea**. Rio de Janeiro: Fiocruz, p. 23-34, 2011.

GOMEZ, Carlos Minayo; VASCONCELLOS, Luiz Carlos Fadel de; MACHADO, Jorge Mesquita Huet. Saúde do trabalhador: aspectos históricos, avanços e desafios no Sistema Único de Saúde. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 23, p. 1963-1970, 2018.

HIRSCHLE, Ana Lucia Teixeira; GONDIM, Sônia Maria Guedes. Estresse e bem-estar no trabalho: uma revisão de literatura. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 25, n. 7, p. 2721-2736, 2020.

JUNIOR, Geraldo Tessarini *et al.* Avaliação do contexto de trabalho em uma instituição federal de ensino: estudo com servidores da área de gestão de pessoas. **Revista Gestão & Conexões**, v. 9, n. 1, p. 128-150, 2020.

KLEIN, Leander L.; PEREIRA, Breno AD; LEMOS, Ricardo B. Qualidade de vida no trabalho: parâmetros e avaliação no serviço público. **RAM. Revista de Administração Mackenzie**, v. 20, 2019.

LACAZ, Francisco Antonio de Castro. O campo Saúde do Trabalhador: resgatando conhecimentos e práticas sobre as relações trabalho-saúde. **Cadernos de Saúde Pública**, v. 23, p. 757-766, 2007.

LARA, A. M. B. ; MOLINA, Adão Aparecido. Pesquisa Qualitativa: apontamentos, conceitos e tipologias. In: Cèzar de Alencar Arnaut de Toledo; Maria Teresa Claro Gonzaga. (Org.). **Metodologia e Técnicas de Pesquisa nas Áreas de Ciências Humanas**. Maringá: EEduem, 2011, v. 01, p. 121-172.

LAURELL, Asa Cristina. A saúde-doença como processo social. **Rev. Mex. Cienc. Pol. Soc**, v. 84, p. 131-157, 1976.

LAURELL, Asa Cristina; NORIEGA, Mariano. **Processo de produção e saúde: trabalho e desgaste operário**. São Paulo: Hucitec, p. 21, 1989.

LEITE, Sarah de Sá *et al.* Construção e validação de Instrumento de Validação de Conteúdo Educativo em Saúde. **Revista Brasileira de Enfermagem**, v. 71, p. 1635-1641, 2018.

LELES, C. L.; AMARAL, A. A. Prazer e sofrimento no trabalho de servidores públicos: estudo de caso com técnico-administrativos em educação. **R. Laborativa**, v. 7, n. 1, p. 53-73, 2018.

LOPES *et al.* O papel das instituições de ensino superior privadas na garantia do direito à saúde física e mental dos trabalhadores em tempos de pandemia da Covid-19. **Direitos humanos e empresas em tempos de pandemia da covid-19**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, p. 165-182, 2020.

LOUREIRO, Thiago. Assistentes em Administração: Trabalho, Sofrimento e Adoecimento de Servidores. **Revista Laborativa**, v. 6, n. 2, p. 59-79, 2017.

LUCAS, Alexandre Juan. **O processo de enfermagem do trabalho: a sistematização da assistência de enfermagem em saúde ocupacional**. São Paulo: Iátria, 2004.

MAGALHÃES, Eduardo Nunes; VIEIRA, Ester Melo. Análise do conforto ambiental e ergonômico em uma instituição de ensino. **Revista Sustinere**, v. 5, n. 2, p. 317-337, 2017.

MAGALHÃES FILHO, Osman Sarmiento; ZANIN, Luciane; FLÓRIO, Flávia Martão. Avaliação do absenteísmo por motivo de doença em funcionários técnico administrativos de uma universidade federal. **Revista Brasileira de Pesquisa em Saúde/Brazilian Journal of Health Research**, v. 20, n. 1, p. 59-69, 2018.

MAGELLA, Andreia Regina; ZAIDAN, Fernando HADAD; CÂMARA, Mauro Araújo. **Competências profissionais para o cenário da Indústria 4.0: desenvolvimento por meio de metodologias ativas em cursos de pós-graduação**. 2020.

MAIA, Paulo Alves. Calor no ambiente de trabalho. In: MENDES, René (org.). **Dicionário de Saúde e Segurança do trabalhador**. Novo Hamburgo: Proteção publicações Ltda, 2018. p. 210-212.

MANCIBO, Deise. Trabalho remoto na Educação Superior brasileira: efeitos e possibilidades no contexto da pandemia. **Revista USP**, n. 127, p. 105-116, 2020.

MARTINS, Maria Inês Carsalade *et al.* A política de atenção à saúde do servidor público federal no Brasil: atores, trajetórias e desafios. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 22, p. 1429-1440, 2017.

MARX, Karl. **O Capital: crítica da economia política: livro I**. 2. ed. – São Paulo: Boitempo, 2017.

MARZIALE, Maria Helena Palucci. Contribuições do enfermeiro do trabalho na promoção da saúde do trabalhador. **Acta Paulista de Enfermagem**, v. 23, p. 7-8, 2010.

MATIAS-PEREIRA, José **Manual de metodologia da pesquisa científica**. 4. ed. - [3. Remp.]. – São Paulo: Atlas, 2019.

MATSUDO, V. R.; SANTOS, Maurício dos; OLIVEIRA, Luís Carlos de. Quarentena sim! Sedentarismo não! Atividade física em tempos de coronavírus. **Diagnóstico e Tratamento**, v. 25, n. 3, p. 116-26, 2020.

MELO, Thayse Aparecida Palhano. **Cargas de trabalho de gestores de unidades básicas de saúde**. 2015.

_____. **Cargas de trabalho e (in) satisfação de gestores da Atenção Primária: relação entre trabalho e saúde**. 2021.

MENDES, René; DIAS, Elizabeth Costa. Da medicina do trabalho à saúde do trabalhador. **Revista de saúde pública**, v. 25, p. 341-349, 1991.

MINAYO-GOMEZ, Carlos; THEDIM-COSTA, Sonia Maria da Fonseca. A construção do campo da saúde do trabalhador: percurso e dilemas. **Cadernos de saúde pública**, v. 13, p. S21-S32, 1997.

MINAYO, Maria Cecília de Souza (org.). **Pesquisa Social. Teoria, método e criatividade**. 18 ed. Petrópolis: Vozes, 2001.

