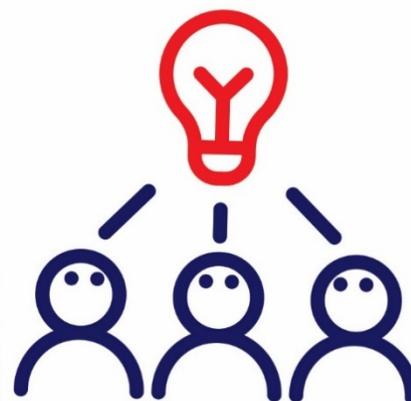


**VI SEMINÁRIO  
CATARINENSE  
DE PREVENÇÃO  
AO ASSÉDIO MORAL  
NO TRABALHO**

**II CONGRESSO SOBRE  
RISCOS PSICOSSOCIAIS  
E SAÚDE NAS ORGANIZAÇÕES  
E NO TRABALHO**



# Anais do evento

**Universidade Federal de Santa Catarina**

**18 a 20 de novembro de 2019**

**[www.neppt.ufsc.br](http://www.neppt.ufsc.br)**

## Organização



MINISTÉRIO DA ECONOMIA  
SECRETARIA DO TRABALHO



Fórum Saúde e Segurança  
do Trabalhador de Santa Catarina



GRUPO DE PREVENÇÃO AO  
ASSÉDIO MORAL,  
E SAÚDE MENTAL NO TRABALHO

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

**18 a 20 de novembro de 2019**

**Universidade Federal de Santa Catarina  
Florianópolis - 2019**

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

S471a Seminário catarinense de prevenção ao assédio moral no  
trabalho (6. : 2019 : Florianópolis, SC)

[Anais do] VI Seminário catarinense de prevenção ao  
assédio moral no trabalho, II Congresso sobre riscos  
psicossociais e saúde nas organizações e no trabalho  
[recurso eletrônico] / Universidade Federal de Santa  
Catarina, Núcleo de Estudos de Processos Psicossociais  
e de Saúde nas Organizações e no Trabalho. - Dados  
eletrônicos. - Florianópolis : NEPPOT/UFSC, 2019.

154 p.: il.

Evento realizado em Florianópolis, SC no  
período de 18 a 20 de novembro de 2019.

Inclui bibliografia

E-book (PDF)

Disponível em: <[www.neppot.ufsc.br](http://www.neppot.ufsc.br)>

1. Psicologia industrial. 2. Trabalhadores -  
Psicologia. 3. Assédio no ambiente de trabalho. I.  
Universidade Federal de Santa Catarina. Núcleo de  
Estudos de Processos Psicossociais e de Saúde nas  
Organizações e no Trabalho. II. Título: 2º Congresso  
sobre riscos psicossociais e saúde nas organizações e  
no trabalho.

CDU: 159.9:331

Elaborada por Suélen Andrade – CRB 14/1666

## FICHA TÉCNICA

### COORDENAÇÃO GERAL

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

### COORDENAÇÃO CIENTÍFICA

Thiago Soares Nunes, Dr.	Centro Universitário Una (UNA)
Júlia Gonçalves, Dr <sup>a</sup> .	Faculdade Meridional-IMED
Priscila Gasperin Pellegrini, MSc.	Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC)

### AVALIADORES

Aline Jacinto	Júlia Gonçalves
André Luiz Thieme	Lucas Schweitzer
Carlos Alexandre Campos	Luis Allan Künzle
Carolina Bunn Bartilotti	Magda Madalosso
Cristina Prisco	Milena Garcia da Silva
Davi Baasch	Morgana Zamarchi
Eliana Marcia Martins Fittipaldi Torga	Priscila Gasperin Pellegrini
Eliane França Pereira	Rafaela Luiza Trevisan
Fernanda da Conceição Zanin	Suzana da Rosa Tolfo
Gabriela Cavalheiro	Thiago Soares Nunes
Janine Kieling Monteiro	Tiago Fernandes Oliveira
Joana Soares Cugnier	

### INSTITUIÇÕES ORGANIZADORAS

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

### INSTITUIÇÕES PARCEIRAS

- Associação Catarinense de Engenharia de Segurança do Trabalho (ACEST)
- Federação das Indústrias do Estado de Santa Catarina (FIESC)
- Força Sindical
- Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Segurança e Medicina do Trabalho (FUNDACENTRO)
- Nova Central Sindical de Trabalhadores (NCST)
- Serviço Social da Indústria (SESI)
- União Geral dos Trabalhadores (UGT)

## SUMÁRIO

<b>SOBRE O EVENTO .....</b>	<b>7</b>
<b>ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO .....</b>	<b>8</b>
<b>ASSÉDIO MORAL: INTERVENÇÕES NA VISÃO DE TRABALHADORES NO ÂMBITO JUDICIÁRIO</b>	<b>9</b>
<b>ASSÉDIO MORAL NO JUDICIÁRIO: FATORES DO CONTEXTO LABORAL PRODUTORES DE VIOLÊNCIA PSICOLÓGICA E SOFRIMENTO EM SERVIDORES PÚBLICOS.....</b>	<b>10</b>
<b>A IMPORTÂNCIA DA POLÍTICA DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAL COMO ESTRATÉGIA DE ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO ORGANIZACIONAL .....</b>	<b>11</b>
<b>A PROTEÇÃO AOS DIREITOS DA PERSONALIDADE NO AMBIENTE DE TRABALHO COMO PREVENÇÃO CONTRA OS DANOS MORAIS .....</b>	<b>13</b>
<b>“MANDA QUEM PODE, OBEDECE QUEM TEM JUÍZO”: O ASSÉDIO PERPETRADO POR DOCENTES À DISCENTES NA PÓS-GRADUAÇÃO.....</b>	<b>15</b>
<b>VIOLÊNCIAS E TRANSPORTE COLETIVO URBANO: ESTUDO EM UMA CAPITAL DA REGIÃO SUL DO BRASIL .....</b>	<b>17</b>
<b>ASSÉDIO MORAL COMO FATOR DE RISCO PSICOSSOCIAL .....</b>	<b>19</b>
<b>ASSÉDIO MORAL E SEXUAL CONTRAS AS MULHERES NOS JOGOS MULTIPLAYER ONLINE EM AMBIENTES PROFISSIONAIS E NÃO-PROFISSIONAIS.....</b>	<b>20</b>
<b>CONTRIBUIÇÕES DO PARCEIRO NO ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO</b>	<b>22</b>
<b>ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO E TRABALHO PRECÁRIO: UMA REVISÃO DE LITERATURA</b>	<b>24</b>
<b>APRECIÇÃO DE DENÚNCIA DE ASSÉDIO MORAL NA UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS – UNICAMP.....</b>	<b>25</b>
<b>MEDIAÇÃO DE CONFLITOS PÓS DENÚNCIA DE ASSÉDIO MORAL NA UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS – UNICAMP .....</b>	<b>27</b>
<b>REESTRUTURAÇÃO DA CARREIRA DE UM TRABALHADOR DECORRENTE DO ASSÉDIO MORAL</b>	<b>29</b>
<b>QUAIS AS CONSEQUÊNCIAS PESSOAIS E PROFISSIONAIS ÀS PESSOAS VÍTIMAS DE ASSÉDIO MORAL?.....</b>	<b>30</b>
<b>A FREQUÊNCIA DO ASSÉDIO MORAL E O IMPACTOS EMOCIONAL NA SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR.....</b>	<b>31</b>
<b>COMBATE AO ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO, NO SERVIÇO PÚBLICO MUNICIPAL DE BLUMENAU.....</b>	<b>32</b>
<b>HISTÓRICO DA ATUAÇÃO DO NÚCLEO DE COMBATE DE PROMOÇÃO DE IGUALDADE E OPORTUNIDADES E DE COMBATE À DISCRIMINAÇÃO REALIZADOS PELA SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM SÃO PAULO. ....</b>	<b>34</b>
<b>ANÁLISE DA PRODUÇÃO CIENTÍFICA SOBRE A UTILIZAÇÃO DA COMUNICAÇÃO TECNOLÓGICA COMO DESENCADEADOR PARA O ASSÉDIO MORAL .....</b>	<b>35</b>
<b>A SUTIL VIOLÊNCIA CONTRA AS MULHERES .....</b>	<b>37</b>
<b>CIÊNCIA E SOCIEDADE - WHISTLEBLOWING E ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL: INSTRUMENTO DE COERÇÃO DA LIBERDADE DE EXPRESSÃO CIENTÍFICA E DO DIREITO À INFORMAÇÃO.....</b>	<b>38</b>

<b>ASSÉDIO MORAL NO SETOR PÚBLICO: UM ESTUDO COM MULHERES QUE ATUAM EM CHAPECÓ/SC .....</b>	<b>39</b>
<b>A ATUAÇÃO DO CEREST REGIONAL CACOAL EM UM CASO CLINICO DE TRANSTORNO MENTAL RELACIONADO AO TRABALHO EM DECORRÊNCIA AO ASSÉDIO MORAL .....</b>	<b>41</b>
<b>ESTRATÉGIAS DE INTERVENÇÃO PREVENTIVA APÓS TERMO DE AJUSTE DE CONDUTA</b>	<b>42</b>
<b>AÇÕES SINDICAIS E INSTITUCIONAIS NO COMBATE AO ASSÉDIO MORAL NA ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO DO JUDICIÁRIO BRASILEIRO E MINEIRO.....</b>	<b>43</b>
<b>ACOLHIMENTO E ENCAMINHAMENTO DE DENÚNCIAS DE ASSÉDIO NO TRABALHO PELO SERVIÇO DE ANÁLISE E ACOMPANHAMENTO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO (SAREL) DO MINISTÉRIO DA SAÚDE – DF .....</b>	<b>44</b>
<b>POLÍTICA DE GESTÃO DE PESSOAS E REDUÇÃO DOS ÍNDICES NEGATIVOS DE ASSÉDIO MORAL .....</b>	<b>46</b>
<b>ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO: A DOR INVISÍVEL É A MAIS CRUEL! .....</b>	<b>47</b>
<b>ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL NA EMBRAPA: UMA REALIDADE DESVELADA E SOB INTERVENÇÃO DA COMISSÃO NACIONAL DE VÍTIMAS DE ASSÉDIO MORAL NA EMBRAPA</b>	<b>48</b>
<b>RISCOS PSICOSSOCIAIS NO TRABALHO .....</b>	<b>50</b>
<b>O SERVIÇO ESPECIALIZADO EM ENGENHARIA DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO E A PREVENÇÃO DE RISCOS PSICOSSOCIAIS NO TRABALHO .....</b>	<b>51</b>
<b>FATORES PSICOSSOCIAIS PROTETIVOS E DE RISCO NO TRABALHO E SAÚDE MENTAL DE TRABALHADORES DE UMA INSTITUIÇÃO FEDERAL DE EDUCAÇÃO.....</b>	<b>52</b>
<b>RISCO PSICOSSOCIAL NO DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO: UMA AVALIAÇÃO DOS DISPOSITIVO LEGAIS DE PROTEÇÃO E PREVENÇÃO DO RISCO PSICOSSOCIAL, SOB O VIÉS DA PSICODINÂMICA DO TRABALHO. ....</b>	<b>54</b>
<b>UMA ANÁLISE DA RELAÇÃO DA INTENÇÃO AO ABANDONO DA PROFISSÃO EM CAMINHONEIROS E OS RISCOS PSICOSSOCIAIS DO TRABALHO .....</b>	<b>55</b>
<b>RASTREIO DE CARGA MENTAL DE TRABALHO: UMA PROPOSTA DE INSTRUMENTO.....</b>	<b>56</b>
<b>DO QUE ADOECEM OS PROFESSORES EM SANTA CATARINA? ASPECTOS CLÍNICOS E EPIDEMIOLÓGICOS.....</b>	<b>58</b>
<b>FONTES DE ESTRESSE OCUPACIONAL EM PROFESSORES MOÇAMBICANOS DO ENSINO PRIMÁRIO PÚBLICO.....</b>	<b>59</b>
<b>A POLÍTICA NACIONAL DE PREVENÇÃO DA AUTOMUTILAÇÃO E DO SUICÍDIO (LEI Nº 13.819/2019) E A NECESSIDADE DA INCLUSÃO DE EMPREGADORES COMO AGENTES PREVENTIVOS NA REDE DE PROTEÇÃO PSICOSSOCIAL .....</b>	<b>61</b>
<b>RISCOS PSICOSSOCIAIS NO TRABALHO DE POLICIAIS MILITARES DO 18º BATALHÃO DE BRUSQUE-SC .....</b>	<b>62</b>
<b>SAÚDE OCUPACIONAL E RISCOS PSICOSSOCIAIS EM MARICULTORES DE SANTA CATARINA</b>	<b>63</b>
<b>OS REFLEXOS DO ESTRESSE NOS PROFISSIONAIS DO SAMU.....</b>	<b>65</b>
<b>OS FATORES DE RISCO NO TRABALHO DOS OPERADORES DE TELEMARKETING .....</b>	<b>66</b>
<b>EXPOSIÇÃO A RISCOS PSICOSSOCIAIS E MEDIAÇÃO DE CRISES E CONFLITOS NO TRABALHO: IMPACTOS NA REDUÇÃO DE DANOS E PREVENÇÃO À SAÚDE .....</b>	<b>68</b>

<b>EXPOSIÇÃO A FATORES DE RISCO PSICOSSOCIAL EM CONTEXTO DE TRABALHO AGRÍCOLA: UMA REVISÃO SISTEMÁTICA .....</b>	<b>70</b>
<b>FATORES DE RISCOS PSICOSSOCIAIS EM PROFESSORES DE ESCOLAS PANTANEIRAS.....</b>	<b>71</b>
<b>ACOMPANHAMENTO DE SAÚDE PELO SERVIÇO DE ANÁLISE E ACOMPANHAMENTO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO (SAREL) DO MINISTÉRIO DA SAÚDE – DF .....</b>	<b>72</b>
<b>SÍNDROME DE BURNOUT EM DOCENTES DE UMA UNIVERSIDADE PÚBLICA DO OESTE DO PARÁ. ....</b>	<b>74</b>
<b>ESTRESSORES PSICOSSOCIAIS DO CONTEXTO LABORAL DE DOCENTES DO MUNICÍPIO DE PAVERAMA/RS.....</b>	<b>76</b>
<b>FATORES DETERMINANTES PARA O RISCO PSICOSSOCIAL SEGUNDO A LITERATURA CIENTÍFICA .....</b>	<b>78</b>
<b>AVALIAÇÃO DA SATISFAÇÃO DOS TRABALHADORES EM UMA FÁBRICA AO NORTE DA ITÁLIA, UTILIZANDO TIC (TECNOLOGIAS DA INFORMAÇÃO E DA COMUNICAÇÃO). ....</b>	<b>80</b>
<b>AVALIAÇÃO DOS RISCOS DE ESTRESSE RELACIONADO AO TRABALHO: UMA EXPERIÊNCIA ITALIANA INCLUINDO TIC (TECNOLOGIAS DA INFORMAÇÃO E DA COMUNICAÇÃO). ....</b>	<b>81</b>
<b>INSERÇÃO DOS RISCOS PSICOSSOCIAIS DO TRABALHO NOS MAPAS DE RISCOS NOS ÓRGÃOS DO PODER EXECUTIVO DE SANTA CATARINA.....</b>	<b>82</b>
<b>INTERVENÇÕES COM LIDERANÇAS PROMOVENDO SAÚDE MENTAL NO TRABALHO .....</b>	<b>84</b>
<b>SAÚDE DO TRABALHADOR .....</b>	<b>86</b>
<b>IMPACTOS DO TRABALHO SOBRE OS OPERADORES DE CALL CENTER: UMA ANÁLISE DO ABSENTEÍSMO E AFASTAMENTO POR DOENÇAS RELACIONADAS AO TRABALHO EM UMA EMPRESA DE TELEMARKETING DA REGIÃO METROPOLITANA DE SÃO PAULO .....</b>	<b>87</b>
<b>TRABALHO, ADOECIMENTO E SAÚDE MENTAL NA UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO .....</b>	<b>88</b>
<b>“A GENTE TEM QUE MANTER O SORRISO”: PERCEPÇÕES DE OPERADORAS DE CAIXAS DE UM SUPERMERCADO NO EXTREMO NORTE DO PAÍS SOBRE SITUAÇÕES ESTRESSANTES E DE PRECARIZAÇÃO NO TRABALHO .....</b>	<b>89</b>
<b>SAÚDE MENTAL E READAPTAÇÃO FUNCIONAL DOS PROFISSIONAIS DA SAÚDE DE UM HOSPITAL PÚBLICO DE SANTA CATARINA.....</b>	<b>91</b>
<b>SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR.....</b>	<b>92</b>
<b>USO DO SELF-REPORTING QUESTIONNAIRE (SRQ-20) PARA RASTREAMENTO DAS DIMENSÕES DE SINTOMAS FÍSICOS E DISTÚRBIOS PSICOEMOCIONAIS EM CAMINHONEIROS.....</b>	<b>93</b>
<b>A SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR E A REPARAÇÃO POR DANOS EXTRAPATRIMONIAIS APÓS A REFORMA TRABALHISTA DE 2017 .....</b>	<b>94</b>
<b>ABSENTEÍSMO: UMA ANÁLISE DAS CAUSAS EM UMA ESTAMPARIA DE BRUSQUE/SC .....</b>	<b>96</b>
<b>SÍNDROME DE BURNOUT EM PROFISSIONAIS DA SAÚDE PEDIÁTRICA .....</b>	<b>97</b>
<b>SOFRIMENTO PSÍQUICO NO TRABALHO DE AGENTES SOCIOEDUCADORES.....</b>	<b>99</b>
<b>DIAGNÓSTICO DE SAÚDE MENTAL EM UM INSTITUTO FEDERAL: DESAFIOS PARA PROMOÇÃO À SAÚDE.....</b>	<b>101</b>
<b>INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL (IA), AUTOMAÇÃO E SAÚDE DO SERVIDOR NO JUDICIÁRIO BRASILEIRO .....</b>	<b>103</b>

<b>ESTILOS DE VIDA E SAÚDE DE DOCENTES BOLSISTAS DO CNPQ DA UFSC.....</b>	<b>104</b>
<b>SOFRIMENTO MORAL NO TRABALHO EM SAÚDE .....</b>	<b>106</b>
<b>RODAS DE CONVERSA NO PODER JUDICIÁRIO DO ESTADO DO ESPÍRITO SANTO: ESTRATÉGIA DE PROMOÇÃO NA SAÚDE DO TRABALHADOR.....</b>	<b>107</b>
<b>ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO (OU NA PREVIDÊNCIA SOCIAL TAMBÉM?): DESVALORIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO PSIQUIÁTRICO JUNTO AO INSS.....</b>	<b>109</b>
<b>A “DECLARAÇÃO DE DIREITOS DE LIBERDADE ECONÔMICA” (MEDIDA PROVISÓRIA 881) E A REAFIRMAÇÃO DA CONJUNTURA (DES)PROTETIVA À SAÚDE DO TRABALHADOR BRASILEIRO (2017-2019) .....</b>	<b>110</b>
<b>CRIATIVIDADE E RESILIÊNCIA: CONSTRUTOS IMPRESCINDÍVEIS AO AMBIENTE DE TRABALHO .....</b>	<b>112</b>
<b>A IMPORTÂNCIA DO RECRUTAMENTO E SELEÇÃO COM FOCO NA SAÚDE DO TRABALHADOR .....</b>	<b>114</b>
<b>AUSÊNCIA DO TRABALHO PARA TRATAMENTO DE SAÚDE POR TRANSTORNOS MENTAIS E COMPORTAMENTAIS E DISTÚRBIOS MUSCULOESQUELÉTICOS EM SERVIDORES PÚBLICOS .....</b>	<b>116</b>
<b>FATORES PSICOSSOCIAIS DO TRABALHO, ADOECIMENTO POR ESTRESSE E UNIVERSIDADE PÚBLICA .....</b>	<b>117</b>
<b>IDENTIFICAÇÃO DE PRAZER E SOFRIMENTO DE DOCENTES TERAPEUTAS OCUPACIONAIS DE PORTUGAL.....</b>	<b>118</b>
<b>RELATO DE EXPERIÊNCIA SOBRE COMO AS RELAÇÕES NO AMBIENTE DE TRABALHO AFETAM O PROFISSIONAL RESPONSÁVEL PELO BEM ESTAR DO TRABALHADOR.....</b>	<b>119</b>
<b>TRABALHO TERCEIRIZADO E SEUS IMPACTOS PSICOSSOCIAIS.....</b>	<b>121</b>
<b>CONDIÇÕES DE TRABALHO, GESTÃO E ACOLHIMENTO HUMANIZADO: A PERCEPÇÃO DE TÉCNICOS EM ENFERMAGEM DO SUS. ....</b>	<b>122</b>
<b>RELATO DE EXPERIENCIA DO CEREST REG. CACOAL RO COM TRABALHADORAS VITIMAS DE RISCOS PSICOSSOCIAIS EM INDUSTRIA DE RECICLAGEM DE LIXO .....</b>	<b>123</b>
<b>DIAGNÓSTICO E INTERVENÇÃO ATRAVÉS DA PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO .....</b>	<b>124</b>
<b>BUSCA ATIVA E ACOLHIMENTO DE SERVIDORES PELA EQUIPE MÉDICA COM VISTAS À PREVENÇÃO DE DISTÚRBIOS PSIQUIÁTRICOS DENTRO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO OESTE DO PARÁ .....</b>	<b>126</b>
<b>IMPACTOS DOS TURNOS ALTERNADOS NA SAÚDE DO TRABALHADOR: ESTUDO COM AUXILIARES DE MOVIMENTAÇÃO PORTUÁRIA.....</b>	<b>127</b>
<b>AFASTAMENTOS POR TRANSTORNOS MENTAIS ENTRE SERVIDORES PÚBLICOS FEDERAIS NA UNIDADE SIASS-TAPAJÓS-UFOPA .....</b>	<b>129</b>
<b>AFASTAMENTOS POR TRANSTORNOS MENTAIS E COMPORTAMENTAIS DOS SERVIDORES PÚBLICOS DA REDE FEDERAL DE ENSINO NA REGIÃO OESTE DO PARÁ. ....</b>	<b>131</b>
<b>AGRESSÃO VERBAL NO TRABALHO DA ENFERMAGEM NA ÁREA HOSPITALAR.....</b>	<b>133</b>
<b>LÍDER EDUCADOR X LÍDER TÓXICO: UM DIFERENCIAL NA CULTURA DAS ORGANIZAÇÕES QUE APRENDEM .....</b>	<b>134</b>

<b>SAÚDE MENTAL DE POLICIAIS MILITARES: REVISÃO SISTEMÁTICA DA LITERATURA NACIONAL .....</b>	<b>136</b>
<b>TESTEMUNHAS DE ASSÉDIO MORAL EM UMA INSTITUIÇÃO PÚBLICA .....</b>	<b>138</b>
<b>AFASTAMENTOS POR TRANSTORNOS MENTAIS E COMPORTAMENTAIS DE SERVIDORES PÚBLICOS DA REDE FEDERAL DE ENSINO NA REGIÃO OESTE DO PARÁ. ....</b>	<b>140</b>
<b>A PRÁTICA DOCENTE DE EDUCAÇÃO DE JOVENS E ADULTOS NO SISTEMA PRISIONAL: PRAZER E SOFRIMENTO .....</b>	<b>142</b>
<b>DIAGNÓSTICO DA QUALIDADE DA ALIMENTAÇÃO DE SERVIDORES PÚBLICOS FEDERAIS DE UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO SUPERIOR DO SUL DO BRASIL.....</b>	<b>143</b>
<b>O ESTILO DE VIDA DE SERVIDORES PÚBLICOS FEDERAIS DE UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO SUPERIOR DO SUL DO BRASIL .....</b>	<b>145</b>
<b>A UTILIZAÇÃO DAS PRÁTICAS INTEGRATIVAS E COMPLEMENTARES PARA A PROMOÇÃO DA SAÚDE DOS TRABALHADORES E TRABALHADORAS DA ATENÇÃO BÁSICA.....</b>	<b>147</b>
<b>ACOMPANHAMENTO DE SAÚDE PELO SERVIÇO DE ANÁLISE E ACOMPANHAMENTO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO (SAREL) DO MINISTÉRIO DA SAÚDE – DF .....</b>	<b>149</b>
<b>SAÚDE MENTAL NA PÓS GRADUAÇÃO: POSSIBILIDADE DE INTERVENÇÃO.....</b>	<b>151</b>

## **SOBRE O EVENTO**

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

Neste evento, visando discutir aspectos fundamentais da segurança e saúde dos trabalhadores no atual quadro social. Dentre as temáticas inclui-se as ocorrências de assédio moral no trabalho, as violações dos direitos humanos, as questões jurídicas e seus encaminhamentos, a relação com a cultura e gestão organizacionais, os aspectos relacionados a gênero e discriminações, adoecimento e afastamento do trabalho. O **VI SEMINÁRIO CATARINENSE DE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO e II CONGRESSO SOBRE RISCOS PSICOSSOCIAIS E SAÚDE NAS ORGANIZAÇÕES E NO TRABALHO**, foi realizado nos dias 18, 19 e 20 de novembro em Florianópolis/SC, nas dependências da Universidade Federal de Santa Catarina, campus Trindade.

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

Divulgar, refletir e discutir as formas de análise, prevenção, intervenção e monitoramento dos riscos psicossociais e do assédio moral no trabalho. Para tanto, ocorrerão palestras com pesquisadores e profissionais referências na região sul do país, e no Brasil, mesas redondas e apresentações de relatos de investigação científica, casos e experiências..

### **Público alvo:**

Constituído por representantes das principais empresas e outras organizações públicas e privadas, instituições de ensino e pesquisa, gestores de recursos humanos, psicólogos, assistentes sociais, andragogos, pedagogos, administradores, empresários, profissionais liberais, consultores, sindicalistas, estudantes e demais atividades empresariais e sociais que interagem ou se interessam pelo tema do assédio moral no trabalho

# **ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO**



**VI SEMINÁRIO CATARINENSE SOBRE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL  
NO TRABALHO**

**II CONGRESSO SOBRE RISCOS PSICOSSOCIAIS E SAÚDE NAS  
ORGANIZAÇÕES E NO TRABALHO**



## **ASSÉDIO MORAL: INTERVENÇÕES NA VISÃO DE TRABALHADORES NO ÂMBITO JUDICIÁRIO**

(Comunicação oral de pesquisa e/ou estudo teórico)

**LOREN AITA RISS**  
lorenaitariss@gmail.com

**ADRIANA MACHADO POOLI**  
amachadopooli@gmail.com

**PATRÍCIA HENRICH**  
psicohenrich@gmail.com

**ISABEL CRISTINA KASPER MACHADO**  
isabelk@ufcspa.edu.br

**JANINE KIELING MONTEIRO**  
janinekm@unisinós.br

### **RESUMO**

Não é novidade a presença e o incremento de práticas consideradas como assédio moral (AM) em diversos contextos ocupacionais, com prejuízos na saúde e na vida do trabalhador. Para além da identificação do fenômeno, há necessidade de buscar formas de intervenção para coibir, prevenir e minimizar seus efeitos nocivos no âmbito laboral. Em vista disso, objetivou-se conhecer, sob a perspectiva de servidores públicos de um órgão do poder judiciário, quais as ações que poderiam auxiliar na prevenção do AM no trabalho. Optou-se por delineamento exploratório qualitativo. Participaram da pesquisa 15 trabalhadores de uma Instituição Pública na Região Sul. Os dados foram obtidos por meio de entrevistas, sendo categorizados a partir da análise de conteúdo. Como resultados, emergiram intervenções voltadas para os protagonistas, para os grupos, e também com vistas à organização e gestão do trabalho. Citam-se, por exemplo: a necessidade de diálogo, de abertura e espaço para se expressar, o apoio social, a criação de canais de escuta e de atendimento psicológico, o treinamento/desenvolvimento de gestores, mais autonomia e liberdade do trabalhador sobre seu processo de trabalho, a instauração de uma política antiassédio no órgão público. Em sintonia com a literatura e inúmeras pesquisas, verificou-se que o assédio moral no trabalho necessita de intervenções diversificadas, em níveis primário, secundário e terciário. Embora os dados da pesquisa não possam ser generalizados, considerando a natureza do estudo e o órgão público analisado, é possível verificar, desde logo, a importância e a necessidade do engajamento da gestão organizacional no combate e prevenção do assédio moral.

**Palavras-chave:** assédio moral no trabalho; prevenção; intervenções; setor público.



**VI SEMINÁRIO CATARINENSE SOBRE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL  
NO TRABALHO**

**II CONGRESSO SOBRE RISCOS PSICOSSOCIAIS E SAÚDE NAS  
ORGANIZAÇÕES E NO TRABALHO**



## **ASSÉDIO MORAL NO JUDICIÁRIO: FATORES DO CONTEXTO LABORAL PRODUTORES DE VIOLÊNCIA PSICOLÓGICA E SOFRIMENTO EM SERVIDORES PÚBLICOS**

(Comunicação oral de pesquisa e/ou estudo teórico)

**ADRIANA MACHADO POOLI**  
amachadopooli@gmail.com

**LOREN AITA RISS**  
lorenaitariss@gmail.com

**PATRÍCIA HENRICH**  
psicohenrich@gmail.com

**JANINE KIELING MONTEIRO**  
janinekm@unisinós.br

### **RESUMO**

O fenômeno do assédio moral, hodiernamente, não distingue cenário; suas repercussões também não são mais novidade, seja em relação aos protagonistas, às organizações e, conseqüentemente, na sociedade. Em vista disso, objetivou-se investigar acerca de fatores do contexto de trabalho que pudessem estar relacionados à presença de Assédio Moral em Instituição Judiciária. O estudo seguiu abordagem quantitativa, de desenho transversal e correlacional. Participaram 154 (cento e cinquenta) servidores públicos, que responderam o instrumento de pesquisa via online ou material impresso. Os dados foram obtidos por meio de um questionário biossociodemográfico e laboral, do Questionário de Atos Negativos (QAN) e das escalas Avaliação do Contexto de Trabalho (EACT) e de Danos relacionados ao Trabalho (EADRT) do Inventário sobre o Trabalho e Risco de Acidente (ITRA). A análise deu-se por meio de testes estatísticos. Os resultados evidenciaram que 37% dos respondentes foram submetidos a práticas de assédio moral, 75% dos participantes indicou o superior hierárquico como agressor, os comportamentos negativos relacionados ao contexto e gestão do trabalho preponderaram sobre os atos hostis direcionados à pessoa. O ato negativo de maior destaque foi a exposição a uma carga excessiva de trabalho. As análises estatísticas evidenciaram que quanto maior o tempo de serviço mais suscetível o servidor público fica a práticas de Assédio Moral; houve correlações significativas positivas entre as dimensões contexto de trabalho, organização do trabalho e relações socioprofissionais e a presença de assédio moral e também correlação significativa positiva entre os atos negativos definidos no instrumento QAN e os danos à saúde da escala EADRT. Verificou-se, ainda, estar contribuindo para a presença do fenômeno a submissão ao cumprimento de metas e cobrança de resultados, situação vigente no poder judiciário brasileiro. Observou-se que, para além do assédio interpessoal, a violência psicológica em questão é inerente às formas em que gerido o trabalho neste âmbito atualmente, a sugerir assédio do tipo organizacional.

**Palavras-chave:** Assédio moral; Assédio organizacional; Servidores públicos; Órgão judiciário.



**VI SEMINÁRIO CATARINENSE SOBRE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL  
NO TRABALHO**

**II CONGRESSO SOBRE RISCOS PSICOSSOCIAIS E SAÚDE NAS  
ORGANIZAÇÕES E NO TRABALHO**



## **A IMPORTÂNCIA DA POLÍTICA DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAL COMO ESTRATÉGIA DE ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO ORGANIZACIONAL**

(Comunicação oral de pesquisa e/ou estudo teórico)

**SELMA DE MELO BARBOSA**  
sbmelbarbosa@gmail.com

**JEFFERSON PERALVA MACHIQUEIRA**  
jefferson@peralva.adm.br

### **RESUMO**

O presente estudo tem por objetivo trazer para o debate a importância da Política de Pessoal, especificamente, a Política de Educação Permanente voltada para os Servidores Públicos Federais, em especial, os Técnicos Administrativos em Educação – TAEs, de uma autarquia federal no Rio de Janeiro e de como a ausência de tal Política, sem critérios claros e objetivos para que este trabalhador consiga efetivamente sua qualificação, pode vir a impulsionar uma situação de assédio organizacional (GUILHON, 2015), bem como impactar na saúde desse trabalhador. O serviço público no Brasil desde a década de 1990 do século XX vem passando por uma reestruturação, ocasionando a diminuição da intervenção do Estado e o aperfeiçoamento da noção de eficiência. Esse movimento ficou conhecido como Modelo Gerencial ou ‘Nova Gestão Pública’ nos países desenvolvidos que rapidamente avançou para os demais países (PAULA, 2005). Quando se delega apenas para a “chefia imediata” a liberação ou não do TAE, pode fomentar uma “política de apadrinhamento”, que remonta à administração Patrimonialista. Sob o argumento do que vislumbra o Art. 96-A da Lei 8.112/1990 de que o servidor somente poderá se afastar se houver interesse da administração, camufla situações onde a liberação ocorre pelo prisma da pessoalidade, do coleguismo. Destarte, o Modelo Patrimonialista convive no seio da Administração Pública com o Modelo Gerencial juntamente com o Modelo Burocrático (PAULA, 2005). E, quando há algum questionamento sobre a postura adotada, valendo-se da prerrogativa do cargo de chefia, comete-se muitas vezes abuso de poder, removendo por ofício ou colocando em disponibilidade o/a trabalhador/a já que estes são vistos como “encrênqueiros”, “problemáticos”, “perturbadores da harmonia” e, por isso, precisam ser retirados do local de trabalho como uma espécie de “segregação institucional”. Ou seja, o problema passa a ser o/a trabalhador/a e não institucional. A violência está inserida nos aparatos e nas políticas organizacionais, que são abusivas e inadequadas e tem como objetivo manter o controle, ocasionando um assédio organizacional (GUILHON, 2015). Conferir ao trabalhador a tarefa de negociar com sua “chefia imediata” a liberação para o afastamento é ser conivente com situações de violência, tendo em vista que a correlação de forças não é favorável para o trabalhador que, ao ter sua solicitação negada onde não houve clareza nos critérios adotados para tal negativa, por medo de represálias, acaba abdicando de pleitear o seu direito. Como nos coloca Heloani e Barreto, o sofrimento e o constrangimento no trabalho constituem fenômeno pouco visível, porém não menos importante (2013, p. 119). Deste modo, o desafio que se coloca em tempo presente para todos os trabalhadores é justamente resgatar o que nos une e o que nos define enquanto classe, bem como retomar a centralidade do movimento sindical como espaço de resistência. Assim, este resumo procurou esboçar, em linhas gerais, sobre a investigação do objeto de pesquisa de mestrado, como bolsista

Capes, desenvolvida no Programa de Pós-Graduação da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo no qual pretende apreender a relação entre saúde e trabalho no Serviço Público Federal.

**Palavras-chave:** Assédio organizacional; Saúde do trabalhador; Política de pessoal; Trabalho.

### **Referências**

BRASIL. Lei 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.

PAULA, Ana Paula Paes de. Por uma Nova Gestão Pública. Rio de Janeiro: FGV Editora, 2005.

GUILHON, Giselle. Assédio Moral no Trabalho: identificação, compreensão, prevenção, ação. São Paulo: Fonte Editorial, 2015.

HELOANI, Roberto; BARRETO, Margarida. Assédio Laboral e as questões contemporâneas à saúde do trabalhador. In: LOURENÇO, Edvânia Ângela de Souza e NAVARRO, Vera Lúcia (orgs.). O avesso do Trabalho III. São Paulo: Outras Expressões, 2013.



**VI SEMINÁRIO CATARINENSE SOBRE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL  
NO TRABALHO**

**II CONGRESSO SOBRE RISCOS PSICOSSOCIAIS E SAÚDE NAS  
ORGANIZAÇÕES E NO TRABALHO**



## **A PROTEÇÃO AOS DIREITOS DA PERSONALIDADE NO AMBIENTE DE TRABALHO COMO PREVENÇÃO CONTRA OS DANOS MORAIS**

(Comunicação oral de pesquisa e/ou estudo teórico)

**DOUGLAS FERREIRA LEIRIA**  
douglas.ferreira12@hotmail.com

**VANDERLEI SCHNEIDER DE LIMA**

**VITOR HUGO BUENO FOGAÇA**  
vitorbueno0602@hotmail.com

**LUÍS FERNANDO SCHIEBELBEIN**  
luisschiebelbein@outlook.com

### **RESUMO**

O presente estudo visa analisar a proteção aos direitos da personalidade, com ênfase no meio ambiente do trabalho, como meio de prevenção contra os danos morais. A metodologia utilizada consiste no método dedutivo e a pesquisa documental indireta, utilizando casos gerais preexistentes nas doutrinas para auxílio de finalização, a fim de atingir o objetivo específico. Tendo em vista que o Direito da personalidade é um direito subjetivo, que em seu escopo, têm por objeto os bens e valores essenciais da pessoa, tanto em seu aspecto físico, quanto no moral e intelectual, merece à proteção do estado, categorizando-se assim, como um direito fundamental (GONÇALVES, 2017). Dessa forma, na qualidade de pessoa humana, o trabalhador é detentor de todas estas prerrogativas e interesses socioeconômicos, ou seja, deve-se garantir ao trabalhador o direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança, à saúde, à intimidade, à vida privada, à honra e imagem, direitos estes imprescindíveis à dignidade do trabalhador na qualidade de pessoa humana. Visando, o ideal de solidariedade, deve-se buscar pela melhor política, bem como a conciliação entre o trabalho e a economia, objetivar a maior liberdade econômica, mas garantir os direitos básicos e inerentes de todos os trabalhadores em seu âmbito laboral. Deve-se ressaltar que acerca dos valores intrínsecos a pessoa humana, a teoria da moral deontológica fundada em imperativos categóricos por Immanuel Kant “fórmula do fim em si mesmo”, ou seja: “Age de tal maneira que uses a humanidade, tanto na tua pessoa como na pessoa de qualquer outro, sempre e simultaneamente como um fim, e nunca simplesmente como um meio” (KANT, 2007). Ainda, nos tempos atuais, muito se tem dado valor ao status social das pessoas, sendo que o enraizamento dessas feições, tem levado as pessoas a correlacionarem o status jurídico a classe social, cor, profissão, relações familiares e de amizade do indivíduo, tal correlação tem proporcionado cada vez mais o aumento das desigualdades sociais (SARMENTO, 2016). Importante destacar que a proteção do trabalhador no ambiente de trabalho surgiu como forma de resguardar os direitos fundamentais dos operários, bem como em resposta às ofensas perpetradas aos direitos personalíssimos do trabalhador na qualidade de pessoa humana e agindo em defesa deste trabalhador, ofensas “decorrentes das precárias condições de trabalho impostas ao operariado pelo novo sistema produtivo inaugurado com a Revolução Industrial” (MAINARDES et al., 2014, p. 109). O próprio reconhecimento do princípio da dignidade da pessoa humana, se devidamente garantido e efetivado pelos órgãos públicos e pela sociedade em geral, caracteriza-se como o maior meio de proteção contra

as ofensas aos direitos da personalidade do trabalhador, garantido constitucionalmente e propondo sanções àqueles que violam os direitos personalíssimos de outrem, conforme o art. 5º, V e X, da Constituição Federal de 1988. Conclui-se assim, que o Estado deve garantir a máxima proteção dos direitos da personalidade, jamais deixando que tais direitos fundamentais sejam vendidos ou sacrificados para o engrandecimento das leis do mercado ou que se faça diferenciação quanto aos valores atribuídos a tais direitos com relação a duas pessoas semelhantes.

**Palavras-chave:** Direitos; Personalidade; Prevenção; Danos Morais.



**VI SEMINÁRIO CATARINENSE SOBRE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL  
NO TRABALHO**

**II CONGRESSO SOBRE RISCOS PSICOSSOCIAIS E SAÚDE NAS  
ORGANIZAÇÕES E NO TRABALHO**



## **“MANDA QUEM PODE, OBEDECE QUEM TEM JUÍZO”: O ASSÉDIO PERPETRADO POR DOCENTES À DISCENTES NA PÓS-GRADUAÇÃO**

(Comunicação oral de pesquisa e/ou estudo teórico)

**THIAGO SOARES NUNES**  
adm.thiagosn@gmail.com

**JÚLIA GONÇALVES**  
julia\_psi\_@hotmail.com

**PRISCILA GASPERIN PELLEGRINI**  
prigasperin@gmail.com

### **RESUMO**

A manifestação do assédio moral pode ser incitada pela recusa da diferença de uma característica particular do alvo. No ambiente acadêmico, em especial na pós-graduação, um ambiente que por si só há muita cobrança e pressão, muitos docentes acabam por constranger e humilhar seus alunos pelos mais diversos motivos, desde produção a alimentação do seu ego. Esta pesquisa objetiva descrever as situações de assédio moral perpetradas por docentes para com os discentes em cursos de pós-graduação stricto sensu de uma Universidade Estadual brasileira. Quanto ao método, a pesquisa se configura como abordagem mista, descritiva, estudo de caso. Os dados foram coletados mediante a aplicação de questionário online e entrevista com os discentes, correspondendo a 90 respostas e 5 entrevistas. Utilizou-se para análise estatística descritiva simples e análise de conteúdo. Na categoria assédio relacionado ao trabalho (9 situações), identificou-se que 34,4% dos discentes são alvos de situações hostis, entre elas destacamos: “Suas opiniões e pontos de vista foram ignorados” (48,8%); “Foi exposto a uma carga de trabalho excessiva” (46,3%); “Foi obrigado a realizar um trabalho acima/abaixo do seu nível de competência” (41,5%). Além disto, constatou-se que 23,8% dos discentes sofreram de situações pertencentes à categoria assédio pessoal (11 situações). Dentre as situações destacam-se: “Foi ignorado, excluído ou colocado na geladeira (40,3%); “Foi humilhado ou ridicularizado em relação ao seu trabalho” (39,0%); “Foi ignorado ou foi recebido com uma reação hostil quando tentou uma aproximação” (33,0%). Por sua vez na categoria assédio por intimidações físicas ou sexual (4 situações), constatou-se sua ocorrência em 7,9% dos participantes, tendo como principais situações: “Gritaram com você ou você foi alvo de agressividade gratuita (ou demonstraram ter raiva de você)” (19,5%), “Foi alvo de comportamentos intimidativos tais como ‘apontar o dedo’, invasão do seu espaço pessoal, empurrões, bloqueio de seu caminho ou passagem” (8,5%). As situações anteriores ilustram algumas das hostilidades mencionadas pelos acadêmicos de mestrado e doutorado, praticadas principalmente pelos docentes (professores, orientadores e coordenadores dos PPG’s) – aproximadamente 70%. As verbalizações dos entrevistados sobre os “motivos” para a sua ocorrência ficaram no aspecto do posicionamento político ou ideológico que o discente tem. Ou seja, se o posicionamento do discente for diferente, algumas hostilidades surgem como uma forma de diminuir, hostilizar e/ou constranger o discente. Portanto, o ego e/ou a vaidade neste meio é item mencionado de forma frequente, onde não é prudente “ofuscar o brilho do mestre”. O dito “terrorismo” é também uma prática entre alguns docentes que “precisam” mostrar a dificuldade da pós-graduação de uma forma mais violenta, discursos que demonstram que o(s) aluno(s) é incapaz,

burro, ignorante e não tem o porquê de estar ali naquela aula/disciplina. Esses aspectos mencionados são junções de diversos relatos dos participantes da pesquisa, os quais são identificados também em outras universidades. Ou seja, são partes da “cultura da pós-graduação”. Coursar um mestrado e/ou doutorado é um trabalho diário e semanal, com momentos de tensões, acúmulo de atividades, e que exige um comprometimento por parte do discente. Portanto, essas situações de assédio acabam dificultando mais este processo, provocando adoecimentos e questionamentos sobre a docência.