MIN, Jeehee et al. The fourth industrial revolution and its impact on occupational health and safety, worker's compensation and labor conditions. **Safety and health at work**, v. 10, n. 4, p. 400-408, 2019.

MONTEIRO, Antonio Ribeiro. Frio e ambientes de trabalho frios. In: MENDES, René (org.). **Dicionário de Saúde e Segurança do trabalhador**. Novo Hamburgo: Proteção Publicações Ltda, 2018. p. 552-553.

MONTZEL, Denise Renani von Brixen; COSTA, Bruna Vieira de Lima; SILVA, Flávia Moraes. Ganho de peso por década entre trabalhadores de um hospital público: Estudo de coorte histórica. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 24, p. 2453-2460, 2019.

MORAES, Rosângela Dutra de; VASCONCELOS, Ana Cláudia Leal; CUNHA, Stephane Caroline de Paula da. Prazer no trabalho: o lugar da autonomia. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, v. 12, n. 2, p. 217-227, 2012.

MOREIRA, Maria de Fátima; MEIRELLES, Luiz Claudio; CUNHA, Luiz Alexandre Mosca. Covid-19 no ambiente de trabalho e suas consequências à saúde dos trabalhadores. **Saúde em Debate**, v. 45, p. 107-122, 2022.

MORIN, Estelle M. Os sentidos do trabalho. **Revista de administração de empresas**, v. 41, n. 3, p. 08-19, 2001.

NASCIMENTO, Samaritana Barros do; MARQUES, Heloísa. Fadiga mental ocasionada por tarefa cognitiva de imagética motora: análise sistemática. **Ciências & Cognição**, v. 25, n. 1, p. 30-42, 2020.

NUNES, Thiago Soares *et al.* A influência da cultura organizacional na ocorrência do assédio moral no trabalho na Universidade Federal de Santa Catarina. **Repositório UFSC**, 2016.

_____. Servidores Universitários: Percepções Sobre a Imagem do Docente e Técnico-Administrativo de uma Universidade Federal. **ANAIS. CIDESP**, 2017

_____. Sentidos e significados do trabalho para servidores públicos da Universidade Federal de Santa Catarina. **Avaliação: Revista da Avaliação da Educação Superior (Campinas)**, v. 24, p. 379-398, 2019.

_____. Sentidos e significados do trabalho para servidores públicos da Universidade Federal de Santa Catarina. **Avaliação: Revista da Avaliação da Educação Superior (Campinas)**, v. 24, p. 379-398, 2019.

NUNES, Thiago Soares; DA ROSA TOLFO, Suzana; ESPINOSA, Leonor María Cantera. Percepções sobre a natureza humana e das relações profissionais no trabalho de servidores universitários. **Revista Gestão Universitária na América Latina-GUAL**, p. 274-296, 2018.

OIT, Organização Internacional do Trabalho. **HISTÓRIA DA OIT**. Disponível em: <<https://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/hist%C3%B3ria/lang--pt/index.htm>>. Acesso em: 02 dez. 2021.

OLIVEIRA, Jaqueline Lemos de; ALMEIDA, Leticia Yamawaka de; SOUZA, Jacqueline de. Fatores associados à percepção de apoio social entre funcionários públicos da manutenção. **Reme: Revista Mineira de Enfermagem**, v. 23, 2019.

OLIVEIRA, Thais Camargo. Perfis de Adoecimento mental dos servidores públicos federais assistidos pelo SIASS IFGoiano/IFG. **Tecnia**, v. 4, n. 1, p. 52-64, 2019.

ORSO, Paulino José. O novo coronavírus, a pedagogia histórico-crítica, a sociedade de classes e o internacionalismo proletário. **Revista Exitus**, v. 10, p. e020048-e020048, 2020.

PAIM, Jairnilson S.; ALMEIDA FILHO, Naomar de. Saúde coletiva: uma "nova saúde pública" ou campo aberto a novos paradigmas? **Revista de Saúde Pública**, v. 32, p. 299-316, 1998.

_____. Saúde coletiva: teoria e prática. In: **Saúde coletiva: teoria e prática**. 2014. p. 695.

PEREIRA, Angelina Paiva *et al.* **Subjetividade e trabalho de técnico-administrativos em uma instituição pública de ensino superior**. 2018.

PEREIRA, Catarina. **Importância da Avaliação de Desempenho nas Organizações: Estudo de Caso numa Empresa Portuguesa no Sector Alimentar**. 2013. Tese de Doutorado. Instituto Politecnico do Porto (Portugal).

PESSANHA, Larissa Azevedo *et al.* A importância do treinamento e desenvolvimento nas empresas. **Revista Interdisciplinar Pensamento Científico**, v. 5, n. 4, 2019.

PINA, José Augusto; STOTZ, Eduardo Navarro. Intensificação do trabalho e saúde do trabalhador: uma abordagem teórica. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 39, p. 150-160, 2014.

PINTO, Ana Cecília Versiani Duarte *et al.* Saúde do trabalhador: uma experiência de educação em saúde vivenciada pelo PET-Saúde Independência III-Montes Claros/MG. **Revista da ABENO**, v. 11, n. 2, p. 40-44, 2011.

PINTO, Carolina de Mendonça Brandão. **Absenteísmo: doença dos servidores de uma instituição de ensino federal no estado de Minas Gerais**. 2019.

PIRES, Denise. Reestruturação produtiva e consequências para o trabalho em saúde: implicaciones para el trabajo en salud. **R. Bras. Enferm.**, Brasília, v. 53, n.2, p. 251-263, abr-jun. 2000.

PIRES, Denise Elvira Pires de; TRINDADE, Letícia de Lima (org.). **Cargas de trabalho: um referencial para entender a relação entre trabalho e saúde**. Porto Alegre: Moriá, 2022.

RIBEIRO, Carla Vaz dos Santos *et al.* **Trabalho técnico-administrativo em uma instituição federal de ensino superior: análise do trabalho e das condições de saúde**. 2011.

_____. O trabalho do técnico-administrativo em instituições federais de ensino superior: análise do cotidiano e implicações na saúde. **Revista de Políticas Públicas**, v. 16, p. 423-431, 2012.

RIBEIRO, Sandra Fogaça Rosa *et al.* Promoção de saúde do servidor em uma universidade pública federal. **Vínculo, Revista do NESME**, v. 13, n. 1, p. 33-45, 2016.