**Palavras-chave:** Assédio moral; Pós-Graduação; Docente; Discente.



**VI SEMINÁRIO CATARINENSE SOBRE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL  
NO TRABALHO**

**II CONGRESSO SOBRE RISCOS PSICOSSOCIAIS E SAÚDE NAS  
ORGANIZAÇÕES E NO TRABALHO**



## **VIOLÊNCIAS E TRANSPORTE COLETIVO URBANO: ESTUDO EM UMA CAPITAL DA REGIÃO SUL DO BRASIL**

(Comunicação oral de pesquisa e/ou estudo teórico)

**JÚLIA GONÇALVES**  
julia\_psi\_@hotmail.com

**SUZANA DA ROSA TOLFO**  
srtolfo14@gmail.com

**LEONOR MARÍA CANTERA ESPINOSA**  
leonor.cantera@uab.cat

**THIAGO SOARES NUNES**  
adm.thiagosn@gmail.com

**PRISCILA GASPERIN PELLEGRINI**  
prigasperin@gmail.com

### **RESUMO**

A violência no trabalho, interna ou externa a organização, compreende comportamentos e ações que se afastam de uma conduta razoável, capazes de agredir, ameaçar e prejudicar o trabalhador. Esse recorte de uma pesquisa de doutorado objetiva investigar a violência no trabalho de trabalhadores de Transporte Coletivo Urbano (TCU), dando especial atenção ao assédio moral no trabalho (AMT). Na pesquisa participaram 382 trabalhadores – motoristas, cobradores, administrativos, pessoal de manutenção e conservação – do TCU integrantes de um Sindicato de uma capital da região sul do Brasil. Em uma primeira etapa aplicou-se um questionário de dados sócio demográficos, a Escala Laboral de Assédio Moral - ELAM. (Rueda, Baptista, & Cardoso, 2015) e a perguntas sobre a violência no trabalho. Após, dez trabalhadores responderam a uma entrevista individual. Realizou-se análise estatística descritiva e de conteúdo. Destaca-se a predominância de trabalhadores do setor operacional das empresas (85,86% entre motoristas e cobradores) e de participantes do sexo masculino (89,01%). Percebe-se, nesse segmento, uma cultura fortemente masculina caracterizada por interações cotidianas em tom ríspido e com a presença de brincadeiras que podem se assemelhar ou se transformar em violência (Glasø et al., 2011; Lincoln & Gregory, 2015; Kornig et al., 2017). A partir da análise da ELAM, 48,69% dos trabalhadores foram identificados alvos de AMT, que é um tipo de violência no trabalho que pode ser dirigido por diversos perpetradores (Chappell & Di Martino, 2006). Para 17,28% trabalhadores os principais assediadores são os passageiros, relatados também como autores de violência em outras pesquisas com essa categoria profissional (Couto et al., 2009; Glasø et al., 2011; Hirigoyen, 2004; Kornig et al., 2017; Zhou et al., 2018). A interação negativa com os passageiros pode ser um estressor particular para os motoristas de ônibus (Tse, Flin, & Mearns, 2006). A violência no trabalho para trabalhadores de TCU também pode ocorrer em consequência da violência urbana, como a ameaça, a agressão e os assaltos cometidos por passageiros. Quando se amplia a discussão para a violência no trabalho de trabalhadores de TCU, sem especificar o AMT os dados são altos (Couto et al., 2009; Lincoln & Gregory, 2015; Sampaio et al., 2009). Nas

falas dos participantes das entrevistas tem-se: “Há linhas de morro em que se é ameaçado com revólver por traficantes. Tem motoristas que não podem mais hoje subir morro porque foram ameaçados de morte” (Part. 3) e “Teve um passageiro que me ameaçou de morte quando eu estava fazendo linha de morro, tem vários morros que são considerados violentos. O cara me ameaçou: ‘Eu vou te matar, porque eu te marquei’” (Part. 10). Entre usuários do transporte, a violência é mais comum por danos morais, pois não costuma haver recorrência e frequência em atos dos mesmos agressores. A violência no trabalho física e psicológica, seja ela interna (especificamente o AMT) quanto a externa - advinda principalmente de passageiros e como reflexo da violência urbana-, causam impactos e danos aos trabalhadores e precisam ser identificadas para que sejam realizadas intervenções e ações preventivas.

**Palavras-chave:** Violência no trabalho; Transporte Coletivo Urbano; Assédio Moral no Trabalho.



**VI SEMINÁRIO CATARINENSE SOBRE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL  
NO TRABALHO**

**II CONGRESSO SOBRE RISCOS PSICOSSOCIAIS E SAÚDE NAS  
ORGANIZAÇÕES E NO TRABALHO**



## **ASSÉDIO MORAL COMO FATOR DE RISCO PSICOSSOCIAL**

(Comunicação oral de pesquisa e/ou estudo teórico)

**SUZANA DA ROSA TOLFO**  
srtolfo14@gmail.com

**THIAGO SOARES NUNES**  
adm.thiagosn@gmail.com

**JÚLIA GONÇALVES**  
julia\_psi\_@hotmail.com

**PRISCILA GASPERIN PELLEGRINI**  
prigasperin@gmail.com

**RENATO TOCCHETTO DE OLIVEIRA**  
tocchetto.r@gmail.com

### **RESUMO**

Os fatores de risco psicossocial podem ser entendidos como aspectos da organização do trabalho e seu entorno social passíveis de gerar riscos psicossociais. Guimarães (2006) identifica como fatores de riscos psicossociais os aspectos estressores do trabalho, que advêm de grandes exigências do posto de trabalho e limitações pessoais de enfrentamento pelo trabalhador, e que decorrem das percepções subjetivas sobre a organização do trabalho (carreira, ritmo, ambiente social e técnico). No Guia de actuaciones de la inspección de trabajo y seguridade social sobre riesgos psicossociales (MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL DE LA ESPAÑA, 2012) é afirmado que exigências de trabalho que não propiciam atendimento às necessidades, expectativas ou habilidades do trabalhador ou a compensação adequada são geradoras de estresse e propícias ao adoecimento. O mesmo documento inclui, ainda, a violência no local de trabalho, em especial o assédio moral, e a fadiga decorrente do tempo utilizado no trabalho (seja o excesso de tempo demandado, a falta de descanso, os turnos), por se constituírem em estressores, o que vai ao encontro do que assevera o PRIMA 08 (SESI. PT/BR 08 PRIMA-EF, 2011). Na mesma direção, Heloani e Barreto (2018) citam o assédio moral no trabalho como um risco grave, não visível, representativo da violência no trabalho e que impacta na saúde do trabalhador.

**Palavras-chave:** Fatores de Riscos Psicossociais; Assédio moral no trabalho; Estressores do trabalho.



**VI SEMINÁRIO CATARINENSE SOBRE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL  
NO TRABALHO**

**II CONGRESSO SOBRE RISCOS PSICOSSOCIAIS E SAÚDE NAS  
ORGANIZAÇÕES E NO TRABALHO**



## **ASSÉDIO MORAL E SEXUAL CONTRAS AS MULHERES NOS JOGOS MULTIPLAYER ONLINE EM AMBIENTES PROFISSIONAIS E NÃO-PROFISSIONAIS**

(Comunicação oral de pesquisa e/ou estudo teórico)

**AGATHA PEQUENO DE MELLO**  
agatha.p.mello@gmail.com

**ADILSON DOS ANJOS**  
aanjos@ufpr.br

**FERNANDA DA CONCEIÇÃO ZANIN**  
ferczanin@gmail.com

### **RESUMO**

O presente resumo aborda os resultados de uma pesquisa produzida para um trabalho de conclusão de curso de graduação, em Estatística, realizado na UFPR, em 2019. O objetivo deste estudo foi questionar se havia ou não a existência de situações de assédio sexual e moral sofrido por mulheres, no Brasil, dentro dos ambientes multiplayer online. Uma vez que fosse apresentada a existência desses assédios, também foi proposto analisar o grau de insidência dos mesmos ocorridos com as jogadoras de sexo feminino. Atualmente, aumentou o número de adesão de mulheres aos jogos, ao ponto de hoje elas serem 53% dos jogadores ativos no Brasil. Apesar dessa adesão, somente 25% delas são profissionais ou investem em jogos. Bem como elevou-se o número de inscrições delas em campeonatos profissionais de jogos, tanto como jogadoras quanto como espectadoras. Do mesmo modo, aumentou também o número de patrocinadores à mulheres nesse nicho do mercado de trabalho. No entanto, na mesma proporção, elevou-se também o número de pesquisas, de publicações das mesmas e de denúncias referentes à assédios praticados por homens para com mulheres em ambientes de jogos online. Para se debruçar sobre a questão proposta para a presente pesquisa, foi criado um questionário, com 18 perguntas, das quais seis abordaram situações de assédio moral, seis questionaram sobre situações de assédio sexual e outros seis itens foram utilizados para avaliar possíveis fatores associados entre assédio moral e sexual. Os questionários foram aplicados de modo online, através da plataforma do Google Forms. O espaço amostral desta pesquisa englobou a participação de 1.022 respondentes, das quais foram utilizadas somente as respostas das mulheres, uma vez que esse era o alvo da pesquisa – sendo elas jogadoras profissionais ou não. Frente a essa seleção, foi possível deparar-se com a resposta de 324 mulheres, na faixa dos 18 a 44 anos, com média de 24 anos. Para analisar estes dados, foram utilizados os métodos de Teoria de Resposta ao Item (TRI), análise de dimensionalidade e regressão múltipla. Além do mais, foi possível criar uma escala interpretável sobre o nível de assédio moral e sexual dentro das plataformas de jogos multiplayer online, como também, foi possível estudar os possíveis fatores associados nesses acontecimentos. Dentre os resultados mais relevantes, pode-se afirmar que das 324 mulheres respondentes, 276 já sofreram algum grau de assédio, seja sexual ou moral. Observou-se também que mulheres que jogam com outras mulheres; que optam por usar nickname femininos; assim como, que participam de três a cinco jogos multiplayer online diferentes apresentaram alto nível de assédio. Por fim, frente aos dados apresentados na pesquisa, assim como os dados existentes sobre o número de adesão das mulheres aos jogos, levanta-se o questionamento a respeito das dificuldades das mulheres aderirem e

inserir-se no mercado de trabalho também dentro do nicho dos jogos multiplayer online, uma vez, ainda que sua adesão tenha aumentado, o número de jogadoras profissionais ainda é muito baixo. Acredita-se que os assédios sofridos por elas nos ambientes de jogos seja um dos fatores influenciadores desse baixo número.

**Palavras-chave:** Assédio moral; Assédio sexual; Games; Estatística.



**VI SEMINÁRIO CATARINENSE SOBRE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL  
NO TRABALHO**

**II CONGRESSO SOBRE RISCOS PSICOSSOCIAIS E SAÚDE NAS  
ORGANIZAÇÕES E NO TRABALHO**



## **CONTRIBUIÇÕES DO PARCEIRO NO ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO**

(Comunicação oral de pesquisa e/ou estudo teórico)

**PRISCILA GASPERIN PELLEGRINI**  
prigasperin@gmail.com

**SUZANA DA ROSA TOLFO**  
srtolfo14@gmail.com

**RENATA SILVA DE CARVALHO CHINELATO**  
resilvajf@gmail.com

**THIAGO SOARES NUNES**  
adm.thiagosn@gmail.com

**JÚLIA GONÇALVES**  
julia\_psi\_@hotmail.com

### **RESUMO**

O assédio moral no trabalho é um fator de risco psicossocial no trabalho, cujas consequências repercutem para além do trabalhador, também em suas relações familiares. Nos casos em que o alvo de assédio está em um relacionamento amoroso, o processo de enfrentamento é permeado pelos aspectos construídos na conjugalidade da díade específica. O enfrentamento diádico envolve ambos os membros da relação amorosa, de maneira complementar, para gerenciar o estresse que atinge a díade. O objetivo do enfrentamento diádico é manter ou restabelecer o bem estar dos parceiros e o equilíbrio do relacionamento. O objetivo deste estudo foi identificar as contribuições do parceiro no processo de enfrentamento diádico ao assédio moral no trabalho, na perspectiva do alvo e de seu parceiro íntimo. Participaram da pesquisa 4 casais brasileiros, heterossexuais, que residiam juntos, nos quais um dos parceiros havia sido alvo de assédio moral no trabalho. A coleta de dados foi realizada por meio de entrevista semiestruturada, em duas etapas. Na primeira etapa, para seleção dos participantes, foi realizada uma entrevista individual com o alvo para caracterização da experiência como assédio moral. A segunda etapa consistiu em entrevistas individuais com ambos os parceiros. Os dados obtidos foram organizados com auxílio do software Atlas-ti 7.5.7 para realização de análise de conteúdo. Os resultados desta pesquisa indicaram que, diante da experiência de assédio moral, os alvos optaram por compartilhar primeiramente com o parceiro amoroso e esperavam receber ajuda do mesmo. Nos relatos dos parceiros, observou-se o enfrentamento diádico positivo, por meio do qual os parceiros utilizaram estratégias com foco no problema e com foco na emoção. As estratégias com foco no problema foram, por exemplo: ajudar o assediado a ver a situação por outra perspectiva; ajudar a analisar a situação para enfrentar melhor o problem. O foco na emoção foi identificado por meio de estratégias como: dar espaço para o assediado comunicar o que realmente lhe incomoda; demonstrar empatia e compreensão e realizar atividades de restauração juntos (caminhadas, massagens, ouvir música). Observou-se que o relacionamento conjugal foi utilizado como fonte de apoio para os trabalhadores assediados e também como espaço para aliviar a tensão. Alguns aspectos

facilitadores para o desenvolvimento de estratégias de enfrentamento positivas por parte dos casais foi o conhecimento teórico em relação ao fenômeno e a experiência própria do parceiro já ter sido alvo de assédio. O alívio e a resolução dos problemas que afetam o relacionamento conjugal têm repercussões positivas para o alvo, para o casal, para as suas famílias, para os filhos e para a sociedade em geral. Aponta-se para a necessidade do desenvolvimento de intervenções que auxiliem a identificar fontes de suporte para o alvo de assédio e para os parceiros íntimos, para que juntos possam lidar com as dificuldades inerentes ao assédio moral vivido no trabalho.

**Palavras-chave:** Assédio moral no trabalho; Estresse; Estratégias de enfrentamento; Relacionamento conjugal.



**VI SEMINÁRIO CATARINENSE SOBRE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL  
NO TRABALHO**

**II CONGRESSO SOBRE RISCOS PSICOSSOCIAIS E SAÚDE NAS  
ORGANIZAÇÕES E NO TRABALHO**



## **ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO E TRABALHO PRECÁRIO: UMA REVISÃO DE LITERATURA**

(Pôster comentado)

**JÉSSICA PATRÍCIA RODRIGUES SILVA DE FREITAS SOARES**  
jessicarodfreitas@gmail.com

**ANA CAROLINA DUARTE DA SILVA**  
carolvertical4@gmail.com

### **RESUMO**

O presente estudo é uma revisão sistemática de literatura que se propôs a analisar a temática do assédio moral no trabalho em atividades ligadas a informalidade e precarização do trabalho. Com a reestruturação produtiva e as transformações resultantes desse movimento no mundo laboral, as modalidades de trabalho tem se tornado cada vez mais híbridas, flexíveis e complexas, nas quais coexistem a exigência de ritmo intenso, disciplinamento dos trabalhadores, foco na qualidade e excelência, vínculos instáveis e desregulamentados, gerando o cenário ideal para a principal forma de violência psíquica nas organizações, o assédio moral no trabalho. Uma vez que esse tem sido amplamente estudado no espectro formal de atuação pela literatura especializada na Psicologia do Trabalho e das Organizações (PTO), investigou-se sua incidência no trabalho informal e/ou de vínculos precários, tendência na inserção laboral atualmente em vigor no Brasil. Para a realização dessa pesquisa, foram coletados artigos através das plataformas Periódicos CAPES e Google Acadêmico, no mês de julho de 2019, utilizando os termos de busca: I- assédio moral no trabalho e precarização; II- assédio moral no trabalho e informalidade; III- assédio moral no trabalho e trabalho por conta própria e IV- assédio moral no trabalho e terceirização. Foram adotados os seguintes critérios de inclusão/exclusão: a) produções dos últimos 10 anos (2009-2019), b) apenas artigos empíricos e c) população estudada com vinculações precárias às organizações as quais prestam serviços. Em relação às dimensões analisadas, considerou-se o tipo de organização, população assediada, assediador (es), tipo de assédio moral, temáticas associadas ao assédio e arcabouço teórico de referência. Foram encontrados 6 artigos sob esses critérios. Entre os resultados, destacaram-se as instituições públicas como lugar de ocorrência do assédio, sobretudo universidades; os trabalhadores terceirizados da área de limpeza como alvos da prática; o assédio moral interpessoal enquanto modalidade de assédio mais frequentemente encontrada; a precarização do mundo do trabalho sendo a principal temática relacionada ao surgimento e manutenção do assédio moral no trabalho; usuários dos serviços, supervisores e chefia imediata como assediadores e a Psicodinâmica do Trabalho enquanto arcabouço teórico de referência mais utilizado pelos pesquisadores. Os resultados apontam que, apesar de frequente no Brasil e dos esforços da PTO em incluir o trabalho precário em sua agenda de pesquisa, ainda há pouca literatura produzida sobre assédio moral no trabalho precário, sobretudo no trabalho informal (nenhuma das pesquisas debruçou-se sobre essa população) gerando uma dupla invisibilidade do trabalhador sem vínculo. Além disso, apenas um dos artigos expôs algum tipo de intervenção nos contextos pesquisados. Indica-se, portanto, que esta temática seja retomada em estudos futuros.

**Palavras-chave:** Assédio moral no trabalho; Precarização do trabalho; Trabalho informal; Terceirização.



**VI SEMINÁRIO CATARINENSE SOBRE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL  
NO TRABALHO**

**II CONGRESSO SOBRE RISCOS PSICOSSOCIAIS E SAÚDE NAS  
ORGANIZAÇÕES E NO TRABALHO**



## **APRECIÇÃO DE DENÚNCIA DE ASSÉDIO MORAL NA UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS – UNICAMP**

(Pôster comentado)

**DANIELE TEODORO**  
danyt@unicamp.br

**TEREZINHA LIMA FARIA**  
tlfaria@unicamp.br

**LUCIANA CRISTINA BATISTA**  
lucianab@unicamp.br

**LUIS CESAR RIBEIRO**  
lcesar@unicamp.br

**LUCIENE RODRIGUES OLIVEIRA BORGES**  
luciene@unicamp.br

### **RESUMO**

O presente trabalho visa descrever o processo de Apreciação de denúncia de Assédio Moral na Universidade Estadual de Campinas – UNICAMP, construído a partir da assinatura do Termo de Ajuste de Conduta – TAC 303.2015 perante o Ministério Público do Trabalho – MPT em 2015. Os objetivos dessa fase são acolher os profissionais envolvidos na denúncia, compreender a situação apresentada, identificar elementos característicos de assédio moral e sugerir tratativas para administração dos conflitos. O TAC fixa obrigações para o combate ao assédio moral nas dependências da Universidade, nos termos da Lei do Estado de São Paulo nº 12250/2006 que considera, “assédio moral na Administração Pública Estadual toda ação, gesto ou palavra praticada de forma repetitiva por agente, servidor, empregado, ou qualquer pessoa que, abusando da autoridade que lhe confere suas funções, tenha por objetivo ou efeito atingir a autoestima e a autodeterminação do servidor, com danos ao ambiente de trabalho, ao serviço prestado ao público e ao próprio usuário, bem como a evolução, à carreira e à estabilidade funcionais do servidor.” Em 2015, a Divisão de Planejamento e Desenvolvimento – DPD, da Diretoria Geral de Recursos Humanos – DGRH da UNICAMP, elaborou fluxo de acolhimento às denúncias de Assédio Moral. Conforme o TAC, as denúncias em face de servidor, em relações de trabalho, inclusive terceirizadas, deveriam ser recebidas de forma escrita pela DPD/DGRH. A denúncia é protocolada por meio de Formulário específico contendo breve relato por escrito da situação-problema. Escutas individuais das partes envolvidas, denunciante(s) e denunciado(s), são realizadas com o objetivo de acolher e propiciar aos psicólogos a compreensão da situação. Nessas ocasiões, são explicados os trâmites referentes à denúncia de assédio moral e proporcionado ao denunciado(s) ciência do relato escrito do denunciante. A parte denunciada é orientada a redigir e entregar na DPD, um relato com sua percepção da situação-problema. O relatório produzido pelos psicólogos é subsidiado em dados de natureza subjetiva, dinâmica, não definitiva e não cristalizada. Os dados são colhidos e analisados à luz das observações, escutas, intervenções verbais e relatos escritos apresentados pelo denunciante e pelo denunciado, com

intuito de identificar indícios de assédio moral. Atentos ao sigilo profissional, as informações contidas no relatório são aquelas consideradas relevantes para os esclarecimentos e encaminhamentos necessários. Partindo da premissa que conflitos não administrados podem tornar o ambiente de trabalho inóspito, com predomínio de relacionamentos desrespeitosos, abalo na saúde física e psíquica dos membros da equipe, falta de cooperação, solidariedade e, queda na produtividade, faz-se necessário uma intervenção que estanque a possibilidade de deterioração do ambiente profissional. Com base nas escutas realizadas e nos relatos dos envolvidos, compete aos psicólogos da DPD, sugerirem tratativas para gestão de conflito, tais como orientação às lideranças, mediação ou conciliação, oficinas sobre “Relações humanas no ambiente de trabalho”, encaminhamento do processo para investigação. Encerrada a fase preliminar de apreciação da denúncia, o relatório é encaminhado para outras instâncias da Universidade, para análise jurídica e decisão final. Ao término dessa etapa, as partes envolvidas são convocadas para ciência quanto ao resultado, tratativas e documentos elaborados.

**Palavras-chave:** Assédio Moral; Gestão de Conflito.



**VI SEMINÁRIO CATARINENSE SOBRE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL  
NO TRABALHO**

**II CONGRESSO SOBRE RISCOS PSICOSSOCIAIS E SAÚDE NAS  
ORGANIZAÇÕES E NO TRABALHO**



## **MEDIAÇÃO DE CONFLITOS PÓS DENÚNCIA DE ASSÉDIO MORAL NA UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS – UNICAMP**

(Pôster comentado)

**LUCIANA CRISTINA BATISTA**  
lucianab@unicamp.br

**TEREZINHA LIMA FARIA**  
tlfaria@unicamp.br

**LUIS CESAR RIBEIRO**  
lcesar@unicamp.br

### **RESUMO**

O presente trabalho descreve o processo de Mediação de conflitos como uma das formas de intervenção pós denúncia de Assédio Moral realizado na Universidade Estadual de Campinas – UNICAMP. Em 2015 foi firmado pela Universidade Estadual de Campinas – UNICAMP, o Termo de Ajuste de Conduta – TAC 303.2015 que fixa obrigações a serem adotadas pela Universidade no combate ao assédio moral em suas dependências e, estabelecido um fluxo de acolhimento às denúncias. No decorrer dos atendimentos, os psicólogos responsáveis pelo processo perceberam que, embora parte das denúncias não se configuravam assédio moral, os conflitos disfuncionais impactavam negativamente na saúde dos profissionais envolvidos e na equipe como um todo e precisavam ser tratados. Partindo da premissa de que conflitos não administrados podem tornar o ambiente de trabalho inóspito, com predomínio de relacionamentos desrespeitosos, abalo na saúde física e psíquica dos membros da equipe, falta de cooperação, solidariedade e, queda na produtividade, faz-se necessário uma intervenção que estanque a possibilidade de deterioração do ambiente profissional. A Mediação foi adotada como um instrumento possível para tratar tais conflitos quando as partes demonstravam disponibilidade em reestabelecer o diálogo. Esse processo estruturado auxilia os indivíduos no estabelecimento de um diálogo autêntico, intermediado por uma pessoa imparcial que se utiliza de técnicas para que os envolvidos possam resolver o impasse de maneira consciente e voluntária. Inicialmente, os psicólogos agendam um encontro individual com as partes, com duração de 90 (noventa) minutos, sendo que elas podem vir acompanhadas de uma pessoa de sua confiança, representante do Sindicato dos Trabalhadores da Unicamp – STU ou advogado. No primeiro encontro, são explicitados os objetivos da Mediação, o papel dos mediadores e como ela será conduzida. É feita a delimitação da situação conflitante e são levantadas as propostas e alternativas para solução do problema. Caso haja acordo, são registrados os termos do entendimento e colhidas assinaturas. A partir desta reunião, são marcados outros dois encontros, sendo um para acompanhamento no período de aproximadamente 30 (trinta) dias e outro para avaliação dos resultados alcançados e encerramento do processo – 90 (noventa) dias. Na reunião de acompanhamento, os envolvidos fazem uma análise individual, por escrito, de cada um dos itens estabelecidos. Em seguida, compartilham oralmente suas percepções, os itens parcialmente ou não atingidos são justificados e é reafirmado o compromisso de alcançar os resultados almejados, com registro escrito e assinado. Na reunião de encerramento do processo de Mediação é seguida a mesma dinâmica da reunião de acompanhamento, com avaliação e parecer final dos envolvidos. Os

mediadores elaboram um relatório que é encaminhado para a Coordenadoria da DGRH – Diretoria Geral de Recursos Humanos.

**Palavras-chave:** Mediação; Conflitos; Assédio Moral.



**VI SEMINÁRIO CATARINENSE SOBRE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL  
NO TRABALHO**

**II CONGRESSO SOBRE RISCOS PSICOSSOCIAIS E SAÚDE NAS  
ORGANIZAÇÕES E NO TRABALHO**



## **REESTRUTURAÇÃO DA CARREIRA DE UM TRABALHADOR DECORRENTE DO ASSÉDIO MORAL**

(Pôster comentado)

**CARLA DOS SANTOS FEIJO**  
carla\_feijo@hotmail.com

### **RESUMO**

A organização do trabalho pode gerar impactos insalubres no trabalhador, podendo facilitar o assédio moral. Isto pode prejudicar a vida pessoal e profissional dos indivíduos: as causas frequentes de assédio são inveja e competição (Piñuel Y Zabala, 2003) podendo ocorrer em decorrência não somente da perversidade dos indivíduos (Hirigoyen, 2012), mas em decorrência da forma como são cumpridas as ordens: para Reyes, Junior e Silva (2017, p. 2) a relação profissional agressiva pode ser devido ao “modelo de gestão adotado”, a gestão do medo segundo Dejours (1994). Assim, situações de assédio nas empresas podem decorrer do mau uso do poder, gerando um clima organizacional do “agente” (Soboll, 2008). Isso pode impactar a saúde física e mental e a carreira dos assediados. Assim, o assédio no trabalho pode ser gerado pela intenção de ascender na carreira, como se observou nesta pesquisa, pois pode levar o trabalhador a permitir, aguentar, pressões institucionais (Engelman, 2015). E quando as consequências do assédio moral levam o indivíduo a reestruturar a carreira? Adotou-se aqui a carreira de Hall (1976), definida como sequência de atitudes e comportamentos de experiências de vida e de atividades laborais. Estudo qualitativo com coleta de dados por entrevista semi-estruturada, gravada, transcrita e autorizada pelo entrevistado. Os dados foram analisados através da análise de conteúdo de Bardin (1991). Com a nomeação à supervisão do concorrente com menor qualificação profissional, mas com amparo político, preponderante na instituição, o entrevistado foi transferido e acreditava que “acabaram com minha carreira, com a única oportunidade de crescimento” pois as novas atividades eram inferiores intelectualmente à sua qualificação e anos de experiência: “me congelaram, tô de castigo”, relatou. Assim, houve duas vezes afastamento por doença junto ao INSS: o entrevistado tinha episódios de crises de pânico. Com a busca de tratamento foi gerada a necessidade de transição na carreira: ele descobriu, em decorrência dos fatos assediadores, novas habilidades pessoais pois nos tratamentos conviveu com pessoas que relatou serem “mais humanas”, o fazendo buscar atividades que tivessem um “fator mais humano, menos cartesiano”, considerando seus valores e novas habilidades adquiridas após o tratamento da doença desenvolvida no trabalho. Desta forma o assédio moral, diferentemente do que se observa nas pesquisas sobre assédio, no longo prazo, beneficiou o indivíduo com uma nova trajetória profissional e carreira: “só depois de muito tempo pude perceber que todo sofrimento fez buscar novos horizontes: conviver com pessoas mais de acordo com meus valores morais, não comprados por um cargo”. Assim, em decorrência desta busca por mudar a vida pessoal, necessidade provocada pelas situações de assédio moral no trabalho, pode-se notar a carreira definida acima por Hall (1976). Como considerações importantes notou-se nesta pesquisa que o assédio moral sofrido na empresa pela organização do trabalho, apesar de adoecer o trabalhador, no longo prazo possibilitou a reestruturação na carreira. Assim, o entrevistado foi redirecionado a buscar novas vivências pessoais, pelo sofrimento decorrente do assédio moral, que modificou sua visão de mundo e provocou uma reestruturação na carreira.

**Palavras-chave:** Assédio Moral; Carreira; Reestruturação; Consequência.



**VI SEMINÁRIO CATARINENSE SOBRE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL  
NO TRABALHO**

**II CONGRESSO SOBRE RISCOS PSICOSSOCIAIS E SAÚDE NAS  
ORGANIZAÇÕES E NO TRABALHO**



## **QUAIS AS CONSEQUÊNCIAS PESSOAIS E PROFISSIONAIS ÀS PESSOAS VÍTIMAS DE ASSÉDIO MORAL?**

(Pôster comentado)

**JÚLIA QUERINO**

juliaquerino99@gmail.com

### **RESUMO**

O assédio moral no trabalho existe a tanto tempo quanto o trabalho. Sendo o assunto pouco discutido, o artigo pretende comprovar que o mesmo provoca transtornos psicológicos para as vítimas, além de dificuldades profissionais. A fundamentação teórica desenvolveu o objetivo da pesquisa e abordou o tema assédio moral, discutido nos tópicos: conceito, definições pelos tribunais trabalhistas, caracterização, previsão legal e tipos. Além disto, mostrou-se grande dificuldade por parte das vítimas para recorrerem judicialmente, pois há falta de leis abrangentes, e ainda de provas concretas que possam ser usadas contra o agressor ou a empresa. Fez-se então uma pesquisa por meio das redes sociais, com 338 questionários enviados, resultando em 107 respostas, sendo 88 destes questionados vítimas de algum tipo de assédio moral no trabalho. Os resultados evidenciados provaram que o assédio geralmente é provocado por alguém hierarquicamente superior. Ademais, a maioria dos entrevistados desejou pedir desligamento da empresa, mas não o fez, mostrando uma dependência financeira ao emprego e uma submissão à situação indesejada, além de tentarem uma negociação, sem resultados, com o agressor. Viu-se que grande parte dos entrevistados notou diferenças discretas no próprio comportamento, afetando, ou não, seu trabalho. Diante dos resultados apurados pode-se perceber que o assédio moral traz reflexos ao ambiente de trabalho, sendo este praticado repetidas vezes no decorrer dos dias, além de tornar o ambiente de trabalho desconfortável. Outro reflexo da agressão pode ser a baixa produtividade por parte do assediado, além de trazer a este problemas psicológicos e profissionais que podem gerar doenças e inseguranças.

**Palavras-chave:** Assédio Moral; Ambiente de Trabalho; Consequências; Psicológicas.



**VI SEMINÁRIO CATARINENSE SOBRE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL  
NO TRABALHO**

**II CONGRESSO SOBRE RISCOS PSICOSSOCIAIS E SAÚDE NAS  
ORGANIZAÇÕES E NO TRABALHO**



## **A FREQUÊNCIA DO ASSÉDIO MORAL E O IMPACTOS EMOCIONAL NA SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR**

(Pôster comentado)

**GENEIA LUCAS DOS SANTOS**  
geneialucas@gmail.com

**CARLA DOS SANTOS FEIJO**  
carla\_feijo@hotmail.com

### **RESUMO**

O assédio moral no trabalho é uma violência que pode causar desgastes emocionais e, até mesmo, desestruturação familiar (HIRIGOYEN, 2002). Ele pode resultar em rotatividade, redução da produtividade e qualidade quando afeta a saúde física e psicológica dos trabalhadores, conforme Freitas, Heloani e Barreto (2008). Identificou-se aqui a percepção de frequência do assédio moral ocorrido dos entrevistados e seu impacto afetivo no trabalho visando contribuir para preveni-lo nas organizações. Pesquisa quantitativa: survey com análise descritiva e localizados por Snowball Escalas utilizadas: Percepção do Assédio Moral no Trabalho (EP-AMT) - aplicadas 24 questões de múltipla escolha tipo Likert de 7 pontos - e Impacto Afetivo do Assédio Moral no Trabalho (EIA-AMT) - 13 questões de múltipla escolha tipo Likert, de 4 pontos. Pesquisa realizada junto a 286 brasileiros até 35 anos (66%), residentes no sul do país (88,5%), com nível superior (59%) e pelo menos 4 anos de trabalho. Indagou-se sobre a Percepção do Assédio Moral no Trabalho e o Impacto Afetivo no Trabalho, identificado como a humilhação que sentem. Na identificação da frequência do assédio moral no trabalho, no nível profissional, responderam que nunca ou quase nunca, 66,91%; menos de 1 vez ao mês, 16,83%; ao menos 1 vez ao mês, 5,72%; mais de 1 vez ao mês, 3,75%; ao menos 1 vez por semana 2,45%; várias vezes por semana 3,27%; uma ou mais vezes ao dia 1,07%. Na identificação no nível pessoal: nunca ou quase nunca, 81,36%; menos de 1 vez ao mês, 9,62%; ao menos 1 vez ao mês, 3,57%; mais de 1 vez ao mês, 1,75%; ao menos 1 vez por semana, 1,19%; várias vezes por semana 1,75%; uma ou mais vezes ao dia, 0,77%. Diante destes resultados identificou-se as estratégias de prevenção do assédio moral nas organizações, que foram os Canais de Confiança para receber denúncias: ouvidoria; caixa de sugestões e pesquisa de clima organizacional, questionário formulado de acordo com Schwartzman (2016). No pronunciamento de identificação do assédio moral foram identificados o código de ética e conduta, que possibilite a todos na organização terem conhecimento de como proceder caso identifiquem alguma situação de assédio; o resgate das relações humanas por meio de atividades integradoras, embasado em Inácio (2012); os sindicatos e médicos do trabalho; o setor de recursos humanos para a fiscalização e intervenção em situações e assédio moral; uma equipe multidisciplinar para apoio à saúde mental; uma identificação, fiscalização e tomada de ação; os programas de gestão de pessoas mais humanizado, que foi embasado em Hirigoyen (2002). O estudo concluiu que, apesar de apenas 6,79% dos entrevistados foram considerados vítimas do assédio moral no trabalho, diante da escala de frequência, e que cerca de 18% se auto classificou como humilhado e muito humilhado diante das situações apresentadas na pesquisa. Este impacto emocional pode gerar depressão no longo prazo, afetando assim a saúde mental do trabalhador. Estratégias mais eficazes deveriam ser implementadas nas organizações a fim de combater ações de assédio.

**Palavras-chave:** Assédio Moral; Humilhações; Impacto afetivo.



**VI SEMINÁRIO CATARINENSE SOBRE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL  
NO TRABALHO**

**II CONGRESSO SOBRE RISCOS PSICOSSOCIAIS E SAÚDE NAS  
ORGANIZAÇÕES E NO TRABALHO**



## **COMBATE AO ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO, NO SERVIÇO PÚBLICO MUNICIPAL DE BLUMENAU**

(Pôster comentado)

**CLEIDE TEREZINHA DE OLIVEIRA**

Cleide.sintraseb@gmail.com

### **RESUMO**

O SINTRASEB - Sindicato Único dos/das Trabalhadores/as no Serviço Público Municipal de Blumenau, sempre recebeu situações que de assédio moral, comprovadas ou não. Porém, mesmo não se caracterizando como assédio, temos acompanhado o sofrimento de muitas e muitos servidores/as que vivem no dia a dia, tais situações. Em 2018, após várias situações de assédio moral serem relatadas ao sindicato, compreendemos que precisávamos fazer algo para além do que já fazíamos, que era acolher as situações e buscar resolve-las individualmente, bem como cobrar insistentemente, em mesa de negociação, uma proposta de lei que tolhesse tal prática. Estabelecemos entendimento sobre este fenômeno ser construído coletivamente, compreendendo-o como algo próprio ao sistema de produção capitalista, onde as relações de competitividade e individualismo, mesmo no serviço público, estão cada vez mais acirradas. Quando planejamos as ações, da nova diretoria do sindicato, eleita para gestão 2018-2022 definimos entre as metas, discutir o assédio moral a partir de lei que tratasse da questão, tendo por base um projeto de lei, apresentado ao legislativo, sendo este arquivado pela câmara legislativa da época, demonstrando desinteresse ou desconhecimento da sua relevância. Percebemos então, que não poderíamos esperar pela lei, teríamos que pensar em outras estratégias. Foi quando um grupo de trabalhadoras/es do SUAS trouxe a proposta de um seminário para o qual buscavam nossa parceria. Levamos a proposta a diretoria ampliada, que assumiu a responsabilidade de encampar esta discussão, propondo ampliar o seminário para todos/as os/as servidores/as municipais, negociando junto ao gestor a liberação do ponto, dos/das interessados/as. Após a realização do Seminário, em junho de 2018, formamos um grupo de trabalho, para pensar estratégias de enfrentamento a situações de assédio moral, ou análogas a esta prática caracterizada como uma violência. Percebemos a necessidade de dialogar com o gestor municipal, pois tínhamos clareza de que estas situações eram e são construídas, pelos sujeitos, nas suas relações de trabalho. Diante desta constatação enviamos ofício ao gestor, solicitando indicação de representantes dos serviços que tem interlocução com a temática. Partindo da demanda existente, passamos a discutir estratégias sob quatro eixos: proteção, formação/informação, pesquisa e diagnóstico. Construímos material informativo (folder), elaboramos projeto para um observatório de denúncias On line, sendo este mais um canal de acolhida da servidora e do servidor. Seu lançamento se deu, no mês de maio de 2019 durante o 2º Seminário Assédio Moral nas Relações de Trabalho, No Serviço Público Municipal. Nosso próximo passo é focar na construção de protocolos e fluxos de atendimento e analisar experiências de outros municípios e/ou Estados que já tenham legislação aprovada, sobre estas práticas, a fim de viabilizar a elaboração de lei municipal. Retomaremos ainda a proposta de um grupo de acolhida, nos moldes de roda de conversa onde, para além da denúncia as vítimas de práticas de assédio moral possam desabafar e trocar experiências sobre possíveis violências vivenciadas. Concluímos que precisamos olhar atentamente para as situações apresentadas pelos servidores e servidoras, pois com os ataques aos sindicatos e a classe trabalhadora, na atual conjuntura, cada vez mais situações de violação dos direitos acontecerão. Mais que isso é preciso fortalecer os servidores

e servidoras acerca da importância de ações coletivas que possibilitem uma rede de proteção entre os pares. Bem como reforçar a importância do papel dos sindicatos e da necessidade de fortalecimento deste espaço legítimo de luta e defesa dos/das servidores/as municipais. O maior resultado até o momento é o descortinar desta demanda tão velada.

**Palavras-chave:** Servidor Público; Assédio Moral; Violência; Trabalho.



**VI SEMINÁRIO CATARINENSE SOBRE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL  
NO TRABALHO**

**II CONGRESSO SOBRE RISCOS PSICOSSOCIAIS E SAÚDE NAS  
ORGANIZAÇÕES E NO TRABALHO**



## **HISTÓRICO DA ATUAÇÃO DO NÚCLEO DE COMBATE DE PROMOÇÃO DE IGUALDADE E OPORTUNIDADES E DE COMBATE À DISCRIMINAÇÃO REALIZADOS PELA SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM SÃO PAULO.**

(Pôster comentado)

**JAUDENIR DA SILVA COSTA**  
jallcosta@yahoo.com.br

### **RESUMO**

Histórico da Atuação do Núcleo de Combate de Promoção de Igualdade e Oportunidades e de Combate à Discriminação realizados pela Superintendência Regional do Trabalho e Emprego em São Paulo. Os Núcleos de Promoção da Igualdade, Oportunidade de Combate à Discriminação foram criados pela Portaria 604, de 01/06/2000 do Ministério do Trabalho e Emprego, com base na Convenção 100, 111 e 159 da Organização Internacional do Trabalho, para implementar uma política que promova igualdade de oportunidades no acesso e tratamento junto ao mercado e nas relações de trabalho. Em substituição, aos Núcleos institui-se pela Portaria 219 em 07/05/2008 as Comissões de Igualdade de Oportunidades de Gênero, de Raça e Etnia, de Pessoas com Deficiências e de Combate à Discriminação. Nestes termos, entre Janeiro de 2004 a Dezembro de 2006, foram recebidas 871 denúncias. Em 2007 foram 317 denúncias. Em 2008 foram 336. Em 2009, foram 354 atendimentos. Em 2010 os atendimentos realizados foram na ordem de 390 (trezentos e noventa). Em 2011 foram realizados 472 (quatrocentos e setenta e dois) atendimentos. Em 2012 foram 540 (quinhentos e quarenta) atendimentos. Em 2013 ficou na ordem de 510 (quinhentos e dez) denúncias. Em 2014 os atendimentos foram 575 (quinhentos e setenta e cinco). Em 2015 foram na ordem de 523 (quinhentos e vinte e três). O levantamento efetuado em 2016 511 (quinhentos e onze atendimentos). Em 2017 somam 485 (quatrocentos e Oitenta e Cinco) atendimentos. Em 2018 foram 580 (Quinhentos e Oitenta). Em torno de 87% destas denúncias são referentes ao assédio moral. Entre outras atribuições, este setor atua principalmente no recebimento de denúncias que são feitas pelos empregados, bem como, sindicatos, ONG e entidades públicas e privadas. As Mesas de Entendimento proporcionam intervenções diretas nas empresas, e em conjunto com os trabalhadores/as realizam-se ações preventivas e educativas, e ainda são fomentadas a inclusão de cláusulas em convenções coletivas de combate ao assédio moral, que resultam na ampliação da proteção do/a trabalhador/a com relação à violência laboral no ambiente de trabalho. Existindo, ainda a atuação inspeção do trabalho. Em paralelo com os parceiros são realizados seminários, palestras, encontros e criação de Grupos de Trabalho relacionados ao tema. Os números acima são referentes aos anos de 2002/ 2018. A partir de 07 de Janeiro de 2019 foi extinto o Ministério do Trabalho e Emprego, criando-se Secretaria Especial de Previdência e Trabalho mantendo em atividade os atendimentos aos trabalhadores e trabalhadoras.