SILVA, Antonio Vitor Soares da *et al.* A evolução no desenvolvimento de tecnologias e a saúde 4.0: disrupção do novo. **Desenvolvimento de tecnologias em pesquisa e saúde: da teoria à prática**, v. 1, n. 1, p. 10-25, 2022.

SOARES PEREIRA, Adriana *et al.* **Metodologia da pesquisa científica** [e-book]. 1. ed. – Santa Maria, RS : UFSM, NTE, 2018.

STRAUSZ, Maria Cristina; GUILAM, Maria Cristina Rodrigues; OLIVEIRA, Simone Santos. A intervenção em saúde do trabalhador na perspectiva dos atores históricos do campo. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 44, 2019.

SKAMVETSAKIS, Adriana *et al.* **Saúde do trabalhador e da trabalhadora**. 2018.

SZNELWAR, Laerte Idal. **Quando trabalhar é ser protagonista e o protagonismo do trabalho**. Editora Blucher, 2015.

SOARES, Cassia Baldini; CAMPOS, Celia Maria Sivalli. **Fundamentos de saúde coletiva e o cuidado de enfermagem**. Manole, 2013.

SINDISERF-RS (Rio Grande do Sul). Confederação dos Trabalhadores no Serviço Público Federal. Servidores lutam para combater a desigualdade racial no serviço público. 2020. Disponível em: <<https://www.condsef.org.br/noticias/servidores-lutam-combater-desigualdade-racial-servico-publico>>. Acesso em: 11 fev. 2023.

SOUZA, Virginia Ramos dos Santos *et al.* Tradução e validação para a língua portuguesa e avaliação do guia COREQ. **Acta Paulista de Enfermagem**, v. 34, 2021.

SOUZA Letícia Godinho de; Luísa Filizzola Costa, LIMA. As desigualdades de gênero no serviço público. **Observatório das desigualdades**, 2021. Disponível em: <<http://observatoriodesigualdades.fjp.mg.gov.br/?p=1548>>. Acesso em: 29 jan. 2022.

TAMADA, Rosane Cristina Piedade; CUNHA, Isabel Cristina Kowal Olm; DE OLIVEIRA MEDEIROS, Igor Baptista. Perfil de competências profissionais do técnico administrativo em educação de universidades federais. **Revista de Administração Unimep**, v. 19, n. 10, p. 126-171, 2022.

TAQUETTE, Stella. Análise de dados de pesquisa qualitativa em saúde. **CIAIQ2016**, v. 2, 2016.

TESSARINI, Geraldo; SALTORATO, Patrícia. Impactos da indústria 4.0 na organização do trabalho: uma revisão sistemática da literatura. **ReviOnline**, v. 18, n. 2, p. 743-769, 2018.

TRINDADE, Letícia de Lima. **Implicações de dois modelos assistenciais nas cargas de trabalho dos profissionais de saúde da atenção básica**. 2011.

TURATO, E.R. Métodos qualitativos e quantitativos na área da saúde: definições, diferenças e seus objetos de pesquisa. **Revista de Saúde Pública**. v. 39, n. 3, p. 507-14, 2005.

VALENTINI, Rômulo Soares. A indústria 4.0: impactos nas relações de trabalho e na saúde dos trabalhadores. **FUTURO**, p. 301, 2020.

VEIGA, Nathalia Henriques *et al.* Teoria da adaptação e saúde do trabalhador em Home Office na pandemia de COVID-19. **Revista Baiana de Enfermagem**, UFBA, 2021.

VENTORINI, Carina Charpinel; PAES, Caroline Ornelas; MARCHIORI, Danilo Magno. O impacto da participação e da motivação na satisfação com o trabalho: evidências do setor público. **Revista Pretexto**, p. 68-82, 2019.

VERONESI JUNIOR, José Ronaldo. Análise da correlação entre carga mental e alteração na frequência dos sinais biológicos. **Fisioterapia Brasil**, v. 21, 2020.

YUSOFF, M. S. B. ABC of content validation and content validity index calculation. **Resource**, 11(2), p. 49-54, 2019.

APÊNDICE I - ROTEIRO DE ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA

I - Apresentação dos conceitos utilizados no roteiro da entrevista:

Antes de iniciar o preenchimento do formulário, vale ressaltar que Cargas de Trabalho são elementos presentes no processo laboral. Elas são classificadas como:

1. **Físicas:** ruído; calor ou frio excessivos (como caldeiras e frigoríficos); radiações ionizantes (raio X) e não ionizantes (luz solar), por exemplo.
2. **Químicas:** penetram no corpo humano através da inalação, ingestão ou absorção pela pele. São exemplos de substâncias químicas: solventes, tintas, produtos de limpeza, álcool em gel.
3. **Biológicas:** presença de bactérias, vírus e outros micro-organismos que causam doenças.
4. **Mecânicas:** operação e/ou manutenção de máquinas e equipamentos, instalação elétrica, risco de incêndio e explosão, piso escorregadio, risco de queda, arranjo físico inadequado.
5. **Fisiológicas:** esforço físico ou visual, deslocamentos e movimentos exigidos pelas tarefas, posturas adotadas durante o labor, intensificação do trabalho, jornadas prolongadas, assim como turnos noturnos e rotativos.
6. **Psíquicas:** estão constituídas por elementos que levam ao desgaste psíquico/mental do trabalhador. São situações que desencadeiam tensão, ansiedade, estresse, apatia, desânimo.

II – Características Sociodemográficas:

1. Nome: _____
2. Data de nascimento: ___ / ___ / ___ Idade: _____
3. Gênero: () Feminino () Masculino () Outro () Prefiro não informar
4. Raça/ Etnia: () Branca () Preta () Parda () Outro – Especifique _____
5. Estado Civil: _____
6. Cargo: _____ Função _____
7. Escolaridade: () Ensino Médio () Curso Técnico () Graduação () Especialização () Mestrado () Doutorado
8. Tempo de contratação na Instituição: _____
9. Faixa Salarial:
() até 2 mil () de 2 a 4 mil () de 4 a 6 mil () mais de 6 mil
10. Como se dirige ao trabalho?
() A pé () Transporte público () Bicicleta () Veículo automotor próprio () Carona
11. Total de horas de jornada de trabalho semanal: _____
12. Possui outros vínculos empregatícios? () Sim () Não

III - Identificação do Curso/Departamento/Setor de atuação:

IV - Identificação das cargas de trabalho presentes nas suas atividades/ambiente laboral:

Pensando sobre as cargas de trabalho apresentadas acima, quais delas você reconhece no seu cotidiano de trabalho?

- a) Físicas ()
- b) Químicas ()
- c) Biológicas ()
- d) Mecânicas ()
- e) Fisiológicas ()
- f) Psíquicas ()

Agora, vamos analisar mais detalhadamente essas condições em relação ao seu trabalho.

Cargas Físicas:

- a) Você considera seu ambiente de trabalho ruidoso?
() Sim () Não
- b) Seu ambiente laboral apresenta frio excessivo (presente em locais resfriados artificialmente)
() Sim () Não () Não se aplica
- c) Seu ambiente laboral apresenta calor excessivo (exposição a altas temperaturas)
() Sim () Não () Não se aplica
- d) Há presença de uma das radiações descritas acima no seu ambiente de trabalho?
() Sim () Não () Não se aplica
Se afirmativo, cite qual: _____
- e) Há alguma repercussão negativa da Carga Física para sua integridade física?
() Sim () Não

Se afirmativo, descreva o que você considera como negativo:

Cargas Químicas:

- a) Você utiliza algum produto químico na sua atividade laboral?

Sim Não Não se aplica

Se afirmativo, cite qual ou quais: _____

Qual a frequência? Esporadicamente Frequentemente Sempre

b) Você recebe equipamento de proteção individual (luva, máscara, avental etc.)?

Sim Não Não se aplica

c) Você utiliza esses equipamentos de proteção individual?

Sim Não Não se aplica

d) Há alguma repercussão negativa da Carga Química para sua integridade física?

Sim Não

Se afirmativo, descreva o que você considera como negativo:

Cargas Biológicas:

a) Na atividade que você desenvolve, há presença de micro-organismos que causam doenças? Sim Não Não se aplica

Se afirmativo, descreva sua atividade:

b) Qual a frequência que você se expõe:

Esporadicamente Frequentemente Sempre

c) Você recebe equipamento de proteção individual (luvas, máscaras, avental etc.)?

Sim Não Não se aplica

d) Você utiliza esse equipamento de proteção individual?

Sim Não Não se aplica

e) Há alguma repercussão negativa da Carga Biológica para sua integridade física?

Sim Não

Se afirmativo, descreva o que você considera como negativo:

Cargas Mecânicas:

a) Você utiliza escadas para acessar seu posto de trabalho? Sim Não

b) O piso é escorregadio? Sim Não

c) Você já sofreu queda no seu ambiente de trabalho? () Sim () Não

Se sim, quantas vezes? _____

Descreva local da queda:

d) Existem fios ou extensões elétricas presentes nos locais de circulação?

() Sim () Não

e) Existe perigo de explosão ou de incêndio no seu ambiente de trabalho?

() Sim () Não () Não se aplica

Se afirmativo como você entende ou percebe esse risco:

f) Há alguma repercussão negativa da Carga Mecânica para sua integridade física?

() Sim () Não

Se afirmativo, descreva o que você considera como negativo:

Cargas Fisiológicas:

a) Qual sua jornada de trabalho? _____

b) Qual seu horário de trabalho? Entrada _____ Intervalo _____ Saída _____

c) Você faz horas extras com frequência? () Sim () Não

d) Você considera seu ritmo de trabalho acelerado? () Sim () Não

e) Você considera sua carga de trabalho excessiva? () Sim () Não

Se afirmativo, qual a razão? _____

f) Durante o seu expediente, você faz pausas para descanso?

() Sim. Se sim, quantas e de quanto tempo: _____

() Não. Por qual razão? _____

g) Há alguma repercussão negativa da Carga Fisiológica para sua integridade física e mental?

() Sim () Não

Se afirmativo, descreva o que você considera como negativo:

Cargas Psíquicas:	
<p>a) Você tem autonomia para desenvolver suas atividades? () Sim () Não</p>	<p>Explique:</p>
<p>b) Há treinamento para o desenvolvimento de habilidades necessárias para a realização das suas tarefas? () Apenas no período admissional. () Sim, mas de forma esporádica. () Sim, de forma contínua. () Não.</p>	<p>Especifique:</p>
<p>c) Como e quem avalia o seu desempenho?</p>	
<p>d) No seu setor existe a preocupação em distribuir as atividades laborais considerando as seguintes variáveis: () Sim () Não</p>	<p>() Idade () Sexo () <input type="text"/>) Saúde () Pessoa com deficiência () Nível educacional</p>
<p>e) Você já teve algum problema de saúde oriundo das atividades que realiza em seu trabalho? () Sim () Não</p>	<p>Se sim, descreva:</p>
<p>f) Quais os principais processos psicológicos básicos que estão envolvidos diretamente nas exigências do seu trabalho? Assinale quais estão envolvidos</p>	<p>() Memória () Pensamento () Linguagem () Aprendizagem () Motivação () Emoção () Atenção</p>
<p>g) Você trabalha com planejamento? () Sim () Não</p>	<p>I) Como é feito o planejamento? II) Quais as facilidades e dificuldades na realização do planejamento?</p>

h) De que maneira você lida com as cargas de trabalho no ambiente de trabalho e fora dele?	
i) Aponte os três principais motivos/situações/características do seu trabalho que podem contribuir para aumentar as cargas de trabalho:	1- 2- 3-
j) Aponte os três principais motivos/situações/características do seu trabalho que podem contribuir para diminuir as cargas de trabalho:	1- 2- 3-
k) O que o motiva a ir trabalhar todos os dias?	
l) Quais são os pontos positivos do seu trabalho?	
m) Quais são os pontos negativos do seu trabalho?	
n) Você considera seu ambiente de trabalho: () Agradável () Indiferente () Hostil	Explique sua escolha:
o) O seu trabalho lhe causa desconforto? () Sim () Não	Se sim, que tipo de desconforto e por qual razão?
p) Na função/atividade que você desempenha existe:	() Autonomia de decisão () Acesso à informação () Hierarquia () Interação entre iguais () Interação entre áreas () Plano de carreira