**Palavras-chave:** Histórico; Núcleos; Assédio moral; Combate.



**VI SEMINÁRIO CATARINENSE SOBRE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL  
NO TRABALHO**

**II CONGRESSO SOBRE RISCOS PSICOSSOCIAIS E SAÚDE NAS  
ORGANIZAÇÕES E NO TRABALHO**



## **ANÁLISE DA PRODUÇÃO CIENTÍFICA SOBRE A UTILIZAÇÃO DA COMUNICAÇÃO TECNOLÓGICA COMO DESENCADEADOR PARA O ASSÉDIO MORAL**

(Pôster comentado)

**CARINA MANARA**

carina--manara@hotmail.com

**RODRIGO GOMES DEMORO**

dhigorgd@gmail.com

### **RESUMO**

Introdução: Segundo a Organização Mundial da Saúde (OMS), violência no trabalho é definida como sendo o uso intencional da força, real ou em forma de ameaça, contra outra pessoa ou contra um grupo, em circunstâncias relacionadas com o trabalho que resulte ou possa resultar em lesão, morte, dano psicológico, mau desenvolvimento ou privação. O objetivo do presente estudo foi identificar através da literatura a prevalência desta temática, minha motivação e inquietação por esta temática se demonstra pelo interesse de correlacionar o uso da tecnologia como meio de comunicação e como este pode estar correlacionado com um desencadeador para o assédio moral e violência do trabalhador devido as excessivas demandas impostas pelas organizações e lideranças de trabalho. Método- Revisão integrativa da literatura abrangendo estudos nacionais e internacionais publicados entre 20014 e 2019, em português, inglês, espanhol e italiano, nas bases de dados Lilacs, SciELO, BVS e PubMed, utilizando os descritores controlados. Resultados: A busca totalizou 55 artigos do qual 11 artigos foram selecionados, destes 45,5% correspondem a língua inglesa, seguido de português e espanhol, os mesmos com 27,3%, quantos aos anos das publicações, 2016 se destaca com 36,4% dos artigos encontrados, seguido do ano de 2017 e 2018 com 27,3% cada e o ano de 2015 com 9,1% de publicação. Referente a metodologia abordada 72,8% são pesquisas de caráter qualitativas e 27,3% se apresentam como revisão de literatura. Destes artigos todos apontaram, com maior prevalência, o abuso verbal e na sequência o abuso físico, quanto a abordagem do local 36,4% apontaram a emergência como local de estudo e 18,2% apontaram a presença da violência em atendimento domiciliar. Em relação a categoria profissional, 36,4% dos artigos referiram que a equipe de enfermagem se destaca com maior prevalência relacionada a violência no trabalho. Dos artigos 18,2% apontam que os assédios que ocorrem em ambiente de saúde são decorrentes de inadequadas condições de saúde e baixa segurança nas instituições. Destes artigos 9,1% associaram com o aumento da síndrome de Burnout e distúrbios do sono em pessoas vítimas de algum tipo de violência no trabalho e relacionado a possíveis formas de enfrentamento para melhoria da saúde do trabalhador 9, 1% dos artigos propuseram estratégias. Considerações Finais: Através da literatura constatou-se que há necessidade de maiores produções de artigos relacionados com esta temática, donde é de extrema importância e significância para atualidade. Através das leituras notou-se que a agressão verbal é a forma mais frequente de violência, do qual muitas vezes quando compara com a violência física não possui o maior impacto para a sociedade, contudo a longo prazo pode se apresentar com danos permanentes. Através desta pesquisa não foram encontrados dados que apontassem a tecnologia como forma que propiciasse o desencadeamento de assédio moral, contudo acredito ser de extrema relevância para futuras pesquisas a abordagem desta temática, sendo que estamos cada vez mais inseridos em um mundo tecnológico, donde os limites não estão bem descritos e como

consequência podem gerar abuso de poder pelas lideranças devido ao excesso de metas e aumento do controles organizacionais.

**Palavras-chave:** Serviços de Saúde; Violência no Trabalho; Comunicação em saúde; Saúde do Trabalhador.



**VI SEMINÁRIO CATARINENSE SOBRE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL  
NO TRABALHO**

**II CONGRESSO SOBRE RISCOS PSICOSSOCIAIS E SAÚDE NAS  
ORGANIZAÇÕES E NO TRABALHO**



## **A SUTIL VIOLÊNCIA CONTRA AS MULHERES**

(Pôster comentado)

**BÁRBARA VEIGA DOS SANTOS MEDEIROS**  
barbaramedeirospsi@gmail.com

**LEILA MARA PIASENTIN CLARO**  
leilapclaro@hotmail.com.br

### **RESUMO**

Atualmente os estudos corroboram com a ideia de que apesar de não deixarem marcas físicas evidentes, as violências psicológicas, entre elas o assédio moral, são também uma grave violação dos direitos humanos das mulheres, o que acarreta reflexos ligados à sua saúde mental e física. Segundo o artigo 7º da Lei nº 11.340, qualifica como violência psicológica condutas que causem danos emocionais ou prejuízos à saúde psicológica e autodeterminação da mulher. Comportamentos, crenças e decisões diante ameaças, constrangimentos, humilhações, ridicularizações, insultos e limitação do direito de ir e vir, configuram a violência moral. Diante disso, propõe-se abordar com esse trabalho, “Quais os impactos psicológicos em mulheres que sofrem assédio moral? ”. Objetivando dessa forma, identificar as consequências psicológicas do assédio moral em mulheres. A pesquisa realizou-se por meio de levantamento bibliográfico, em periódicos indexados nas bases de dados bibliográficas SciELO e LILACS. O assédio moral suscita a partir de comentários e piadas desagradáveis muito sutis, como se fossem brincadeiras, mas atingem em cheio os pontos fracos das vítimas. Silenciosamente as “pequenas críticas” vão minando os seu amor próprio e autoestima e acabam se tornando uma típica violência velada. O agressor geralmente tem por características, comportamentos como choros e gritos para que a atenção da vítima se concentre inteiramente nele, não se responsabilizando pelos seus atos e fracassos, culpando a vítima por tudo o que acontece que não seja o desejado. Desse modo, a violência moral começa a se tornar um hábito, acarretando em consequências como fragilidade na autoconfiança, autoestima, quadro de estresse elevado, doenças psicossomáticas, como ansiedade crônica, distúrbios alimentares, uso de drogas, quadro de depressão podendo chegar a situações extremas, como o suicídio.

**Palavras-chave:** Assédio Moral; Mulheres; Violência.



**VI SEMINÁRIO CATARINENSE SOBRE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL  
NO TRABALHO**

**II CONGRESSO SOBRE RISCOS PSICOSSOCIAIS E SAÚDE NAS  
ORGANIZAÇÕES E NO TRABALHO**



## **CIÊNCIA E SOCIEDADE - WHISTLEBLOWING E ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL: INSTRUMENTO DE COERÇÃO DA LIBERDADE DE EXPRESSÃO CIENTÍFICA E DO DIREITO À INFORMAÇÃO**

(Pôster comentado)

**VICENTE EDUARDO SOARES DE ALMEIDA**

vicentalmeida@gmail.com

**KAREN FRIEDRICH**

karen.friedrich@mpt.mp.br

### **RESUMO**

Os impactos ambientais em decorrência de modelos produtivistas são cada vez mais evidentes para sociedade e, parte dessa “formação de consciência”, é por conta da realização de pesquisas feitas por profissionais e instituições independentes, ou seja, que não são financiados muitas vezes pelo setor privado. No entanto, a Agência Europeia de Meio Ambiente aponta os custos elevados – materiais e humanos - a partir da inércia frente a alertas sobre potenciais riscos em decorrência da exposição a produtos ou atividades perigosas (<https://www.eea.europa.eu/publications/late-lessons-2>). No Brasil, pesquisas como as realizadas por universidades públicas, Fiocruz e Instituto Nacional de Cancer (INCA), Instituto Nacional de Pesquisas Espaciais( Inpe), e por centenas de outras instituições renomadas em todo o mundo apresentam resultados muito robustos e que se complementam no sentido de evidenciar o adoecimento de comunidades atingidas por esse movimento modelo econômico predatório. A ciência tem um papel fundamental na antecipação de danos futuros para a saúde das pessoas e para os ecossistemas. Os formuladores dessas políticas devem estar atentos a esses alertas, pois é menos custoso – sob diversos aspectos - prevenir do que remediar. Por essas razões, o art. 5º, inciso IX da Constituição Federal é crucial por garantir a livre expressão da atividade intelectual, artística, científica e de comunicação, independentemente de censura ou licença. Não raramente esse preceito constitucional é ameaçado, principalmente quando cientistas divulgam achados científicos que demonstram os efeitos danosos de certas atividades econômicas. Esse trabalhadores são muitas vezes assediados e perseguidos, e a história está repleta de exemplos em vários setores econômicos, como tabaco, energia nuclear, amianto, agrotóxicos, desmatamento, etc. Internacionalmente existem organizações e prerrogativas legais para garantir a proteção desses cientistas e, em outro plano não muito distante, também a preservação das pessoas e da natureza. Recentemente a Europa divulgou um estudo mostrando que cerca de 10 bilhões de euros poderiam ser economizados ao garantir a proteção de denunciante (que no idioma inglês é denominado whistleblowers) que, muitas vezes, não se manifestam por falta desses mecanismos (<http://www.europarl.europa.eu/news/en/press-room/20190410IPR37529/protecting-whistleblowers-new-eu-wide-rules-approved>). Por isso, o presente estudo busca apresentar a necessidade de aprofundamento dos elementos conceituais sobre assédio moral organizacional e sua articulação com os casos de whistleblowing científico, apresentando sua forma de expressão, situações, casos ocorridos e consequências à saúde dos trabalhadores atingidos.

**Palavras-chave:** Whistleblowing; Cientistas em risco; Assédio Organizacional; Livre expressão científica.



**VI SEMINÁRIO CATARINENSE SOBRE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL  
NO TRABALHO**

**II CONGRESSO SOBRE RISCOS PSICOSSOCIAIS E SAÚDE NAS  
ORGANIZAÇÕES E NO TRABALHO**



## **ASSÉDIO MORAL NO SETOR PÚBLICO: UM ESTUDO COM MULHERES QUE ATUAM EM CHAPECÓ/SC**

(Pôster comentado)

**KARINE CASAROTTO**  
karicasarotto@hotmail.com

**KELLY CRISTINA BENETTI TONANI TOSTA**  
karicasarotto@hotmail.com

### **RESUMO**

Com o passar dos anos e pela contribuição do movimento de mulheres e feministas as mulheres estão cada vez mais presentes no mercado de trabalho. Entretanto, no Brasil ainda há traços patriarcais na sociedade. Devido a isso, elas podem deparar-se com obstáculos nos ambientes organizacionais. Cada tipo de organização possui características específicas, sendo que, as organizações públicas são conhecidas pela burocracia, supervalorização das relações de poder e hierárquicas. Assim, violências como o assédio moral podem ocorrer com as mulheres nesse ambiente, que ocorre de forma intencional e repetida podendo causar danos físicos e psicológicos. O objetivo geral desta pesquisa foi analisar a ocorrência de assédio moral no ambiente organizacional com as mulheres que atuam no setor público em Chapecó/Santa Catarina. A metodologia estruturou-se em duas fases da pesquisa: a primeira, se refere à pesquisa quantitativa e a segunda à pesquisa qualitativa, classificando-se como uma pesquisa aplicada e descritiva, os métodos de pesquisa foram de campo e bibliográfica. Na primeira fase a coleta de dados ocorreu com aplicação de questionário via Google Docs, com a obtenção de 100 respostas. Na segunda fase foram realizadas entrevistas semiestruturadas com três mulheres, uma de cada esfera do setor público. Os dados obtidos na primeira fase do estudo foram analisados por abordagem quantitativa e os coletados na segunda fase foram analisados pelo método de análise de conteúdo. Constatou-se que das 100 mulheres respondentes, 59% delas e as três entrevistadas são ou já foram vítimas de assédio moral. A Escala de Percepção de Assédio Moral no Trabalho, indicou que ele é pouco frequente, a média obtida enquadra-se nas frequências “menos de 1 vez ao mês” e “ao menos 1 vez ao mês”. Das que são ou já foram vítimas, 91,5% acreditam que o assédio moral no setor público é comum. Em 66,1% dos casos os agressores são “chefias/superiores”, em 59,3% é praticado por homens. A Escala de Impacto Afetivo demonstrou que existe impacto afetivo médio e 84,7% declararam já terem tido problemas de saúde. Em relação à desigualdade de gênero, 74% da totalidade de respondentes (100) afirmaram que já vivenciaram situações negativas no setor público por ser mulher. Das mulheres vítimas 91,5% afirmaram que a desigualdade de gênero é comum nas organizações públicas. Ademais, 81,4% delas acredita possuir as mesmas condições de trabalho que os colegas do gênero masculino, sobre as condições de educação em relação ao gênero masculino, 91,5% acredita possuir as mesmas condições. Todavia, 50,8% acredita não possuir as mesmas condições de crescimento profissional que seus colegas do gênero masculino. Para 94,9% das vítimas é importante que as organizações públicas adotem práticas para combater a desigualdade de gênero e o assédio moral. No entanto, 67,8% delas afirmou que não identifica nenhuma ação na organização onde atuam. Por fim, as vítimas sugeriram práticas que as organizações poderiam adotar. A partir dos resultados obtidos, notou-se que o assédio moral ocorre com as mulheres nas

organizações públicas no município de Chapecó/Santa Catarina, diante disso, há a necessidade de que as organizações realizem ações que auxiliem o seu combate.

**Palavras-chave:** Desigualdade de gênero; Assédio moral; Serviço público; Feminismo.



VI SEMINÁRIO CATARINENSE SOBRE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL  
NO TRABALHO

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



## A ATUAÇÃO DO CEREST REGIONAL CACOAL EM UM CASO CLÍNICO DE TRANSTORNO MENTAL RELACIONADO AO TRABALHO EM DECORRÊNCIA AO ASSÉDIO MORAL

(Relato de intervenções)

**JÉSSICA RAPHAELLA ROQUE BARBOSA SANTOS**

jessica\_psique@hotmail.com

### RESUMO

O relato a seguir é um caso de uma trabalhadora de 30 anos que exercia função de vendedora há três anos em uma empresa do comércio da região e que desenvolveu transtorno mental relacionado ao trabalho em decorrência a ter sofrido agressões morais, para manter o sigilo a chamaremos de Ana. Os fatos ocorreram no ano de 2016. Ana entrou em contato com o CEREST Cacoal via telefone, relatando situações que ocorriam em seu ambiente de trabalho. Foi orientada a comparecer ao órgão a fim de coletarmos mais dados. No 1º atendimento, demonstrava sintomas de adoecimento mental, apresentava choro frequente, ansiedade, angústia e falta de concentração. Segundo ela vinha sofrendo ofensas do gerente geral da loja a qual trabalha, afirmou estar se sentindo muito mal, e não mais sente vontade de ir trabalhar. Relata agressões verbais com palavras que a diminuía, chegando à chama lá de “mediocre”. Refere que o gerente sempre teve esse comportamento com outros funcionários, e que agora ela era a “escolhida” para ser o alvo, após entregar um atestado em virtude ao adoecimento da filha. As humilhações persistiam e Ana apresentava-se cada vez mais chorosa, com tremores, insônia e dores físicas, medo extremo e isolamento e relatou que não aguenta mais as perseguições e que procurou um advogado. Paciente encaminhada a médica do trabalho para consulta denexo causal, sendo realizado o nexocom diagnóstico de Episódio depressivo moderado e Transtorno Misto Ansioso Depressivo. Como parte das ações do CEREST, realizamos uma visita ao local de trabalho. Solicitamos reunião com o gerente da região para informar as denúncias recebidas, sempre com muita cautela para não expor a paciente denunciante. A empresa realizou pesquisa de clima organizacional. Paciente relatou que a pesquisa foi realizada pelos celulares corporativos e que antes de iniciarem as ligações os gestores da loja reuniram os funcionários e solicitaram que quando fossem falar sobre o gerente não falassem nos pontos “negativos” e que ressaltassem os positivos. Sendo assim, no parecer da pesquisa a empresa mencionou que o “Gerente, como líder tem 75% de validação positiva pela equipe”, portanto não foram tomadas demais providências pela instituição. Ana foi encaminhada ao psiquiatra na qual acrescentou diagnóstico de Transtorno de Estresse Pós Traumático, e a afastou das atividades laborais. Solicitamos a empresa à emissão da CAT. Após algumas sessões, começou a apresentar leves melhoras, como a empresa não tomou providências a paciente entrou com processo judicial por danos morais, solicitando Rescisão Indireta. Ganhou a ação, sendo comprovados os danos ocasionados pela exposição ao assédio e o desenvolvimento de transtorno mental, a organização foi obrigada a pagar indenização. Após alguns meses, começou a trabalhar por conta própria, vendendo tapetes. Encaminhada para continuar atendimento com outra psicóloga, visto que a profissional atual entrou em licença maternidade. Ana ainda realizou mais 10 sessões, apresentando algumas instabilidades no percurso, porém muito melhor e com remissão de todos os sintomas ao final. A mesma solicitou o desligamento do tratamento, pois iria mudar de país. Continua fazendo uso das medicações.

**Palavras-chave:** Assédio Moral; Transtorno Mental relacionado ao Trabalho; CEREST Cacoal.



**VI SEMINÁRIO CATARINENSE SOBRE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL  
NO TRABALHO**

**II CONGRESSO SOBRE RISCOS PSICOSSOCIAIS E SAÚDE NAS  
ORGANIZAÇÕES E NO TRABALHO**



## **ESTRATÉGIAS DE INTERVENÇÃO PREVENTIVA APÓS TERMO DE AJUSTE DE CONDUTA**

(Relato de intervenções)

**CARINE TAIS GUAGNINI BENEDET**  
carinebenedet@yahoo.com.br

### **RESUMO**

A Operação Força Tarefa Nacional em Hospitais Psiquiátricos no mês de Dezembro de 2018 em todo o País, resultou na assinatura de Termo de Ajuste de Conduta com Ministério Público do Trabalho no RS, em uma Clínica Psiquiátrica. Após este evento, foram criados planos de ações estratégicos para as intervenções preventivas contra a recidiva do Assédio Moral na empresa, visto que o próprio serviço prestado aos clientes, inconscientemente atinge as atividades cognitivas dos empregados, deixando os mais fragilizados, vulneráveis e até mesmo com identificações assemelhadas aos ali internados. O empregado de uma clínica psiquiátrica, tem como rotina diária os cuidados com pacientes que apresentam diferentes eventos clínicos relativos a saúde mental, estando sempre no limbo entre a acomodação medicamentosa, a aceitação da patologia e ainda os laços familiares peculiares em cada situação. A exigência cognitiva é alta, o arranjo físico não atende os preceitos da engenharia atual, e ainda as sombras que rondam as mentes humanas como os poderes ali entendidos, através de relações extra trabalho as quais geram empoderamentos superficiais, mas por vezes ameaçadores aos colegas oriundos a sua gestão. A intervenção foi enfática, e de certa forma vertical, pois o entendimento da gestão era quanto ao desligamento do indivíduo que foi assediado, o que desacreditou a idoneidade dos gestores envolvidos nestes processos, e assim a intervenção precisou ser firme e taxativa. Iniciou-se as demandas com palestras, folhetos, cartilhas, conversas informais e trocas de experiências entre os empregados, para o perfeito entendimento do que constitui um assédio moral, não deixando dúvidas quanto a importância do combate a este nos ambientes de trabalho. A prevenção começou através do agrupamento dos pares, entre gestores e subordinados, entre direção e trabalhadores de ponta diretamente, a partir disso tudo que mostrou-se a real importância do comprometimento da gestão sobre toda a situação, evitando possíveis recidivas. Sobretudo, ainda existem resquícios destes fatores, que estão elencados as resistências nos gestores que estão há anos na função, tentando de uma forma ou outra amenizar a situação como se não houvessem leis por trás de tudo isso. É um processo de construção diário, onde as atividades avançam a passos lentos, mas recuam com mais intensidade e por vezes associados a não colaboração dos empregados.

**Palavras-chave:** Força-Tarefa; Clínica Psiquiátrica.



**VI SEMINÁRIO CATARINENSE SOBRE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL  
NO TRABALHO**

**II CONGRESSO SOBRE RISCOS PSICOSSOCIAIS E SAÚDE NAS  
ORGANIZAÇÕES E NO TRABALHO**



## **AÇÕES SINDICAIS E INSTITUCIONAIS NO COMBATE AO ASSÉDIO MORAL NA ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO DO JUDICIÁRIO BRASILEIRO E MINEIRO**

(Relato de intervenções)

**ARTHUR LOBATO MAGALHÃES FILHO**

lobatosauade@yahoo.com.br

### **RESUMO**

O combate ao assédio moral sempre foi uma pauta do sindicatos em defesa da saúde mental e emocional do trabalhador. Coordeno o Departamento de Saúde do Trabalhador e de Combate ao Assédio Moral nos sindicatos dos servidores do judiciário estadual (Serjusmig) e do Sindicato dos Servidores do Judiciário Federal (Sitraemg), em Minas Gerais. Trabalhamos com três pilares: prevenção, intervenção e acolhimento das vítimas de assédio moral e outros tipos de violência laboral. Para isso desenvolvemos uma política que foi aprovada em 2018, em três teses aprovadas no Congresso do Sitraemg — instância máxima da categoria —, focando o Combate ao Assédio Moral, a Crítica à Política de Metas e Produtividade e o Teletrabalho. No quesito prevenção são realizadas palestras, rodas de conversa, produção de artigos e relatórios, viagens a comarcas, reuniões com o grupos de servidores, intervenções junto aos tribunais e até mesmo ações jurídicas. No estado de Minas Gerais, pela ação política sindical, foi implementada a lei 116/2011, de 11/01/2011 que dispõe sobre a prevenção e a punição do Assédio Moral na Administração Pública Estadual com regulamentação da comissão paritária no Tribunal de Justiça do Estado de Minas Gerais (TJMG). O Conselho Nacional de Justiça (CNJ) desde 2014 desenvolve uma política buscando reduzir o absenteísmo e para isso foi criado um grupo de trabalho, e posteriormente a resolução 207/2015 criando a Política de Atenção Integral de Saúde do Servidor e Magistrado (PAISSM). Por esta política os sindicatos podem participar dos Comitês de Saúde criados nos tribunais. O Sitraemg é representado no Comitê de Saúde do TRT pelo psicólogo Arthur Lobato e pela diretora Elimara Gaia, no TRE apenas pelo psicólogo. Um dos objetivos da participação dos sindicatos nos Comitês de Saúde é levar o debate sobre o assédio moral para que a instituição crie mecanismos de coibir e enfrentar o assédio moral, adaptar a política de metas e produtividade para a realidade de cada tribunal e regulamentar, garantindo direitos para quem esta no teletrabalho. Foram realizadas palestras no Tribunal Regional do Trabalho (TRT-MG) e Tribunal Regional Eleitoral (TRE) sobre assédio moral, adoecimento do trabalhador. No dia 16 de maio de 2019 foi regulamentada no TRT-MG o AtoCSJT.GP.SG N.º 57, de 21/03/2019, do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, que institui a Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral na Justiça do Trabalho de 1º e 2º graus. No TRE participamos da elaboração da PAISSM, política onde foi inserida uma cláusula de combate ao assédio moral. A temática do assédio moral foi abordada no 1º Seminário Nacional sobre a Saúde dos Magistrados e dos Servidores do Poder Judiciário em 28/03/2019, na sede do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), em Brasília (DF), com nossa participação crítica à política de metas e produtividade. Estes são os principais temas do relato a ser apresentado em Florianópolis no VI Seminário Catarinense de Prevenção ao Assédio Moral no Trabalho & II Congresso sobre Riscos Psicossociais e Saúde nas Organizações e no Trabalho.

**Palavras-chave:** Combate ao Assédio Moral; Ações Sindicais e Institucionais; Servidores; Judiciário.



**VI SEMINÁRIO CATARINENSE SOBRE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL  
NO TRABALHO**

**II CONGRESSO SOBRE RISCOS PSICOSSOCIAIS E SAÚDE NAS  
ORGANIZAÇÕES E NO TRABALHO**



## **ACOLHIMENTO E ENCAMINHAMENTO DE DENÚNCIAS DE ASSÉDIO NO TRABALHO PELO SERVIÇO DE ANÁLISE E ACOMPANHAMENTO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO (SAREL) DO MINISTÉRIO DA SAÚDE – DF**

(Relato de intervenções)

**AMANDA ALVES CANEJO BASTOS**  
amanda.bastos@saude.gov.br

**FERNANDA ELISA CORDEIRO SANTOS**  
fernanda.elisa@saude.gov.br

**JOSILENE MARIA DA SILVA REGO PIRES**  
josilene.rego@saude.gov.br

### **RESUMO**

Introdução: O Serviço de Análise e Acompanhamento das Relações de Trabalho (SAREL) oferece, a todos os trabalhadores em exercício nas unidades do Ministério da Saúde no DF (MS/DF), um acolhimento humanizado e qualificado para demandas de assédio no trabalho, por meio de orientações e direcionamentos que contribuem para a regulamentação do tratamento da matéria no órgão. Apresentação da situação: Historicamente, a prevenção da violência no ambiente de trabalho e a atenção às suas consequências eram tratadas, no âmbito do MS/DF, de forma pontual, sob a lógica de responsabilização e tratamento individuais. Diante disso, considerando-se suas atribuições e papel organizacional, o SAREL foi designado como porta de entrada para denúncias presenciais, em novo fluxo de tratamento do assédio no trabalho. O acolhimento realizado pelo Serviço é um diferencial que o tornou referência nessa abordagem, resultado de um tratamento equânime e cuidadoso, que independe da origem da demanda (trabalhadores ou gestores). Todo o processo resguarda o sigilo dos envolvidos e busca se eximir de pré-julgamentos, visando o fortalecimento das relações e a gestão de conflitos, sem perder de vista o interesse da Administração. Descrição da intervenção: O fluxo de tratamento das demandas de assédio pelo MS/DF tem início com o acolhimento, pelo SAREL, do trabalhador que decidir formalizar presencialmente uma denúncia ou receber orientações sobre o tema. Com a efetivação da formalização da denúncia, por meio de formulário próprio, tem-se início a tratativa. Se o caso envolver apenas terceirizados, encaminha-se processo ao gestor dos contratos para providências, entendendo que o vínculo empregatício impede, nessa situação específica, que o MS aja de ofício. Em qualquer outra circunstância, o processo será encaminhado para análise preliminar de grupo técnico intersetorial constituído para este fim. O grupo conta com componentes do SAREL – representando a gestão de pessoas –, Corregedoria-Geral e Comissão de Ética, e sua análise busca identificar os elementos mínimos ensejadores de apuração de desvio de comportamento ético, infração disciplinar e/ou conflito nas relações de trabalho. Após minucioso estudo e discussão de cada caso, o Grupo Técnico Intersetorial (GTEC), com base em critérios técnicos consistentes, encaminha os processos às unidades de apuração competentes, a fim de conferir-lhes celeridade e efetividade. Encaminhamentos: Qualquer trabalhador que considere estar sofrendo assédio no trabalho e busque o acolhimento no SAREL encontrará profissionais qualificados, que darão tratamento as suas demandas, caso a caso. Alguns, após serem ouvidos e receberem orientações e direcionamentos, em um processo de escuta ativa, refletem e percebem sobre a possibilidade do seu

problema não implicar necessariamente em assédio; outros chegam visivelmente abalados e solicitam intervenção pela equipe de saúde, uma possibilidade complementar que o SAREL oferece. Ainda que alguns não formalizem a denúncia, o fato de receberem um apoio que independe de juízo quanto à aptidão desta para apuração, contribui para o fortalecimento do vínculo de confiança entre o trabalhador e a instituição e uma cultura de paz e não violência no trabalho.

**Palavras-chave:** Acolhimento; Assédio no Trabalho; Conflitos; Saúde do Trabalhador.



**VI SEMINÁRIO CATARINENSE SOBRE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL  
NO TRABALHO**

**II CONGRESSO SOBRE RISCOS PSICOSSOCIAIS E SAÚDE NAS  
ORGANIZAÇÕES E NO TRABALHO**



## **POLÍTICA DE GESTÃO DE PESSOAS E REDUÇÃO DOS ÍNDICES NEGATIVOS DE ASSÉDIO MORAL**

(Relato de intervenções)

**CARLOS ALBERTO COLOMBO**

caccolombo@uol.com.br

### **RESUMO**

Quando se trata de assédio moral no trabalho, o foco das abordagens é naturalmente direcionado às condições organizacionais que favorecem sua ocorrência e seus impactos negativos sobre a saúde dos trabalhadores. Sem desconsiderar esses aspectos, apresentaremos o relato de intervenção em instituição pública (Justiça Federal de 2ª Instância, referida aqui como Tribunal) que gerou resultados positivos relevantes na prevenção ao assédio moral e na promoção da saúde mental no trabalho, evidenciados por índices comparativos entre órgãos do Poder Judiciário Federal, publicados em pesquisas científicas. No período de junho de 2011 a junho de 2017, a área de gestão de pessoas do Tribunal implementou e ampliou um conjunto articulado e convergente de ações de promoção da saúde mental no trabalho, as quais podem ser resumidas nos seguintes eixos: 1) instituição de espaço permanente de escuta, acolhimento e orientação acerca das questões de trabalho, resguardado pelo sigilo e código de ética de profissionais da psicologia; 2) desenvolvimento de capacitação gerencial focada na gestão e organização do trabalho saudável; 3) consolidação de acompanhamento sistemático a trabalhadores e gestores, a fim de oferecer suporte psicossocial e promover a resolução de conflitos no trabalho por meio do diálogo; 4) alianças e mediação política de situações sensíveis ou críticas, tais como a negociação dos impactos e da transição de reestruturações organizacionais ou a adoção de medidas protetivas frente a relações assimétricas de poder. No relato, serão apresentados dados quantitativos e qualitativos que demonstram a amplitude da intervenção e sua relação com um contexto de mudanças rápidas e abrangentes na organização do trabalho do Tribunal, sob o impacto da mudança da base tecnológica e da rápida expansão do processo eletrônico. Nesse contexto, merecem destaque alguns resultados comparativos obtidos em pesquisa quantitativa realizada em 2016: 1) 9,9% dos trabalhadores do Tribunal relataram assédio frequente, enquanto que no total dos órgãos investigados o índice foi de 16,97%; 2) A organização do trabalho foi considerada satisfatória por 19,1% dos trabalhadores do Tribunal; no total dos órgãos o índice foi de apenas 9%. Verificou-se uma correlação significativa entre as ações mencionadas e esses resultados. Em 2019 foi instituída uma Política de prevenção e enfrentamento ao assédio moral e sexual e a todas as formas de discriminação, mediante publicação de norma válida para todos os órgãos da Justiça Federal de 1º e 2º Graus.

**Palavras-chave:** Assédio moral; Gestão de pessoas; Saúde mental; Organização do trabalho.



**VI SEMINÁRIO CATARINENSE SOBRE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL  
NO TRABALHO**

**II CONGRESSO SOBRE RISCOS PSICOSSOCIAIS E SAÚDE NAS  
ORGANIZAÇÕES E NO TRABALHO**



## **ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO: A DOR INVISÍVEL É A MAIS CRUEL!**

(Relato de intervenções)

**VERA REGINA ROESLER**  
vroesler2011@gmail.com

### **RESUMO**

Apresentamos relato de experiência na assessoria da Campanha "Assédio moral no trabalho: a dor invisível é a mais cruel", realizada pela FENAG (Federação das Associações de Gestores da Caixa), iniciada em 2018 e em curso. Nossa intervenção ocorreu por meio de: a) Gravação de vídeos com esclarecimentos ao grupo de cerca de 80 mil trabalhadores da instituição bancária distribuídos em todas as regiões do Brasil; b) Participação em evento nacional da categoria, em São Paulo, e encontros regionais (MT, SC, AL), entre novembro/2018 e julho/2019; c) Acolhimento das denúncias de gestores em situação de assédio moral no trabalho (com perda de cargos comissionados, ameaças de toda ordem, transferências arbitrárias e outras situações), com acompanhamento psicoterapêutico em atendimentos via online. A partir das ações da presidência e demais componentes da FENAG e Associações Regionais de Gestores da Caixa, bem como de nossa intervenção no campo da psicologia, verificamos que, apesar do recrudescimento das políticas organizacionais voltadas aos resultados financeiros a qualquer custo, do modelo de gestão que, via de regra, desconsidera os limites humanos de seu quadro funcional, os resultados da campanha foram positivos: deram voz a pessoas em sofrimento psicofísico e que não ousariam se manifestar se não tivessem o apoio institucional de seu órgão de classe; evidenciaram a existência de limites nas ações de gestores que, avalizados informalmente pela instituição, perpetuam um modelo de gestão apoiado na humilhação e no medo; expuseram a impunidade de gestores habituados a tratar os trabalhadores "no chicote"; pressionaram as instâncias responsáveis por receber e analisar as denúncias de assédio moral no trabalho, a manifestarem-se com a agilidade que tais processos requerem; colocaram luz sobre as disputas de poder e influências no centro dessa grande instituição bancária pública brasileira.

**Palavras-chave:** Assédio moral; Bancos; Acompanhamento psicoterapêutico; Sofrimento psicofísico.



**VI SEMINÁRIO CATARINENSE SOBRE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL  
NO TRABALHO**

**II CONGRESSO SOBRE RISCOS PSICOSSOCIAIS E SAÚDE NAS  
ORGANIZAÇÕES E NO TRABALHO**



## **ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL NA EMBRAPA: UMA REALIDADE DESVELADA E SOB INTERVENÇÃO DA COMISSÃO NACIONAL DE VÍTIMAS DE ASSÉDIO MORAL NA EMBRAPA**

(Relato de intervenções)

**VICENTE EDUARDO SOARES DE ALMEIDA**

vicentalmeida@gmail.com

### **RESUMO**

O Assédio Moral Organizacional na Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária – Embrapa é alvo de investigação e intervenção da Comissão Nacional de Vítimas de assédio Moral na Embrapa – CNVAME. Criada em 6 de dezembro de 2018 após a Audiência Pública da Câmara dos Deputados sobre "assédio moral, perseguição, desrespeito à liberdade sindical e trabalho escravo na Embrapa", a CNVAME tem como objetivo a representação dos interesses das pessoas que sofreram assédio moral e perseguições das mais variadas espécies, tendo como parâmetro a atuação conjunta para o fortalecimento da defesa dos mesmos. Visa identificar, registrar e caracterizar os casos de assédio moral, acolher vítimas de assédio na Embrapa para acompanhamento médico com escuta qualificada, estudar o tema no âmbito de sua normatização e do impacto na saúde das vítimas e seus familiares, divulgar informações para o tratamento do tema com vista a banir completamente qualquer tipo de assédio moral e perseguições nos ambientes de trabalho da Embrapa e que sejam reparados os danos morais e materiais impostos às vítimas e mitigados os prejuízos causados à Empresa com a responsabilização dos respectivos agentes assediadores. Anterior a sua constituição como Comissão Nacional, os membros da CNVAME atuaram na articulação de duas audiências públicas na Câmara dos Deputados onde se consolidou o entendimento da ocorrência do Assédio Moral como política de gestão da empresa. (ver em <https://www.cnvame.website/videos.html>). Assim, o assédio moral na Embrapa foi reconhecido com uma política de gestão que precisava ser denunciada e tratada de forma coletiva, com a promoção de ações estruturantes em sua forma de gestão. Para isso, uma das principais atividades (além da criação de uma Comissão de Vítimas de Assédio Moral na Embrapa), foi o estudo e elaboração de um documento técnico que fosse referência para a reflexão e diálogo interno e externo sobre o tema do assédio moral organizacional na Embrapa. Com esse objetivo, foi elaborado e lançado a primeira versão do DOSSIÊ EMBRAPA - ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL: UM ALERTA SOBRE OS IMPACTOS NA SAÚDE E NA PESQUISA AGROPECUÁRIA BRASILEIRA. ( ver em <https://www.cnvame.website/dossieembrapa.pdf> ). O documento busca aprofundar e diferenciar o conceito de Assédio Moral Interpessoal e Assédio Moral Organizacional, posicionando este último no contexto das decisões judiciais e de normas internas de promoção e progressão, bem como dos procedimentos de aplicação de penalidades estabelecido e norma interna, reforçando o quadro de assédio organizacional. O Dossiê aponta ainda as táticas de perseguição aplicadas, os danos à saúde e ao financiamento da própria pesquisa internamente, frente aos custos trabalhistas decorrentes de causas laborais, muitas delas decorrentes de violência no trabalho. Assim, como primeiro esforço de sistematização, o documento conclui que o combate efetivo do assédio moral organizacional dentro da Embrapa consiste num encaminhamento urgente e necessário, e exige um esforço intelectual, jurídico e organizativo capaz de melhor tipificar o ato e suas consequências no conceito amplo do ato jurídico, bem como os impactos materiais e imateriais

decorrentes de sua existência no ambiente de trabalho, afetando o trabalhador e o conjunto de bens indisponíveis e coletivos dentro da Embrapa.

**Palavras-chave:** Assédio Moral Organizacional; Pesquisa Agropecuária; Vítimas de Assédio Moral; Embrapa.

# **RISCOS PSICOSSOCIAIS NO TRABALHO**



VI SEMINÁRIO CATARINENSE SOBRE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL  
NO TRABALHO

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



## O SERVIÇO ESPECIALIZADO EM ENGENHARIA DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO E A PREVENÇÃO DE RISCOS PSICOSSOCIAIS NO TRABALHO

(Comunicação oral de pesquisa e/ou estudo teórico)

**PABLA SEIXES ALVES ABADE**  
pablaabade2012@hotmail.com

### RESUMO

Ao longo dos anos o mundo do trabalho sofreu intensas transformações que resultaram em mudanças significativas na forma como o trabalho é executado além de produzirem mudanças no modo de vida dos trabalhadores que tiveram que se adaptar as novas ferramentas e metodologias de trabalho, bem como acompanhar a crescente evolução desse segmento. Essa nova forma de produção e organização do trabalho introduziu novos riscos à saúde dos trabalhadores que até hoje representa um grande desafio aos profissionais de saúde e segurança ocupacional. O estresse, a violência, a intimidação, o assédio moral e sexual, os acidentes de trabalho e as doenças musculoesqueléticas afetam milhares de trabalhadores e conduzem ao absenteísmo ocupacional, afastamentos do trabalho, depressão entre outras patologias. Estas transformações vivenciadas no mundo do trabalho levaram ao surgimento dos riscos psicossociais que são os riscos que decorrem de deficiências na concepção, organização e gestão do trabalho, bem como de um contexto social de trabalho problemático, podendo ter efeitos negativos a nível psicológico, físico e social desencadeando problemas graves aos trabalhadores. Desta forma o presente estudo tem como objetivo avaliar como o Psicólogo poderá auxiliar os Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho na prevenção dos riscos psicossociais e na promoção da saúde dos trabalhadores dentro das organizações. Para tanto, foi realizada uma pesquisa qualitativa de revisão narrativa bibliográfica, utilizando como fonte de pesquisa as informações contidas em livros, teses, dissertações e artigos científicos. Através das análises textuais percebeu-se que é necessário a implementação de ações que tenham como foco o mapeamento e gerenciamento dos riscos psicossociais no local de trabalho o que aponta para a necessidade de inserção no quadro de profissionais do Serviço Especializado em engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho de um especialista em interações humanas habilitado para compreender e intervir nos processos psicossociais nas organizações. Considera-se, portanto, de muita relevância a compreensão dos efeitos dos riscos psicossociais à saúde dos trabalhadores para melhor solução dos impactos na vida do indivíduo, sendo de fundamental importância que os especialistas considerem estudos como esses para intervir de modo mais adequado.

**Palavras-chave:** Riscos psicossociais; Saúde mental do trabalhador; Prevenção de acidentes; Psicologia e Promoção da saúde.



**VI SEMINÁRIO CATARINENSE SOBRE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL  
NO TRABALHO**

**II CONGRESSO SOBRE RISCOS PSICOSSOCIAIS E SAÚDE NAS  
ORGANIZAÇÕES E NO TRABALHO**



## **FATORES PSICOSSOCIAIS PROTETIVOS E DE RISCO NO TRABALHO E SAÚDE MENTAL DE TRABALHADORES DE UMA INSTITUIÇÃO FEDERAL DE EDUCAÇÃO**

(Comunicação oral de pesquisa e/ou estudo teórico)

**MILENA GARCIA DA SILVA**  
milénagarcia.silva@gmail.com

**SUZANA DA ROSA TOLFO**  
srtolfo14@gmail.com

### **RESUMO**

Novas formas de se manter saudável ou de adoecer surgiram no mundo do trabalho nos últimos anos. Com as mudanças tecnológicas e sociais, o avanço da globalização e as alterações econômicas mundiais, as organizações e os processos de trabalho modificaram-se. A forma das pessoas se relacionarem nesses ambientes também mudou. Frente a esse contexto, são necessários estudos que analisem fatores positivos e fatores negativos relacionados a esse mundo contemporâneo do trabalho e que podem influenciar a saúde mental dos trabalhadores. Estes fatores podem ser considerados fenômenos psicossociais relacionados ao trabalho e englobam a interação entre três dimensões do trabalho – fatores individuais do trabalhador, condições de trabalho e fatores externos ao trabalho. Esta pesquisa teve como objetivo caracterizar os fatores psicossociais – protetivos e de risco à saúde mental – relacionados ao trabalho de servidores sob a perspectiva de gestores e profissionais de saúde do trabalhador que atuam em uma instituição federal de educação profissional, científica e tecnológica. A coleta de dados foi realizada através de grupos focais e contou com três grupos de profissionais – gestores da administração superior, representantes da área de gestão de pessoas e técnicos da área de saúde do trabalhador. Para analisar as informações foi utilizada a técnica de análise temática de conteúdo. A discussão dos dados foi organizada a partir de cinco eixos temáticos – fenômenos psicossociais; fatores psicossociais protetivos à saúde mental; fatores de risco psicossocial para a saúde mental; consequências de exposição; e, indicadores de monitoramento e sugestões de ações para implementação de uma gestão de riscos psicossociais para a organização de trabalho. Como resultados foram evidenciados tanto aspectos psicossociais protetivos quanto de riscos para a saúde mental, além de sugestões para estruturação de um programa de gerenciamento dos riscos psicossociais relacionados ao trabalho para promover a saúde mental. Os achados relacionados aos fatores protetivos foram variáveis alistadas a condições de trabalho e aos fatores individuais do trabalhador. As variáveis relacionadas aos riscos psicossociais foram subdivididas em três fatores – condições de trabalho; fatores individuais do trabalhador e condições externas ao trabalho. Sobre a gestão dos riscos psicossociais, foram sugeridos indicadores/parâmetros para monitoramento destes fenômenos e ações interventivas com a finalidade de minimizar possíveis contextos potencializadores de adoecimentos. Para concluir, destacam-se algumas limitações encontradas ao término desse estudo. O lócus de discussão deste trabalho foi a partir das compreensões dos gestores e dos profissionais técnicos da área da saúde do trabalhador. As características evidenciadas por esse público não dispõem das circunstanciadas pelos trabalhadores. Outra dificuldade destacada foi a carência de estudos, no Brasil, relacionada a essa temática – exemplos práticos de intervenções para guiarem as organizações de trabalho, exemplos de monitoramento dos riscos psicossociais e de ações implantadas nas organizações de trabalho. Também, ressalta-se a carência de estudos sobre os protocolos interventivos para a atuação dos técnicos da área de saúde do trabalhador nas organizações

de trabalho. Essa realidade torna-se complicadora para a proposição concreta de ações que tenham o foco de trabalhar os processos de trabalho, saúde e doença nos âmbitos organizacionais.