() Reconhecimento formal	
<p>q) Classifique as categorias ao lado em: (E) Excelente / Ótimo (B) Bom (A) Aceitável / Regular (N) Não aceitável / Ruim</p> <p>() Relacionamento com superiores (diretores/supervisores) () Relacionamento com colegas () Relacionamento com alunos () Oportunidade para expressar suas opiniões () Motivação para trabalhar () Remuneração () Equilíbrio entre vida profissional e pessoal</p>	
<p>r) Há alguma repercussão negativa das cargas para sua integridade mental? () Sim () Não</p> <p>Se afirmativo, descreva o que você considera como negativo:</p> <p>_____</p>	
<p>s) As repercussões da Carga Psíquica interferem em outros sistemas além do psíquico? () Sim () Não</p>	<p>Descreva:</p>
<p>t) Na sua opinião, quais são as consequências, positivas e/ou negativas, produzidas pela ação do seu trabalho em você?</p>	

V - Para avaliação das questões ergonômicas, avalie e responda:	
Peso:	Altura:
<p>1) Em relação ao seu posto de trabalho:</p> <p>a) Você divide posto com outros colegas? () Sim () Não Se sim, quantos? _____</p> <p>b) Fica sentado por longo período de tempo? () Sim () Não Se sim, quantas horas por dia? _____</p> <p>c) Você utiliza: () Desktop () Notebook Se desktop, está disposto na altura correta? () Sim () Não</p>	

Se notebook, a instituição disponibiliza suporte? () Sim () Não

d) Sua mesa tem bordas arredondadas? () Sim () Não

e) Sua cadeira é estofada? () Sim () Não

f) A cadeira tem regulagem de altura? () Sim () Não

g) A cadeira tem regulagem de encosto? () Sim () Não

h) A Instituição disponibiliza apoio de pés? () Sim () Não

2) Marque as alternativas correspondentes.

a) O seu posto de trabalho possui:

() Conforto acústico

() Mobiliário necessário e adequado

() Conforto visual

() Conforto térmico

b) Está presente no seu dia a dia:

() Monotonia

() Repetitividade

() Exaustão

() Criatividade

() Dinamismo

() Responsabilidade

c) Postura física adotada:

() Satisfatória () Insatisfatória

d) Número de funcionários para a realização das atividades:

() Satisfatória () Insatisfatória

e) No seu trabalho, você sente dor ou desconforto ósseo-muscular? () Sim () Não

Se sim, onde?

() Braços

() Coluna – Especifique: _____

() Mãos

() Pés

() Ombros

f) Quanto de esforço mental é exigido no seu trabalho:

- Alto
 Médio
 Baixo
 Sem esforço

g) Quanto de esforço físico é exigido no seu trabalho:

- Alto
 Médio
 Baixo
 Sem esforço

h) Você pratica atividade física regularmente? Sim Não

Se não, por qual razão: _____

VI - Características laborais a partir da pandemia de covid-19

a) Com a pandemia de covid-19, ocorreu alterações nas suas atividades laborais e na forma como você as executa?

Sim Não

Se sim, descreva:

b) A partir da pandemia de Covid-19, o seu trabalho foi realizado na maior parte do tempo:

remoto presencial híbrido(Especificar carga Horária: _____

c) A partir da pandemia de Covid-19, teve alteração dessas cargas de trabalho:

Se reduziu:

antes da pandemia a partir da pandemia

Se aumentou

antes da pandemia a partir da pandemia

não houve alteração nos últimos dois anos

d) Atualmente você está em trabalho:

remoto presencial híbrido

e) Você trabalha:

Sozinho(a) Em equipe

f) A pandemia da covid-19 afetou sua saúde física em relação ao seu trabalho?

() Sim () Não

Se sim, de que maneira? _____

g) A pandemia da covid-19 afetou sua saúde emocional em relação ao seu trabalho?

() Sim () Não

Se sim, de que maneira? _____

VII - Outros

Gostaria de acrescentar algo mais que possa contribuir com essa pesquisa?

APÊNDICE II – CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO DO INSTRUMENTO DE PESQUISA

Tema: Cargas de Trabalho entre Técnico-Administrativos de uma Instituição Pública de Ensino Superior

Descrição das questões	Escala de Respostas				
	CT (4)	C (3)	ND (2)	D (1)	DT (0)
1. O quadro de referência é claro e uniforme para quem responde					
2. O quadro de referência auxilia na compreensão do instrumento e nas respostas					
3. Estrutura congruente					
4. Linguagem clara e objetiva					
5. A comunicação é simples e as palavras usadas são conhecidas					
6. A ordem na qual as questões foram formuladas estão adequadas					
7. Conteúdo isento de discriminação ou preconceito					
8. O tema é atual					
9. Proporciona reflexão sobre o assunto					

10. Esclarece dúvidas sobre o tema abordado					
11. Estimula conhecer mais sobre o tema					
12. É relevante para o desempenho das funções/atividades					
13. Estimula a compreensão do tema abordado					
14. Foi fácil o ato de responder					
15. Deixe sua opinião:					

Fonte: Adaptado – SÁ LEITE *et al.* (2018)

Legenda:

CT – Concordo Totalmente (4) C – Concordo (3) ND – Não Estou Decidido (2) D – Discordo (1) DT – Discordo Totalmente (0)

ANEXO I – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Cargas de Trabalho entre técnico-administrativos de uma instituição pública de ensino superior

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Nós, Daiana Kloh Khalaf Professora do Departamento de Enfermagem, Roseli Camargo Mendonça aluna do programa de pós-graduação da Universidade Federal do Paraná, estamos convidando você, técnico-administrativo a participar de um estudo intitulado Cargas de Trabalho entre técnico-administrativos de uma instituição pública de ensino superior. O projeto busca ampliar o conhecimento em relação às condições de trabalho dos técnico-administrativos, como eles vivenciam suas experiências profissionais no seu cotidiano de trabalho e como esse pode interferir nas condições de saúde ou doença desses trabalhadores.

- a) O objetivo desta pesquisa é analisar as cargas de trabalho presentes no processo de trabalho dos técnicos administrativos da instituição pesquisada, através da caracterização do perfil desses trabalhadores; identificando as características do processo de trabalho e verificando quais são os fatores de desgaste e/ou protetivo vivenciados pelos técnico-administrativos no processo de trabalho.
- b) Caso você concorde em participar da pesquisa, será entrevistado pelo pesquisador, respondendo a um questionário previamente formulado e aprovado.
- c) Para tanto você poderá realizar a entrevista presencialmente ou virtualmente, recebendo um link para acesso através da plataforma Microsoft Teams, o que levará aproximadamente 40 minutos.
- d) É possível que você experimente algum desconforto, principalmente relacionado a responder perguntas que possam causar constrangimento.
- e) Alguns riscos relacionados ao estudo podem ser: responder questões sensíveis (condições de trabalho); relacionamento interpessoal a partir do conteúdo revelado; invasão de privacidade; divulgação de dados confidenciais, que foram registrados no Termo de Consentimento Livre e Esclarecido; tomar o tempo do sujeito ao responder à entrevista.
- f) Os benefícios esperados com essa pesquisa são ampliar o conhecimento em relação às condições de trabalho dos técnico-administrativos, como eles vivenciam suas experiências profissionais no seu cotidiano de trabalho e como esse pode interferir nas condições de saúde ou doença dessa população estudada e aplicação de medidas futuras que possam melhorar a qualidade de vida dos trabalhadores.

- g) Os pesquisadores Daiana Kloh Khalaf, Leticia de Lima Trindade e Roseli Camargo Mendonça, responsáveis por este estudo poderão ser localizados ([Rua Padre Camargo, 280 - 7 andar, Alto da Glória, Curitiba \(PR\)](#)), e-mail (daianakloh@ufpr.br; leticia.trindade@unochapeco.edu.br; roselicamargo@ufpr.br) e (41) 984011376 no horário (08:00 às 17:00 horas) para esclarecer eventuais dúvidas que você possa ter e fornecer-lhe as informações que queira, antes, durante ou depois de encerrado do estudo. Em caso de emergência você também pode me contatar Roseli Camargo Mendonça neste número, em qualquer horário: (41- 98401-1376)
- h) A sua participação neste estudo é voluntária e se você não quiser mais fazer parte da pesquisa poderá desistir a qualquer momento e solicitar que lhe devolvam este Termo de Consentimento Livre e Esclarecido assinado.
- i) O material obtido –questionário será utilizado unicamente para essa pesquisa e será destruído/descartado ao término do estudo, dentro de 5 anos.
- j) As informações relacionadas ao estudo poderão ser conhecidas por pessoas autorizadas orientador e coorientador sob forma codificada, para que a sua identidade seja preservada e mantida a confidencialidade.
- k) Você terá a garantia de que quando os dados/resultados obtidos com este estudo forem publicados, estes estarão codificados de modo que não apareça seu nome.
- l) As despesas necessárias para a realização da pesquisa (deslocamento, material impresso) não são de sua responsabilidade e você não receberá qualquer valor em dinheiro pela sua participação.
- m) Se você tiver dúvidas sobre seus direitos como participante de pesquisa, você pode contatar também o Comitê de Ética em Pesquisa em Seres Humanos (CEP/SD) do Setor de Ciências da Saúde da Universidade Federal do Paraná, pelo e-mail cometica.saude@ufpr.br e/ou telefone 41-3360-7259, das 08:30h às 11:00h e das 14:00h.às 16:00h. O Comitê de Ética em Pesquisa é um órgão colegiado multi e transdisciplinar, independente, que existe nas instituições que realizam pesquisa envolvendo seres humanos no Brasil e foi criado com o objetivo de proteger os participantes de pesquisa, em sua integridade e dignidade, e assegurar que as pesquisas sejam desenvolvidas dentro de padrões éticos (Resolução nº 466/12 Conselho Nacional de Saúde).

Você concorda com o Termo acima *

- SIM
- NÃO

Enviar

ANEXO II - PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP**PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP****DADOS DO PROJETO DE PESQUISA**

Título da Pesquisa: CARGAS DE TRABALHO ENTRE TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS DE UMA INSTITUIÇÃO PÚBLICA DE ENSINO SUPERIOR

Pesquisador: Daiana Kloh Khalaf

Área Temática:

Versão: 2

CAAE: 57499822.1.0000.0102

Instituição Proponente: Programa de Pós-Graduação em Enfermagem - UFPR

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

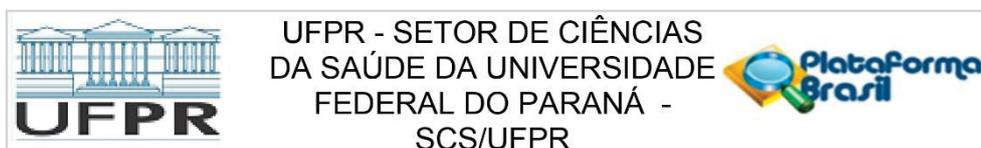
Número do Parecer: 5.506.444

Apresentação do Projeto:

Projeto com financiamento próprio, intitulado Cargas de trabalho entre técnico-administrativos de uma instituição pública de ensino superior, oriundo do Programa de Pós-graduação em Enfermagem da UFPR, sob responsabilidade da Profa. Dra. Daiana Kloh Khalaf e colaboração de Leticia de Lima Trindade e Roseli Camargo Mendonça (Mestranda).

Trata-se de “pesquisa qualitativa, com abordagem descritiva e exploratória. Os participantes da pesquisa serão técnico-administrativos de uma universidade federal do sul do Brasil. A coleta de dados será realizada com aplicação de um questionário online que irá abordar questões relativas ao processo de trabalho, presença de cargas de trabalho no dia-a-dia dos técnico-administrativos. A análise de dados se dará com a utilização do software webQDA e o referencial de análise de conteúdo de Laurence Bardin (2016). Busca-se com a presente pesquisa contribuir para elaboração e efetivação de políticas em busca da promoção da saúde, prevenção de doenças, ambientes de trabalho mais seguros, além da conquista do direito à saúde universal.”.

“Os participantes deste estudo serão os técnico-administrativos da instituição em estudo. Foram selecionados para participar da pesquisa os trabalhadores que desempenham atividades de secretaria dos 136 cursos de graduação ofertados pela instituição. Para a realização deste estudo serão utilizadas informações coletadas através de entrevistas online ou presencial com os participantes.”.



Continuação do Parecer: 5.506.444

”A escolha dessa categoria se deu em virtude da característica da ocupação. Os profissionais eleitos atuam diretamente com as coordenações dos cursos de graduação, com os docentes, com os discentes e com a gestão em si. Portanto, a atuação dessas categorias profissionais e o processo de trabalho estão associados a todas as demandas e necessidades de ensino da instituição.”.