**Palavras-chave:** Fatores psicossociais protetivos; Fatores de risco psicossocial; Gestão de riscos psicossociais; Saúde mental e trabalho.



**VI SEMINÁRIO CATARINENSE SOBRE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL  
NO TRABALHO**

**II CONGRESSO SOBRE RISCOS PSICOSSOCIAIS E SAÚDE NAS  
ORGANIZAÇÕES E NO TRABALHO**



## **RISCO PSICOSSOCIAL NO DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO: UMA AVALIAÇÃO DOS DISPOSITIVO LEGAIS DE PROTEÇÃO E PREVENÇÃO DO RISCO PSICOSSOCIAL, SOB O VIÉS DA PSICODINÂMICA DO TRABALHO.**

(Comunicação oral de pesquisa e/ou estudo teórico)

**DIEGO REMOR MOREIRA FRANCISCO**

diegoremor@gmail.com

**ANA RÚBIA BECKER**

anarubiabecker@gmail.com

**FERNANDO GRASS GUEDES**

fernandoguedes@hotmail.com

### **RESUMO**

O trabalho sempre foi palco de intensas lutas de classes, dinâmica conflituosa que fomentou o surgimento do Direito do Trabalho. Esta intensidade ocorre em razão da importante relação formada entre o trabalho e o sujeito, a qual é dimensionada pelo sentido e significado atribuídos nesta interação. Por meio deste campo relacional entre o trabalhador e a organização do trabalho, que o sujeito impulsionado pelo sofrimento de adequação ao ambiente de trabalho, será submetido a um caminho de satisfação ou de adoecimento. Este movimento do trabalho sob um perspectiva psicodinâmica do trabalho, chama atenção não só por sua complexidade, como também pelos riscos psicossociais implicados quando o desequilíbrio desta interação gera o adoecimento. Diante deste contexto, a pesquisa buscou avaliar se o Direito do Trabalho, por meio da CF/88, das Convenções da OIT ratificadas pelo Brasil, da CLT e das NR's, possuem dispositivos protetivos e de responsabilização para os riscos psicossociais, sob uma perspectiva psicodinâmica do trabalho. Para este escopo, foi realizado uma análise jurídica das referidas legislações por meio de conceito operacional legal de risco psicossocial, construído por meio da Psicodinâmica do Trabalho. A pesquisa possui natureza qualitativa, com alcance exploratório, com delimitação bibliográfica, a qual subsidiou as análises as normas pesquisadas, bem como a construção do conceito operacional. As análises constataram que em nenhuma das legislações existe um conceito ou uma referência estruturante sobre o risco psicossocial, contudo a CF/88 e as Convenções da OIT, cumprem o seu papel norteador e principiológico e estabelecem dispositivos que viabilizam a estruturação legal de uma proteção e fiscalização do risco, sob uma perspectiva psicodinâmica calcada no meio ambiente de trabalho. Tal estrutura constitucional, não foi abarcada pela CLT, a qual não inclui a saúde mental como risco, e ainda isolam os dispositivos de saúde e segurança dos demais dispositivos da CLT, dando a entender que os demais dispositivos não afetam a saúde do trabalhador. Nesta senda, as NR's como produtos da CLT, muito pouco avançam neste tema o qual não é elencado como prioridade pela CLT. Em sendo assim, constatou-se que mesmo o risco psicossocial estando em todos os ambiente de trabalho, ainda está sob o véu da invisibilidade do adoecimento mental. Observa-se como saída a criação de uma lei ou uma NR para dispor deste tema.

**Palavras-chave:** Risco Psicossocial; Psicodinâmica do Trabalho; Direito do Trabalho.



**VI SEMINÁRIO CATARINENSE SOBRE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL  
NO TRABALHO**

**II CONGRESSO SOBRE RISCOS PSICOSSOCIAIS E SAÚDE NAS  
ORGANIZAÇÕES E NO TRABALHO**



## **UMA ANÁLISE DA RELAÇÃO DA INTENÇÃO AO ABANDONO DA PROFISSÃO EM CAMINHONEIROS E OS RISCOS PSICOSSOCIAIS DO TRABALHO**

(Comunicação oral de pesquisa e/ou estudo teórico)

**MICHELLE ENGERS TAUBE**  
michelletaube@hotmail.com

**MARY SANDRA CARLOTTO**  
mscarlotto@gmail.com

### **RESUMO**

A intenção de abandonar a profissão pode ser entendida como uma das formas mais danosas de abandono, pois significa a desistência do trabalho, sem ter efetivamente se desligado. O abandono apresenta diversos custos, tanto para o profissional (emocionais, sociais, financeiros, perda de tempo) quanto para as organizações (cursos de capacitação e treinamento). Buscar conhecer os fatores que levam a intenção de abandonar a profissão se faz relevante, visto que a intenção antecede o abandono. Também, a busca de conhecimento acerca destes fatores, pode contribuir com ações organizacionais visando a redução deste fenômeno. O abandono profissional tem repercussões negativas no trabalho, prejudicando a qualidade, a segurança e a produtividade, e o abandono da profissão em caminhoneiros, tem impacto direto no trânsito e na movimentação de cargas do país, sendo que este depende do transporte rodoviário para subsistência da população. O objetivo do estudo foi verificar a relação entre os riscos psicossociais para a tendência ao abandono profissional, em uma amostra de 565 caminhoneiros. Como instrumentos de avaliação foram utilizados as subescala de tendência ao abandono da Bateria de riscos psicossociais de Gil-Monte (2005) e Avaliação de Estressores Psicossociais no Contexto Laboral de Ferreira et al. (2015). A análise dos dados foi realizada por meio da prova t de student e a magnitude do efeito foi calculada pela diferença média padronizada entre os grupos (d de Cohen). Os resultados, obtidos apontaram associação significativa da intenção de abandonar a profissão com a presença dos riscos psicossociais, conflito, ambiguidade e sobrecarga de papéis, falta de autonomia, conflito trabalho e família e pressão do grau de responsabilidade. O estudo sugere possibilidades de intervenção frente aos riscos psicossociais como forma de diminuir a intenção ao abandono, bem como melhoria na saúde ocupacional destes trabalhadores.

**Palavras-chave:** Tendência ao abandono profissional; Riscos psicossociais; Estressores psicossociais; Caminhoneiros.



**VI SEMINÁRIO CATARINENSE SOBRE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL  
NO TRABALHO**

**II CONGRESSO SOBRE RISCOS PSICOSSOCIAIS E SAÚDE NAS  
ORGANIZAÇÕES E NO TRABALHO**



## **RASTREIO DE CARGA MENTAL DE TRABALHO: UMA PROPOSTA DE INSTRUMENTO.**

(Comunicação oral de pesquisa e/ou estudo teórico)

**KAREN RAYANY RÓDIO TREVISAN**  
karenrtpsico@gmail.com

**ROBERTO MORAES CRUZ**  
robertocruzdr@gmail.com

**PEDRO AUGUSTO CROCCE CARLOTTO**  
pedroccarlotto@gmail.com

**DANIELA ORNELLAS ARIÑO**  
daniela.arino@gmail.com

### **RESUMO**

O conceito e as formas de mensuração da Carga Mental de Trabalho (CMT) têm papel de destaque na discussão sobre riscos psicossociais no trabalho. Este trabalho objetiva apresentar as evidências de validade de conteúdo obtidas por meio da construção de um instrumento de rastreio da CMT. Delineamento de caráter psicométrico, de abordagem predominantemente quantitativa e corte transversal. Participaram das etapas de análise de juízes pesquisadores de avaliação psicológica e na etapa de análise semântica professores da educação básica (n=9) e trabalhadores com baixa escolaridade (n=56). O modelo teórico proposto é composto por três dimensões e seus atributos: cognitiva (memória, atenção, raciocínio e tomada de decisão); afetiva (emoção, humor e motivação) e psicossocial (pressão por metas, relacionamento interpessoal e comunicação). A primeira análise de juízes resultou no ajuste de 58 dos 171 itens propostos. A nova versão do instrumento foi utilizada na etapa de análise semântica, onde professores e demais trabalhadores foram orientados a responder ao instrumento indicando itens com pouca clareza e sugerindo reformulações quando possível, concomitantemente foram realizados grupos focais onde os participantes descreveram atividades realizadas em seus trabalhos e sinalizaram aquelas que envolvem maiores exigências mentais. Ambos os grupos indicaram dificuldade para interpretar qual resposta utilizar para itens onde constava o verbo sentir, visto que quando não sentiam-se daquela maneira não encontraram alternativas para responder. Esses itens passaram por reformulações quando possível e os que não puderam ser adaptados foram excluídos. Nesta etapa vinte itens foram apontados uma vez como itens de difícil compreensão, quatro itens foram apontados duas vezes e um item foi apontado por três pessoas como sendo um item difícil. Foi realizada uma segunda análise de juízes especialistas, com base nesta foram realizados os cálculos de Coeficiente de Validade de Conteúdo (CVC), e o índice Kappa de Fleis, onde obteve-se CVC de 0,8955, com erro potencial <0,001, escore geral da escala 0,8952 e Kappa 0,40 indicando concordância moderada entre os juízes. Dentre os itens avaliados, seis obtiveram valores de CVC menores do que 0,8, dos quais seis foram excluídos e dois mudaram de dimensão. Quanto a análise de concordância dos juízes em relação as dimensões propostas 35 itens (33,9%) obtiveram índices abaixo de 0,8, dos quais, dois não puderam ser modificados quanto a semântica ou

a dimensão, então foram excluídos. Tais informações exigiram revisar as dimensões propostas e percebeu-se que a influência da organização sob a carga mental de trabalho não estava sendo contemplada no modelo proposto inicialmente. Assim, optou-se por incluir a dimensão organizacional ao modelo, composta pelos atributos: condições de execução do trabalho, pressão por metas, cultura organizacional e clima organizacional. O atributo pressão por metas migrou de dimensão levando em conta seu valor limiar de CVC (0,8), bem como o entendimento de que corresponde a nova dimensão criada. A versão final da escala foi composta por 116 itens, dispostos em quatro dimensões.

**Palavras-chave:** Carga mental de trabalho; Riscos psicossociais ocupacionais; Psicometria.



**VI SEMINÁRIO CATARINENSE SOBRE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL  
NO TRABALHO**

**II CONGRESSO SOBRE RISCOS PSICOSSOCIAIS E SAÚDE NAS  
ORGANIZAÇÕES E NO TRABALHO**



## **DO QUE ADOECEM OS PROFESSORES EM SANTA CATARINA? ASPECTOS CLÍNICOS E EPIDEMIOLÓGICOS.**

(Comunicação oral de pesquisa e/ou estudo teórico)

**KAREN RAYANY RÓDIO TREVISAN**  
karenrtpsico@gmail.com

**ROBERTO MORAES CRUZ**  
robertocruzdr@gmail.com

**FABÍOLA POLO DE LIMA**  
fabiolapolo@gmail.com

**RAFAELA LUIZA TREVISAN**  
rafaelaluiza79@gmail.com

**RICELLI ENDRIGO RUPPEL DA ROCHA**  
ricelliendrigo@yahoo.com.br

### **RESUMO**

A epidemiologia possui características interdisciplinares e relaciona-se com estudos psicológicos no campo da saúde/doença das populações, assim o objetivo deste trabalho em descrever epidemiologicamente os agravos à saúde mental desses professores contribuirá para o conhecimento da distribuição de doenças, possibilita o desenvolvimento de intervenções em relações existentes entre o trabalho e a saúde-doença, com vistas a promoção e a proteção da saúde do trabalhador. Trata-se um delineamento epidemiológico descritivo, de série temporal, de abordagem quantitativa, a partir de uma base de dados desenvolvida e disponibilizada pela Secretaria de Estado da Administração (SEA) de Santa Catarina (SC). Os resultados indicam que em Santa Catarina no período de 2010-2017 os casos com maiores índices de adoecimento ocorreram em profissionais da educação do sexo feminino, aqueles que possuem estado civil casado/união estável e com altos níveis de escolaridade. A literatura nacional e internacional contradiz apenas o indicativo em relação ao estado civil dos professores em LTS, visto que possuir um companheiro costuma ser um fator de proteção nos casos de adoecimento, os demais dados confirmam o resultado obtido. Os TMC's com maiores índices na amostra estudada foram os Transtornos de humor - afetivos (F30 – F39) e Transtornos neuróticos, transtornos relacionados ao estresse e transtornos somatoformes (F40-F48). Os transtornos mentais relacionam-se positivamente com casos de aposentadoria precoce, absenteísmo doença e dificuldades no retorno ao trabalho. Altos índices de aposentadoria prematura justificam a necessidade de se buscar por novas estratégias de investigação em saúde mental de professores, que identifiquem os fatores de risco envolvidos no processo saúde-doença desta população, e permitam mensurar agravos à saúde mental, possibilitando obter dados precisos para elaboração de intervenções específicas a cada grupo.

**Palavras-chave:** Saúde mental; Epidemiologia; Professores.



**VI SEMINÁRIO CATARINENSE SOBRE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL  
NO TRABALHO**

**II CONGRESSO SOBRE RISCOS PSICOSSOCIAIS E SAÚDE NAS  
ORGANIZAÇÕES E NO TRABALHO**



## **FONTES DE ESTRESSE OCUPACIONAL EM PROFESSORES MOÇAMBICANOS DO ENSINO PRIMÁRIO PÚBLICO**

(Comunicação oral de pesquisa e/ou estudo teórico)

**GILDO ALIANTE**

aliantegildo@yahoo.com.br

**MUSSA ABACAR**

abacarmussa@yahoo.com.br

### **RESUMO**

O estresse ocupacional constitui um problema global que está a afetar um em cada três trabalhadores do mundo inteiro, sendo que o ritmo das mudanças que operam nos contextos modernos de trabalho pode propiciar um provável agravamento da doença, caso não sejam realizados esforços visando a prevenção (Murphy, 2008). Este artigo objetivou identificar os estressores ocupacionais em professores moçambicanos do ensino primário público. A pesquisa é do tipo exploratório, na vertente qualitativa e envolveu 20 professores moçambicanos que laboram numa escola pública da região norte de Moçambique, cidade de Nampula. A coleta de dados deu-se por meio de um guião de entrevista semiestruturada e seu tratamento foi com base na técnica de análise de conteúdo categorial. Os resultados apontam que condições de trabalho desfavoráveis, baixos salários, falta de desenvolvimento na carreira, quantidade de alunos por turma, comportamento dos alunos, más relações interpessoais no trabalho, fraca aprendizagem dos alunos e falta de acompanhamento de pais e encarregados de educação constituem os principais preditores de estresse nos professores investigados. Estes resultados são similares aos de outros estudos anteriores com amostras de professores moçambicanos (e.g., Abacar, Roazzi, & Bueno, 2017; Abacar & Amade, 2018; Aliante & Abacar, 2018; Aliante & Tittoni, 2018) e brasileiros (Zille & Cremonesi, 2013). Abacar et al. (2017) identificaram o baixo salário, as precárias condições de trabalho e os problemas de aprendizagem dos alunos como os fatores mais estressantes em professores moçambicanos e brasileiros. De forma similar, Aliante e Abacar (2018) revelaram a sobrecarga no trabalho, o mau comportamento de alunos, salários baixos e condições inadequadas de trabalho como as principais fontes de estresse em professores moçambicanos, brasileiros e portugueses. Adicionalmente, Aliante e Tittoni (2018) evidenciaram os seguintes estressores principais dos professores: falta de oportunidades para continuação de estudos, atribuição da culpa aos professores pelo fracasso dos alunos, viver longe da família, falta de apoio social, ausência de planos de benefícios sociais, mudanças curriculares constantes e oscilação de datas de pagamento de salários. No Brasil, Zille e Cremonesi (2013) evidenciaram que conviver com a indisciplina dos alunos, baixo nível de remuneração percebida, levar a vida muito corrida em função do trabalho, trabalhar aos sábados, ter pouco tempo livre para as questões pessoais e realizar várias atividades ao mesmo tempo com alto nível de cobrança como principais fontes de estresse mais significativas. As implicações fundamentais deste estudo são, a necessidade de concepção e implementação de programas de prevenção de estresse e a realização de estudos futuros com vista a aprimorar o conhecimento incipiente sobre o estresse ocupacional dos professores em Moçambique.

**Palavras-chave:** Estresse ocupacional; Estressores psicossociais; Saúde do professor; Trabalho docente.

### **Referências**

Abacar, M., Roazzi, A., & Bueno, J. M. H. (2017). Estresse ocupacional: percepções dos professores. *Revista Amazônica*, 19(1), 430-472.

Aliante, G. & Abacar, M. (2018). Fontes de stress ocupacional em professores do ensino básico e médio em Moçambique, Brasil e Portugal: uma revisão sistemática de literatura. *Revista internacional de Língua Portuguesa*, 4(33), 95-110,

Aliante, G. & Tittoni. (2017). Fatores de Risco Psicossocial no Trabalho Docente: Concepção de professores moçambicanos do Ensino Básico. In *Anais do XIX Encontro Nacional da ABRAPSO*, (p. 787), Uberlândia/MG 1 a 4 de novembro.

Murphy, L. R. (2008). *Mental Capital and Wellbeing: Making the most of ourselves in the 21st century*. The Government Office for Science.



**VI SEMINÁRIO CATARINENSE SOBRE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL  
NO TRABALHO**

**II CONGRESSO SOBRE RISCOS PSICOSSOCIAIS E SAÚDE NAS  
ORGANIZAÇÕES E NO TRABALHO**



## **A POLÍTICA NACIONAL DE PREVENÇÃO DA AUTOMUTILAÇÃO E DO SUICÍDIO (LEI Nº 13.819/2019) E A NECESSIDADE DA INCLUSÃO DE EMPREGADORES COMO AGENTES PREVENTIVOS NA REDE DE PROTEÇÃO PSICOSSOCIAL**

(Comunicação oral de pesquisa e/ou estudo teórico)

**BEATRIZ DE MELLO**  
bi.mello@outlook.com

**VITOR HUGO BUENO FOGAÇA**  
vitorbueno0602@hotmail.com

### **RESUMO**

O presente estudo tem como problemática analisar a Política Nacional de Prevenção da Automutilação e do Suicídio, instituída por meio da Lei nº 13.819/2019, a fim de verificar a existência de uma proteção específica à figura do trabalhador, a partir de uma análise acerca do papel das empresas empregadoras enquanto agentes de prevenção. Trata-se de uma pesquisa exploratória, de abordagem qualitativa, desenvolvida por meio do método dedutivo, utilizando-se de recursos bibliográficos e documentais como instrumentos de coleta de dados. Como resultados, verificou-se que a Lei nº 13.819/2019 prevê como objetivos da política: a promoção da saúde mental e o controle de suas condicionantes; a prevenção da violência autoprovocada; a garantia de acesso à atenção psicossocial, especificamente para pessoas com histórico de ideação suicida ou violência autoprovocada; assistência aos familiares das vítimas; conscientização a respeito do suicídio como questão de saúde pública passível de prevenção; promoção de uma articulação intersetorial entre entidades de educação, saúde, imprensa, polícia e mídia; a capacitação dos profissionais de saúde; e a notificação de casos de violência autoprovocada, sendo esta compulsória por instituições de saúde e ensino, públicas ou privadas. Nesse sentido, é possível perceber que o diploma legal não situa o trabalhador como uma das prioridades na garantia de acesso à assistência psicossocial, se omite em incluir empresas empregadoras na articulação intersetorial, deixa de prever a necessidade de qualificação de funcionários e empregadores, e da notificação compulsória de casos de violência autoprovocada ocorridas no ambiente de trabalho. Desse modo, não se cria uma rede de proteção e de prevenção do suicídio do trabalhador, tutela que se emerge como necessária pelo Poder Público a partir do momento em que se compreende que o trabalho é um dos elementos da sociabilidade. Para além disso, deve-se considerar que a atual conjuntura laboral brasileira se encontra em constante processo de alteração e precarização das proteções jurídicas ao trabalhador, o que pode maximizar os riscos à sua saúde mental, provocando-se cenários de patologias mentais e, por consequência, de eventuais ideações suicidas. Dessa maneira conclui-se que, considerando-se o ambiente de trabalho como um dos agentes potencializadores de doenças de ordem psíquica, resta necessária a inclusão da figura dos empregadores no rol de agentes, públicos ou privados, que corroboram como o processo de prevenção do suicídio por meio de ações como campanhas de conscientização e de notificações de violências autoprovocadas. Propõe-se, desse modo, que o processo de implementação da referida Política Nacional passe a considerar o ambiente laboral como importante instrumento no processo de construção de iniciativas preventivas para diminuição de mortes por suicídio, considerando-se a figura do trabalhador como vítima potencial de agentes psicossociais negativos relacionados ao mundo do trabalho.

**Palavras-chave:** Suicídio; Trabalho; Prevenção; Política Nacional.



**VI SEMINÁRIO CATARINENSE SOBRE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL  
NO TRABALHO**

**II CONGRESSO SOBRE RISCOS PSICOSSOCIAIS E SAÚDE NAS  
ORGANIZAÇÕES E NO TRABALHO**



## **RISCOS PSICOSSOCIAIS NO TRABALHO DE POLICIAIS MILITARES DO 18º BATALHÃO DE BRUSQUE-SC**

(Comunicação oral de pesquisa e/ou estudo teórico)

**ALINE JACINTO**

aline.jacinto@unifebe.edu.br

**VALÉRIA DIRSCHNABEL**

valeriadirschnabel@gmail.com

### **RESUMO**

O presente estudo relata sobre os riscos psicossociais no trabalho, diante do 18º Batalhão de Polícia Militar de Brusque, Santa Catarina. Os riscos psicossociais são fatores que podem acarretar em sofrimento, danos físicos, psicológicos e sociais, que provocam o adoecimento do trabalhador e comprometem a qualidade do seu trabalho. O objetivo principal do estudo é o de verificar os riscos psicossociais no trabalho e transtorno mental comum em Policiais Militares. Para tanto, a coleta de dados foi realizada com 34 Policiais Militares, por meio do PROART (Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais do Trabalho) e o SRQ-20 (Self Report Questionnaire). A referida pesquisa é de abordagem quantitativa, com análise descritiva de frequência simples. No que tange à saúde mental dos policiais participantes da pesquisa, os principais sintomas de transtorno mental comum de acordo com o SRQ-20 aplicado, predominaram os de dores de cabeça, dificuldade para dormir, nervosismo, tensão e preocupação. Quanto aos riscos psicossociais no trabalho, os resultados indicaram falhas na comunicação, necessitando de espaço para discussão sobre o trabalho e de reconhecimento mútuo, o que pode gerar uma estratégia defensiva coletiva. Acerca dos danos relacionados ao trabalho os policiais perceberam maior probabilidade de riscos para danos físicos. Pode identificar que os policiais possuem adequado relacionamento interpessoal, como também pelo resultado em relação ao tipo de gestão da organização, deu-se pelo modo coletivista, ou seja, pode-se concluir que visualizam a organização com bons olhos, confiam na gestão, ou seja, realmente “vestem a camisa”. Organização esta que preza pela união de seus colaboradores, oferecendo segurança e assistências, onde ambos respeitam a hierarquia e a disciplina da organização.

**Palavras-chave:** Risco Psicossocial no Trabalho; Saúde Policial Militar; Psicodinâmica do Trabalho.; .



**VI SEMINÁRIO CATARINENSE SOBRE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL  
NO TRABALHO**

**II CONGRESSO SOBRE RISCOS PSICOSSOCIAIS E SAÚDE NAS  
ORGANIZAÇÕES E NO TRABALHO**



## **SAÚDE OCUPACIONAL E RISCOS PSICOSSOCIAIS EM MARICULTORES DE SANTA CATARINA**

(Comunicação oral de pesquisa e/ou estudo teórico)

**GISELLE MARI SPECK**  
gisellespeck@gmail.com

**CRISTHIANE GUERTLER**  
cristhianeguertler@yahoo.com.br

### **RESUMO**

Os fatores de risco psicossociais do trabalho, como o estresse, as pressões patogênicas da carga de trabalho, as dificuldades nas relações socioprofissionais e as condições e a organização inadequadas do trabalho podem ser consideradas variáveis que interferem na saúde mental e física do trabalhador. Neste sentido, evidencia-se a importância da participação das instituições na constituição de estratégias para identificar e controlar os riscos psicossociais presentes nas atividades laborais para prevenção dos agravos à saúde delas derivados. Diversas classes de trabalhadores têm sido alvo de estudos relacionando condições de trabalho com a saúde física e mental dos trabalhadores. Entretanto, quando se trata da área de ciências agrárias, mais especificadamente os trabalhadores aquícolas, estes estudos são escassos. Os maricultores de Santa Catarina, muitas vezes estão expostos a condições de trabalho desfavoráveis, as quais podem se associar a riscos ocupacionais no âmbito físico e psicossocial. Considerando este aspecto e a escassez de trabalhos evidenciando a percepção dos trabalhadores envolvidos no cultivo de moluscos, o objetivo do presente estudo foi analisar a percepção dos maricultores em relação às suas condições de trabalho e saúde nas fazendas marinhas. Dessa forma, buscou-se enfatizar os aspectos físicoambientais e psicossociais que determinam, sob a ótica do trabalhador, a saúde deste grupo no ambiente onde estão inseridos. Trata-se de uma pesquisa qualitativa, na qual foi utilizado o método Mini Psychosocial Factor (MPF) para avaliar os riscos enfrentados pelos maricultores. As variáveis ritmo de trabalho, relacionamentos, saúde, reconhecimento, autonomia, envolvimento emocional, demandas e carga mental foram registradas utilizando-se um questionário pré-validado contendo 15 questões. Fatores sociodemográficos dos 28 entrevistados também foram registrados, assim como aspectos do processo produtivo (espécie de cultivo e área de cultivo). Para a escolha dos entrevistados, recorreu-se a estratégia definida por Sarriá et al. (1999) como um processo de amostragem casual em que os entrevistados são selecionados de acordo com a acessibilidade e a disponibilidade em contribuir com a pesquisa. Como critério de inclusão, foram selecionados indivíduos com mais de um ano de trabalho na área de maricultura. Constatou-se a existência de riscos psicossociais relacionados ao trabalho como: baixa remuneração salarial, falta de treinamento e capacitação, longa jornada laboral, sobrecarga de trabalho, conflitos no trabalho em equipe, dificuldade de conciliar trabalho e família e falta de reconhecimento da profissão e de políticas públicas adequadas para a atividade. A permanência de riscos psicossociais no ambiente de trabalho são potencialmente comprometedores do bem-estar físico e mental dos maricultores, trazendo consequências para a execução das atividades de serviço. É inquestionável a importância de intervenções que promovam resultados benéficos ao trabalhador a nível psicológico e fisiológico, minimizando assim os efeitos dos eventos geradores de estresse no trabalho. A

prevenção dos fatores de risco psicossociais no trabalho obriga a um envolvimento ativo e dinâmico da organização e dos trabalhadores.

**Palavras-chave:** Fatores psicossociais; Condições de trabalho; Estresse; Cultivo de Moluscos.



**VI SEMINÁRIO CATARINENSE SOBRE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL  
NO TRABALHO**

**II CONGRESSO SOBRE RISCOS PSICOSSOCIAIS E SAÚDE NAS  
ORGANIZAÇÕES E NO TRABALHO**



## **OS REFLEXOS DO ESTRESSE NOS PROFISSIONAIS DO SAMU**

(Pôster comentado)

**MUNYRA MAGE SOUZA**  
munyram@gmail.com

### **RESUMO**

**INTRODUÇÃO:** O trabalho ocupa um papel importante na vida das pessoas, afinal, este as acompanhará por um longo período. Ele corrobora com a formação tanto da identidade profissional, quanto da pessoal, sendo um elemento importante para o estabelecimento da vida social. As transformações ocorridas no mundo do trabalho, tem interferido na qualidade de vida do sujeito, modificando a maneira como este interage nas diversas áreas da sua vida, dessa forma, a saúde mental fica comprometida. O estresse é um desgaste no corpo e da mente, que pode atingir níveis degenerativos. Impressões de estar nervoso, agitado, debilitado podem ser percepções de aspectos subjetivos de estresse. Entende-se que esta pesquisa tem como base um tema pertinente, relevante científica e socialmente, na qual buscou-se identificar os níveis de estresse e quais fatores tem contribuído para o surgimento do mesmo, a fim de discutir os possíveis efeitos do estresse nos profissionais que atuam no SAMU/ SC de Joinville, bem como, o desenvolvimento de doenças psicossomáticas. **MÉTODO:** Este estudo foi classificado como de campo do tipo exploratório, onde os dados qualitativos e quantitativos foram analisados com o objetivo de identificar os níveis de estresse dos trabalhadores do SAMU de Joinville/SC e discutir os possíveis reflexos no cotidiano desses profissionais. Os participantes foram esclarecidos quanto ao objetivo da pesquisa e comunicados que a mesma garantiu o sigilo das informações e o seu anonimato. Os dados foram coletados por meio de dois instrumentos, sendo: ISSL - Inventário de Sintomas de Stress para Adultos de Lipp (LIPP, 2015) e entrevista semiestruturada, com o intuito de verificar os níveis de estresse e de compreender os reflexos do estresse nesses profissionais. Assim sendo, os 16 profissionais do SAMU que preencheram o ISSL foram convidados a participar da entrevista. **ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS:** Dos dezesseis profissionais que participaram da aplicação do ISSL, nove não apresentaram grau de estresse, o que corresponde a 56% dos participantes e sete apresentam algum grau de estresse, sendo que este número corresponde a 44%. O instrumento estudado possibilitou a análise dos sintomas de estresse em dois aspectos, sendo estes, físicos e psicológicos. Já as entrevistas possibilitam identificar, através dos depoimentos, que os profissionais do SAMU sofrem ao se depararem com acidentes graves, principalmente com crianças e jovens, e muitas vezes sentem-se frustrados diante da morte de seus pacientes. Para enfrentarem o estresse causado pelas adversidades do cotidiano, alguns profissionais utilizam estratégias e mecanismos de enfrentamento individuais e coletivos, recorrendo aos exercícios físicos, desenhos infantis, e a psicoterapia. **CONSIDERAÇÕES FINAIS:** Considera-se que os objetivos pretendidos foram atingidos, entretanto viu-se a importância de se realizar atividades fora do horário de trabalho que contribuam para tirar o foco de atividades profissionais e de suas preocupações, proporcionando um descanso produtivo. Também se sugere, realizar sessões semanais em grupo com um profissional psicólogo que este esteja inserido dentro da instituição, para que os profissionais do SAMU de Joinville desenvolvam estratégias de enfrentamento antes da ocorrência de somatizações.

**Palavras-chave:** SAMU; Estresse; Sintomas; Profissionais.



**VI SEMINÁRIO CATARINENSE SOBRE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL  
NO TRABALHO**

**II CONGRESSO SOBRE RISCOS PSICOSSOCIAIS E SAÚDE NAS  
ORGANIZAÇÕES E NO TRABALHO**



## **OS FATORES DE RISCO NO TRABALHO DOS OPERADORES DE TELEMARKETING**

(Pôster comentado)

**CAROLINA PACHECO SALOMÃO**  
carolina\_salomao@hotmail.com

**SANDRA YVONNE SPIENDLER RODRIGUEZ**  
sandra.rodriguez@ulbra.br

**KAREN KVIECZINSKI SIMOES GOULART**  
karenk.dh@hotmail.com

### **RESUMO**

Há mais de trinta anos, a Organização Internacional do Trabalho e da Organização Mundial da Saúde (1984), chamaram atenção para a relevância da relação entre fatores de risco no trabalho e suas repercussões à saúde dos trabalhadores. Riscos ocupacionais são entendidos como fatores, circunstâncias ou características relacionadas ao trabalho cuja presença está associada a um aumento da probabilidade de que o determinado dano de ordem física ou psíquica venha a ocorrer. A exposição crônica a riscos decorrentes do trabalho tem sido associada a queixas psicossomáticas, sintomas psiquiátricos e mudanças no bem-estar e, podem ser a causa do mal-estar laboral, condicionando-se a ocorrência e a evolução de doenças, por isso sua identificação precoce tem sido destacada como um fator de promoção de qualidade de vida no trabalho (Silva & Ficher, 2015). A literatura no Brasil aponta, que nos últimos 20 anos, o serviço de telemarketing expandiu-se dado o surgimento de empresas prestadoras de serviço terceirizado. O serviço de telemarketing foi considerado a partir do ano 2000, um dos maiores segmentos empregadores do país (Glina & Rocha, 2005; Lima, 2004; Veras, 2006; Venco, 2007). Contudo, existe uma precariedade no que se refere as condições de trabalho nos call centers, ressaltando a ausência de autonomia dos operadores, a pressão por produtividade das metas diárias e mensais, intenso controle e monitoramento dos serviços e baixos salários e, a presença destes fatores de risco psicossociais torna esse grupo ocupacional vulnerável ao adoecimento. (Borba, 2011). Por isso, o objetivo deste estudo foi o de investigar os fatores de risco que estão associados neste contexto laboral, subsidiando ações de promoção, prevenção e melhoria da qualidade de vida no trabalho desta categoria profissional. A amostra constituiu-se de 134 participantes. Utilizou-se como instrumentos de pesquisa a Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho (EACT), (Mendes; Ferreira, 2005) e questionário de dados sociodemográficos. Os resultados indicaram o risco para o adoecimento nas três dimensões avaliadas: Organização do Trabalho, as Condições de Trabalho e as Relações Socioprofissionais. Discutiram-se possíveis ações de prevenção e promoção de saúde, minimizando os riscos psicossociais que estão presentes neste contexto laboral, dando-se visibilidade aos riscos ocupacionais decorrentes do trabalhos e estimulando-se o autocuidado. Acredita-se que a proteção e a promoção da saúde, envolve o desafio de se integrar trabalhadores e gestores na consolidação de espaços de trabalho mais saudáveis e, possíveis alternativas para isso podem estar na gestão participativa e aumento de autonomia no trabalho. A sensibilização e a capacitação de gestores com vistas ao reconhecimento dos riscos ocupacionais, pode ser uma alternativa assertiva na promoção de saúde do trabalhador, pois permite elucidar a detecção e o conhecimento precoce dos fatores geradores de possíveis adoecimentos

laborais. Para os que já se encontram em situação mais vulnerável ou já adoecidos, é possível pensar em alternativas de manejo dos estressores e no fortalecimento de estratégias de enfrentamento, ações convergentes com a minimização do desgaste ocasionado pelo cotidiano do trabalho dos operadores de telemarketing.

**Palavras-chave:** Riscos ocupacionais; Saúde do trabalhador; Telemarketing.



**VI SEMINÁRIO CATARINENSE SOBRE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL  
NO TRABALHO**

**II CONGRESSO SOBRE RISCOS PSICOSSOCIAIS E SAÚDE NAS  
ORGANIZAÇÕES E NO TRABALHO**



## **EXPOSIÇÃO A RISCOS PSICOSSOCIAIS E MEDIAÇÃO DE CRISES E CONFLITOS NO TRABALHO: IMPACTOS NA REDUÇÃO DE DANOS E PREVENÇÃO À SAÚDE**

(Pôster comentado)

**ROBERTO MORAES CRUZ**  
robertocruzdr@gmail.com

**PEDRO AUGUSTO CROCCE CARLOTTO**

**ALESSANDRA DA CRUZ SERAFIM**

**ELAINE CRISTINA SOARES DA SILVEIRA**

### **RESUMO**

**Introdução:** A exposição a riscos psicossociais no trabalho, tendo em vista o tempo e grau de insalubridade nas relações de trabalho, é um contexto propício à produção de crises e conflitos no ambiente de trabalho. A mediação de crises e conflitos, em ambientes de trabalho, é um processo pelo qual um terceiro assiste a duas ou mais partes, com o consentimento delas, para prevenir, gerir ou resolver situações críticas. **Método:** Foram realizadas duas oficinas sobre mediação de crises e conflitos em três organizações de trabalho (privada, pública e de natureza mista), com carga horária total de 6 horas, dividida em dois períodos consecutivos, com intervalo de uma semana entre eles. A realização das oficinas foi acordada com as organizações tendo em vista a demanda por intervenção no ambiente de trabalho visando desenvolver habilidades de gestores para o enfrentamento de crises e problemas relacionados ao absenteísmo-doença. Participaram das oficinas 60 gestores de diferentes níveis hierárquicos, das três organizações. Os participantes preencheram um questionário sobre riscos psicossociais e agravos à saúde no ambiente de trabalho (antes e após às oficinas), um questionário de incidentes críticos no trabalho e um inventário sobre sintomas de estresse, ao final das oficinas, visando, respectivamente, identificar mudanças na percepção e nas habilidades para reconhecer conflitos no trabalho e verificar a autopercepção do papel dos eventos críticos e do estresse na saúde pessoal. **Resultados e Discussão:** Foi observada uma relação positiva entre a dificuldade de gestão de conflitos no local de trabalho e autorrelato de fadiga e desconforto psicológico com o local de trabalho. Foi observado, também, que os estilos gerenciais adotados nas organizações contribuem para a pouca importância atribuída à gestão de conflitos e crises no trabalho e à relativa desatenção quanto aos efeitos das crises no trabalho à saúde das pessoas. Dentre os sintomas de estresse, foram identificados que distúrbios no sono, alterações de humor e labilidade emocional foram associados à menor capacidade para lidar com conflitos e encontrar soluções para prevenir e reparar danos associados ao absenteísmo-doença nos locais de trabalho. Foi verificado, também, que a reconhecer sinais e sintomas de conflitos e crises indesejáveis, aprimorar habilidades para mediar, planejar mudanças e disseminar informações sobre conflitos e crises no ambiente de trabalho são importantes habilidades para melhorar a gestão do trabalho e de suas consequências para a saúde das pessoas. **Conclusão:** Reduzir danos provocados pela dificuldade em gerir conflitos e crises no trabalho, assim como preveni-los, foi uma realidade encontrada nas três organizações, com base nas oficinas realizadas com gestores. A mediação de crises e conflitos no trabalho pode contribuir para ampliar o repertório de habilidades de gestores e trabalhadores em geral, no sentido de compreender o papel

das crises e conflitos no trabalho no controle dos riscos à saúde e do absenteísmo-doença nas organizações.

**Palavras-chave:** Mediação de conflitos; Fatores de riscos psicossociais; Gestão do trabalho; Saúde do trabalhador.



VI SEMINÁRIO CATARINENSE SOBRE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL  
NO TRABALHO

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



## EXPOSIÇÃO A FATORES DE RISCO PSICOSSOCIAL EM CONTEXTO DE TRABALHO AGRÍCOLA: UMA REVISÃO SISTEMÁTICA

(Pôster comentado)

**GISELLE MARI SPECK**  
gisellespeck@gmail.com

**CRISTHIANE GUERTLER**  
cristhianeguertler@yahoo.com.br

### RESUMO

Nas últimas décadas, a exposição a riscos psicossociais em contextos de trabalho é um dos maiores desafios para a segurança e saúde ocupacionais. Para a Organização Internacional do Trabalho (OIT), os riscos psicossociais no trabalho consistem, por um lado, na interação entre o trabalho, seu ambiente, a satisfação no trabalho e as condições de sua organização; e por outro, nas capacidades do trabalhador, suas necessidades, sua cultura e sua situação pessoal fora do trabalho, o que, afinal, através de percepções e experiências, pode influir na saúde e no rendimento do trabalhador. Na área das ciências agrárias, os profissionais estão diariamente sujeitos a inúmeras situações desgastantes em função da natureza específica das tarefas desempenhadas ou pelas características próprias do ambiente de trabalho e sua organização. Não existe revisão sistemática da literatura sobre a exposição a riscos psicossociais em contextos de trabalho agrícola com enfoque nos fatores individuais e de trabalho. Além disso, são reduzidos os estudos sistemáticos sobre instrumentos que avaliam os referidos fatores psicossociais. O objetivo deste trabalho foi analisar a literatura científica acerca dos efeitos da exposição a fatores de risco psicossocial em contextos de trabalho agrícola. Realizou-se revisão sistemática usando os termos “psychosocial factors” AND “agriculture” OR “aquaculture” OR “forestry” OR “livestock” nas bases de dados Web of Science, PubMed, Medline e Scopus. Os critérios de inclusão foram: trabalhos publicados no período até julho de 2019, em periódicos nacionais e internacionais; trabalhos publicados em português, inglês e espanhol, e trabalhos que foram encontrados na íntegra. Foram excluídos artigos em outros idiomas, estudos psicométricos ou estudos que não analisavam fatores individuais ou do trabalho agrícola. Nos estudos encontrados, fatores individuais como gênero, idade foram analisados com fatores relacionados com o trabalho como exigências laborais, organização do trabalho e conteúdo, relações sociais e liderança, interface trabalho-indivíduo, valores no local de trabalho, saúde e bem-estar. Além disso, foram analisados a amostragem (tipo e tamanho) e os desenhos experimentais aplicados. Os profissionais da área agrícola estão submetidos a inúmeros fatores de risco psicossocial que influenciam na saúde mental e no bem-estar. O aprofundamento da temática pode estimular o desenvolvimento de estratégias que promovam melhor qualidade de vida e condições de trabalho a esses profissionais.

**Palavras-chave:** Riscos Ocupacionais; Ambiente de Trabalho; Saúde Mental; Saúde do Trabalhador.



**VI SEMINÁRIO CATARINENSE SOBRE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL  
NO TRABALHO**

**II CONGRESSO SOBRE RISCOS PSICOSSOCIAIS E SAÚDE NAS  
ORGANIZAÇÕES E NO TRABALHO**



## **FATORES DE RISCOS PSICOSSOCIAIS EM PROFESSORES DE ESCOLAS PANTANEIRAS**

(Pôster comentado)

**HELEN PAOLA VIEIRA BUENO**  
HELEN\_PSI@HOTMAIL.COM

### **RESUMO**

O tema Fatores de Riscos Psicossociais (FRP) no trabalho vem sendo discutido pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) e pela Organização Mundial de Saúde (OMS) desde o final da década de 1970, evidenciando sua influência na saúde do trabalhador. A OIT (1986) define risco psicossocial em termos da interação entre conteúdo e trabalho, organização do trabalho e gerenciamento (Cox & Griffiths, 1995). Já a OMS (Kalimo, El-Batavi & Cooper, 1987) considera os FRP como fatores que se originam e influenciam a saúde e o bem-estar do indivíduo, do grupo e da estrutura da organização do trabalho. A profissão docente vem se caracterizando como uma atividade repetitiva, com tarefas fragmentadas e submetida a intensos ritmos de trabalho (Souza & Leite, 2011), sendo considerada também uma das mais estressantes, uma profissão de risco, segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT, 1984). Nas escolas pantaneiras, além de atender todas as exigências inerentes a sua profissão na atualidade, o professor de escola pantaneira precisa ainda lidar com viagens constantes para as escolas em estradas sem infraestrutura, utilizando transporte precário, vivenciar a distância de familiares, amigos e da sua residência e encontrar escolas sem o material necessário e adequado para exercer sua profissão. O professor de escola pantaneira precisa assumir uma multiplicidade de papéis e se torna responsável pelo aluno que está alojado na escola e não tem como voltar para casa todos os dias. Assim sendo, professores e alunos convivem também além dos muros da escola, encontrando-se no café da manhã, almoço e jantar, assim como nos finais de semana, em que ambos não vão para casa e o professor passa a cuidar do aluno interno na escola, orientando-o sobre suas necessidades diárias, além do cuidado e manutenção dos alojamentos. Este trabalho é inédito, visto a inexistência de pesquisas ou estudos sobre a saúde mental de professores que trabalham na região do Pantanal. Trata-se de um estudo exploratório-descritivo, quantitativo, em que participaram professores das escolas pantaneiras de Aquidauana, MS, Brasil e tem como objetivo identificar quais os FRP a que estão expostos os professores de escolas pantaneiras, visto que a profissão docente é considerada uma das mais estressantes na atualidade. Utilizou-se a versão longa do Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ) e um Questionário Sociodemográfico e Ocupacional (QSDO). Os resultados evidenciaram que para a maioria dos professores pesquisados o trabalho contém altas exigências quantitativas, alto ritmo de trabalho, baixo poder decisório, extenuação, estresse somático e cognitivo e alto nível de comportamentos ofensivos. Os docentes apresentaram também sintomas depressivos, problemas para dormir e conflito família-trabalho. Sugere-se estabelecer e aplicar políticas públicas voltadas especificamente para a saúde mental do professor pantaneiro.

**Palavras-chave:** fatores de riscos psicossociais; professores; escolas pantaneiras; Pantanal.



**VI SEMINÁRIO CATARINENSE SOBRE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL  
NO TRABALHO**

**II CONGRESSO SOBRE RISCOS PSICOSSOCIAIS E SAÚDE NAS  
ORGANIZAÇÕES E NO TRABALHO**



## **ACOMPANHAMENTO DE SAÚDE PELO SERVIÇO DE ANÁLISE E ACOMPANHAMENTO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO (SAREL) DO MINISTÉRIO DA SAÚDE – DF**

(Pôster comentado)

**FERNANDA ELISA CORDEIRO SANTOS**

fernanda.elisa@saude.gov.br

**AMANDA ALVES CANEJO BASTOS**

amanda.bastos@saude.gov.br

**THIALLES FELIPE LIMA PESSOA**

thialles.pessoa@saude.gov.br

### **RESUMO**

**Introdução:** O acompanhamento de saúde tem como principal diretriz o apoio a indivíduos em situação de fragilidade psicossocial, e se subdivide em duas vertentes, segundo o objetivo da intervenção e a natureza do vínculo institucional do trabalhador: Apoio Psicossocial (AP) e Equipe Multiprofissional de Acompanhamento (EMA). O AP é ofertado a todos os trabalhadores, e visa à prevenção de agravos em saúde mental no trabalho, empregando ferramentas que possibilitam insights do sujeito diante do seu conflito. Pode envolver gestores, familiares, profissionais de saúde e outros atores que, em coordenação com os psicólogos do SAREL, contribuam para a corresponsabilização do cuidado e a produção de saúde. A EMA realiza o acompanhamento interdisciplinar de servidores portadores de deficiência ou múltiplas comorbidades, e é composta por profissionais que buscam viabilizar a adequação do trabalho às limitações decorrentes das necessidades desses servidores, a fim de proporcionar-lhes condições de bem-estar, saúde e igualdade de oportunidades. As demandas de ambos os procedimentos podem ser de iniciativa do próprio trabalhador; da gestão, quando identificada necessidade de inserção de um ou mais trabalhadores de sua equipe nesses processos; ou da perícia médica, quando solicitado parecer técnico para subsidiar decisões. **Método:** A principal metodologia empregada é a escuta técnica qualificada, a qual possibilita um espaço de acolhimento reservado que valoriza o protagonismo do trabalhador no processo. O AP se inicia com a escuta do trabalhador pela equipe que, após identificar aspectos de saúde que possam impactar na vida laboral do sujeito, estrutura um plano de acompanhamento com orientações e encaminhamentos, que podem incluir pareceres e outros documentos capazes de subsidiar decisões relacionadas ao contexto em que surgiu a demanda. O acompanhamento pela EMA tem início com a identificação, pelas áreas que a integram, da necessidade de acompanhamento do servidor, consoante o Decreto Federal nº 3.298/1999. Posteriormente, institui-se processo administrativo com designação dos profissionais que participarão de cada caso, segundo suas particularidades. Analisam-se, então, as necessidades de adaptação, modificações e ajustes de caráter ergonômico, que não acarretem ônus desproporcional e indevido à Administração Pública, com posterior emissão de relatório contendo recomendações a serem providenciadas pelas áreas competentes. **Apresentação e discussão dos resultados:** Entre março de 2018 e março de 2019, 37 trabalhadores foram recebidos pela equipe de acompanhamento de saúde, com um total de 63 atendimentos e 14 documentos, entre pareceres e relatórios. Essas intervenções permitem o

conhecimento da relação que os profissionais estabelecem com trabalho, incluindo satisfação, sofrimento ou adoecimento; a identificação de riscos e agravos psicossociais; e, em caráter preventivo, buscam evitar o adoecimento e o restabelecimento do equilíbrio entre a vida profissional e pessoal do trabalhador. Considerações finais: Para além do apoio em situações contingenciais, o acompanhamento de saúde permite a compreensão da interação subjetiva do trabalhador com o trabalho, que abrange aspectos organizacionais – divisões hierárquicas e de tarefas, indicadores e metas, entre outros – e padrões de relações interpessoais. Nesse sentido, o mote desse processo é a prevenção e gestão de riscos psicossociais no trabalho.

**Palavras-chave:** Saúde do Trabalhador; Riscos Psicossociais; Qualidade de Vida no Trabalho.



**VI SEMINÁRIO CATARINENSE SOBRE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL  
NO TRABALHO**

**II CONGRESSO SOBRE RISCOS PSICOSSOCIAIS E SAÚDE NAS  
ORGANIZAÇÕES E NO TRABALHO**



## **SÍNDROME DE BURNOUT EM DOCENTES DE UMA UNIVERSIDADE PÚBLICA DO OESTE DO PARÁ.**

(Pôster comentado)

**MARCELLO DE LIMA BAIMA**  
marcello.baima@ufopa.edu.br

**WANIA CRISTINA RODRIGUES DA SILVA**  
waniacrs@gmail.com

**NATÁLIA SANTOS COSTA**  
natalia.costa@ufopa.edu.br

**DANIEL SANTOS DE CASTRO**  
daniel.castro@ufopa.edu.br

**WALDINEY PIRES MOARES**  
waldineypires@gmail.com

### **RESUMO**

**INTRODUÇÃO:** A síndrome de Burnout (SB) é um processo de estresse crônico, iniciado com níveis de tensão e pressão no trabalho por períodos prolongados. Ainda, é definida como um fenômeno psicossocial, uma reação à tensão emocional crônica, provocada pela relação direta e excessiva com outras pessoas, particularmente quando eles estão preocupados ou com problemas. O docente do ensino superior público é submetido a diversos estressores que podem vir a causar SB, como: o ingresso através de concurso; as avaliações periódicas e necessidade de capacitações para progressões profissionais; carga horária excessiva; atuação no ensino, pesquisa e extensão; lidar com alunos inexperientes, recém-saídos de estrutura educacional completamente diferente. O presente estudo teve como objetivo identificar e analisar a SB entre docentes de uma Universidade Federal do Oeste do Pará. **MÉTODO:** Foi realizado estudo transversal, não aleatório, com docentes que houvessem ingressado na instituição até dezembro de 2017. Para a identificação da SB foi utilizado o “Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo” - CESQT, para docentes, adaptado e validado para o português. O instrumental é dividido em quatro dimensões: ilusão pelo trabalho (IL), desgaste psíquico (DP), indolência (IND) e culpa (C), onde baixa pontuação em IL e altas pontuações em DP, IND e C são indicativos de SB. O projeto de pesquisa foi aprovado pelo CEP/FSCMPA. **RESULTADOS E DISCUSSÃO:** Participaram da pesquisa 43 docentes, sendo 29 (67,4%) do sexo feminino e 14 (32,6%) do masculino, corroborando a tendência de feminização do magistério em razão de questões históricas e culturais. 60,5% dos participantes tem 40 anos ou menos, evidenciando que são adultos jovens. A instituição em questão possui 10 anos de criação, isto pode explicar que mesmo tendo professores com até 19 anos de experiência no ensino superior, a maioria, 32 dos participantes têm até 10 anos de prática docente. O tempo médio de vínculo com a instituição foi de 5,4 ( $\pm 2,7$ ) anos. Do total da amostra, 32 (74,4%) docentes apresentaram pontuações indicativas de burnout em ao menos uma dimensão do CESQT, sendo a DP em maior frequência, 65,1% da amostra. Quanto maior o número de escalas atingidas, maior o grau de acometimento, sendo a C um

agravante. Dentre os docentes que obtiveram pontuação indicativa de burnout, observou-se 24 (75%) a obtiveram em apenas uma dimensão e apenas 4 (12,5%) na dimensão culpa. Pode-se com isso concluir que o grau de intensidade de acometimento por burnout entre os participantes não é elevado. CONSIDERAÇÕES FINAIS: Apesar de apresentar limitações quanto ao tamanho da amostra, os resultados podem subsidiar a reflexão sobre fatores estressores na instituição, assim como estratégias de prevenção e de promoção em saúde para os profissionais. Faz-se necessário realização de novos estudos mais abrangentes, como dados fisiológicos e comportamentais que possibilitem a identificação dos principais agentes estressores.

**Palavras-chave:** Síndrome de burnout; Docentes; Estresse ocupacional.



**VI SEMINÁRIO CATARINENSE SOBRE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL  
NO TRABALHO**

**II CONGRESSO SOBRE RISCOS PSICOSSOCIAIS E SAÚDE NAS  
ORGANIZAÇÕES E NO TRABALHO**



## **ESTRESSORES PSICOSSOCIAIS DO CONTEXTO LABORAL DE DOCENTES DO MUNICÍPIO DE PAVERAMA/RS**

(Pôster comentado)

**GABRIEL FLACH**

gabriel.flach@gmail.com

**PRISCILA PAVAN DETONI**

priscila.detoni@univates.br

**LICIANE DIEHL**

lici@univates.br

**MICHELLE ENGERS TAUBE**

michelletaube@hotmail.com

### **RESUMO**

Com relação às décadas passadas, as estatísticas indicam um aumento nos problemas de saúde em trabalhadores decorrentes da exposição prolongada aos riscos de natureza psicossocial no local de trabalho. A docência é caracterizada como uma carreira altamente exigente, que expõe professores a diversos fatores estressores, o que tem ocasionado danos na saúde mental e baixa satisfação no trabalho, além de prejuízos educacionais. O presente estudo transversal e descritivo, de abordagem quantitativa, teve como objetivo identificar os estressores psicossociais do contexto laboral em docentes de educação infantil e ensino fundamental da Rede Municipal de Paverama-RS. A amostra constitui-se de 19 professores, representando 32% do quadro efetivo do município. Os dados foram coletados presencialmente em sete escolas e foram utilizados um Questionário de dados sociodemográficos e laborais e a Escala de Avaliação de Estressores Psicossociais no Contexto Laboral, desenvolvida por Ferreira et al. (2015), composta por 35 itens, que avaliam as dimensões: conflito e ambiguidade de papéis; sobrecarga de papéis; falta de suporte social; insegurança na carreira; falta de autonomia; conflito trabalho/família; pressão do grau de responsabilidade. Os itens são respondidos em escala de seis pontos, variando de “nunca me afeta (1)” a “sempre me afeta (6)”. Quanto maior o resultado obtido em cada dimensão, maior a percepção de que ele representa uma fonte de tensão ou estresse para o indivíduo. A análise dos dados foi realizada pelo programa Statistical Package for Social Sciences versão 22 (PASW, Inc., Chicago, IL) para Windows, para identificar as médias e desvios padrão. Em relação aos dados socio demográficos, a maioria é do sexo feminino (84,6%), a faixa etária mais encontrada foi de 27 e 32 anos (46,6%) e a maioria referiu ter companheiro(a) (80,7%). Os resultados obtidos apontaram maiores médias para os estressores psicossociais pressão do grau de responsabilidade ( $M=4,28$ ), que refere-se ao nível de responsabilidade que o trabalhador possui por pessoas ou equipamentos ao desempenhar suas funções, e conflito trabalho-família ( $M=3,97$ ), o qual relaciona-se à incompatibilidade entre as exigências dos papéis intrínsecos ao trabalho e as exigências dos papéis a serem desempenhados na família, ou vice-versa, o que costuma gerar pressão para o sujeito. Esses resultados estão em consonância ao estudo realizado por Salas (2010), que constatou que o trabalho docente demanda

excessiva responsabilidade, pois cabe aos professores a difícil tarefa de orientar e facilitar o aprendizado das crianças com recursos pedagógicos limitados. O estresse, muitas vezes, ocorre quando os professores de crianças pequenas não estão suficientemente preparados para assumir as responsabilidades a eles atribuídas. Em relação ao elevado índice na dimensão conflito trabalho-família, presume-se que a sobrecarga de trabalho que esses professores sofrem interfere na sua vida pessoal, já que a alta carga laboral é um fator que tem se mostrado potencialmente importante, interferindo no domínio familiar. Neste sentido, evidencia-se a importância de estimular a consciência do papel do professor, de seus limites e responsabilidades. As exigências sobre esse profissional devem ser compatíveis com a sua valorização, especialmente em relação a adequadas condições de trabalho para que desempenhem apropriadamente a sua função.

**Palavras-chave:** Estressores Psicossociais; Trabalho docente; Professores.



**VI SEMINÁRIO CATARINENSE SOBRE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL  
NO TRABALHO**

**II CONGRESSO SOBRE RISCOS PSICOSSOCIAIS E SAÚDE NAS  
ORGANIZAÇÕES E NO TRABALHO**



## **FATORES DETERMINANTES PARA O RISCO PSICOSSOCIAL SEGUNDO A LITERATURA CIENTÍFICA**

(Pôster comentado)

**LARA ARCIPRETI BOEL SOUZA**

lara.boel@hotmail.com

### **RESUMO**

**INTRODUÇÃO:** Um tema recorrente atualmente é a saúde mental e a sua importância para o ser humano, ressaltando que somos seres biopsicossociais de enorme complexidade. Levando em consideração, também, que o sistema econômico adotado na maioria do mundo é o capitalismo onde é de extrema importância a capacidade de produção de cada indivíduo há também a necessidade de compreendermos a saúde do trabalhador e o que nesta interferem. Segundo a Organização Internacional do Trabalhador (1986) fatores psicossociais é a “interação entre o conteúdo do trabalho, a sua organização e o seu gerenciamento, com outras condições ambientais e organizacionais, por um lado, e as competências e as necessidades dos trabalhadores de outro.” Identificar e analisar a literatura publicada a respeito dos riscos psicossociais, seus fatores determinantes e sua influência no contexto de trabalho. **MÉTODO:** Realizou-se revisão sistemática com base em uma abordagem qualitativa, descritiva, exploratória de natureza bibliográfica. (GIL, 2002) O estudo foi realizado com base em artigos encontrado na base SciELO, considerando as palavras-chave “riscos psicossociais” e “saúde do trabalhador”, no período de 2012 a 2019. Foram excluídos artigos que não analisavam fatores psicossociais ou trabalho. **APRESENTAÇÃO/ DISCUSSÃO:** Foram incluídos 9 artigos para análise. Foram ponderadas as conclusões obtidas nos artigos selecionados, realizando uma análise crítica a partir da metodologia utilizada e dos objetivos colocados. Nos artigos foram contempladas as categorias: SAMU, professor, agente de limpeza, trabalhador hospitalar, trabalhador assalariado chileno, agente presidiário, trabalhadores, enfermeiro de UTI e funcionário público. Apontou-se como fatores determinantes para o risco psicossocial: insuficiência de recursos de trabalho, espaço físico inadequado, equipe reduzida, injustiça na distribuição de tarefas, distancia da residência para o local de trabalho, estresse, assédio moral, falta de reconhecimento, insatisfação, desgaste emocional, demanda psicológica, jornada dupla, sobrecarga cognitiva e psíquica, ritmo intenso e longas jornadas. Relata-se maior vulnerabilidade em mulheres, jovens e os migrantes. (SERAFIM et al, 2012; CEBALLOS et al, 2015; JASKOWIAKI; FONTANAL, 2015; FERNANDES; PEREIRA, 2016; ANSOLEAGA et al, 2016; MASSUDA et al, 2018; GEMMA et al, 2016; BURBANO et al, 2018; ARAUJO; OLIVEIRA, 2019). Como influência deste sofrimento psicossocial no contexto de trabalho são descritos: exaustão emocional, saúde “ruim” e mal desempenho na instituição e indicadores de saúde física e saúde mental débeis. (SERAFIM et al, 2012; CEBALLOS et al, 2015; JASKOWIAKI; FONTANAL, 2015; FERNANDES; PEREIRA, 2016; ANSOLEAGA et al, 2016; MASSUDA et al, 2018; GEMMA et al, 2016; BURBANO et al, 2018; ARAUJO; OLIVEIRA, 2019). **CONCLUSÃO:** Com base nos artigos encontrados conclui-se que os fatores psicossociais influenciam diretamente na qualidade de vida do trabalhador, influenciando indiretamente todos à sua volta e implicando em debilidade de sua saúde física e mental, além de queda no seu rendimento funcional. Não obstante, é possível ressaltar ainda que tal fato pode estar relacionado também à falta de condições mínimas de trabalho, como recursos materiais e ambiente adequado. Há também a necessidade de maiores estudos e políticas públicas para assegurar aos trabalhadores que sua saúde

física e mental sejam preservadas, e ampla divulgação de como reconhecer os riscos psicossociais e preservar sua saúde.

**Palavras-chave:** Risco Psicossocial; Saúde do Trabalhador.



**VI SEMINÁRIO CATARINENSE SOBRE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL  
NO TRABALHO**

**II CONGRESSO SOBRE RISCOS PSICOSSOCIAIS E SAÚDE NAS  
ORGANIZAÇÕES E NO TRABALHO**



## **AVALIAÇÃO DA SATISFAÇÃO DOS TRABALHADORES EM UMA FÁBRICA AO NORTE DA ITÁLIA, UTILIZANDO TIC (TECNOLOGIAS DA INFORMAÇÃO E DA COMUNICAÇÃO).**

(Relato de intervenções)

**TAIS REGINA FERRAZ DA SILVA**

taisferrazb@gmail.com

### **RESUMO**

Introdução e apresentação da situação: A autora presta consultoria para a gestão de pessoas em uma fábrica de molas e particulares metálicos de uma pequena cidade ao norte da Itália, há cerca de 20 anos, sendo os últimos seis em modalidade telemática. Também mais ou menos há 20 anos, a fábrica recebeu a certificação ISO 9000, sendo a avaliação da satisfação dos trabalhadores um dos procedimentos certificados. Até 2013, a avaliação era responsabilidade do Gestor do Sistema Qualidade da empresa, e era realizada com um instrumento muito simples e pouco sensível. Em 2014, a responsabilidade passou à consultora de Gestão de Pessoas e esta elaborou um novo questionário, mais completo, cujo procedimento foi certificado em substituição ao anterior e também aplicado em 2017. Este relato tem o objetivo de apresentar o método, seus resultados e encaminhamentos. Descrição da intervenção: Após uma pesquisa sobre instrumentos de avaliação da satisfação de trabalhadores e a discussão de indicadores e procedimentos possíveis, foi elaborado um questionário composto por 35 questões, sendo duas de levantamento demográfico, uma questão final, aberta e 32 para a avaliação da satisfação com os seguintes fatores: Satisfação com o próprio papel e com a maneira como o trabalho é gerenciado para um desempenho adequado; A troca de informações, a comunicação e a relação entre as partes para a boa execução do trabalho; O tratamento que a empresa oferece aos funcionários, clientes e fornecedores; Qualidade, meio ambiente, saúde e segurança; Realização dos objetivos da empresa; Comprometimento organizacional; Gestão dos recursos humanos; Trabalho x vida privada. Além das opções de resposta objetivas, cada questão oferece um espaço para comentários, e a última é uma pergunta aberta: "O que a empresa deve fazer para aumentar sua satisfação como colaborador?". O questionário é anônimo e em ambas aplicações foi respondido por cerca de 35-40% dos colaboradores. Tanto em 2014 quanto em 2017 os resultados mostram que os colaboradores estão bastante satisfeitos com o trabalho e com a empresa, mas apontam alguns espaços de melhoramento, sendo em sua maioria relativos à comunicação e ao envolvimento das pessoas para que conheçam e possam opinar sobre questões ligadas ao trabalho e percebam um tratamento equilibrado por parte das chefias em relação aos trabalhadores. Encaminhamentos: Foram sugeridas ações para o melhoramento dos processos de comunicação interna, notadamente para a informação e formação quanto aos procedimentos, objetivos, expectativas e resultados alcançados. Em 2014, foi elaborado um opúsculo com um resumo dos resultados da avaliação e diversas informações solicitadas pelas pessoas. Em 2017, a divulgação dos resultados e das ações foram feitas através de reuniões com as chefias.

**Palavras-chave:** Satisfação no trabalho; Instrumento de avaliação; Avaliação da satisfação de trabalhadores; Gestão da satisfação.



**VI SEMINÁRIO CATARINENSE SOBRE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL  
NO TRABALHO**

**II CONGRESSO SOBRE RISCOS PSICOSSOCIAIS E SAÚDE NAS  
ORGANIZAÇÕES E NO TRABALHO**



## **AVALIAÇÃO DOS RISCOS DE ESTRESSE RELACIONADO AO TRABALHO: UMA EXPERIÊNCIA ITALIANA INCLUINDO TIC (TECNOLOGIAS DA INFORMAÇÃO E DA COMUNICAÇÃO).**

(Relato de intervenções)

**TAIS REGINA FERRAZ DA SILVA**  
taisferrazb@gmail.com

### **RESUMO**

**Introdução:** Há quase vinte anos, a autora é consultora para gestão de pessoas de uma fábrica de molas e particulares metálicos, localizada em uma pequena cidade ao norte da Itália. Uma das responsabilidades da consultora é a Avaliação dos Riscos de Estresse Relacionado ao Trabalho, que foi realizada: em 2009, presencialmente e com um instrumento simples, e em 2015, com um instrumento melhor elaborado e utilizando meios telemáticos. Este trabalho tem como objetivo apresentar os métodos e indicadores utilizados, os resultados obtidos e os encaminhamentos. **Apresentação da situação:** Até 2009 não existia um instrumento para a avaliação dos riscos de estresse relacionado ao trabalho, pois sua gestão era realizada a partir de outras atividades, como a avaliação de competências e performance, avaliações da formação em contratos a tempo determinado, entrevistas de desligamento e reuniões com os gestores e diretores da empresa. Em 2008, foi sancionado o Decreto Legislativo 81/2008, que passou a exigir das empresas, uma avaliação dos riscos de estresse relacionado ao trabalho. Assim, a consultora para a Gestão de Recursos Humanos, com a colaboração do Responsável pelo Serviço de Prevenção e Proteção (RSPP), elaborou um instrumento específico. **Descrição da intervenção:** Em 2009, elaborou-se um método simples: além da consulta aos índices de absenteísmo e de turnover, foi criado um questionário esquemático para avaliar indicadores relacionados à Organização do Trabalho, às Características do Trabalho e ao Conteúdo do Trabalho. O instrumento foi submetido a um “grupo de especialistas” formado por quinze pessoas com grande conhecimento das tarefas executadas e da dinâmica interna: o Diretor de Produção e Logística, os Chefes dos Departamentos, uma amostra de funcionários com mais antiguidade no emprego, o RSPP e o RLS (Representante dos Trabalhadores para a Segurança). Os resultados indicaram que o ambiente de trabalho, a complexidade do trabalho e as relações interpessoais possuíam características de risco médio para o estresse relacionado ao trabalho na empresa. Em 2015, decidiu-se atualizar a avaliação dos riscos de estresse relacionado ao trabalho e, para tanto, elaborou-se um método mais completo. Foram escolhidos informantes adequados para responder quanto aos Indicadores: Controle do Trabalho, Conteúdo do Trabalho e Contexto do Trabalho. Cada informante enviou à consultora os índices e informações solicitadas que se referiam a absenteísmo, turnover, acidentes, advertências, padrões de qualidade, condições físicas do trabalho e do ambiente, instrumentos e materiais para a realização do trabalho, supervisão, formação e gestão, reclamações, entre outras. Os resultados indicaram riscos médios de estresse na área do Contexto do Trabalho, focalizando os indicadores “Função e Cultura Organizacional”, “Progressão de Carreira” e “Autonomia quanto a decisões e controle do trabalho”. **Encaminhamentos:** Foram sugeridas ações como o aumento da frequência e da qualidade das comunicações internas, o melhoramento da capacidade de gestão das chefias, a criação de mecanismos para a participação dos trabalhadores, a definição de uma pessoa de referência para a escuta das reivindicações e problemas dos colaboradores, entre outras.

**Palavras-chave:** estresse no trabalho; riscos de estresse; avaliação de riscos; indicadores de estresse.



**VI SEMINÁRIO CATARINENSE SOBRE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL  
NO TRABALHO**

**II CONGRESSO SOBRE RISCOS PSICOSSOCIAIS E SAÚDE NAS  
ORGANIZAÇÕES E NO TRABALHO**



## **INSERÇÃO DOS RISCOS PSICOSSOCIAIS DO TRABALHO NOS MAPAS DE RISCOS NOS ÓRGÃOS DO PODER EXECUTIVO DE SANTA CATARINA**

(Relato de intervenções)

**ALESSANDRA DA CRUZ SERAFIM**  
alessandraserafim18@gmail.com

**ELAINE CRISTINA SOARES DA SILVEIRA**  
elainecsoares9@gmail.com

**PAULO AFRÂNIO GRAFFUNDER**  
pauloag@sea.sc.gov.br

**MARIANA VIEIRA VILLARINHO**  
mariana@sea.sc.gov.br

**ROBERTO MORAES CRUZ**  
robertocruzdr@gmail.com

### **RESUMO**

Introdução: A Secretaria de Estado da Administração, por meio da Gerência de Saúde do Servidor(GESAS) é responsável pelas políticas e diretrizes voltada à segurança do trabalho e promoção de saúde aos servidores de Santa Catarina. Com o objetivo de implementar ações de saúde ocupacional em cada órgão, criou-se o Programa Estadual de Saúde Ocupacional do Servidor Público por meio da Lei nº 14.609/2009 e o Decreto nº 2.709/2009 que instituiu o Manual de Saúde Ocupacional(MSO), baseado nas Normas Regulamentadoras(NRs) da Portaria nº 3.214/1978. O programa considera os riscos psicológicos e sociais como riscos ocupacionais, incluso quatro capítulos relacionados à saúde mental, sendo um deles o Programa de Prevenção de Riscos Psicológicos e Sociais. Conforme o MSO, os Riscos Psicossociais do Trabalho(RPT) são as condições e/ou exigências inerentes ou relacionadas ao trabalho que produza efeitos negativos ou agravos emocionais ao trabalhador, assim como àqueles que prejudiquem as relações socioprofissionais, ocasionando sofrimento individual e coletivo. Apresentação da situação: Desde 2010, a GESAS ministra cursos de Treinamento da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes(CIPA), para a formação dos cipeiros. Estes são servidores eleitos ou designados pela instituição com a finalidade de prevenir acidentes e/ou doenças decorrentes do trabalho. Até o momento, foram realizados 24 cursos de CIPA, com a participação de aproximadamente 900 servidores. Dentre as atribuições dos cipeiros há de se destacar a elaboração dos Mapas de Riscos(MR) e afixação dos mesmos em cada ambiente do estabelecimento. O MR consiste na representação gráfica dos riscos ocupacionais presentes no local de trabalho, capazes de gerar acidentes, lesões e/ou doenças ao sinalizar a origem dos riscos, sua gradação e as recomendações preventivas ou corretivas. Os cipeiros realizam os MR em interação com os servidores, desde a identificação, divulgação dos possíveis riscos até adoção de estratégias para evitar e/ou minimizar os mesmos. Desde o primeiro curso de CIPA, os RPT foram incluídos no treinamento, embora os cipeiros não tenham sido instruídos para a inclusão desses riscos no MR. Porém, espontaneamente, considerando o elevado número desses riscos, os cipeiros passaram

a incluí-los. Descrição da intervenção: Em vista ao alto índice de absenteísmo devido a transtorno mental e comportamental no estado, e a hipótese desses afastamentos estarem relacionados à exposição dos servidores aos RPT, no ano de 2017, foi realizado estudo para a inclusão dos RPT nos mapas. Para tanto, foi adaptado questionário de Ferreira e Mendes (2008) – Escala de Avaliação de Contexto do Trabalho, considerando as dimensões da organização do trabalho e as relações socioprofissionais, a fim de subsidiar os cipeiros na identificação e minimização desses riscos. Desta forma, os RPT passaram a compor a planilha padrão dos MRs, sendo que duas instituições da área de saúde elaboraram os MRs com os RPT e duas estão em processo de elaboração. Atualmente, a GESAS/SEA trabalha na criação de um curso à distância para formação de cipeiros, com o objetivo de disseminar essa prática, sobretudo da inclusão do RPT nos MR, proporcionando a melhoria das condições ambientais, organizacionais e relacionais de trabalho.

**Palavras-chave:** risco ocupacional; mapa de risco; saúde do trabalhador; psicologia.



**VI SEMINÁRIO CATARINENSE SOBRE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL  
NO TRABALHO**

**II CONGRESSO SOBRE RISCOS PSICOSSOCIAIS E SAÚDE NAS  
ORGANIZAÇÕES E NO TRABALHO**



## **INTERVENÇÕES COM LIDERANÇAS PROMOVEDO SAÚDE MENTAL NO TRABALHO**

(Relato de intervenções)

**MAÍRA PELLIN FELDMANN**  
maira\_feldmann@yahoo.com.br

**ALINE DE ALMEIDA ELY**  
aline.ely@sesirs.org.br

### **RESUMO**

**Introdução:** Os fatores psicossociais do trabalho referem-se às interações entre meio ambiente e condições organizacionais, funções e conteúdo do trabalho, esforços, características individuais e familiares dos trabalhadores. A natureza desses fatores é complexa e multicausal, pois abrangem uma série de questões associadas às características dos indivíduos que somam-se às características do ambiente e do trabalho. Neste contexto, as lideranças podem se apresentar como fator de risco ou de proteção psicossocial. Entende-se que o líder pode ter função de proteção psicossocial quando possibilita aos membros da equipe clareza de suas funções, proporciona autonomia nos processos de trabalho, garante que os processos de comunicação sejam claros e assertivos, dentre outros fatores. No cenário contemporâneo, onde os casos de diagnósticos relacionados ao CID- F são crescentes, ao reconhecer sinais e riscos de adoecimento em sua equipe, o líder também pode intervir precocemente, promovendo e prevenindo questões de saúde mental. **Apresentação da situação:** Nas indústrias, é recorrente que profissionais com destaque por suas habilidades técnicas sejam promovidos a cargos de liderança como forma de valorização e reconhecimento de seu trabalho. Contudo, nem sempre as empresas investem previamente no desenvolvimento de competências para que este profissional esteja preparado para atuar a frente de uma equipe. Somando-se a este fato, atualmente tem-se os transtornos mentais e comportamentais como a terceira causa de afastamentos do trabalho. Neste contexto, o Programa de Desenvolvimento de Lideranças do SESI/RS, voltado para fatores psicossociais do trabalho, tem por objetivo sensibilizar e desenvolver habilidades para que gestores e líderes a nível tático e operacional possam reconhecer os fatores psicossociais de risco e de proteção de suas equipes, atuando como agentes de promoção de saúde mental. **Descrição da intervenção:** Trabalhamos em um programa de desenvolvimento de lideranças, com carga horária total de 27h, conduzido por Assistente Social ou Psicóloga. Ao longo de nove encontros teóricos vivências, são desenvolvidos temas relacionados a fatores psicossociais e saúde mental no trabalho como: auto cuidado, auto cuidado apoiado, literacia para a saúde, processos de comunicação, comportamento preventivo, além de aplicação da escala dos pilares da resiliência. Os encontros têm metodologia teórico-prática, intercalando ações psicoeducativas a técnicas vivenciais. Tem-se percebido que as indústrias do Rio Grande do Sul são receptivas as propostas de atuação com fatores psicossociais voltados para lideranças. Até o momento, foram concluídas quatro turmas do programa e outras oito turmas estão em andamento. Os principais resultados obtidos com os grupos foram: comunicação mais assertiva, sensibilização das lideranças em ocuparem papel de proteção psicossocial frente as equipes e mudanças no estilo de liderança, no sentido dos líderes verem-se como ferramenta no processo de humanização do trabalho. Dentre os resultados obtidos, ressaltamos a mudança nos processos de comunicação. A comunicação interfere diretamente na clareza das funções, organização

do trabalho, relacionamento interpessoal dentre outros fatores estratégicos para a prevenção na saúde mental no trabalho. Considera-se uma evolução importante para a saúde ocupacional ter as lideranças capacitadas, sensibilizadas e engajadas nos processos de proteção psicossocial.

**Palavras-chave:** Saúde Mental; Fatores psicossociais; Promoção de Saúde.

# **SAÚDE DO TRABALHADOR**



**VI SEMINÁRIO CATARINENSE SOBRE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL  
NO TRABALHO**

**II CONGRESSO SOBRE RISCOS PSICOSSOCIAIS E SAÚDE NAS  
ORGANIZAÇÕES E NO TRABALHO**



**IMPACTOS DO TRABALHO SOBRE OS OPERADORES DE CALL CENTER: UMA  
ANÁLISE DO ABSENTEÍSMO E AFASTAMENTO POR DOENÇAS RELACIONADAS  
AO TRABALHO EM UMA EMPRESA DE TELEMARKETING DA REGIÃO  
METROPOLITANA DE SÃO PAULO**

(Comunicação oral de pesquisa e/ou estudo teórico)

**MARCELO BRUNO RIBEIRO JUNIOR**  
maburibeiro@gmail.com

**BEATRIZ MARCONDES DE AZEVEDO**  
biabizzy@gmail.com

**FRED LEITE SIQUEIRA CAMPOS**  
fred.campos@ufsc.br

**RESUMO**

O setor de call center cresce junto com todas as empresas do setor de serviços, mas o crescimento também acompanha as mudanças nas características das doenças ocupacionais na indústria. Partindo desse princípio, é imprescindível que se investigue as doenças psicossociais que constantemente surgem em torno desses profissionais, bem como se realizem intervenções para evitar ou minimizar o surgimento das mesmas. Diante do exposto, este trabalho pretende analisar os impactos do trabalho sobre os operadores de call center e sobre as empresas. Em termos metodológicos, foi realizado um estudo de caso em uma empresa que presta serviços de comunicação e tecnologia com aproximadamente mil funcionários, avaliando não só o histórico documental de afastamentos médicos, mas também a rotina dos trabalhadores. Para coleta dos dados, foi levantada a quantidade de faltas justificadas com atestados médicos e a quantidade de afastamentos temporários superiores a quinze dias que geraram encaminhamentos para o INSS, com justificativas referentes a doenças psicossociais, nos últimos dois anos. Também foram realizadas entrevistas individuais, com funcionários vinculados às operações que apresentaram maiores índices de ocorrências, para avaliação das causas do problema. Os dados foram organizados e tratados em forma de gráficos, bem como analisados em seu conteúdo. Os resultados indicam que os operadores estão expostos a diversos agentes que causam ou intensificam algum tipo de sofrimento psíquico e as constantes reclamações de doenças emocionais apontam o quão é necessária a presença de um profissional capacitado para intervir na organização do trabalho e assegurar a salubridades nestas organizações. Conclui-se que a equipe de saúde e segurança do trabalho deve acompanhar os atestados entregues e os casos reincidentes, com fins de entender e atenuar a causa no início do problema. Além disso, entende-se que intervir nos aspectos de organização e condições de trabalho é fundamental para a disseminação de uma cultura organizacional que priorize a saúde e a segurança dos trabalhadores dos diferentes setores da empresa.

**Palavras-chave:** Telemarketing; Saúde Mental; Organização e condições de trabalho; Afastamento por doenças relacionadas ao trabalho.



VI SEMINÁRIO CATARINENSE SOBRE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL  
NO TRABALHO

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



## TRABALHO, ADOECIMENTO E SAÚDE MENTAL NA UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO

(Comunicação oral de pesquisa e/ou estudo teórico)

**ARIANA CELIS ALCANTARA**  
arianacl@usp.br

### RESUMO

**Introdução:** O trabalho sempre foi, em diversos momentos da história, categoria fundante das relações sociais entre o homem e a natureza e entre os homens e os homens. Entretanto, o trabalho na forma de produção capitalista tem sido alienado e alienador, com efeitos deletérios tanto sobre o corpo físico como para a mente e alma do trabalhador. O servidor público não fica à margem dessa situação, uma vez que o Estado é parte estrutural do capitalismo. Assim, as diversas formas de violência contra o trabalhador, como sobrecarga, subcarga, assédio moral, foram debatidos nessa pesquisa. **Objetivos:** Estabelecer o perfil dos afastamentos de trabalhadores técnicos e administrativos da Universidade de São Paulo (USP) por motivo de doença nos últimos cinco anos (2012 - 2016). Analisar os afastamentos por transtornos mentais nos últimos cinco anos (2012 - 2016). Analisar o contexto de trabalho sob a ótica do trabalhador. **Materiais e métodos:** Trata-se de pesquisa exploratória qualitativa e sua base de dados se deu por duas vias distintas: uma através de banco de dados dos recursos humanos da Universidade de São Paulo, o sistema Marte e a outra, através de questionários divulgados de forma online nas redes sociais com a participação voluntária de 697 servidores da universidade. A análise dos dados foi realizada por meio de frequências absolutas e percentuais (variáveis qualitativas) e por meio de medidas como média, desvio-padrão, mínimo, mediana e máximo (variáveis quantitativas). Os gráficos apresentados foram feitos com o auxílio do software R, versão 3.4.1 e as análises, através do SAS 9.2. Para todas as comparações adotou-se um nível de significância de 5%. Para análise do discurso dos sujeitos, realizamos a análise textual adotando o método de Reinert via classificação hierárquica descendente, com auxílio do software Iramuteq versão 0.7 alpha 2 e categorização de conceitos chaves. **Resultados e discussão:** O índice de absenteísmo por doença na Universidade de São Paulo é extremamente alto. As mulheres, negras, nível básico, sem companheiro são as mais propensas a adoecerem. As doenças do tecido osteomuscular e do tecido conjuntivo são as que afastam o maior número de pessoas; entretanto os transtornos mentais e comportamentais, com predominância dos quadros de depressão, ansiedade, stress e alcoolismo, afastam os trabalhadores por mais tempo, ou seja, os dias de afastamento são maiores. As condições de trabalho foram avaliadas como boas, todavia a organização do trabalho e as relações socioprofissionais situam-se em um nível crítico, sendo a dimensão socioprofissional a que necessita de mais intervenções e estudos mais aprofundados.

**Palavras-chave:** Saúde Mental do Trabalhador; Universidade de São Paulo; Adoecimento; Absenteísmo doença.



**VI SEMINÁRIO CATARINENSE SOBRE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL  
NO TRABALHO**

**II CONGRESSO SOBRE RISCOS PSICOSSOCIAIS E SAÚDE NAS  
ORGANIZAÇÕES E NO TRABALHO**



**“A GENTE TEM QUE MANTER O SORRISO”: PERCEPÇÕES DE OPERADORAS DE  
CAIXAS DE UM SUPERMERCADO NO EXTREMO NORTE DO PAÍS SOBRE  
SITUAÇÕES ESTRESSANTES E DE PRECARIZAÇÃO NO TRABALHO**

(Comunicação oral de pesquisa e/ou estudo teórico)

**FERNANDA AX WILHELM**

fernandaax@gmail.com

**DEUSIANA RODRIGUES RAMOS**

deusiana.rd@gmail.com

**ANA PAULA DA ROSA DEON**

ap.deon@uol.com.br

**JAQUELINE SILVA DA ROSA**

ja.q.s@hotmail.com

**RESUMO**

O setor supermercadista tem apresentado destaque no cenário nacional com a preocupação constante em melhorar a qualidade de seus serviços, fidelizar o consumidor e aumentar suas vendas em um contexto competitivo e dinâmico. Outrossim, entre diversas categorias profissionais que atuam nestes estabelecimentos, insere-se o operador de caixa de supermercado. Assim, o objetivo deste estudo, de abordagem qualitativa com base na Análise de Conteúdo de Bardin, foi analisar a percepção de 10 operadoras de caixas sobre situações estressantes e indicadores de precarização na atuação em um supermercado localizado no extremo norte do país. Foi utilizado um questionário semi-estruturado com categorias de análise preestabelecidas: a) dados de caracterização geral; b) percepção sobre situações estressantes e c) percepção sobre aspectos relacionados à precarização no trabalho. Dentre os resultados obtidos, os dados de caracterização geral indicam profissionais mulheres, com idades entre 19 e 41 anos, nove possuem ensino médio e uma operadora de caixa possui ensino superior incompleto, oito são solteiras e duas são casadas, seis possuem filhos e o tempo de atuação neste supermercado compreende entre quatro meses e um ano e nove meses. Salienta-se que a população-alvo dessa pesquisa abarcaria operadores de caixas de supermercado de ambos os sexos, no entanto, neste supermercado as operadoras de caixa eram todas mulheres. Em relação às situações estressantes, as operadoras de caixa relataram: ter de lidar com clientes apressados, agressivos, mal-educados, impacientes e mau humorados, que chegam a insultá-las e elas não podem revidar, pois há uma recomendação da gestão, sob a penalidade de demissão. Além disso, a falta de materiais/recursos como o “troco” no caixa, ausência ou lentidão da internet no momento do pagamento em cartão, as altas temperaturas no ambiente de trabalho que, inclusive, as leva a tonturas, náuseas e dor de cabeça configura outra situação estressante. Destarte, a falta de apoio dos supervisores, a sensação de invisibilidade que se traduz no sentimento de desamparo dessas operadoras e os ruídos na comunicação acabam por aduzi-las ao estresse. Já os resultados, com maior ocorrência de indicação, sobre os aspectos de precarização na atuação, enquanto operadora de caixa, foram: ter carga horária excessiva descrita como 'pesada' e cansativa; lesões por esforço repetitivo; falta de flexibilidade nos turnos de trabalho; ambiente de trabalho com altas temperaturas e não climatizado e, ainda, dispor de

uma pausa considerada curta para o descanso e alta rotatividade entre os funcionários. As situações estressantes e os aspectos de precarização do trabalho evidenciados pelas operadoras demonstram desmotivação destas profissionais na sua atuação cotidiana. Conquanto, as operadoras de caixa de supermercado também revelaram aspectos positivos do trabalho, sendo estes: receber o “salário em dia”; cultivar amizades; receber elogios e palavras de conforto e de apoio de alguns clientes; clientes que interveem diante de episódios de tratamento inadequado de outros clientes; conhecer novas pessoas; ter companheirismo entre as operadoras de caixa e aprender a ter responsabilidades. Concluindo, torna-se relevante analisar se as condições de trabalho destes profissionais são saudáveis e, também, promover práticas voltadas à saúde do trabalhador, bem-estar amenizando riscos psicossociais nestes contextos.