O período de desenvolvimento da pesquisa é de maio de 2022 (após aprovação do CEP) até dezembro de 2023.

Objetivo da Pesquisa:

“Objetivo Primário:

Compreender os elementos presentes no processo de trabalho dos técnico-administrativos de uma instituição pública de ensino superior que contribuem para aumentar ou reduzir as cargas de trabalho a partir da pandemia de covid-19.

Objetivo Secundário:

Caracterizar o perfil sociodemográfico e laboral dos técnico-administrativos de uma instituição pública de ensino superior;

Analisar as características do processo de trabalho dos técnico-administrativo;

Identificar as cargas de trabalho dos participantes;

Analisar as estratégias utilizadas por estes trabalhadores para enfrentamento do desgaste no trabalho.”

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

De acordo com os “Riscos: Os participantes da presente pesquisa serão submetidos a entrevistas portanto correm o risco de responder questões sensíveis relacionadas ao seu trabalho e ambiente laboral a partir do conteúdo revelado; invasão de privacidade; divulgação de dados confidenciais, que foram registrados no Termo de Consentimento Livre e Esclarecido; tomar o tempo do sujeito ao responder ao participar da entrevista.”.

“Benefícios: Essa pesquisa pode contribuir com as atuais situações laborais vivenciadas pelo trabalhadores pesquisados e da comunidade na qual estão inseridos, possibilitando a promoção de qualidade de vida no trabalho e fora dele.”.

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

Pesquisa estruturada e com temática relevante. Descreve o recrutamento dos possíveis participantes por e-mail, os quais estão disponíveis nos sites institucionais dos cursos de graduação da UFPR. Apresenta como potencial risco o tempo de preenchimento do formulário de

Endereço: Rua Padre Camargo, 285 - 1º andar	CEP: 80.060-240
Bairro: Alto da Glória	
UF: PR	Município: CURITIBA
Telefone: (41)3360-7259	E-mail: cometica.saude@ufpr.br



Continuação do Parecer: 5.506.444

coleta de dados (previsão de 40 minutos), que é extenso. O tempo de aplicação do questionário foi ampliado para 60 minutos na correção de pendências.

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

Todos os termos foram apresentados.

Recomendações:

No projeto detalhado, observar trechos em que não citam os autores utilizados no embasamento teórico.

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

-Das pendências:

PROJETO DETALHADO

-p.22: "A testagem do questionário será feita com apoio do SINDITEST-PR. Optou-se por iniciar pela diretoria do sindicato em razão desses representantes sindicais terem conhecimento sobre os processos de trabalho dos técnico-administrativos, sobre suas necessidades e queixas, sobre as condições de trabalho ofertadas pela instituição e por ser um órgão reconhecidamente adjuvante na reivindicação por melhores condições de trabalho, atuando pelos interesses e bem estar dos servidores.". O SINDITEST-PR é instituição envolvida na pesquisa? Não fica claro se esses profissionais serão participantes da pesquisa.

ATENDIDA

-p.23: Sobre a testagem do instrumento, não ficaram claros os procedimentos de coleta de dados e de validação do instrumento. Consta que "convidados a participar da testagem irão avaliar alguns itens como: 1) objetividade dos conteúdos: se os itens são imparciais, diretos, práticos e claros; 2) pertinência dos conteúdos: se são apropriados e relevantes; 3) precisão da redação dos conteúdos: diz respeito ao rigor dos registros e definições, se as escolhas das palavras foram apropriadas; 4) exequibilidade dos conteúdos: são possíveis de realizar, executar ou aplicar.", contudo, não foi apresentado em apêndice o formulário de coleta de dados, assim como os procedimentos de análise dos dados ou correção do instrumento de coleta não foram descritos. Solicita-se detalhar esses procedimentos. **ATENDIDA**

Da mesma forma, solicita-se detalhar a forma como serão abordados os possíveis participantes da pesquisa, especialmente no que diz respeito à opção pela coleta de dados online ou presencial. No caso da coleta de dados presencial, será realizada em qual local? Durante o turno de trabalho ou gerará custo de deslocamento ao participante? **ATENDIDA**

-p.25: substituir o termo sujeito por participante, conforme preconiza a Resolução n.466/2012 do CNS. **ATENDIDA**

Endereço: Rua Padre Camargo, 285 - 1º andar

Bairro: Alto da Glória

CEP: 80.060-240

UF: PR

Município: CURITIBA

Telefone: (41)3360-7259

E-mail: cometica.saude@ufpr.br



Continuação do Parecer: 5.506.444

-p.27: “12. Propriedade das Informações: Os pesquisadores Daiana Kloh Khalaf, Leticia de Lima Trindade e Roseli Camargo Mendonça serão responsáveis por este estudo e pela posse das informações obtidas na pesquisa durante toda a sua execução, considerando desde a coleta de dados até os resultados.”. Solicita-se corrigir a informação, visto que a pesquisadora principal deve ter a propriedade das informações.

ATENDIDA

-p.29: “17. Critérios de Inclusão e Exclusão: Serão utilizados como critérios de inclusão: trabalhadores com mais de dois anos de vínculo empregatício (com atuação antes e durante a pandemia de covid-19) como técnico-administrativos que atuam nos cargos de secretário executivo dos 136 cursos de graduação ofertados pela instituição. Serão excluídos os trabalhadores afastados por qualquer motivo e os servidores atuantes nas instituições hospitalares.”. Se o critério de inclusão é atuar nos cargos de secretário executivo dos cursos de graduação, é necessário manter a exclusão de servidores atuantes nas instituições hospitalares? **ATENDIDA**

- p.33: O anexo apresenta o formulário de entrevista, contendo 7 laudas. Não foi mencionado no projeto detalhado o tempo estimado para preenchimento, que aparece como de 40 minutos no TCLE. Solicita-se a inclusão dessa informação no projeto detalhado, assim como a revisão do tempo em vista da extensão do formulário. **ATENDIDA**

PLATAFORMA BRASIL

- No cadastro da pesquisa na plataforma consta como instituição proponente o Departamento de Enfermagem, contudo a pesquisa foi aprovada em reunião de Colegiado do Programa de Pós-graduação em Enfermagem da UFPR, assim como a folha de rosto foi assinada pela Coordenadora do PPG. **ATENDIDA**