**Palavras-chave:** Operadoras de caixas de supermercado; Situações estressantes; Saúde do trabalhador; Precarização do trabalho.



**VI SEMINÁRIO CATARINENSE SOBRE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL  
NO TRABALHO**

**II CONGRESSO SOBRE RISCOS PSICOSSOCIAIS E SAÚDE NAS  
ORGANIZAÇÕES E NO TRABALHO**



## **SAÚDE MENTAL E READAPTAÇÃO FUNCIONAL DOS PROFISSIONAIS DA SAÚDE DE UM HOSPITAL PÚBLICO DE SANTA CATARINA**

(Comunicação oral de pesquisa e/ou estudo teórico)

**RENATA FRANCISCA ALVES SANTOS**  
psicologarenatasantos@gmail.com

**RICARDO LARA**  
ricardolarauf@gmail.com

**IZABEL CAROLINA MARTINS CAMPOS**  
izacarol@gmail.com

### **RESUMO**

No tocante relativo ao trabalho, saúde e doença, esse estudo objetivou compreender quais os aspectos relacionados a saúde mental dos profissionais em processo de readaptação funcional em um hospital público do Estado de Santa Catarina. Tratou-se de uma pesquisa exploratória e descritiva, com tratamento qualitativo. Para analisar os dados optou-se pela análise de conteúdo. A organização da análise ocorreu em três fases: I) Pré-análise; II) Exploração do material ou codificação e; III) Tratamento dos resultados - a inferência e a interpretação. A partir dos relatos dos participantes, exploração do material e interpretação dos resultados, emergiram três categorias finais: I) do adoecimento à readaptação, II) saúde mental dos profissionais em readaptação funcional, III) atenção à saúde dos profissionais em readaptação funcional. Os resultados aferem que o adoecimento, fator que conduz à readaptação pode romper com o projeto de vida do profissional e gerar uma nova condição de trabalho. Além disso, o sentido e significado atribuídos ao trabalho modificaram a posteriori ao adoecimento. Constatou-se que os trabalhadores exerciam as mesmas atividades anterior ao adoecimento. O que contribui para que os problemas de saúde do trabalhador continuassem se propagando. No que tange, a readaptação desvelou-se que os profissionais vivenciaram uma ambivalência de sentimentos. Portanto, a readaptação pode ser um fator motivador para alguns e uma forma de prospectar um futuro e para outros fonte de sofrimento, desvalorização e exclusão. Verificou-se que, os profissionais carecem de um esteio emocional, uma escuta qualificada, de orientação técnica, além do suporte dos colegas, chefias e da própria instituição. Aduz-se a necessidade de um espaço de acolhimento e escuta qualificada para o profissional, além de da importância de normatizar o processo de readaptação na unidade hospital estudada, visto que as informações ainda são fragmentadas e a comunicação é falha. Espera-se que estas ações possam facilitar o percurso e contribuir para que a readaptação seja salutar para o profissional e para a própria instituição.

**Palavras-chave:** Readaptação ao Emprego; Saúde Mental; Pessoal de Saúde; Trabalho.



**VI SEMINÁRIO CATARINENSE SOBRE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL  
NO TRABALHO**

**II CONGRESSO SOBRE RISCOS PSICOSSOCIAIS E SAÚDE NAS  
ORGANIZAÇÕES E NO TRABALHO**



## **SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR**

(Comunicação oral de pesquisa e/ou estudo teórico)

**ANDREIA RAMOS SARTURI**  
andreiasarturi07@gmail.com

### **RESUMO**

O Âmbito do trabalho tem se tornado um ambiente de adoecimento, afetando diretamente a saúde psíquica do trabalhador. Ressalta-se a influência das mudanças sociais, culturais, inovações financeiras e tecnológicas, quais implicam na saúde mental e física do trabalhador. Nessa perspectiva, a saúde do trabalhador é um tema de grande repercussão, discutido amplamente pela Organização Mundial da Saúde. Neste sentido, a OMS discorre que um ambiente doentio, isto é, que não propicia o bem-estar de seus funcionários, contribui diretamente para o adoecimento do trabalhador, comprometendo não apenas a saúde física, mas também emocional. Desta maneira, foi feito um estudo organizacional numa empresa do ramo metalúrgico situada na região de Santa Catarina, para investigar a saúde mental dos trabalhadores, compreendendo os processos de saúde e bem-estar promovidos pela empresa, e identificar as problemáticas existentes como estresse, ansiedade e assédio moral. Para tanto, participaram do estudo 15 colaboradores das áreas comerciais e administrativa. Utilizou-se da metodologia de roda de conversa, e dinâmicas de grupo. Durante as intervenções, foram trabalhados temas como significado trabalho, motivação, relacionamento interpessoal, assédio moral e metas. Foi possível identificar que o significado do trabalho é singular e está muito ligado a situação financeira, bem como a satisfação no ambiente de trabalho. Os principais estressores apontados pelos colaboradores, foram a falta de comunicação e a pressão. Foi possível ainda, de forma introspectiva, porém grupal, identificar a problemática subjetiva de cada colaborador, e estabelecer um plano de ação para resolução de conflitos. Após as investigações, foi possível intervir nas problemáticas indicadas, promovendo ações de bem-estar e apontamento aos gestores e diretores em relação as problemáticas emergentes, quais requerem intervenções. Para tanto, ressalta-se a necessidade de maiores investigações relacionadas a saúde mental dos trabalhadores para maiores ações de promoção de qualidade de vida, preservando a saúde mental do trabalhador.

**Palavras-chave:** Saúde Mental.; Trabalhador.; Qualidade de Vida.; Trabalho.



**VI SEMINÁRIO CATARINENSE SOBRE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL  
NO TRABALHO**

**II CONGRESSO SOBRE RISCOS PSICOSSOCIAIS E SAÚDE NAS  
ORGANIZAÇÕES E NO TRABALHO**



## **USO DO SELF-REPORTING QUESTIONNAIRE (SRQ-20) PARA RASTREAMENTO DAS DIMENSÕES DE SINTOMAS FÍSICOS E DISTÚRBIOS PSICOEMOCIONAIS EM CAMINHONEIROS**

(Comunicação oral de pesquisa e/ou estudo teórico)

**MICHELLE ENGERS TAUBE**  
michelletaube@hotmail.com

**MARY SANDRA CARLOTTO**  
mscarlotto@gmail.com

### **RESUMO**

Os Transtornos Mentais Comuns (TMC) são conhecidos por sua multidimensionalidade de sintomas, onde várias síndromes coexistem, dificultando assim seu diagnóstico. São caracterizados como transtornos somatoformes de ansiedade e depressão, e podem ser considerados a terceira causa de afastamento do trabalho. Também indicam alta probabilidade de absenteísmo e redução de produtividade no trabalho, bem como um aumento da demanda nos serviços de saúde, representando um alto custo social e econômico. No contexto dos caminhoneiros, a literatura tem indicado que organização do transporte rodoviário contribui para o adoecimento ocupacional destes profissionais, devido os riscos psicossociais presentes na atividade laboral desta classe trabalhadora, que são inerentes ao próprio negócio. O presente estudo de delineamento observacional, transversal e descritivo, pretendeu avaliar as dimensões dos TMC. A amostra, não probabilística, constitui-se de 565 caminhoneiros. Para a coleta dos dados, utilizou-se um questionário de dados sociodemográficos e laborais e o Self-Reporting Questionnaire (SRQ-20). O instrumento é composto por duas dimensões (sintomas físicos – quatro itens e distúrbios psicoemocionais – dezesseis itens), e engloba quatro grupos de sintomas (grupo I - Humor Depressivo/Ansioso, grupo II - Sintomas somáticos, grupo III - Decréscimo de energia vital, grupo IV - Pensamentos depressivos), que são avaliados por meio de uma escala dicotômica. Foram considerados suspeitos de TMC os caminhoneiros que responderam a sete ou mais perguntas positivamente, (Gonçalves, Stein, & Kapczinski, 2008; Santos, Araújo, Pinho, & Silva, 2010). A prevalência de TMC na amostra pesquisada foi de 6,5%. A análise dos dados foi realizada a partir do programa Statistical Package for Social Sciences versão 22 (PASW, Inc., Chicago, IL) para Windows, e após transferido para o software Microsoft Excel, para análise dos percentuais por pergunta e grupo de sintomas. Os resultados por grupos de sintomas, apontaram que no grupo I, dos sintomas humor depressivo e ansioso, sentir-se nervoso, tenso ou preocupado (29,73%, 168 respostas positivas), obteve o maior número de respostas positivas, no grupo II, dos sintomas somáticos, a pergunta com maior percentual foi dormir mal (17,88%, 101 respostas positivas), já no grupo III, dos sintomas do decréscimo de energia vital, se cansar com facilidade (15,93%, 90 respostas) e no grupo IV, pensamentos depressivos, a perda de interesse pelas coisas (8,85%, 50) foi a pergunta com maior respostas positivas. O estudo sugere possibilidades de intervenção na saúde ocupacional destes trabalhadores, em virtude dos riscos que a profissão e o segmento do transporte rodoviário apresentam. Nesta ocupação o sono apresenta-se como uma necessidade fundamental, devido risco de acidente de trânsito que pode emergir, em virtude desta necessidade não atendida. Ações do segmento do transporte são necessárias, bem como mudanças na organização do trabalho destes profissionais.

**Palavras-chave:** Transtorno Mental Comum; Saúde ocupacional; Caminhoneiros; Adoecimento ocupacional.



**VI SEMINÁRIO CATARINENSE SOBRE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL  
NO TRABALHO**

**II CONGRESSO SOBRE RISCOS PSICOSSOCIAIS E SAÚDE NAS  
ORGANIZAÇÕES E NO TRABALHO**



## **A SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR E A REPARAÇÃO POR DANOS EXTRAPATRIMONIAIS APÓS A REFORMA TRABALHISTA DE 2017**

(Comunicação oral de pesquisa e/ou estudo teórico)

**MATEUS BENDER**

matussemhbender@gmail.com

**JACQUES MICK**

jacques.mick@ufsc.br

### **RESUMO**

**INTRODUÇÃO:** Medo em relação ao futuro, estresse, depressão, transtornos de ansiedade, insônia, são apenas algumas doenças e sintomas acentuados em momentos de crise social, econômica e política. Nas relações de trabalho, as incertezas geradas pelo desemprego, precariedade e ambiente de trabalho hostil, por exemplo, podem desencadear ainda situações de violências psicológicas no trabalho. Como agravante, mudanças legislativas que impactam significativamente na proteção trabalhista podem influenciar nos afastamentos do trabalho por Transtornos Mentais e Comportamentais (TMC) e nas demandas judiciais de responsabilidade civil do empregador por danos extrapatrimoniais. Portanto, objetiva-se demonstrar os resultados parciais de uma pesquisa doutoral quanto à demanda judicial por danos extrapatrimoniais relacionados à saúde mental do trabalhador, compreendendo o período entre 2015 e 2019. **MÉTODO:** Objetivando investigar a demanda judicial por danos extrapatrimoniais relacionados à saúde mental do trabalhador, no período compreendido entre 2015 e 2019, ou seja, antes e depois da reforma trabalhista, buscou-se analisar quantitativamente os dados fornecidos pelo Tribunal Superior do Trabalho acerca do número de ações judiciais relativos à saúde do trabalhador no Brasil. **APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS:** Após as alterações legislativas no âmbito laboral, inicialmente com a possibilidade de terceirização total das relações de trabalho, pela lei nº. 13.429/17 (Lei das Terceirizações) e, posteriormente, com a promulgação da lei nº. 13.467/17 (Reforma Trabalhista), houve uma considerável modificação da legislação trabalhista, em especial, para a reparação por danos morais, agora denominado extrapatrimoniais. Apesar de não criar um novo código, as alterações impactaram em diversos artigos da Consolidação das Leis Trabalhistas, instituindo, por exemplo, novas formas de contrato de trabalho (contrato intermitente), regulou novas formas de trabalho (teletrabalho), criou novidades jurídicas, como o termo de quitação anual, aboliu a contribuição sindical, autorizou a instituição do banco de horas, jornada de 12/36, possibilitou a rescisão do contrato de trabalho em comum acordo, entre tantas outras mudanças. Quanto à demanda judicial, especificamente em relação às ações judiciais para reparação de danos relacionados à saúde mental do trabalhador, houve mudanças significativas após a reforma trabalhista de 2017. Embora seja possível observar certa manutenção da demanda judicial entre os anos de 2016 e 2017, houve diminuição significativa no ano de 2018, se comparado ao ano anterior. Se o número total de ações judiciais que ingressaram nas Varas do Trabalho em 2018 diminuiu 34% em relação ao ano anterior, a diminuição foi ainda maior em relação às ações relacionadas à saúde mental. Os assuntos pesquisados (pedido genérico de dano moral; assédio moral; falta de assinatura e retenção da Carteira Profissional; acidente de trabalho; doença ocupacional; atos discriminatórios; condições degradantes; limitação de uso do banheiro; assédio sexual; dano moral coletivo; revista íntima/pertences; controle de correspondência eletrônica;

lista suja; quebra de sigilo bancário) apresentaram diminuição média de 60% no ajuizamento de novas ações. Os principais fatores que podem explicar essa diminuição na demanda judicial decorre da imposição de novos requisitos para o ajuizamento de ações, assim como as incertezas geradas com a mudança legislativa e a possibilidade do pagamento de custas e honorários pelo trabalhador, medidas trazidas pela reforma trabalhista. **CONSIDERAÇÕES FINAIS:** Por fim, cabe salientar que os dados analisados se referem apenas às situações de doenças e violências psicológicas no trabalho que ingressaram nos dados oficiais, ou seja, inúmeros casos não foram denunciados, muitas situações não chegaram ao judiciário ou não motivaram afastamentos do trabalho, permanecendo na obscuridade.

**Palavras-chave:** Saúde Mental do Trabalhador; Reforma Trabalhista; Demanda judicial; Danos Extrapatrimoniais.



**VI SEMINÁRIO CATARINENSE SOBRE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL  
NO TRABALHO**

**II CONGRESSO SOBRE RISCOS PSICOSSOCIAIS E SAÚDE NAS  
ORGANIZAÇÕES E NO TRABALHO**



## **ABSENTEÍSMO: UMA ANÁLISE DAS CAUSAS EM UMA ESTAMPARIA DE BRUSQUE/SC**

(Comunicação oral de pesquisa e/ou estudo teórico)

**DEBORAH RIGGENBACH**

deborah@zinder.com.br

**PATRÍCIA BAADE FLORENTINO**

patibaade@hotmail.com

### **RESUMO**

O absenteísmo é um indicador de baixa qualidade de vida no trabalho e um fator inverso da satisfação laboral, podendo provocar danos de ordem econômica às organizações e psicossocial aos indivíduos que delas fazem parte. As percepções de fatores como condições de trabalho, natureza da supervisão, estilos de liderança, participação na tomada de decisão e relacionamento profissional auxiliam a compreender a influência que o absenteísmo causa no trabalho. Investigar essas percepções pode permitir à gestão buscar por alternativas de prevenção desta problemática. A presente pesquisa analisou as causas de absenteísmo em uma estamperia da Brusque/SC por meio da aplicação da Escala de Fatores de Absenteísmo Laboral -EFAL com os 21 colaboradores da organização. Na análise elaborada, demonstrou-se a existência de uma variação acentuada de faltas associadas principalmente às licenças médicas. Verificou-se que as pessoas em sua maioria estão satisfeitas com diversos aspectos que envolvem o seu trabalho, em especial no que diz respeito ao relacionamento entre os pares. Entretanto, identificou-se que há funcionários com sintomas de desmotivação com o trabalho em si, indícios de desgaste físico e mental gerados pela função que exercem e ainda problemas familiares, financeiros e dificuldade de transporte até o local de trabalho. Ainda há limitações em relação à gestão do tempo para a realização de atividades de lazer e percepções de estagnação na carreira. Pode-se compreender que para tratar o absenteísmo preventivamente é preciso detectar suas causas, para que diante desse diagnóstico a organização possa criar ações no sentido de minimizar sua incidência. A análise sobre os resultados demonstrou que não é possível generalizar os aspectos causadores de absenteísmo, porque cada organização é constituída por um universo único e diferenciado de pessoas, existindo problemas das mais diversas naturezas e formas de lidar com os mesmos que são distintas dependendo do lócus de controle de cada indivíduo.

**Palavras-chave:** Absenteísmo; Escala de Fatores de Absenteísmo Laboral; Trabalho; Bem-estar.



**VI SEMINÁRIO CATARINENSE SOBRE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL  
NO TRABALHO**

**II CONGRESSO SOBRE RISCOS PSICOSSOCIAIS E SAÚDE NAS  
ORGANIZAÇÕES E NO TRABALHO**



## **SÍNDROME DE BURNOUT EM PROFISSIONAIS DA SAÚDE PEDIÁTRICA**

(Comunicação oral de pesquisa e/ou estudo teórico)

**JÉSSICA BUSSMANN RODRIGUES**  
jessica\_bussmann@hotmail.com

**SANDRA YVONNE SPIENDLER RODRIGUEZ**  
sandra.rodriguez@ulbra.br

**KAREN KVIECZINSKI SIMOES GOULART**  
karenk.dh@hotmail.com

### **RESUMO**

O Burnout é uma consequência do estresse laboral crônico (Gil-Monte, 2011). A Síndrome de Burnout (SB) é a etapa final das recorrentes tentativas de lidar com as condições de estresse negativas (Byrne, 1993), que implicam em importantes reflexos na energia física e psíquica (exaustão), no envolvimento com os outros (distanciamento) e na eficácia do trabalho (Leiter, Bakker, & Maslach, 2014). Acomete principalmente as profissões que envolvem algum tipo de cuidado numa relação de atenção direta e altamente emocional como os de serviços, saúde ou educação, alterando principalmente a qualidade do atendimento profissional realizado (Leiter, Bakker, & Maslach, 2014; Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001), o que torna os profissionais da pediatria profissionais de risco e susceptíveis ao adoecimento. Segundo Zanatta (2015), o contexto de trabalho do profissional da área da saúde, se caracteriza naturalmente no desempenho de funções de pressão e estresse, pela responsabilidade pelo bem-estar dos pacientes. Ademais, o fato de constantemente trabalhar com situações de crise e até mesmo com a morte e o luto, também pode predispor os profissionais que atuam em saúde pediátrica a SB. Por isso, este estudo buscou identificar variáveis associadas ao avanço do conhecimento no Brasil acerca da SB em profissionais que atuam em saúde pediátrica, com o intuito de identificar futuras lacunas a serem preenchidas por novas pesquisas. Para trilhar o percurso metodológico, foram definidos os descritores: (Burnout), (Síndrome de Burnout) e (Estresse), (Profissionais Pediátricos) e (Pediatria), consultadas as publicações nas seguintes bases de dados: Biblioteca Virtual em Saúde (BVS) e Scientific Electronic Library Online (SciELO). As consultas incluíram o período de 2007 a 2018. A amostra compreendeu as publicações de artigos, selecionados a partir de uma leitura prévia dos resumos, orientada a partir dos seguintes critérios de inclusão: 1) idioma de publicação – artigos publicados na íntegra em língua portuguesa; 2) ano de publicação – foram selecionados artigos publicados entre os anos de 2007 e 2018; 3) modalidade de produção científica – foram inclusos estudos empíricos. Como critérios de exclusão, por sua vez, foram: artigos repetidos, dissertações, teses, monografias, livros, capítulos de livros, anuários, relatórios e trabalhos de conclusão de curso. A pesquisa realizada neste estudo, contabilizou inicialmente um total de 44 artigos, através dos descritores combinados. Excluídos os artigos que não contemplaram os critérios de inclusão (39), a análise integral dos 5 artigos selecionados, apontam os seguintes resultados: predominância de estudos quantitativos com amostras não probabilísticas e com o objetivo de investigar variáveis sócio-demográficas, com uso do MBI e, cujo foco de interesse pelo tema está vinculado aos profissionais da medicina. Os achados indicaram possibilidades de avanço

do conhecimento por meio da realização de estudos de caráter qualitativo, de delineamento longitudinal e que despertem o interesse de profissionais de outras áreas da saúde, como psicólogos, enfermeiros fisioterapeutas, fonoaudiólogos, dentre outros. A ausência de estudos de intervenção ou voltados ao enfrentamento e manejo do Burnout, sinaliza uma importante lacuna a ser preenchida.

**Palavras-chave:** Síndrome de Burnout; Profissionais da Saúde; Pediatria.



**VI SEMINÁRIO CATARINENSE SOBRE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL  
NO TRABALHO**

**II CONGRESSO SOBRE RISCOS PSICOSSOCIAIS E SAÚDE NAS  
ORGANIZAÇÕES E NO TRABALHO**



## **SOFRIMENTO PSÍQUICO NO TRABALHO DE AGENTES SOCIOEDUCADORES**

(Comunicação oral de pesquisa e/ou estudo teórico)

**CRISTIANE BARROS MARCOS**  
cristianemarcos@gmail.com

**CAROLINA ROHRS FRANÇA**  
carol.rohrs@gmail.com

**LUCAS CARUSO CEZAR**  
lucas\_cezar2010@hotmail.com

**KAMILA NUNES PIRES**  
kmilanp@gmail.com

**JANINE KIELING MONTEIRO**  
janinekm@unisinobr

### **RESUMO**

A Psicodinâmica do Trabalho estuda a relação dinâmica que se dá entre a organização do trabalho e os processos de subjetivação que se manifestam nas vivências de prazer-sofrimento do trabalhador. Nas instituições de socioeducação, os agentes socioeducadores têm o papel de desenvolver ações que contribuam para ressocialização de adolescentes que cumprem medida socioeducativa, além de atividades voltadas à segurança. O presente estudo objetivou descrever quais são os fatores que podem contribuir para o sofrimento psíquico no trabalho de agentes que atuam numa instituição de medidas socioeducativas para adolescentes em conflito com a lei, na região sul do Brasil. Trata-se de um estudo misto, descritivo e transversal. Foi aplicado o Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho (PROART) e 37 agentes responderam a uma questão aberta acerca das dificuldades enfrentadas em seu cotidiano laboral, a qual foi analisada para este estudo. Verificou-se que a idade dos participantes variou de 25 a 60 anos e o tempo de trabalho na instituição de 1 a 33 anos. A maioria dos trabalhadores costuma fazer hora-extra (n=24) e não trabalham em outro local (n=31). A partir da análise de conteúdo, realizada com categorias a priori, considerando as subescalas do PROART: Escala de Organização do Trabalho a qual avalia as condições ofertadas para realização das tarefas (Divisão das Tarefas) e participação no trabalho (Divisão Social do Trabalho); Escala de Estilos de Gestão que avalia se este é centralizado e com forte sistema burocrático (Estilo Gerencialista) ou voltado para a participação do grupo (Estilo Coletivo); Escala Sofrimento Patogênico no Trabalho que compreende os fatores: Falta de Sentido do Trabalho, Esgotamento Mental e Falta de Reconhecimento; Escala de Danos Físicos e Psicossociais no Trabalho que avalia os danos psicológicos, físicos e sociais. Como dados preliminares, identificou-se na Divisão Social do Trabalho fatores de sofrimento psíquico, tais como: falta de comprometimento de superiores, falta de informação sendo a comunicação restrita a alguns colegas, o não cumprimento das normas acordadas em reuniões, descomprometimento de trabalhadores e falta de interação entre colegas. Em relação à Divisão de Tarefas evidenciou-se: precarização do espaço físico, capacitação deficiente para os trabalhadores, superlotação do local e falta de trabalhadores. Os trabalhadores ainda relataram, no

Estilo de Gestão, a intensa influência política. Em relação ao Sofrimento Patogênico no Trabalho, foi destacado nos relatos dos participantes a ausência de valorização do trabalho, o que pode acabar desmotivando-os para exercerem suas atividades. Aponta-se ainda que foram citados o uso de atestados e faltas constantes no trabalho, o que pode ser indicativo de esgotamento mental, bem como da ausência de sentido no trabalho, uma vez que estes afirmam não querer estar no seu local de trabalho. Por fim, foram relatados Danos Físicos, tais como: aumento da pressão e taquicardia. Sugere-se fomentar a cooperação e fortalecer as relações entre colegas, bem como buscar alternativas para melhoramento na capacitação dos agentes e nas suas condições de trabalho.

**Palavras-chave:** sofrimento psíquico; trabalho; socioeducação; saúde do trabalhador.



**VI SEMINÁRIO CATARINENSE SOBRE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL  
NO TRABALHO**

**II CONGRESSO SOBRE RISCOS PSICOSSOCIAIS E SAÚDE NAS  
ORGANIZAÇÕES E NO TRABALHO**



## **DIAGNÓSTICO DE SAÚDE MENTAL EM UM INSTITUTO FEDERAL: DESAFIOS PARA PROMOÇÃO À SAÚDE**

(Comunicação oral de pesquisa e/ou estudo teórico)

**KEILA VARGAS**

keila.vargas@ifpa.edu.br

**PAULA AFFONSO DE OLIVEIRA**

paula.oliveira@ifpa.edu.br

**THATIANE AMARAL CABRAL**

thatiane.cabral@ifpa.edu.br

**TUANI SOUZA LADEIRA**

tuani.ladeira@ifpa.edu.br

**TEREZINHA DO SOCORRO DA SILVA LIMA**

terezinha.silva@ifpa.edu.br

### **RESUMO**

A Política de Promoção à Saúde (PS) e Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Pará – IFPA é pautada em preceitos institucionais de gestão organizacional expressos em conceitos, fundamentos e princípios que objetivam nortear a prática de promoção à saúde e qualidade de vida no trabalho para os servidores e colaboradores do IFPA; com a finalidade de promover o bem-estar no ambiente de trabalho e contribuir para a efetividade da função social da instituição. Além de ações de promoção e prevenção, a política objetiva também intervir no processo de adoecimento do servidor, tanto no aspecto individual quanto nas relações coletivas no ambiente de trabalho. Logo, conhecer os principais agravantes a saúde do servidor é essencial para o planejamento estratégico de intervenção nos processos de saúde-doença. O presente estudo de método quantitativo, utilizou a extração de dados do Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor (SIASS) no período de 2016 a 2019. O SIASS armazena os dados de afastamento por motivo de saúde dos servidores em todos os órgãos federais. Atualmente o IFPA possui 2.894 servidores, distribuídos em 18 Campis e Reitoria, sendo que em média 182 servidores afastam-se por 45 dias ao ano no período analisado. Os dados também foram dispostos em tabela correlacionando o quantitativo de afastamento por CID e por número de dias. Identificou-se que o CID que gera maior dias de afastamento foram os do Grupo F (transtornos mentais e comportamentais): por ano, em média 20 servidores afastam-se por CID F, sendo a média de 126 dias de afastamento por servidor ao ano. O CID que mais gerou afastamentos todos os anos foi o F32.2 – Episódios depressivo grave sem sintomas psicóticos. Os resultados indicam um grande número de afastamentos por motivo de saúde mental na instituição, o que gera preocupações uma vez que interfere na produtividade e no ambiente de trabalho. Apesar de a instituição já possuir um serviço de acolhimento ao servidor, observa-se que sua abrangência é insuficiente diante do alto número de afastamentos relacionados aos transtornos mentais. Portanto, nota-se a necessidade de implementação de ações de promoção à saúde com foco principal na saúde mental – em especial, a criação de um programa de assistência psicossocial em

parceria com hospital de referência em saúde mental, além de acolhimento e orientações por meio de palestras, distribuição de materiais informativos, articulação com a rede de saúde e melhorias no clima organizacional –, tornando o servidor mais apto para o desempenho de suas funções e reduzindo, assim, o número de afastamentos por motivo de saúde

**Palavras-chave:** saúde mental; siass; afastamentos; diagnóstico.



**VI SEMINÁRIO CATARINENSE SOBRE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL  
NO TRABALHO**

**II CONGRESSO SOBRE RISCOS PSICOSSOCIAIS E SAÚDE NAS  
ORGANIZAÇÕES E NO TRABALHO**



## **INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL (IA), AUTOMAÇÃO E SAÚDE DO SERVIDOR NO JUDICIÁRIO BRASILEIRO**

(Comunicação oral de pesquisa e/ou estudo teórico)

**ARTHUR LOBATO MAGALHÃES FILHO**

lobatosauade@yahoo.com.br

### **RESUMO**

O objetivo deste estudo é analisar as mudanças no modo de trabalhar do judiciário brasileiro através da automação e do uso da inteligência artificial e suas consequências para a saúde do trabalhador. Nanotecnologia, provedores cada vez mais rápidos na conectividade e o enorme estoque de informação armazenado nas nuvens. A IV revolução industrial é um produto da tecnologia que se retroalimenta das inovações e aperfeiçoamentos. O papel vira documento virtual, smartphones fazem com que as pessoas digitem com um ou dois dedos. A escrita é abreviada, rápida e após enviada requer uma resposta instantânea. Ficar ligado em redes sociais, em muitos casos, assemelha-se ao comportamento do vício. Isso é a construção de uma nova subjetividade, campo dos psicólogos, mas no mundo do trabalho não há uma nova reconfiguração do trabalho que passa pela relação prioritária do contrato de trabalho: o contratante e o contratado. Assim, estabelece-se um lado mais forte que impõe regras e normas através do poder diretivo da chefia, e do outro lado aquele que possui apenas sua força de trabalho física ou mental, que será utilizada para os objetivos do contratante. O contratado é o subordinado. Seu chefe agora pode estar em um computador a quilômetros de distância ou ser uma plataforma de inteligência artificial. Na relação homem/homem, homem/robô, homem/IA, surge um novo campo de relacionamento no trabalho — a automação —, o uso de uma máquina para execução de serviços. O computador é um exemplo de uma máquina que segue os princípios da automação, ou seja, é necessário um ser humano para operá-la, com a máquina potencializando o serviço, seja agilizando o tempo, ou, a partir de uma série de comandos executando o serviço de forma automática. O Processo Judicial Eletrônico é um exemplo da automação no serviço público. O processo deixa de ser físico com suas dezenas ou centenas de páginas, arquivado em um espaço físico, para se transformar em um processo digital arquivado em HDs externos ou em “nuvens”. Se o PJE representa a automação, a inteligência artificial já está presente em escritórios de advocacia para fazer sentenças mais simples, em bancos, empresas. O TST possui um computador com IA, chamado Viktor, que ordena jurisprudências, assim como o TSE. O STJ iniciou a implantação de um projeto-piloto destinado a aplicar soluções de IA nas rotinas relacionadas ao processo eletrônico. “Alice” trabalha com “Sofia” e “Monica”, são um conjunto de linhas de código que “vivem” nos sistemas do TCU. Elas “leem” o grande volume de textos produzidos e analisados pelo Tribunal para encontrar incongruências, organizar melhor as informações e apontar correlações. Sinapses, sistema com nome de processo cognitivo humano, faz uso de redes neurais artificiais no processo de aprendizagem e foi criado pelo TJRJ. Na Estônia plataformas de IA fazem sentenças ocupando o lugar do magistrado. Quais serão as consequências destes fatos para a saúde dos servidores do judiciário?

Para estudo, apresentei projeto de pesquisa Programa Universitário de Apoio às Relações de trabalho e à Administração da Justiça PRUNART- UFMG, do qual sou aluno/ pesquisador.

**Palavras-chave:** Saúde do Servidor; Inteligência Artificial; automação; judiciário brasileiro.



**VI SEMINÁRIO CATARINENSE SOBRE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL  
NO TRABALHO**

**II CONGRESSO SOBRE RISCOS PSICOSSOCIAIS E SAÚDE NAS  
ORGANIZAÇÕES E NO TRABALHO**



## **ESTILOS DE VIDA E SAÚDE DE DOCENTES BOLSISTAS DO CNPQ DA UFSC**

(Comunicação oral de pesquisa e/ou estudo teórico)

**JAMILE FANTIN**  
jamilefantin@gmail.com

**SUZANA DA ROSA TOLFO**  
srtolfo14@gmail.com

### **RESUMO**

Introdução: Acompanhando as transformações que vêm ocorrendo no mundo do trabalho desde as últimas décadas, as universidades públicas e seus servidores têm se adaptado às demandas do modelo econômico. Essas atendem à lógica da produtividade. Docentes precisam conciliar atividades administrativas e de ensino, pesquisa e extensão, adicionadas ainda outras obrigações, como no caso daqueles pesquisadores vinculados a agências de fomento que incentivam a produção científica, como o Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico – CNPq. Esta possibilidade é identificada por eles como situação que afeta o tripé trabalho, saúde e vida pessoal (LIMA; LIMA-FILHO, 2009; BORSOI, 2012; BORSOI; PEREIRA, 2013; SOUZA et al., 2017). Método: O estudo privilegiou a abordagem qualitativa. Foram realizadas entrevistas semiestruturadas com 12 (doze) docentes bolsistas de Produtividade em Pesquisa – PQ do CNPq da UFSC, de agosto a outubro de 2018. Os entrevistados foram acessados por conveniência, e eram representantes das grandes áreas de Engenharias e Ciências Humanas, que possuíam a maior quantidade de bolsistas PQ do CNPq, na instituição. Foi utilizado um roteiro de entrevista elaborado com base na literatura sobre atividades docentes, estilos de vida e saúde. As entrevistas foram gravadas e integralmente transcritas, e as informações passaram por análise de conteúdo (BARDIN, 1977). Apresentação e discussão dos resultados: Os principais conteúdos remetem às características pessoais dos entrevistados, como a dedicação, o planejamento e o compromisso com o trabalho. Estas representam aspectos de seus estilos de vida. Indicam orientações e preferências, e também os graus de envolvimento e mobilização com o trabalho (GIDDENS, 2002; ROSENFELD; ALVES, 2011). A característica de trabalhar demais também foi enfatizada pelos entrevistados. E o impacto do estilo de vida na saúde é reconhecido por eles, em função das tensões geradas pela rotina, do estresse, bem como da intensidade do trabalho e do trabalhar muitas horas. Os entrevistados relacionam estas características a consequências como não se alimentarem bem, não praticarem exercícios físicos e afastamento de amigos, que refletem em suas saúdes. Um entrevistado relaciona ainda o câncer a que foi acometido com seu estilo de vida. Como apresentado por Santos et al (2016), verificou-se nos resultados da pesquisa que o docente convive com condições de trabalho estressoras, fontes de situações de desgaste físico, psíquico e emocional, e estas podem levar a doenças ocupacionais. Considerações finais: Por fim, verifica-se que o estilo de vida dos docentes é caracterizado por práticas rotinizadas de identificação pessoal com o trabalho. Por um lado, o prazer com o trabalho é apresentado como ponto positivo. E por outro, interferências na saúde dos docentes são percebidas como relacionadas ao trabalho. Esta dicotomia faz parte da dinâmica de trabalho dos docentes e serve ainda como um ponto de confusão e de prejuízo à sua saúde que demanda atenção dos mesmos e da gestão universitária.

**Palavras-chave:** Estilos de vida; Saúde; Docentes; Universidade.

### **Referências**

- BARDIN, L. Análise de conteúdo. Lisboa: Edições 70, 1977.
- BORSOI, I. C. F. Trabalho e produtivismo: saúde e modo de vida de docentes de instituições públicas de Ensino Superior. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, v. 15, n. 1, p. 81-100, 2012.
- BORSOI, I. C. F.; PEREIRA, F. S. Professores do ensino público superior: produtividade, produtivismo e adoecimento. *Universitas Psychologica*, v. 12, n. 4, p. 1211-1233, 2013.
- GIDDENS, A. Modernidade e identidade. Rio de Janeiro: Zahar, 2002.
- LIMA, M. F. E. M.; LIMA-FILHO, D. O. Condições de trabalho e saúde do/a professor/a universitário/a. *Ciências e Cognição*, v. 13, n. 3, p. 62-82, 2009.
- ROSENFELD, C. L.; ALVES, D. A. Autonomia e trabalho informacional: o teletrabalho. *DADOS – Revista de Ciências Sociais*, v. 54, n. 1, p. 207-233, 2011.
- SANTOS, D. A. S. et al. Reflexões sobre a saúde docente no contexto de mercantilização do ensino superior. *Rev. Docência Ens. Sup.*, v. 6, n. 1, p. 159-186, 2016.
- SOUZA, K. R. et al. A nova organização do trabalho na universidade pública: consequências coletivas da precarização na saúde dos docentes. *Ciência e Saúde Coletiva*, v. 22, n. 11, p. 3667-3676, 2017.



**VI SEMINÁRIO CATARINENSE SOBRE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL  
NO TRABALHO**

**II CONGRESSO SOBRE RISCOS PSICOSSOCIAIS E SAÚDE NAS  
ORGANIZAÇÕES E NO TRABALHO**



## **SOFRIMENTO MORAL NO TRABALHO EM SAÚDE**

(Comunicação oral de pesquisa e/ou estudo teórico)

**MARIA ESTHER SOUZA ESTHER**  
estherbaibich@hotmail.com

### **RESUMO**

**INTRODUÇÃO:** O SUS promoveu transformações atitudinais e culturais entre profissionais, gestores e usuários e que exigem uma maior implicação de todos no cuidado e na utilização de tecnologias leve-duras. Entretanto, a vivência de conflitos e dilemas éticos no processo de trabalho tem sido cotidiana na área da saúde, oportunizando o aparecimento do Sofrimento Moral, angústia ou desconforto que pode surgir quando o trabalhador sabe o correto a ser feito, mas devido a barreiras e incompatibilidades institucionais, não consegue realizar aquilo que acredita ser correto. Esta vivência, impacta no resultado de seu trabalho, na sua vida e saúde. É necessário, portanto, compreender as questões éticas presentes no trabalho em saúde, buscando capturar a trama complexa do sofrimento moral (SM) presente no cotidiano e no modo como o trabalho está organizado e é produzido. **METODOLOGIA:** Foi realizada uma revisão crítica da literatura, embasando-se principalmente em produções científicas brasileiras que retratam o contexto brasileiro atual, no que se refere a resultados de estudos sobre questões éticas presentes no trabalho em saúde no SUS e sua relação com o sofrimento moral, publicados entre os anos de 2000 e 2019. Encontrou-se apenas 4 estudos referentes às questões éticas no trabalho na Atenção Básica e na Estratégia de Saúde da Família e 9 estudos sobre sofrimento moral no trabalho, sendo todos estes últimos, específicos na atividade de enfermagem. **RESULTADOS:** As principais causas de sofrimento moral frente às questões éticas no trabalho em saúde levantadas na literatura pesquisada estão relacionadas a: Organização do processo de trabalho; Políticas organizacionais; Relação interpessoal entre profissional-equipe-usuário; Exercício do poder (biomédico) e assédio moral no trabalho; Baixa autonomia profissional; Restrição de tempo, falta de pessoal e de recursos (materiais, insumos) que levam a improvisar; Falta de competência da equipe de trabalho; Negligência e descaso; Obstinação terapêutica; Desrespeito aos direitos e autonomia dos pacientes. Surgem então neste trabalhador em saúde, sentimentos dolorosos de impotência, culpa, medo, ansiedade, frustração, raiva e mágoa, podendo desencadear sintomas de estresse negativos e a grave Síndrome de Burnout e que podem levar ao adoecimento e até ao abandono da profissão.

**CONCLUSÃO:** O Sofrimento Moral atrelado ao trabalho em saúde incorpora uma gama diversa e heterogênea de variáveis inter-relacionadas, indicando relação com o processo de trabalho e as novas formas de produção de saúde e de subjetivação dos profissionais. Seus efeitos têm ocasionado doenças ocupacionais e sofrimento psíquico. As consequências da vivência de Sofrimento Moral pelo trabalhador podem aparecer de diversas formas, uma vez que os valores que permeiam suas ações e consciência são sempre singulares.

**Palavras-chave:** Sofrimento moral; Trabalho em saúde; Problemas éticos no trabalho; Saúde do trabalhador.



**VI SEMINÁRIO CATARINENSE SOBRE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL  
NO TRABALHO**

**II CONGRESSO SOBRE RISCOS PSICOSSOCIAIS E SAÚDE NAS  
ORGANIZAÇÕES E NO TRABALHO**



## **RODAS DE CONVERSA NO PODER JUDICIÁRIO DO ESTADO DO ESPÍRITO SANTO: ESTRATÉGIA DE PROMOÇÃO NA SAÚDE DO TRABALHADOR**

(Comunicação oral de pesquisa e/ou estudo teórico)

**RICARDO MENESES MIGUEL**  
rmmiguel@tjes.jus.br

**VICTORIA MAIA VIANA MARCIAL**  
victoriamaiav@gmail.com

**JÉSSICA LUCHI FERREIRA**  
jessicaluchif@gmail.com

**CAROLINA DOS SANTOS LIMA**  
carol.tkd@hotmail.com

**SANDRIANE ROCHA DOS SANTOS DA SILVA**  
sandrianelacerda@hotmail.com

### **RESUMO**

O objetivo foi delinear a construção de um projeto de intervenção grupal denominado Roda de Conversa, realizado no Tribunal de Justiça do Espírito Santo (TJES) visando primordialmente à prevenção de doenças e promoção de saúde dos trabalhadores do Poder Judiciário do Estado do Espírito Santo (PJES). A partir deste objetivo, promovem-se debates sobre temas atuais de estreita relação com a saúde, suscitando a troca de experiências e informações de forma a promover reflexões acerca das condições e processos de trabalho. E nesse intuito, se espera a melhora nas relações interpessoais no ambiente de trabalho. Utilizou-se a metodologia de pesquisa intervenção com grupos constituídos pelos trabalhadores do PJES que demonstraram interesse em participar dos encontros organizados em Rodas de Conversa sobre o mundo do trabalho e o processo saúde-doença. Os encontros são realizados mensalmente, com temáticas diferentes e possuem duração média de uma hora e meia. Estabeleceu-se que cada Roda de Conversa contará com o número de 3 a 15 trabalhadores participantes. É necessária inscrição prévia por meio de link na internet e a composição do grupo pode modificar a cada encontro. A equipe responsável pelo projeto é composta por três psicólogos, dois assistentes sociais, uma estagiária de psicologia e uma estagiária de serviço social integrantes da Coordenadoria de Serviços Psicossociais e de Saúde, pertencente à Secretaria de Gestão de Pessoas do TJES. Para os encontros das Rodas de Conversa a equipe divide-se em funções: dois facilitadores, um observador (a) e apoio, sendo a atribuição dos papéis mutáveis a cada encontro. Percebeu-se aquiescência da equipe na etapa de divulgação e boa aderência dos servidores na etapa de inscrição, bem como aumento progressivo da participação desses no decorrer das edições. Os encontros tiveram início em maio de 2019 e já foram debatidos temas como: “Como produzir saúde no trabalho?”; “Trabalho oposto de prazer...será?” e “Como a tecnologia influencia as nossas relações?”. Como meio de retorno dos participantes, disponibilizou-se um espaço onde esses podem expressar quanto sua atuação no grupo, logo, ao final de cada encontro, os trabalhadores escrevem suas definições de saúde e suas percepções sobre a participação na Roda de Conversa.. Percebe-se que a Roda possui potencial

interventivo no processo de criação de estratégias coletivas e individuais no enfrentamento às dificuldades vivenciadas no âmbito do trabalho. Permite a saída do isolamento no trabalho, na medida em que constrói um espaço de troca de experiências, onde os trabalhadores podem se expressar e, sobretudo, escutar os outros e a si mesmos. Nesse sentido atua visando a grupalização, valorizando “processos coletivos em um mundo individualista” (Tajra & Santos, 2015). Salienta-se o potencial deste recurso como ferramenta de intervenção em organizações institucionais.

**Palavras-chave:** Trabalho; Rodas de Conversa; Saúde; Judiciário.



VI SEMINÁRIO CATARINENSE SOBRE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL  
NO TRABALHO

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



## ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO (OU NA PREVIDÊNCIA SOCIAL TAMBÉM?): DESVALORIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO PSIQUIÁTRICO JUNTO AO INSS

(Comunicação oral de pesquisa e/ou estudo teórico)

CARLA DOS SANTOS FEIJO  
carla\_feijo@hotmail.com

### RESUMO

**INTRODUÇÃO:** A saúde do trabalhador pode ser influenciada negativamente pela organização do trabalho, principalmente quando ocorre assédio moral, que pode ser gerado pelo modelo de gestão da organização (Reyes, Junior e Silva, 2017) e também pela perversidade dos indivíduos (Hirigoyen, 2012). Situações envolvendo assédio tem uma frequência (Soboll, 2008) o que pode, com o tempo, causar uma fadiga no trabalhador (Dejours, 2014) que “chega a paralisar seu funcionamento psíquico” Dejours (1994, p. 162). Conforme Hirigoyen (2012) para a pessoa que sofre assédio moral no trabalho, aceitar a submissão pode acarretar grande tensão interior, resultando em estresse. O estresse causa elevação de hormônios de adaptação e, quando há repetição, com certa frequência, pode provocar distúrbios crônicos nos trabalhadores. O estado de estresse crônico pode se transformar em uma perturbação ansiosa generalizada e um estado de tensão e vigilância permanentes, podendo causar distúrbios de ordem psicológica. **MÉTODO:** Estudo qualitativo com dados coletados por entrevista semi-estruturada, transcrita e analisada pela análise de conteúdo de Bardin (1991) e também por análise documental. **APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DE RESULTADOS:** Segundo relato, com o assédio moral ocorreram mudanças profissionais desgastantes, provocando adoecimento: o laudo médico inicial diagnosticou “Transtornos de Adaptação” e solicitou afastamento temporário, inserindo a medicalização. Quinze dias depois, devido ao efeito da continuação do assédio no dia do retorno ao trabalho, o psiquiatra pediu novo afastamento com o diagnóstico: “Transtorno de Pânico” pois o trabalhador tinha contínuas crises de pânico e sintomas físicos ao pensar nos assediadores. Houve uma terceira avaliação psiquiátrica: “Episódio depressivo moderado”, “transtorno de pânico”, “Transtorno obsessivo-compulsivo com predominância de ideias ou de ruminações obsessivas” enfatizando que “devido instabilidade clínica marcada por intensa frustração, tristeza, desânimo, choro, angústia, taquicardia, sensação de fraqueza muscular, sensação de morte eminente, pavor; a paciente se mantém inapta para o trabalho.” Diante deste laudo o Inss não aceitou a inaptidão e fez o trabalhador voltar ao trabalho mesmo com crises sendo tratado com rispidez durante a perícia médica. Assim, comentou a fala do perito: “o senhor faz favor de se retirar da minha sala e esperar lá fora”. Diante desta situação de estresse vivenciada junto ao INSS o psiquiatra orientou a empresa, devido ao retorno ao trabalho sem o necessário tempo de reabilitação, inserindo diagnóstico “Reação aguda ao "stress"” e concluiu: “Devido dificuldades de ajustamento, oriento a possibilidade de remanejamento de setor de trabalho conforme avaliação pelo RH da empresa, que auxiliará em sua recuperação clínica.” Diante dos fatos, o trabalhador voltou ao trabalho, mesmo doente e com laudos médicos, continuando com as crises de pânico dentro da empresa. **CONSIDERAÇÕES FINAIS:** Diante das evidências documentais dos laudos médicos deste estudo de caso, pode-se inferir que transtornos mentais, e sintomas físicos, podem ser influenciadas pela vivência de ações de assédio moral no trabalho, como já se conhece na literatura. Notou-se, ainda, que não se configurou como assédio moral a perícia, pois ocorreu somente uma vez, mas denota uma necessidade de humanização do perito do INSS para atender o trabalhador.

**Palavras-chave:** Assédio moral; Saúde do trabalhador; Transtornos; Organização do trabalho.



**VI SEMINÁRIO CATARINENSE SOBRE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL  
NO TRABALHO**

**II CONGRESSO SOBRE RISCOS PSICOSSOCIAIS E SAÚDE NAS  
ORGANIZAÇÕES E NO TRABALHO**



**A “DECLARAÇÃO DE DIREITOS DE LIBERDADE ECONÔMICA” (MEDIDA  
PROVISÓRIA 881) E A REAFIRMAÇÃO DA CONJUNTURA (DES)PROTETIVA À  
SAÚDE DO TRABALHADOR BRASILEIRO (2017-2019)**

(Comunicação oral de pesquisa e/ou estudo teórico)

**VITOR HUGO BUENO FOGAÇA**

vitorbueno0602@hotmail.com

**LENIR APARECIDA MAINARDES DA SILVA**

lenirmainardes@gmail.com

**LUIS FERNANDO SCHIEBELBEIN**

luisschiebelbein@outlook.com

**RESUMO**

O presente estudo tem como problemática analisar a conjuntura brasileira de proteção à saúde do trabalhador nos últimos três anos (2017-2019), dando-se ênfase ao conteúdo da Medida Provisória 881, a qual instituiu a Declaração de Direitos de Liberdade Econômica e estabeleceu garantias ao chamado livre mercado. Trata-se de uma pesquisa exploratória, de abordagem qualitativa, desenvolvida por meio do método lógico-dedutivo, utilizando-se de recursos bibliográficos e documentais como instrumentos de coleta de dados. Como resultados, deve-se mencionar que a Constituição de 1988 estabelece em seu artigo 7º, inciso XXII, que se trata de direito fundamental do trabalhador a “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança” (BRASIL, 1988), o que se faz supor a obrigação do Estado na edição de normas que materializem um ambiente de trabalho salubre além, é claro, de coibir a atuação legislativa por meio da proibição tácita em se criar mecanismos que maculem tal prerrogativa constitucional. É nessa conjuntura, inaugurada por meio da promulgação da Lei 13.467/2017 – Reforma Trabalhista –, que se (re)inaugura no Brasil uma conjuntura de rompimento ao regime constitucional de proteção à saúde dos trabalhadores e ao meio ambiente de trabalho de forma sistemática. Nesse diapasão, foi editada pela Presidência da República, em 30 de abril de 2019, a chamada Medida Provisória da Liberdade Econômica, a qual traz, em sua exposição de motivos, a intenção de “alterar situações consideradas paradigmáticas, que repercutirão sobre todo o sistema jurídico por inverterem o pressuposto vigente de anti-liberdade e anti-desenvolvimento”, sendo que tais normas serão aplicáveis ao “direito civil, empresarial, econômico, urbanístico e do trabalho” (BRASIL, 2019). A proposta altera regras trabalhistas e traz, por exemplo, normas flexíveis para trabalho aos domingos, além de abrandar critérios para a adoção do registro de ponto de funcionários. Atualmente a CLT proíbe, em seu artigo 67, o trabalho aos domingos, exceto em casos de “conveniência pública ou necessidade imperiosa do serviço”, mediante permissão do governo, que precisa especificar tais atividades (BRASIL, 1943). Com o novo texto trazido pela MP, o descanso do trabalhador será “preferencialmente aos domingos”, abrindo espaço para a concessão do benefício em outros dias da semana. Além disso, nos casos em que o empregado trabalhar no domingo ou no feriado, o pagamento em dobro do tempo trabalhado pode ser dispensado se a folga for determinada para outro dia da semana, em contraponto à previsão legislativa em vigor. Diante dos breves dados apresentados é possível concluir que a Reforma Trabalhista implementada durante o Governo do Presidente Michel Temer, em 2017, inaugurou uma

conjuntura de maior precarização das normas de proteção e saúde do trabalhador, o que acabou sendo reafirmado por meio do texto da MP da Liberdade Econômica, em fase final de aprovação junto ao Congresso Nacional.

**Palavras-chave:** Liberdade econômica; Medida provisória; Saúde do trabalhador; Precarização.



**VI SEMINÁRIO CATARINENSE SOBRE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL  
NO TRABALHO**

**II CONGRESSO SOBRE RISCOS PSICOSSOCIAIS E SAÚDE NAS  
ORGANIZAÇÕES E NO TRABALHO**



## **CRIATIVIDADE E RESILIÊNCIA: CONSTRUTOS IMPRESCINDÍVEIS AO AMBIENTE DE TRABALHO**

(Comunicação oral de pesquisa e/ou estudo teórico)

**SAMARA MEINCHEIN FURLANETTO**

samara.furlanetto@gmail.com

**THAÍS CRISTINE FARSEN**

thais.farsen@gmail.com

**NARBAL SILVA**

narbal.silva@globo.com

### **RESUMO**

Atualmente percebe-se que o ambiente laboral está cada vez mais dinâmico, complexo e competitivo, o que tem exigido dos trabalhadores competências positivas para seu exercício profissional. Nesse sentido, a Psicologia Positiva nas Organizações e no Trabalho pretende estimular o desenvolvimento de qualidades positivas nas diversas situações de trabalho (Silva, Boehs & Cugnier, 2017). Dentre algumas das competências que contribuem para o desenvolvimento saudável do indivíduo nas organizações, podemos incluir a criatividade e a resiliência. Nas organizações a resiliência se refere a construção de recursos adaptativos com o objetivo de preservar o equilíbrio saudável entre o indivíduo e o seu contexto de trabalho (Barlach, Limongi-França & Malvezzi, 2008). Contribuindo de forma tão relevante quanto a resiliência, a criatividade é uma capacidade que vêm ganhando foco nos estudos científicos como uma qualidade psicológica positiva necessária à inovação das organizações (Alencar, 1998). Segundo Wechsler (1998), sabe-se que a concepção de criatividade como um constructo unidimensional foi modificada por uma perspectiva multidimensional, que integra tanto fatores cognitivos como afetivos. Diante do exposto, objetiva-se compreender as relações existentes entre criatividade e resiliência, utilizando-se como base a literatura nacional e internacional disponível sobre o tema. O presente estudo caracteriza-se como uma revisão sistemática de literatura, orientada por uma abordagem qualitativa. A busca sistemática foi feita nas bases de dados Web of Science, Scielo e Pepsic. Como resultado, todo o processo de coleta de dados permitiu um resgate de 2.337 artigos. Após esse processo, iniciou-se a leitura dos resumos de cada artigo. Nessa etapa da pesquisa, os artigos passaram pelo processo de filtragem onde foram escolhidos os artigos que abordavam interloquções, tanto explícitas como implícitas, entre criatividade e resiliência. Dos 2.337 resumos lidos, 34 artigos foram selecionados para compor a pesquisa por apresentarem alguma relação entre os construtos.

Como resultados, percebeu-se que alguns artigos da pesquisa demonstraram a relação entre os construtos por meio de correlações quantitativas. Esses estudos demonstram o quanto a utilização de instrumento como as escalas e inventários podem contribuir para a comprovação da correlação entre criatividade e resiliência. Alguns resultados demonstraram que a resiliência é um elemento importante para a definição do que seja um indivíduo criativo, já que este deve utilizar de aspectos da resiliência como a exploração do seu potencial e a busca por novos conhecimentos para exercer seu potencial criativo. Alguns resultados mostraram a resiliência como a capacidade de encontrar soluções criativas para lidar com as adversidades, demonstrando o quanto a criatividade está atrelada a capacidade

resiliente dos indivíduos. De maneira geral, os resultados obtidos demonstram a complexidade da temática por esta ser pouco estudada. Tendo em vista as dimensões que a criatividade possui, bem como os diversos fatores capazes de influenciá-la, é possível supor a partir de evidências teóricas que exista uma relação entre este fenômeno e o da resiliência, já que ambos apresentam em suas definições elementos que remetem à procura por novas soluções/reinvenções/utilização de recursos positivos com o intuito de ressignificar um estímulo.

**Palavras-chave:** Psicologia Positiva; Qualidades Psicológicas; Criatividade no trabalho; Resiliência no trabalho.



**VI SEMINÁRIO CATARINENSE SOBRE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL  
NO TRABALHO**

**II CONGRESSO SOBRE RISCOS PSICOSSOCIAIS E SAÚDE NAS  
ORGANIZAÇÕES E NO TRABALHO**



## **A IMPORTÂNCIA DO RECRUTAMENTO E SELEÇÃO COM FOCO NA SAÚDE DO TRABALHADOR**

(Comunicação oral de pesquisa e/ou estudo teórico)

**HEMILI MÜLLER BONAZA**  
bonazahemili@gmail.com

**LIANA BOHER BERNI**  
libberni@hotmail.com

**ALESSANDRA MACHADO DE OLIVEIRA**  
alee.belucce@gmail.com

**NATÁLIA MICHELENA DA SILVA**  
nataliamichelena98@gmail.com

### **RESUMO**

O presente trabalho tem como objetivo abordar como surgiram os processos de recrutamento e seleção dentro dos ambientes organizacionais, bem como refletir acerca do papel do psicólogo organizacional e do trabalho nos processos de recrutamento e seleção com foco na saúde do trabalhador. O método consiste em um estudo teórico, descrevendo os dados obtidos de forma qualitativa. A partir de pesquisas, constatou-se que desde o Império Napoleônico ao Antigo Oriente, já se pensava em selecionar pessoas que se aparentassem mais aptas à desenvolver determinada tarefa. Essa escolha não havia nenhum tipo de critério ou norma a ser seguida. Acredita-se que essa foi a origem do processo de recrutamento e seleção. Embora o avanço social trouxesse as empresas como locais de trabalho, ainda não existiam métodos reconhecidos cientificamente para selecionar pessoas. Mesmo com a entrada dos psicólogos para as empresas, as atividades dos empregados visavam o desempenho e produtividade em busca de lucros para a empresa. Por muito tempo esperava-se do colaborador a execução correta e eficiente de sua tarefa, sendo visto apenas como mão-de-obra. Até então não se focava em desenvolver as habilidades, pois se acreditava que essas eram natas. Na era Taylor (1980) que se começa a pensar as organizações como “Recursos Humanos” e não apenas por Processos Operacionais. Pois percebeu as mudanças do mercado de trabalho, como também pensou em novas formas de lidar com o trabalhador. Os recursos humanos então adentram as organizações como forma de pensar a produção visando à saúde do trabalhador e maior assertividade em contratação. Além de inúmeros outros processos que o autor denomina como importantes para serem vistos dentro de uma empresa. É nesse contexto que o psicólogo organizacional e do trabalho se insere nas organizações. Assim, o avanço nas pesquisas dos processos de recrutamento e seleção se dá conforme as necessidades do mercado e a ascensão do capitalismo. Dessa forma, as organizações precisaram adaptar-se ao novo modelo de sociedade, com perfis completamente diferentes àqueles que antecedem a era industrial. O ritmo acelerado da atual sociedade exige que a seleção seja cada vez mais assertiva, pois uma empresa é feita de pessoas e essas refletem diretamente a imagem de sua organização. Com isso, o psicólogo precisa atentar seu olhar e refletir sobre cada processo em busca do melhor profissional para ocupar tal cargo. Outro fator importante é ter conhecimento sobre todos os setores da empresa, o clima organizacional, visão, missão e valores. Com isso, poderá ter mais

domínio na hora de selecionar a pessoa mais adequada para ocupar tal cargo. Dessa forma, o trabalho se encerra apontando para a importância de encontrar um colaborador que se adapte em sua função, pois a saúde do trabalhador está diretamente ligada ao seu bem estar no ambiente de trabalho, já que este passará grande parte de seu dia dentro da empresa.

**Palavras-chave:** Psicologia; Recrutamento; Saúde do Trabalhador; Seleção de Pessoas.



VI SEMINÁRIO CATARINENSE SOBRE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL  
NO TRABALHO

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



## AUSÊNCIA DO TRABALHO PARA TRATAMENTO DE SAÚDE POR TRANSTORNOS MENTAIS E COMPORTAMENTAIS E DISTÚRBIOS MUSCULOESQUELÉTICOS EM SERVIDORES PÚBLICOS

(Comunicação oral de pesquisa e/ou estudo teórico)

**FABÍOLA POLO DE LIMA**

fabiolapolo@gmail.com

**RAFAELA LUIZA TREVISAN**

rafaelaluiza79@gmail.com

**ROBERTO MORAES CRUZ**

fabiolapolo@gmail.com

### RESUMO

É atribuído ao trabalho um papel significativo na construção do sujeito, através de uma relação multicausal e responsável por repercussões na saúde dos trabalhadores. Características do processo produtivo influenciam o adoecimento do trabalhador resultando em ausência por licença para tratamento de saúde, considerado não somente problema para quem adoece, mas também para o sistema do qual ele faz parte. Os fatores relacionados a ausência do trabalho por doença variam em sua temporalidade e nos diversos tipos de trabalhadores e países. Os estudos sobre saúde e trabalho apontam que os transtornos mentais (TM) e os distúrbios musculoesqueléticos (DM) são diagnósticos que mais afastam trabalhadores para licença de saúde, considerado um grave problema de saúde pública. Método: foi realizada uma revisão da literatura nas bases PsycINFO, PubMed, Scientific Electronic Library Online (SciELO), Lilacs, Scopus e Web of Science, compreendendo o período entre 2008 a 2017. Foram incluídos artigos empíricos, em idiomas português, inglês ou espanhol, com desfecho principal o afastamento do trabalho por transtorno mental e/ou distúrbio musculoesquelético em trabalhadores formais. Apresentação e discussão dos resultados: a análise final foi composta por 207 artigos. A análise dos artigos consistiu na identificação das informações relacionadas às publicações, incluindo a análise do conteúdo e informações das pesquisas como objetivo e fenômenos de investigação, método e contexto e classificação dos achados das pesquisas. Os estudos concentram-se nos riscos que os trabalhadores estão expostos, condições de trabalho que influenciam o adoecimento e as repercussões nos custos associados a ausência do trabalhador, com ônus econômico ao próprio indivíduo (financeiro, interpessoal, etc.), aos empregadores, devido à perda de produção e a sociedade de maneira geral, por estar relacionada aos custos e consequências do adoecimento do trabalhador. Associados a esses aspectos está a preocupação na incapacidade para o trabalho a médio e longo prazo ou mesmo permanentemente e, uma de suas consequências é a pensão por invalidez. Considerações finais: a saúde do trabalhador deve ser pensada na promoção de saúde e prevenção de doenças na perspectiva da compreensão dos desfechos estudados, tornando-se relevante embasar políticas públicas e instrumentalizar ações em saúde do trabalhador.

**Palavras-chave:** Saúde do trabalhador; Licença para tratamento de saúde; Transtorno mental; Distúrbio musculoesquelético.



VI SEMINÁRIO CATARINENSE SOBRE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL  
NO TRABALHO

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



## FATORES PSICOSSOCIAIS DO TRABALHO, ADOECIMENTO POR ESTRESSE E UNIVERSIDADE PÚBLICA

(Comunicação oral de pesquisa e/ou estudo teórico)

**ELIANE FRANÇA PEREIRA**  
elianefp@hotmail.com

**SUZANA DA ROSA TOLFO**  
srtolfo14@gmail.com

### RESUMO

As transformações no mundo do trabalho ocorridas nas últimas décadas e suas consequências no desempenho e saúde dos trabalhadores, propiciou a discussão sobre uma nova categoria de aspectos envolvidos na saúde e segurança laboral, os denominados fatores psicossociais do trabalho (Coelho, 2008; OIT, 2010). Segundo a OIT (2010) os fatores psicossociais compreendem aspectos do trabalho (ambiente, satisfação e condições de sua organização) e capacidades do trabalhador (necessidades, cultura, situações externas ao trabalho). Nesta concepção, abrangem, de um lado, a inter-relação entre conteúdo, organização e gerenciamento do trabalho e demais condições ambientais e organizacionais; e, do outro, as competências e as necessidades dos trabalhadores. Para Álvarez (2012), fatores psicossociais podem ser tanto favoráveis ou protetivos, quando promovem o bem-estar e a produtividade; quanto de risco, quando podem causar algum prejuízo ou dano ao trabalhador. Entre as consequências da exposição continuada aos fatores de riscos estão os acidentes, as doenças ocupacionais diversas e o número alarmante de licenças-saúde decorrentes dos transtornos mentais e do comportamento relacionados ao trabalho; como os transtornos de estresse por exemplo (Assunção, 2012; Ferreira & Assmar, 2008; Zanelli, 2010). O objetivo desse estudo foi identificar quais os fatores psicossociais do trabalho e sua relação com o adoecimento por estresse em servidores públicos. Para tanto, foram realizadas 8 entrevistas semiestruturadas com trabalhadores de uma Universidade Pública do Sul do Brasil, que se afastaram do trabalho por licença-saúde com o diagnóstico de estresse. Entre os fatores psicossociais de proteção foram identificados a união da equipe para lutar por melhorias no ambiente e na atividade, os relacionamentos interpessoais saudáveis que contribuem para o bem-estar das pessoas, a satisfação e o prazer no cuidado com os usuários atendidos e o reconhecimento destes. Outro fator identificado foi o conhecimento e aprendizagem pessoal e/ou profissional obtidos por meio do trabalho, como a experiência adquirida para outros cargos mas também para o desenvolvimento pessoal, como aprender a ser mais tolerante, a superar os problemas e criar alternativas para se adequar à Instituição. Todos os participantes identificaram as condições laborais como causas principais do adoecimento por estresse. Entre essas estão a falta de estrutura, a sobrecarga de trabalho, as características próprias da atividade e da organização pública, a falta de controle, problemas nos relacionamentos com chefias/colegas como ausência de suporte, conflitos, abuso de poder e assédio moral. Em número menor, aspectos do trabalho são associados aos fatores extralaborais, como a sobrecarga de papéis da mulher e os adoecimentos de outros familiares. Foi percebida uma relação importante entre os fatores de riscos psicossociais do trabalho, identificados como causas do adoecimento/afastamento por estresse e, a (re)construção dos sentidos laborais. Os riscos psicossociais permeiam a mudança de sentidos do trabalho positivos para a elaboração de sentidos negativos e/ou instrumentais.

**Palavras-chave:** Fatores psicossociais do trabalho; Adoecimento por estresse; Universidade Pública.



**VI SEMINÁRIO CATARINENSE SOBRE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL  
NO TRABALHO**

**II CONGRESSO SOBRE RISCOS PSICOSSOCIAIS E SAÚDE NAS  
ORGANIZAÇÕES E NO TRABALHO**



## **IDENTIFICAÇÃO DE PRAZER E SOFRIMENTO DE DOCENTES TERAPEUTAS OCUPACIONAIS DE PORTUGAL**

(Pôster comentado)

**IRANISE MORO PEREIRA JORGE**  
ira.mpj@gmail.com

**JOÃO AREOSA**  
joao.s.areosa@gmail.com

### **RESUMO**

O exercício da docência é um campo complexo e diverso. A dialética prazer/sofrimento do trabalho docente remonta ao contexto histórico do desenvolvimento da profissão ao longo do tempo e a suas implicações para a valorização social desta ocupação. Os estudiosos da psicodinâmica do trabalho têm se dedicado a entender as relações dinâmicas entre organização do trabalho e processos de subjetivação, que se manifestam nas vivências de prazer-sofrimento, nas estratégias de ação para mediar contradições da organização do trabalho, no cotidiano laboral, na saúde e no adoecimento. Este trabalho tem por objetivo identificar os fatores de prazer e sofrimento no cotidiano laboral dos docentes terapeutas ocupacionais portugueses. Este trabalho é parte integrante de uma pesquisa onde participaram docentes do Brasil e de Portugal. Se caracteriza por uma abordagem quantitativa, observacional e transversal das vivências de prazer e sofrimento de docentes portugueses. Para tal teve-se uma amostra de 30 docentes, que atuam no curso de Terapia Ocupacional em 2 politécnicos de Portugal, do qual obteve aprovação pelo Comitê de Ética, de uma instituição brasileira, sob parecer número 1.574.204. A coleta de dados aconteceu no primeiro semestre de 2018. Em relação ao questionário adotado, trata-se do Escala de Indicadores de Prazer e Sofrimento no Trabalho (EIPST), que compõem o Inventário Sobre Trabalho e Riscos de Adoecimento (ITRA). A análise dos dados quantitativos foi feita por meio de técnicas da estatística descritiva, média e desvio-padrão, tratados pelo sistema Statistical Package for Social Science. Os resultados apontam uma amostra predominantemente feminina com 22 mulheres e 8 homens, com média de idade de 41,43 anos, com tempo de trabalho a 7,7 anos como docente na instituição. Em relação a titulação, apresenta-se da seguinte variação: 12 docentes são doutores, 7 mestres, 10 especialistas e 1 docente com graduação. Em relação a aplicação do EIPST nota-se que os fatores referentes ao prazer apresentam que o fator de Realização Pessoal recebeu média de 2,84 e o de Liberdade de Expressão apontou uma média de 2,68, fazendo com que eles fossem avaliados em vivências moderadas de prazer. Já os fatores de Esgotamento Profissional recebeu média de 1,52 e o de Falta de Reconhecimento apontou a média de 1,08, fazendo com que estes fatores tivessem avaliação satisfatória. Para tal é possível perceber que os docentes apresentam melhores índices em relação às experiências de sofrimento no trabalho do que as de vivências de prazer no trabalho. Ou seja, o sofrimento não está tão presente no seu cotidiano, fazendo com que demonstrassem isto com uma baixa pontuação. Os resultados do presente estudo apontam para que os docentes portugueses revelem alguma capacidade para resistir às adversidades contemporâneas do mundo do trabalho, não demonstrando níveis de sofrimento preocupantes. Contudo, é pertinente sublinhar que a amostra é muito reduzida e não é representativa da realidade dos docentes portugueses.

**Palavras-chave:** Saúde do trabalhador; Prazer; Sofrimento.



**VI SEMINÁRIO CATARINENSE SOBRE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL  
NO TRABALHO**

**II CONGRESSO SOBRE RISCOS PSICOSSOCIAIS E SAÚDE NAS  
ORGANIZAÇÕES E NO TRABALHO**



## **RELATO DE EXPERIÊNCIA SOBRE COMO AS RELAÇÕES NO AMBIENTE DE TRABALHO AFETAM O PROFISSIONAL RESPONSÁVEL PELO BEM ESTAR DO TRABALHADOR.**

(Pôster comentado)

**NATÁLIA MICHELENA DA SILVA**

nataliamichelena98@gmail.com

**ALESSANDRA MACHADO DE OLIVEIRA**

alessandra.oliveira@ufn.br

**HEMILI MÜLLER BONAZA**

bonazahemili@gmail.com

### **RESUMO**

Este estudo refere-se a uma pesquisa teórica e empírica da atuação no estágio específico curricular do Curso de Psicologia da Universidade Franciscana (UFN). Foi realizado no setor de gestão de pessoas em uma empresa do ramo mercadista, que possui mais de 26 filiais no Rio Grande do Sul. A experiência relatada embasou-se na prática da observação realizada semanalmente e apoiou-se em estudos teóricos de saúde do trabalhador e psicologia organizacional. O estudo traz reflexões acerca das relações interpessoais das responsáveis pelo bem-estar e processos organizacionais dos colaboradores dentro da organização. A importância destas funções se dá a partir do momento em que o trabalho é visto como fator de adoecimento e que a melhor organização de uma empresa possa gerar mais produtividade. Foi presenciado inúmeras vezes, queixas de sobrecarga de trabalho e receios de não dar conta de todo o serviço. Por uma questão de hierarquia dentro do setor, onde colaboradoras sobrecarregadas com excesso de trabalho não conseguem realizar todas as suas funções e repassam para subordinados, gerando sofrimento, pois não há uma delimitação específica para cada cargo. Desta maneira afeta a cooperação em relação à vontade das pessoas de trabalharem juntas e de superarem coletivamente as adversidades que surgem do próprio ambiente de trabalho (DEJEOURS, 2011). Bem como desmotivação, pois há uma sobrecarga de trabalho e inferiorização da função (ROTHMANN 2009). Há uma contradição em relação à cultura da empresa, pois ao mesmo tempo em que existe um investimento em um setor de gestão de pessoas, que possui três psicólogas, o que ocorre na prática é o interesse na lucratividade. Dessa forma, muitos conceitos que contribuem para a saúde do trabalhador, não são prioridades. A partir da análise do referencial teórico e da experiência relatada pode-se chegar à conclusão de que houveram conflitos entre a teoria e a prática. A gestão de pessoas tem o dever de cuidar da saúde dos colaboradores da organização, mas acaba por precarizar seu serviço, por causa de uma sobrecarga. O que com certeza também reflete no alcance que é possível se ter com os colaboradores. Percebe-se que há uma discrepância entre o trabalho prescrito e o trabalho real, causando sofrimento nas colaboradoras que se sentem sobrecarregadas. Sendo necessário maior esclarecimento sobre a descrição de cargos. Foi visível que um empecilho para o desenvolvimento da empresa, muitas vezes é a cultura interna que vem de uma direção rígida e com padrões pré-estabelecidos que impedem inovações tanto em toda organização quanto no setor em específico. Cabe as colaboradoras do setor refletirem o que está prejudicando e causando sofrimento, para que assim possam de maneira criativa transformá-lo. Conclui-se a partir da vivência a

importância de refletir sobre fatores que se tornam sintomáticos dentro da empresa, a partir do ponto que atinge os próprios colaboradores responsáveis pela saúde no ambiente de trabalho. Com isso o papel da psicologia dentro das organizações é de buscar constantemente o bem-estar e a saúde psicossocial dos colaboradores.

**Palavras-chave:** Saúde do trabalho; Organização; Psicologia; Relações interpessoais.



**VI SEMINÁRIO CATARINENSE SOBRE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL  
NO TRABALHO**

**II CONGRESSO SOBRE RISCOS PSICOSSOCIAIS E SAÚDE NAS  
ORGANIZAÇÕES E NO TRABALHO**



## **TRABALHO TERCEIRIZADO E SEUS IMPACTOS PSICOSSOCIAIS.**

(Pôster comentado)

**LEILA MARA PIASENTIN CLARO**

leilapclaro@hotmail.com.br

**BÁRBARA VEIGA DOS SANTOS MEDEIROS**

barbaramedeirospsi@gmail.com

**SILVIO JOSÉ LEMOS VASCONCELLOS**

silviojvasco@hotmail.com

### **RESUMO**

O trabalho tem se constituído ao longo dos anos como condição de existência humana, socialização, identificação pessoal, bem como, um ambiente de satisfação. Além disso, é preciso que o trabalho faça sentido para o sujeito, para que assim, o trabalho permite a construção pessoal e social do trabalhador através das atividades que executa. Entretanto, o mundo do trabalho passa por grandes transformações, fazendo com que as organizações sejam pressionadas a investirem em novos modelos de trabalho, sendo um deles, o trabalho terceirizado. Este modelo de trabalho, está diretamente relacionada à qualidade, competitividade e produtividade, pois dessa forma é possível concentrar-se no seu produto estratégico. Nesse sentido, o objetivo desse trabalho é conhecer os impactos psicossociais do trabalho terceirizado na vida do trabalhador. Trata-se de uma revisão narrativa de literatura, realizada com base em 13 artigos científicos, inspirada a partir de debates em uma disciplina da grade curricular do Programa de Pós-Graduação em Psicologia, da Universidade Federal de Santa Maria/RS. Conforme os artigos revisados, trabalho pode ser entendido como qualquer atividade humana, que possua uma finalidade específica, visando a satisfação e realização pessoal. Entretanto, o principal aspecto do trabalho não se resume ao acúmulo de bens, mas sim, a autorealização e a formação de si próprio como sujeito, através da atividade que executa. Entretanto, o trabalho ao se reduzir ao mero executar e fazer, perde seu significado e sentido, tornando-se frágil e fragmentado. Segundo a literatura, o modelo de trabalho terceirizado, tem como característica manter vínculos flexíveis de trabalho, mas que representa maior insegurança no emprego e perda de direitos trabalhistas. Além disso, existe a precarização das condições de trabalho, como também, salários inferiores e jornada de trabalho mais extensa. Tal modelo de produção se estrutura a partir da redução dos quadros funcionais da grande empresa, a qual expelle de seu processo produtivo todos os empregados que exercem funções acessórias ao objetivo do empreendimento empresarial, mantendo apenas aqueles indispensáveis à consecução de sua atividade-fim. A justificativa desse enxugamento é a de permitir à empresa se dedicar de forma primordial à sua atividade-fim, aumentando a produtividade e a qualidade de seus produtos, à medida em que se vale de prestadoras de serviços especializadas para o desempenho de atividades acessórias à dinâmica de seu empreendimento. Compreende-se da importância de haver mais estudos e pesquisas sobre o tema, para que possamos refletir o modelo de trabalho terceirizado de forma mais ampla e para que se busque novas formas de pensar o trabalho. O trabalho não é somente uma ação de produzir para modificar o mundo, mas sim, construir, produzir, como também, é um lugar de relações sociais, onde a identificação e colocação social são estabelecidas por meio do reconhecimento.

**Palavras-chave:** Trabalho; Terceirização; Impactos psicossociais; Saúde.



**VI SEMINÁRIO CATARINENSE SOBRE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL  
NO TRABALHO**

**II CONGRESSO SOBRE RISCOS PSICOSSOCIAIS E SAÚDE NAS  
ORGANIZAÇÕES E NO TRABALHO**



## **CONDIÇÕES DE TRABALHO, GESTÃO E ACOLHIMENTO HUMANIZADO: A PERCEPÇÃO DE TÉCNICOS EM ENFERMAGEM DO SUS.**

(Pôster comentado)

**CAROLINE LINHARES DE SOUZA**  
caroline.puc@gmail.com

**PEDRO MOTTA GOMES**  
pedromottagomes@gmail.com

**BEATRIZ DE ABREU FIUZA GOMES**  
beatriz.exopina@gmail.com

**ROSANE AURORE ROMÃO JULIANO**  
rosaneauore@gmail.com

**CARLA GUIMARÃES FERREIRA**  
xcarlaguimaraesx@gmail.com

### **RESUMO**

Este estudo buscou investigar como as condições de trabalho dignas e a gestão de hospitais públicos federais poderiam influenciar no oferecimento de um acolhimento humanizado, a partir dos relatos de profissionais técnicos em enfermagem em exercício em tais instituições. Como referencial principal para análise desta temática, foi adotada a Política Nacional de Humanização do SUS (PNH). Para tanto, foi utilizada a abordagem qualitativa de pesquisa proposta por Minayo (2006) e análise de conteúdo proposta por Bardin (2011). A análise de conteúdo foi realizada a partir de três eixos: acolhimento humanizado em saúde pública, com os subtemas nível de conhecimento sobre a PNH e significado de acolhimento humanizado; acolhimento e processo de trabalho em saúde, com os subtemas condições de trabalho e saúde do trabalhador; e, por fim, acolhimento humanizado e o papel da gestão. Verificou-se que os sentidos atribuídos pelos profissionais aos conceitos estudados são muito próximos ao que a PNH propõe. Entretanto, também foi observada a utilização de termos subjetivos, que carecem de maiores investigações para serem melhor compreendidos. Na categoria condições de trabalho, os profissionais apontaram o acesso a materiais e quantitativo de mão de obra adequados como principais variáveis a serem consideradas. Condições de trabalho inadequadas, como a falta recursos humanos suficientes, demonstraram ser causa de sofrimento e angústia para os profissionais, o que comprometeria diretamente o serviço prestado. No que se refere à gestão, constatou-se uma exacerbada falta de informações sobre as atividades desempenhadas pela Gestão Geral, uma forte hierarquização e a fragmentação das atividades desempenhadas pelos profissionais da área técnica em enfermagem. Por fim, indica-se a urgente necessidade de se empenhar esforços no estudo das condições de trabalho muitas vezes desumanizantes, que, além de conduzirem a serviços de baixa qualidade, comprometem a saúde física e mental dos trabalhadores que atuam nesse tipo de instituição pesquisada.

**Palavras-chave:** Saúde do trabalhador; Processos de trabalho em saúde; Política Nacional de Humanização do SUS; Gestão em Saúde.



**VI SEMINÁRIO CATARINENSE SOBRE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL  
NO TRABALHO**

**II CONGRESSO SOBRE RISCOS PSICOSSOCIAIS E SAÚDE NAS  
ORGANIZAÇÕES E NO TRABALHO**



## **RELATO DE EXPERIENCIA DO CEREST REG. CACOAL RO COM TRABALHADORAS VITIMAS DE RISCOS PSICOSSOCIAIS EM INDUSTRIA DE RECICLAGEM DE LIXO**

(Pôster comentado)

**SELMA CORREIA LIMA E SILVA**  
selmaunisesi@hotmail.com

### **RESUMO**

Um dos grandes desafios no enfrentamento dos riscos psicossociais no ambiente de trabalho, e fazer com que empregadores consigam entender o prejuízo de suas atitudes em relação a trabalhadores expostos a riscos químico, biológico, físico e psicossociais podem trazer consequências desastrosas, que além de agredir a saúde do trabalhador, atingi de forma direta seu meio social e familiar. **INTRODUÇÃO:** De início choca a fala da trabalhadora S. V de 22 anos, solteira com dois filhos e sem nenhuma formação que procura o CEREST- Centro de Referência em Saúde do Trabalhador Regional de Cacoal, para denunciar abusos sofridos durante o trabalho “ Somos gente, não podemos ser tratados como o lixo do qual sobrevivemos, por favor nos socorra, só não podem dizer que foi eu pois senão vou ser demitida”. O ambiente, por si só já oferecia riscos a saúde das trabalhadoras, a dignidade das mesma, que para se protegerem utilizam sacolas de lixo como avental, já que precisam separar e lavar todo o tipo de material que chega. **Método Utilizado Na Abordagem:** Ao longo da historia se tem uma ideia que o trabalho é uma forma penosa de ser buscar a sobrevivência, mas não se imaginava que em pleno século XXI ainda ha formas tão humilhante de trabalho, 3 trabalhadoras que procuram relatar a forma produtiva sempre acompanhadas pela líder do processo, e observadas pelo sócio proprietário, que disse logo de início “ Não tenho culpa se elas não sabem fazer outra coisa, só sobrou isso” cobrança exaustiva por produção as trabalhadoras que são obrigadas ainda descarregar caminhões com matéria prima e submetidos ao processo de lavagem manual, para só então serem triturados e granulados e utilizados na fabrica de tubos. A Senhora M. N. R de 52 anos que trabalhava a maios ou menos 6 meses disse: “ não consigo dormir na noite que sei que tenho que entrar naquela fossa me sinto imunda penso que todos que se aproxima de mim sentem o mau cheiro que sai de mim não temos direito nem de tomar um banho pra ir para casa”. Descobrimos que as fossas eram galerias onde se acumulava toda água que se utilizavam na lavagem de material reciclado. As trabalhadoras são submetidas ainda ao constrangimento de realizar suas refeições no pátio da empresa junto aos matérias que seriam reciclados e animais que procuram no lixo uma forma de alimentar. A Trabalhador E.L relata que moram longe só tem uma hora de almoço, nem se importa mais de dividir sua refeição fria e guardada em qualquer lugar na empresa com os animaizinhos que aparecem por lá. **CONSIDERAÇÕES FINAIS:** Após inspeção, notificação e intervenção, acionamos o Ministério Público do Trabalho, Vigilância em Saúde e SEMMA para garantir a efetividade das ações sendo referenciada as trabalhadora a rede para assistência médica e psicológica e mantendo vigilância em saúde do trabalhador a essa industria de reciclagem de lixo.

**Palavras-chave:** Trabalhadoras; Lixo; Saúde; Sobrevivência.



**VI SEMINÁRIO CATARINENSE SOBRE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL  
NO TRABALHO**

**II CONGRESSO SOBRE RISCOS PSICOSSOCIAIS E SAÚDE NAS  
ORGANIZAÇÕES E NO TRABALHO**



## **DIAGNÓSTICO E INTERVENÇÃO ATRAVÉS DA PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO**

(Pôster comentado)

**ALESSANDRA MACHADO DE OLIVEIRA**  
alee.belucce@gmail.com

**LIANA BOHER BERNI**  
libberni@hotmail.com

**NATÁLIA MICHELENA DA SILVA**  
nataliamichelena98@gmail.com

**HEMILI MÜLLER BONAZA**  
bonazahemili@gmail.com

### **RESUMO**

**INTRODUÇÃO:** O presente trabalho é um relato de intervenção de estágio Específico realizado com ênfase em Psicologia Organizacional e do Trabalho. Levou-se a cabo em uma empresa do comércio calçadista do Rio Grande do Sul. Atuou-se com foco na saúde do trabalhador, objetivando o comportamento dos indivíduos relacionado ao ambiente de trabalho, ligado ao bem estar do funcionário em paralelo ao propósito da empresa. A intervenção foi efetuada em uma equipe de onze colaboradores, sendo dois em papéis de liderança, ao longo de três encontros. **APRESENTAÇÃO DA SITUAÇÃO:** A empresa estava passando por alguns problemas relacionados à produtividade e alcance de metas e resultados. O diagnóstico organizacional apontou uma cultura organizacional débil, condescendente, pouco motivacional, instável e pessimista. Não havia estímulos de recompensa, ferramentas motivacionais e/ou busca por inovação. O líder caracterizava-se por uma conduta permissiva, desmotivadora, não focada em resultados e pouco comprometida, refletindo diretamente na equipe. O trabalho em equipe era marcado por falta de comunicação, individualismo e falta de cooperação. **DESCRIÇÃO DA INTERVENÇÃO:** Realizaram-se entrevistas individuais e aplicação do teste palográfico a fim de serem identificadas as necessidades e oportunidades da equipe, bem como o perfil de personalidade dos colaboradores. O feedback destas avaliações oportunizou aos colaboradores a possibilidade de trabalharem em prol do desenvolvimento próprio e receber reconhecimento por parte da empresa. Foi criada a caixa do compromisso, a tarefa implicava em cada um, individualmente, promover ações que solucionassem algumas das carências apresentadas e que agregassem no trabalho em equipe. No segundo encontro, contamos com a presença de um especialista no ramo da empresa para ministrar uma conversa com a equipe, que serviu como atualização e conhecimento. Realizaram-se duas dinâmicas, nas quais foram trabalhadas as questões de liderança, planejamento e organização e trabalho em equipe. Neste encontro, constatou-se que houve busca por pequenas mudanças através das ações propostas e realizadas, bem como possibilitou-se a quebra de rotina da equipe representando um desafio saudável para que pudessem experimentar outras habilidades e potenciais individuais. Articulamos esse momento com iniciativas de metas e recompensas, contribuindo para motivação. Como forma de avaliar os resultados dos encontros com a equipe e os impactos práticos no dia a dia do ambiente de trabalho, realizamos um terceiro encontro.