- Em relação à amostra, consta a previsão de 136 participantes, o que confirma o exposto na carta de encaminhamento do pesquisador ao CEP/SD. Contudo, na folha de rosto, consta que o número de participantes será de 150. Os participantes do SINDITEST-PR na etapa de testagem foram incluídos na pesquisa? Esses são servidores técnico-administrativos da UFPR? Solicita-se esclarecer no projeto detalhado, assim como a correção desse item na Plataforma Brasil, e/ou a reapresentação da folha de rosto. **ATENDIDA**

TCLE

- No item e, substituir o termo sujeito por participante, conforme preconiza a Resolução n.466/2012 do CNS. **ATENDIDA**

- Itens h: “As entrevistas terão o áudio gravado e assim que transcritas e a pesquisa encerrada, o conteúdo das gravações será destruído.” e “i) O material obtido –questionário será utilizado

Endereço: Rua Padre Camargo, 285 - 1º andar

Bairro: Alto da Glória

CEP: 80.060-240

UF: PR

Município: CURITIBA

Telefone: (41)3360-7259

E-mail: cometica.saude@ufpr.br



Continuação do Parecer: 5.506.444

unicamente para essa pesquisa e será destruído/descartado ao término do estudo, dentro de 5 anos.". Adequar conforme a Resolução n.466/2012: "f) manter os dados da pesquisa em arquivo, físico ou digital, sob sua guarda e responsabilidade, por um período de 5 anos após o término da pesquisa;". ATENDIDA

DOCUMENTOS DE APRESENTAÇÃO OBRIGATÓRIA

- Considerando que haverá a gravação de voz das entrevistas presenciais, solicita-se a inclusão do Termo de uso de imagem e/ou voz, conforme modelo disponível no site deste CEP. **NÃO APRESENTADO.**

- Incluir termo de anuência do SINDITEST-PR para a etapa de testagem do instrumento de coleta de dados. **ATENDIDA**

Conclusão:

As pendências foram atendidas e há indícios de aprovação do protocolo, visto que foram respeitados os princípios da ética em pesquisa envolvendo seres humanos. Considerando que não foi apresentado Termo de uso de imagem e/ou voz, ressalta-se que as entrevistas, especialmente no que se refere às questões abertas, não poderão ser gravadas. Caso haja necessidade, recomenda-se solicitar emenda.

Favor inserir em seu TCLE e TALE o número do CAAE e o número deste Parecer de aprovação, para que possa aplicar aos participantes de sua pesquisa, conforme decisão da Coordenação do CEP/SD de 13 de julho de 2020.

Considerações Finais a critério do CEP:

01 - Solicitamos que sejam apresentados a este CEP, relatórios semestrais(a cada seis meses de seu parecer de aprovado) e final, sobre o andamento da pesquisa, bem como informações relativas às modificações do protocolo, cancelamento, encerramento e destino dos conhecimentos obtidos, através da Plataforma Brasil - no modo: NOTIFICAÇÃO.

Para o próximo relatório, favor utilizar o modelo atualizado, (abril/22), de relatório parcial.

Demais alterações e prorrogação de prazo devem ser enviadas no modo EMENDA. Lembrando que o cronograma de execução da pesquisa deve ser atualizado no sistema Plataforma Brasil antes de enviar solicitação de prorrogação de prazo.

Endereço: Rua Padre Camargo, 285 - 1º andar	CEP: 80.060-240
Bairro: Alto da Glória	
UF: PR	Município: CURITIBA
Telefone: (41)3360-7259	E-mail: cometica.saude@ufpr.br



Continuação do Parecer: 5.506.444

Emenda – ver modelo de carta em nossa página: www.cometica.ufpr.br (obrigatório envio).

02 - Importante:(Caso se aplique): Pendências de Coparticipante devem ser respondidas pelo acesso do Pesquisador principal.

Para projetos com coparticipante que também solicitam relatórios semestrais, estes relatórios devem ser enviados por Notificação, pelo login e senha do pesquisador principal no CAAE correspondente a este coparticipante, após o envio do relatório à instituição proponente.

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_1907976.pdf	31/05/2022 19:17:22		Aceito
Outros	Respostas_de_Pendencias.doc	31/05/2022 19:05:59	ROSELI CAMARGO MENDONCA	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE_corrigido.docx	31/05/2022 19:03:44	ROSELI CAMARGO MENDONCA	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	Projeto_Detalhado_Revisado.docx	31/05/2022 19:03:23	ROSELI CAMARGO MENDONCA	Aceito
Outros	Servicos_envolvidos_sinditest.pdf	31/05/2022 19:02:22	ROSELI CAMARGO MENDONCA	Aceito
Outros	TermoConcordancia.pdf	04/04/2022 21:37:33	ROSELI CAMARGO MENDONCA	Aceito
Outros	CARTA_DE_ENCAMINHAMENTO_DO_PESQUISADOR_AO_CEP.pdf	04/04/2022 21:34:33	ROSELI CAMARGO MENDONCA	Aceito
Folha de Rosto	Folha_de_rosto.pdf	04/04/2022 21:27:37	ROSELI CAMARGO MENDONCA	Aceito
Outros	Delcaracao_Compromisso_equipe.pdf	31/03/2022 20:28:40	ROSELI CAMARGO MENDONCA	Aceito
Outros	check_list_documental.pdf	31/03/2022 20:28:01	ROSELI CAMARGO MENDONCA	Aceito
Outros	Extrato_de_ata_projeto.pdf	31/03/2022 20:10:44	ROSELI CAMARGO MENDONCA	Aceito
Outros	Analise_de_Merito.pdf	31/03/2022 20:03:20	ROSELI CAMARGO MENDONCA	Aceito

Endereço: Rua Padre Camargo, 285 - 1º andar

Bairro: Alto da Glória

CEP: 80.060-240

UF: PR

Município: CURITIBA

Telefone: (41)3360-7259

E-mail: cometica.saude@ufpr.br



Continuação do Parecer: 5.506.444

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

CURITIBA, 04 de Julho de 2022

Assinado por:
IDA CRISTINA GUBERT
(Coordenador(a))

Endereço: Rua Padre Camargo, 285 - 1º andar

Bairro: Alto da Glória

CEP: 80.060-240

UF: PR

Município: CURITIBA

Telefone: (41)3360-7259

E-mail: cometica.saude@ufpr.br