Notou-se um ambiente de trabalho mais engajado, os funcionários apresentavam mais proatividade em relação às tarefas diárias, maior compromisso e integração. A gerência se sentia mais segura e confiante, com propostas inovadoras de reconhecimento e recompensa aos funcionários.

**Palavras-chave:** Saúde do trabalhador; Motivação; Treinamento e desenvolvimento.



**VI SEMINÁRIO CATARINENSE SOBRE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL  
NO TRABALHO**

**II CONGRESSO SOBRE RISCOS PSICOSSOCIAIS E SAÚDE NAS  
ORGANIZAÇÕES E NO TRABALHO**



## **BUSCA ATIVA E ACOLHIMENTO DE SERVIDORES PELA EQUIPE MÉDICA COM VISTAS À PREVENÇÃO DE DISTÚRBIOS PSIQUIÁTRICOS DENTRO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO OESTE DO PARÁ**

(Pôster comentado)

**VIVIAN SILVA DA COSTA PONTES**

vivian.medica@gmail.com

**WANIA CRISTINA RODRIGUES DA SILVA**

waniacrs@gmail.com

### **RESUMO**

**INTRODUÇÃO:** No serviço público existe a necessidade de investimentos na saúde dos colaboradores, com a finalidade de promoção da Qualidade de Vida no Trabalho, diminuição da incidência de doenças psicossomáticas e redução do absenteísmo em razão de licenças médicas. Dessa forma, a relação “saúde x espaços de trabalho” carece de maior atenção e estudo objetivando a criação de políticas de prevenção, de melhores condições de saúde e de qualidade de vida, além de melhorar a qualificação e a intervenção profissional de equipes técnicas de saúde no Serviço Público.

**. METODOLOGIA DA PESQUISA:** Serão realizadas visitas nos setores da universidade onde mais temos estatísticas de distúrbios mentais; Acolhimento de servidor em consultório médico na DIRETORIA DE SAÚDE E QUALIDADE DE VIDA para escuta ativa de queixas relacionadas a saúde mental; Esclarecimento a respeito das doenças mentais mais frequentes.

**APRESENTAÇÃO:** O presente projeto tem como principal o objetivo o de buscar e acolher o servidor em situação de risco para doenças psicossomáticas, bem como evitar o afastamento desse servidor. Além disso, relatar os principais motivos de afastamento do trabalho por questões relacionadas à saúde mental e realiza as seguintes atividades: busca ativa nos diversos setores da universidade com estatística de problemas de relacionamento entre os servidores; Acolhimento do servidor na Diretoria de saúde com vistas a detectar moléstia psiquiátrica inicial e encaminhar para serviço médico especializado; Realizar palestras educativa.

**considerações finais:** Nos registros de saúde da universidade, dentre as modalidades de licenças previstas para afastamentos, é inconteste o elevado índice de afastamento do trabalho por motivos de doença mental e comportamental, Sendo de extrema importância projetos que visem evitar o afastamento do servidor.

**Palavras-chave:** Saúde mental; Doenças psicossomáticas; Acolhimento; Serviço público.



**VI SEMINÁRIO CATARINENSE SOBRE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL  
NO TRABALHO**

**II CONGRESSO SOBRE RISCOS PSICOSSOCIAIS E SAÚDE NAS  
ORGANIZAÇÕES E NO TRABALHO**



## **IMPACTOS DOS TURNOS ALTERNADOS NA SAÚDE DO TRABALHADOR: ESTUDO COM AUXILIARES DE MOVIMENTAÇÃO PORTUÁRIA**

(Pôster comentado)

**ROSANA MARQUES DA SILVA RAMPAZZO**

marques@univali.br

**NATANAEL JOTAR SANTOS**

Natanael\_nn@hotmail.com

**CRISELI CRISTINA FELIPE DE JESUS**

Criselicfjesus@gmail.com

### **RESUMO**

O profissional que trabalha em turnos alternados vivencia um desconforto proporcionado pela privação do sono, mediante as exigências do trabalho, gerando danos à saúde e na sua vida social. As operações no terminal portuário obedecem a uma escala de trabalho alternada de 24 horas e são distribuídas em três turnos com números semelhantes de trabalhadores por equipe, na escala de 6x2, ou seja, 6 dias de trabalho por 2 dias de folga no decorrer da semana. Os Objetivos do estudo: Analisar os impactos dos turnos alternados na saúde dos auxiliares de movimentação atuantes em um Terminal Portuário localizado no Estado de Santa Catarina; verificar os possíveis danos sociais, físicos e psicológicos relacionados ao trabalho em turnos. Método: Pesquisa de caráter exploratório e cunho quantitativo. Os dados foram coletados por meio de questionário adaptado da Escala dos Danos Causados pelo Trabalho, presente no Inventário sobre Trabalho e Risco de Adoecimento (ITRA). A coleta dos dados aconteceu entre os meses de abril e maio de 2018, durante a jornada de trabalho e na troca de turnos dos colaboradores, nos horários e datas disponibilizados pela empresa. A aplicação do questionário ocorreu no auditório da instituição com grupos de até 48 pessoas, com o tempo de duração médio de 15 minutos, sendo respondidos 65 questionários. Os participantes desta pesquisa ocupam o cargo de auxiliar de movimentação portuária, que é uma terminologia específica adotada por alguns terminais privados, cuja função se assemelha a do estivador. Entretanto, o auxiliar realiza o suporte em todo o complexo portuário, efetuando atracações e desatracações das embarcações, arrumação dos convés para o embarque e desembarque dos contêineres, assim como, auxilia na checagem e vistoria dos contêineres nos Gates portuários. Os resultados foram analisados por meio de estatística descritiva e agrupados em quatro categorias: danos físicos, danos sociais, danos psicológicos e uso de substâncias e medicamentos. Apresentação e discussão dos resultados: Quanto aos danos físicos, denota-se a presença de maiores índices nos aspectos relacionados a cansaço, insônia, dores de cabeça, aumento de peso, sonolência e privação do sono. Em relação aos danos psicológicos, os resultados com índices mais elevados são de mau humor, irritação e sem paciência. No que diz respeito aos danos sociais, pode-se observar que os fatores relacionados à falta de tempo para estar com os familiares e amigos, assim como as dificuldades para programar atividades de lazer, ocasionam sensações de desconforto e sofrimento ao sujeito. Verificou-se o uso de substâncias e medicamentos para dormir e/ou para se manter em alerta durante o expediente, o que acarreta um desgaste psíquico e físico desses trabalhadores. Considerações finais: Os resultados indicaram a

necessidade de ações de promoção à saúde física e mental dos trabalhadores, bem como para a melhoria de sua qualidade de vida.

**Palavras-chave:** Turnos alternados; Trabalhadores portuários; Danos humanos.



**VI SEMINÁRIO CATARINENSE SOBRE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL  
NO TRABALHO**

**II CONGRESSO SOBRE RISCOS PSICOSSOCIAIS E SAÚDE NAS  
ORGANIZAÇÕES E NO TRABALHO**



## **AFASTAMENTOS POR TRANSTORNOS MENTAIS ENTRE SERVIDORES PÚBLICOS FEDERAIS NA UNIDADE SIASS-TAPAJÓS-UFOPA**

(Pôster comentado)

**WANIA CRISTINA RODRIGUES DA SILVA**  
waniacrs@gmail.com

**VIVIAN SILVA DA COSTA PONTES**  
vivian.pontes@ufopa.edu.br

**PRISCILA LEITE DA SILVA LEMOS**  
priscila.silva@ufopa.edu.br

### **RESUMO**

Introdução: Segundo manual de perícia oficial em saúde, a incapacidade para laborar é definida como a impossibilidade de desempenhar atividades inerentes ao seu cargo ou função, devido patologias, que dependendo dos recursos terapêuticos, podem ocorrer de forma temporária ou permanente. Os transtornos mentais e comportamentais (TMC) têm gerado elevado número de afastamento para tratamento de saúde entre os servidores públicos, evidenciando que a saúde mental é um tema que requer atenção. A Universidade Federal do Oeste do Pará - UFOPA, situada em Santarém Pará, dispõe de um serviço de perícia médica próprio, denominado SIASS-Tapajós-UFOPA, fundamentado pelas políticas do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, que instituiu o Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor (SIASS). Assim, todos os afastamentos para tratamento de saúde de servidores do executivo federal devem ser registrados na base de dados do SIASS. O presente trabalho objetiva analisar a dimensão dos afastamentos por TMC entre servidores federais que realizaram perícia médica na unidade SIASS-Tapajós-UFOPA nos últimos 5 anos. Método: Foram avaliados os registros de afastamento por TMC entre julho de 2014 a junho de 2019. Para a pesquisa, utilizou-se a base de dados da plataforma SIASS, no qual foi realizada uma compilação dos diagnósticos por grupos de CID F em caráter de semelhança de patologias, conforme os diagnósticos fornecidos durante as perícias: transtornos mentais orgânicos (CID F00 a F09), transtornos mentais por uso de substâncias psicoativas (CID F10 a F19) transtornos psicóticos (CID F20 a F29), transtornos do humor (CID F30 a F39), transtornos relacionados ao stress (CID F40 a 48), transtornos mistos e outros transtornos da personalidade (CID F61) e distúrbio da atividade e da atenção (CID F90). As informações colhidas mantiveram o sigilo e nenhum servidor foi identificado pelo nome. Resultados: Entre as perícias realizadas, registrou-se 339 afastamentos para tratamento de saúde por TMC, correspondendo a 19,09 % do total de afastamentos. Os dados revelaram que os transtornos do humor, (177 afastamentos) e os transtornos neuróticos relacionados ao stress e somatoformes (133 afastamentos), são os TMC que apresentam maior número de registros, com destaque para os episódios depressivos, transtorno misto ansioso e depressivo, reações ao stress e transtornos de adaptação. Os TMC estão entre as principais causas de perda de trabalho nos diversos setores e geram uma vulnerabilidade na subjetividade das relações estabelecidas com o servidor adoecido, com os colegas e com o ambiente laboral. No presente estudo, 270 servidores foram acometido por TMC, nos últimos 5 anos, correspondendo 18338 dias não trabalhados. Isso evidencia os prejuízos no serviço público, principalmente por se tratarem de afastamentos longos

(em média 170 dias). Considerações finais: A criação de políticas de prevenção que visem melhorar as condições de saúde e qualidade de vida dos servidores, bem como políticas de capacitação que estimulem a qualificação e intervenção profissional de equipes de saúde no serviço público, se tornou uma tarefa considerável, pois é crescente o número de servidores afastados para tratamento de saúde com TMC, diminuindo a produtividade dos setores públicos, ocasionando descontinuidade e ineficiência do serviço.

**Palavras-chave:** Servidor Público; Transtornos Mentais de Comportamento; Depressão; Licenças.



**VI SEMINÁRIO CATARINENSE SOBRE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL  
NO TRABALHO**

**II CONGRESSO SOBRE RISCOS PSICOSSOCIAIS E SAÚDE NAS  
ORGANIZAÇÕES E NO TRABALHO**



## **AFASTAMENTOS POR TRANSTORNOS MENTAIS E COMPORTAMENTAIS DOS SERVIDORES PÚBLICOS DA REDE FEDERAL DE ENSINO NA REGIÃO OESTE DO PARÁ.**

(Pôster comentado)

**ANA PAULA FERREIRA DE ASSUNÇÃO**  
ana.assuncao@ifpa.edu.br

**WANIA CRISTINA RODRIGUES DA SILVA**  
waniacrs@gmail.com

**JUNIO AGUIAR AZEVEDO**  
junio.aguiar@ifpa.edu.br

**ELANA PERPÉTUO SOCORRO MAGNO COELHO**  
elana.coelho@ifpa.edu.br

**RILDA CÉLIA DA SILVA JATI SOUZA**  
rilda.jati@ifpa.edu.br

### **RESUMO**

**INTRODUÇÃO:** A instabilidade emocional no ambiente de trabalho é cada vez mais frequente, podendo desencadear no sujeito transtornos depressivos, ansiosos e/ou relacionados ao estresse (Paula et al., 2018). Os transtornos mentais e de comportamento (TMC) consistem em alterações clínicas e comportamentais relevantes, que provocam sofrimento e danos no funcionamento mental, e podem ser causados por fatores orgânicos, sociais, genéticos, químicos e psicológicos (Baasch et al., 2017). O afastamento decorrente de doenças gera impactos sociais, organizacionais e individuais. Por isso, estudos que avaliem estes indicadores são fundamentais, pois podem subsidiar melhorias nas políticas de gestão de pessoas, além de colaborar com o planejamento dos programas de prevenção e promoção à saúde do trabalhador. **OBJETIVO:** Avaliar a incidência de afastamentos por TMC registrados entre servidores da rede federal de ensino na região Oeste do Pará. **MÉTODOS:** Esta é uma pesquisa exploratória, transversal, realizada com os dados registrados no sistema SIAPE-Saúde no período de janeiro de 2017 a junho de 2019, sobre os afastamentos por TMC dos servidores do Instituto Federal do Pará (IFPA) atendidos na Unidade SIASS/Tapajós/UFOPA. Em virtude do acordo cooperação técnica entre os órgãos federais, esta é a unidade SIASS de referência para os servidores do IFPA lotados nesta região. Realizou-se, a compilação dos diagnósticos por grupo de CID F, a partir da similaridade das patologias diagnosticadas nas perícias médicas, em transtornos do humor (CID F30-F39) e transtornos relacionados aos stress (CID F 40-48). Todas as informações coletadas foram mantidas em sigilo. **RESULTADOS:** Foram realizadas 58 perícias no período avaliado, sendo que desse total, 21 perícias (36,20%) registraram afastamento para tratamento de saúde por TMC. Verificou-se que os transtornos do humor (15 afastamentos) e os transtornos relacionados ao stress (6 afastamentos) foram os diagnósticos registrados entre os servidores. O transtorno misto ansioso e depressivo (CID F 32 2) e o episódio depressivo grave sem sintomas psicóticos (CID F 41 2) foram os mais prevalentes, com 3 registros cada. **DISCUSSÃO:** Esses

resultados, corroboram a previsão da OMS, em relação ao aumento dos registros de transtornos mentais, que são as principais causas de ausência no ambiente de trabalho. (OMS, 2000; Demyttenaere et al. 2004). Os TMC são considerados problemas de saúde pública, devido a sua alta incidência e pelos impactos sociais e de saúde causados na sociedade e no ambiente de trabalho (Fernandes et al., 2012). Estes transtornos são a principal causa de afastamento entre os servidores públicos em outros estudos de prevalência, que utilizam como fonte bases de dados oficiais (Leão et al., 2015; Paula et al., 2018). No trabalho realizado por Silva et al. 2012, os episódios depressivos, caracterizados como doenças incapacitantes, são responsáveis pelo maior número de afastamentos, entre as doenças do código F, corroborando com os resultados desta pesquisa. **CONSIDERAÇÕES FINAIS:** Por fim, novos estudos podem investigar as causas do elevado percentual de afastamentos por TMC destes servidores, bem como identificar os fatores ocupacionais e sociodemográficos destes transtornos, o que pode contribuir para o planejamento de intervenções efetivas e, principalmente, a diminuição do adoecimento por TMC.

**Palavras-chave:** Transtorno mental; Saúde ocupacional; Absenteísmo; Perícia médica.



**VI SEMINÁRIO CATARINENSE SOBRE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL  
NO TRABALHO**

**II CONGRESSO SOBRE RISCOS PSICOSSOCIAIS E SAÚDE NAS  
ORGANIZAÇÕES E NO TRABALHO**



## **AGRESSÃO VERBAL NO TRABALHO DA ENFERMAGEM NA ÁREA HOSPITALAR**

(Pôster comentado)

**LETÍCIA DE LIMA TRINDADE**  
juniormaus88@gmail.com

**SÉRGIO MAUS JUNIOR**  
juniormaus88@gmail.com

**ELISANGELA ARGENTA ZANATTA**  
juniormaus88@gmail.com

**CARINE VENDURSCOLO**  
juniormaus88@gmail.com

**DAIANE DAL PAI**  
juniormaus88@gmail.com

### **RESUMO**

**Introdução:** O trabalho representa parte ativa e primordial na vida de todos os indivíduos e o trabalho em saúde requer organização, processos e gestão desde o espectro político, institucional e dos trabalhadores. Compondo um significativo quantitativo de recursos humanos atuando no setor saúde, os profissionais da Enfermagem estão mais suscetíveis a situações de violência e agressões, sejam elas físicas ou psicológicas. A agressão verbal se caracteriza como uma das possíveis formas de assédio moral, através da humilhação, tratamentos inadequados, desprezo ou insultos. Frente à importância dos profissionais da Enfermagem no ambiente laboral da saúde, procurou-se analisar os episódios de violência no trabalho, na forma de agressão verbal contra profissionais de enfermagem em um cenário hospitalar. **Método:** estudo misto realizado com 198 profissionais da equipe de enfermagem em um hospital catarinense, que responderam o Survey Questionnaire Workplace Violence in the Health Sector através de uma entrevista, in loco. **Apresentação:** 42,9% dos profissionais sofreram agressão verbal, um tipo de violência psíquica associada às variáveis sexo ( $p=0,008$ ), escolaridade ( $p=0,0001$ ), cor da pele ( $p=0,006$ ), função ( $p=0,0001$ ), ocupar cargo de chefia ( $p=0,003$ ) e contato físico constante com paciente ( $p=0,004$ ). **Discussão dos Resultados:** As entrevistas revelaram a banalização da agressão verbal contra enfermagem, onde as vítimas das agressões e colegas de trabalho estavam naturalizadas com a violência. Identificou-se a inexistência de medidas de combate a esse fenômeno e políticas de proteção ao trabalhador em situações de violência, além da falta de suporte e apoio por parte dos gestores e instituição. **Considerações Finais:** observa-se a elevada incidência de agressão verbal contra a Enfermagem no hospital pesquisado, a banalização do fenômeno e indícios das fragilidades na cultura institucional reflete em como a categoria profissional encontra meios para manejar e identificar o problema e ainda constata esses profissionais e esses locais e situações como potencial campo de intervenções na saúde dos trabalhadores.

**Palavras-chave:** Violência; Saúde do Trabalhador; Enfermagem; Condições de Trabalho.



**VI SEMINÁRIO CATARINENSE SOBRE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL  
NO TRABALHO**

**II CONGRESSO SOBRE RISCOS PSICOSSOCIAIS E SAÚDE NAS  
ORGANIZAÇÕES E NO TRABALHO**



## **LÍDER EDUCADOR X LÍDER TÓXICO: UM DIFERENCIAL NA CULTURA DAS ORGANIZAÇÕES QUE APRENDEM**

(Pôster comentado)

**KAREN KVIECZINSKI SIMÕES GOULART**

karenk.dh@hotmail.com

**SANDRA YVONNE SPIENDLER RODRIGUEZ**

psicologa-sandra.rodriguez@ulbra.br

### **RESUMO**

Esse trabalho teve como objetivo analisar as evidências possibilitadoras para a formação e atuação de líderes educadores em uma rede de varejo que busca desenvolver em sua estratégia uma cultura de aprendizagem (Robbins, 2004), considerando sua cultura organizacional (Coutinho, 2008), e a percepção de características necessárias e presentes nessas lideranças, enquanto atuantes como líderes educadores (Erbs, 2009) e da visão de suas equipes e dos empreendedores nesse direcionamento, de líder educador como quem motiva e inspira pessoas e ideias (Cortella, 2014), em oposição a uma atuação de líder tóxico (Assad, 2017), que é a liderança capaz de gerar uma toxina que causa dor, tormento de qualquer tipo, seja ela física ou psicológica, pois o que transforma essa dor emocional em toxicidade é a resposta dada de maneira, por vezes, nociva e até não curativa/acumulativa, que exige que aprendam a usar de suas características de líder educador, sendo contagiante em vez de contagioso. A empresa em foco atua no ramo do comércio varejista, segmento vestuário, possui 13 lojas no estado do RS. O estudo foi realizado por meio de pesquisa qualitativa, baseou-se na pesquisa - ação através de entrevistas, grupo de reflexão, grupo de foco e diário de bordo. Consideramos os três Diretores, as 13 Lideranças e colaboradores, a interpretação dos dados da pesquisa deu-se pela análise de conteúdo. Constatou-se que embora haja disposição e ações efetivas na cultura da aprendizagem, ainda há um caminho a ser percorrido, pois precisa haver uma continuidade nos processos de desenvolvimento dessas lideranças, o mais positivo foi perceber já uma conscientização por parte dessas lideranças quanto ao evitamento da toxidade, mesmo que dita de forma mais branda, mas já sendo percebida e administrada nas rotinas e nas trocas entre elas nesses encontros. Por conseguinte, quando os líderes reconhecem sua importância e influência na reações e desenvolvimento junto a sua equipe, bem como com a ocorrência ou não da dor emocional e intervenção, reverterem situações potencialmente nocivas e letais no ambiente de trabalho, atuam de uma melhor forma no que pode estar sendo gerado no ambiente de trabalho e o que pode já vir da conduta de cada um, e assim atuam em prol da saúde no trabalho. Um grande diferencial nesta pesquisa foi perceber que ao realizarem desenvolvimento contínuo das lideranças, essas se fortalecem entre si, conscientizam-se mais do cenário onde estão, das questões que os perpassam e enfrentam, comuns em suas rotinas, equipes e clientes, necessárias de serem mudadas e não mais permitidas, dentro de um cenário organizacional disposto a auxiliar e a apoiar essas lideranças e indivíduos nessa busca de uma aplicação de modelo de líder educador, que identifica cinco características fundamentais a esse profissional: Capacitar, Responsabilidade, Fazer junto, Comunicação efetiva e a Inteligência emocional, que segura seus impulsos mais tóxicos em prol de sua saúde e de sua equipe, um desafio que não é fácil, mas é possível com atenção e olhar para com essas toxidades e melhor desenvolvimento de suas pessoas, gerando uma maior saúde no ambiente de trabalho

**Palavras-chave:** Líder Educador; Organizações que aprendem; Cultura Organizacional; Líder Educador X Líder Tóxico.



**VI SEMINÁRIO CATARINENSE SOBRE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL  
NO TRABALHO**

**II CONGRESSO SOBRE RISCOS PSICOSSOCIAIS E SAÚDE NAS  
ORGANIZAÇÕES E NO TRABALHO**



## **SAÚDE MENTAL DE POLICIAIS MILITARES: REVISÃO SISTEMÁTICA DA LITERATURA NACIONAL**

(Pôster comentado)

**WILLIAM CHARLES DE CONTO**  
william.conto@univates.br

**LICIANE DIEHL**  
lici@univates.br

**MICHELLE ENGERS TAUBE**  
michelletaube@hotmail.com

### **RESUMO**

O trabalho contemporâneo vem caracterizando-se por uma demanda crescente que muitas vezes não condiz com os recursos disponíveis dos trabalhadores, ocasionando adoecimento e sofrimento mental. A profissão do policial militar é uma ocupação vulnerável ao estresse, devido a fatores que fazem parte do contexto laboral deste trabalhador. O excesso de exposição ao risco, o envolvimento em conflitos, a violência, a criminalidade, a brutalidade e a morte podem ser considerados riscos psicossociais presentes no trabalho destes profissionais. Essas condições suscitam reflexões acerca dos processos de organização institucional, dos cuidados dispensados à saúde e das próprias condições de vida desses servidores públicos. A presente revisão sistemática da literatura visou analisar produções científicas nacionais publicadas entre 2013 e 2017 com vistas a identificar os estudos que contemplam a saúde mental de policiais militares. Para a busca dos artigos, utilizaram-se os seguintes descritores: “estresse psicológico AND polícia”; “saúde do trabalhador AND polícia”; “saúde mental AND polícia”; “saúde ocupacional AND polícia” e “sofrimento AND polícia” nas bases de dados LILACS (Literatura Latino-Americana e do Caribe em Ciências da Saúde), SciELO (Scientific Electronic Library Online), Index Psi e PePSIC (Periódicos Eletrônicos de Psicologia) e os critérios de elegibilidade e análise se regeram pelas diretrizes do PRISMA (Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses). Os artigos selecionados são empíricos, de revisão teórica ou sistemática, escritos em Português. Dos sessenta artigos empíricos encontrados, foram selecionados cinco de acordo com os critérios de inclusão, sendo a maioria vinculados à Psicologia e à Saúde Pública, com maior concentração na Região Sul do país. Os resultados apontam que os riscos psicossociais estão presentes no processo de adoecimento destes profissionais. Excessiva demanda de trabalho e de carga horária, risco de morte emergente, traumas oriundos da atividade ocupacional, pressão do grau de responsabilidade e decisório, assédio sexual, preconceito de gênero e dificuldades com a hierarquia são os fatores mencionados como causas do adoecimento mental deste grupo ocupacional. Estes dados são corroborados com estudos, como de Souza et al. (2012), que referem que a necessidade de reagir a situações difíceis, a carga excessiva de trabalho, a exposição constante ao estresse e aos riscos de vitimização no trabalho, são fatores que influenciam o sofrimento psíquico. Da mesma forma, Paulino e Lourinho (2014) apuraram que, entre os fatores que causam adoecimento e afastamento neste grupo ocupacional, estão as questões hierárquicas, os assédios moral e sexual, as distinções de gênero e as relações interpessoais. Contribuindo, Spode e Merlo (2006) destacam que o trabalho do policial é marcado por um ambiente externo permeado de tensão e perigo, alicerçado

em um sistema de disciplina e vigilância permanentes. Também evidenciou-se que o sofrimento psíquico é resultante do conjunto de situações vivenciadas no cotidiano do trabalho destes profissionais, e que a variável desfecho foi o estresse ocupacional e/ou transtorno mental e comportamental. Constatou-se que pouco tem sido publicado a respeito da saúde ocupacional destes profissionais. Espera-se que este estudo possa estimular a reflexão sobre a saúde mental dessa categoria, e que os resultados fomentem o planejamento de intervenções.

**Palavras-chave:** Policial militar; Saúde mental; Saúde ocupacional; Saúde do(a) trabalhador(a).



**VI SEMINÁRIO CATARINENSE SOBRE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL  
NO TRABALHO**

**II CONGRESSO SOBRE RISCOS PSICOSSOCIAIS E SAÚDE NAS  
ORGANIZAÇÕES E NO TRABALHO**



## **TESTEMUNHAS DE ASSÉDIO MORAL EM UMA INSTITUIÇÃO PÚBLICA**

(Pôster comentado)

**CRISTIANE BARROS MARCOS**  
cristianemarcos@gmail.com

**CAROLINA ROHRS FRANÇA**  
carol.rohrs@gmail.com

**LUCAS CARUSO CEZAR**  
lucas\_cezar2010@hotmail.com

**JANINE KIELING MONTEIRO**  
janinekm@unisin.br

### **RESUMO**

O trabalho dos agentes socioeducadores engloba atividades de cuidado aos adolescentes que estão cumprindo medidas socioeducativas. Estes trabalhadores devem promover a ressocialização e também manter a segurança dos jovens em conflito com a lei. Desde 2017 um amplo projeto de pesquisa vem sendo desenvolvido através de uma parceria entre a Universidade do Vale do Rio dos Sinos e uma instituição de socioeducação do Rio Grande do Sul. Neste resumo serão apresentados dados referentes à um dos estudos realizados neste projeto, cujo objetivo foi identificar e explorar associações entre as variáveis pesquisadas. Trata-se de um estudo quantitativo, descritivo, transversal e correlacional. A amostra foi composta por agentes socioeducadores que atuam em uma instituição de socioeducação em três municípios do Rio Grande do Sul. Os instrumentos utilizados para a coleta de dados foram o Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho (PROART), que avalia os riscos psicossociais no trabalho e os danos na saúde e identifica relações causais entre os fatores de suas escalas, o Questionário de Atos Negativos (QAN) e um questionário sociodemográfico adaptado para caracterização da amostra. Para análise dos dados foi utilizado o programa Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) e aplicado o teste Qui-quadrado para duas ou mais variáveis a fim de identificar possíveis relações entre a variável “ter testemunhado assédio moral” e as demais. Dos 53 participantes do projeto maior no qual este estudo está integrado, 24 afirmaram ter testemunhado assédio moral (AM) no local de trabalho e estes compõem a amostra do presente estudo (n = 24). Verificou-se que a maioria foram homens (54,2%), casados ou em união estável (50%), com filhos (58,3%) e com idade entre 25 e 52 anos. No nível de escolaridade destacou o ensino superior completo (45,8%). O tempo de trabalho na instituição foi de 1 a 21 anos, a maior parte afirmou fazer hora-extra (75%) e não trabalhar em outro local (79,2%). Dentre os resultados encontrados verificou-se que ter sido testemunha de assédio moral foi associado com ter estado afastado do trabalho (p = 0,02) e com esgotamento mental (p = 0,013). Logo, os dados apontam que testemunhar o assédio pode ser degradante para a saúde dos trabalhadores. No questionário utilizado também constou uma pergunta aberta sobre ter sido testemunha do AM com a questão “Como repercutiu em você?”. Dois participantes não responderam e três declararam não terem sido afetados. Nas demais respostas destacaram-se menções principalmente relacionadas a sentimentos de raiva, impotência, injustiça, decepção e desrespeito. Foi citado ainda o apoio dado ao colega assediado e não ter agido diante da

situação. Diante do exposto evidencia-se a necessidade de intervenções para o assédio moral nesta instituição e ressalta-se a importância de promover estratégias para promoção de saúde dos trabalhadores. Sugere-se ainda a realização de novas pesquisas com ampliação do número da amostra e/ou em instituições que realizem atividades similares em outras localidades.

**Palavras-chave:** Saúde do trabalhador; Assédio moral; Testemunhas; Socioeducação.



**VI SEMINÁRIO CATARINENSE SOBRE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL  
NO TRABALHO**

**II CONGRESSO SOBRE RISCOS PSICOSSOCIAIS E SAÚDE NAS  
ORGANIZAÇÕES E NO TRABALHO**



## **AFASTAMENTOS POR TRANSTORNOS MENTAIS E COMPORTAMENTAIS DE SERVIDORES PÚBLICOS DA REDE FEDERAL DE ENSINO NA REGIÃO OESTE DO PARÁ.**

(Pôster comentado)

**ANA PAULA FERREIRA DE ASSUNÇÃO**

ana.assuncao@ifpa.edu.br

**WANIA CRISTINA RODRIGUES DA SILVA**

waniacrs@gmail.com

**JUNIO AGUIAR AZEVEDO**

junio.aguiar@ifpa.edu.br

**ELANA PERPÉTUO SOCORRO MAGNO COELHO**

elana.coelho@ifpa.edu.br

**RILDA CÉLIA DA SILVA JATI SOUZA**

rilda.jati@ifpa.edu.br

### **RESUMO**

**INTRODUÇÃO:** A instabilidade emocional no ambiente de trabalho é muito frequente nos dias atuais, podendo desencadear nos trabalhadores transtornos depressivos, ansiosos e/ou relacionados ao estresse (Paula et al., 2018). Os transtornos mentais e de comportamento (TMC) consistem em alterações clínicas e comportamentais relevantes, que provocam sofrimento e danos no funcionamento mental, e podem ser causados por fatores orgânicos, sociais, genéticos, químicos e psicológicos (Baasch et al., 2017). O afastamento decorrente de doenças gera impactos sociais, organizacionais e individuais. Por isso, estudos que avaliem estes indicadores são fundamentais, pois podem subsidiar melhorias nas políticas de gestão de pessoas, além de colaborar com o planejamento dos programas de prevenção e promoção à saúde do trabalhador. **OBJETIVO:** Avaliar a incidência de afastamentos por TMC registrados entre servidores da rede federal de ensino na região Oeste do Pará. **MÉTODOS:** Esta é uma pesquisa exploratória, transversal, realizada com os dados registrados no sistema SIAPE-Saúde no período de janeiro de 2017 a junho de 2019, sobre os afastamentos por TMC dos servidores do Instituto Federal do Pará (IFPA) atendidos na Unidade SIASS/Tapajós/UFOPA. Em virtude do acordo de cooperação técnica entre órgãos federais, esta é a unidade SIASS de referência para os servidores do IFPA lotados nesta região do Pará. Realizou-se, a compilação dos diagnósticos por grupo de CID F, a partir da similaridade das patologias diagnosticadas nas perícias médicas, em transtornos do humor (CID F30-F39) e transtornos relacionados aos stress (CID F 40-48). Todas as informações coletadas foram mantidas em sigilo. **RESULTADOS:** Foram realizadas 58 perícias no período avaliado, sendo que desse total, 21 perícias (36,20%) registraram afastamento para tratamento de saúde por TMC. Verificou-se que os transtornos do humor (15 afastamentos) e os transtornos relacionados ao stress (6 afastamentos) foram os diagnósticos registrados entre os servidores. O transtorno misto ansioso e depressivo (CID F 32 2) e o episódio depressivo grave sem sintomas psicóticos (CID F 41 2) foram os mais prevalentes, com 3

registros cada. **DISCUSSÃO:** Esses resultados, corroboram a previsão da OMS, em relação ao aumento dos registros de transtornos mentais, que são as principais causas de ausência no ambiente de trabalho. (OMS, 2000; Demyttenaere et al. 2004). Os TMC são considerados problemas de saúde pública, devido a sua alta incidência e pelos impactos sociais e de saúde causados na sociedade e no ambiente de trabalho (Fernandes et al., 2012). Estes transtornos são a principal causa de afastamento entre os servidores públicos em outros estudos de prevalência, que utilizam como fonte bases de dados oficiais (Leão et al., 2015; Paula et al., 2018). No trabalho realizado por Silva et al. 2012, os episódios depressivos, caracterizados como doenças incapacitantes, são responsáveis pelo maior número de afastamentos, entre as doenças do código F, corroborando com os resultados desta pesquisa. **CONCLUSÃO:** Por fim, novos estudos devem investigar as causas do elevado percentual de afastamentos por TMC destes servidores, bem como identificar os fatores ocupacionais e sociodemográficos destes transtornos, o que pode contribuir para o planejamento de intervenções efetivas e, principalmente, a diminuição do adoecimento por TMC.

**Palavras-chave:** Transtorno mental; Saúde ocupacional; Servidor público.



VI SEMINÁRIO CATARINENSE SOBRE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL  
NO TRABALHO

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



## A PRÁTICA DOCENTE DE EDUCAÇÃO DE JOVENS E ADULTOS NO SISTEMA PRISIONAL: PRAZER E SOFRIMENTO

(Pôster comentado)

MARCELA HAUPT BESSIL  
celahb@gmail.com

### RESUMO

Muito tem se discutido sobre o papel do trabalho na constituição do sujeito, sendo este entendido como a centralidade do trabalho. Freud, em seus escritos *O Mal-Estar na Civilização*, já destacava a importância do trabalho para a saúde mental: “nenhuma outra técnica para a conduta da vida prende o indivíduo tão firmemente a realidade quanto a ênfase concedida ao trabalho, pois este, pelo menos, lhe fornece um lugar seguro numa parte da realidade, na comunidade humana (1930, p. 88)”. Para o entendimento da centralidade do trabalho na Psicodinâmica do Trabalho é necessário a compreensão da concepção de sujeito. É um sujeito que luta por saúde mental, que está em constante luta contra a loucura do trabalho, a doença mental, a patologia. É um sujeito da contradição, do conflito com si próprio (FACAS, 2013). Importante salientar que devido à escassa literatura que trate especificamente sobre o trabalho docente no Sistema Prisional, muito do referencial teórico utilizado será adaptado da literatura sobre a Educação e sobre pesquisas realizadas com outros trabalhadores do Sistema Prisional, como por exemplo, os agentes penitenciários. Pois, os docentes estão em contato direto com as pessoas que se encontram cumprindo penas restritivas de liberdade. Um dos entrevistados trouxe uma questão importante com relação ao sentido do seu trabalho com pessoas que se encontram privadas de liberdade, que como eles percebem a importância da educação para os alunos/presos. Mas que os docentes acabam sendo questionados sobre qual o sentido dessa educação dentro do sistema prisional e porque trabalhar com essa população. Os docentes precisam inúmeras vezes estar mostrando e falando da importância de seu trabalho para os colegas e para a sociedade em geral. A Lei de Execuções Penais (LEP), de 1976, introduz a obrigatoriedade de o Estado oferecer a assistência necessária para os indivíduos que se encontram presos, logo, sob a tutela do Estado. Os docentes de EJA que atuam no sistema prisional conseguem perceber a importância de seu trabalho para com as pessoas que se encontram privadas de liberdade. Mas também fazem a crítica de que a educação sozinha não pode carregar toda a responsabilidade para que essas pessoas não voltem a cometer crimes. A necessidade de se trabalhar em rede se faz presente para alcançar esse objetivo.

**Palavras-chave:** Saúde do Trabalhador; Docente; Sistema prisional; Psicodinâmica do trabalho.



**VI SEMINÁRIO CATARINENSE SOBRE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL  
NO TRABALHO**

**II CONGRESSO SOBRE RISCOS PSICOSSOCIAIS E SAÚDE NAS  
ORGANIZAÇÕES E NO TRABALHO**



## **DIAGNÓSTICO DA QUALIDADE DA ALIMENTAÇÃO DE SERVIDORES PÚBLICOS FEDERAIS DE UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO SUPERIOR DO SUL DO BRASIL.**

(Pôster comentado)

**MARCIA CLARA SIMÕES**  
marciasimoes64@gmail.com

**FELIPE ROBERTO RIBEIRO SAMPAIO**  
to.feliperoberto@gmail.com

**TATIANE DE PAIVA MOURA**  
tatianemoura01@gmail.com

**FABIANA CAETANO MARTINS SILVA E DUTRA**  
fabianacaetanodutra@gmail.com

**IRANISE MORO PEREIRA JORGE**  
ira.mpj@gmail.com

### **RESUMO**

Introdução: Enquanto diretriz da Política Nacional de Alimentação e Nutrição, a promoção da alimentação saudável é uma das prioridades para a segurança alimentar e nutricional dos brasileiros. Neste sentido, pesquisas quantitativas e qualitativas já apontaram a relação entre alimentação adequada e o melhor desempenho do trabalhador. Além disso, há evidências de que o absenteísmo, a produtividade, o número de acidentes de trabalho e a capacidade para o esforço físico são fatores que podem estar diretamente relacionados à alimentação. Assim, este estudo teve por objetivo investigar, classificar e emitir um diagnóstico sobre o padrão alimentar de servidores públicos federais de uma instituição de ensino superior do sul do Brasil. Método: Esta pesquisa é de abordagem quantitativa, do tipo observacional e transversal. Foi aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa, sob Parecer Consubstanciado 2.569.755. A coleta de dados ocorreu no entre março e setembro de 2018. A população amostral foi de 137 trabalhadores. O instrumento utilizado para coleta dos dados foi o Teste "Como está sua Alimentação?", desenvolvido pelo Ministério da Saúde em seu Guia publicado em 2013, constituída de 18 questões de múltipla escolha. Classifica o resultado em três categorias, emitindo os seguintes diagnósticos: necessita melhorar a alimentação (até 28 pontos); precisa atentar para a alimentação (29 a 42 pontos); e possui alimentação saudável (acima de 42 pontos). Os dados foram tratados por análise descritiva. Apresentação e discussão dos resultados: A investigação do padrão alimentar dos trabalhadores analisados gerou os seguintes resultados: necessita melhorar a alimentação n=17 (12,4%); precisa atentar para a alimentação n=106 (77,4%); e possui alimentação saudável n=14 (10,2%). A classificação com o maior contingente de trabalhadores assinalou que 106 servidores precisam melhorar seus hábitos alimentares, sendo que apenas 10,2% possui alimentação saudável. No Brasil, as Pesquisas de Orçamentos Familiares (POF) demonstraram que o padrão alimentar da população brasileira é caracterizado pelo consumo habitual de arroz e feijão, junto a elevado consumo de alimentos de alto valor energético e baixo valor nutricional. Este padrão representa a transição do consumo nutricional, no qual a escassez de alimentos saudáveis vem sendo

substituído pelo excesso de alimentos pouco nutritivos. O resultado pode indicar que essa população amostral acompanha esse perfil. As escolhas alimentares da população em questão podem também estar associadas às relações sociais e estarem inseridas em cada indivíduo através de gerações. Neste sentido, os contextos cultural, social, econômico e regional, são entendidos também como fatores influenciadores. Conclusão: A dimensão laboral, arraigada na intersecção entre os contextos, comumente com intervalos intrajornada de curta duração, pode levar os trabalhadores a um padrão inadequado de alimentação, baseado principalmente, em fast foods ou alimentos prontos, oportunizando o resultado da não adequação alimentar em 89,8% dos trabalhadores estudados, o que indica um perfil semelhante ao da população brasileira em geral e aponta para necessidade da elaboração de planos de intervenção para promover a alimentação saudável desses trabalhadores.

**Palavras-chave:** Saúde do Trabalhador; Comportamento Alimentar; Alimentos; Dietética.



**VI SEMINÁRIO CATARINENSE SOBRE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL  
NO TRABALHO**

**II CONGRESSO SOBRE RISCOS PSICOSSOCIAIS E SAÚDE NAS  
ORGANIZAÇÕES E NO TRABALHO**



## **O ESTILO DE VIDA DE SERVIDORES PÚBLICOS FEDERAIS DE UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO SUPERIOR DO SUL DO BRASIL**

(Pôster comentado)

**IRANISE MORO PEREIRA JORGE**  
iranise@ufpr.br

**MARCIA CLARA SIMÕES**  
marciasimoes64@gmail.com

**FABIANA CAETANO MARTINS SILVA E DUTRA**  
fabianacaetanodutra@gmail.com

**TATIANE DE PAIVA MOURA**  
tatianemoura01@gmail.com

**FELIPE ROBERTO RIBEIRO SAMPAIO**  
to.feliperoberto@gmail.com

### **RESUMO**

O estilo de vida é o padrão individual de comportamentos, conduta e hábitos podendo ser influenciado pelo trabalho que impõe suas demandas sobre a estrutura e conteúdo da rotina do trabalhador. As condições de trabalho podem afetar positiva ou negativamente a saúde dos trabalhadores e, de acordo com seu perfil de estilo de vida, conceder norteadores para estabelecer ações de intervenção nesta direção. Assim, o objetivo deste estudo é descobrir o perfil do estilo de vida de servidores públicos federais de uma instituição de ensino superior do sul do Brasil. Este estudo de natureza quantitativa, observacional e transversal, foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa, em seu Parecer 2.569.755. A coleta de dados aconteceu entre março e setembro de 2018, e obteve a participação de 137 dos 182 trabalhadores de bibliotecas. Foi aplicado o questionário Estilo de Vida Fantástico, composto por 25 questões organizadas em 9 domínios, avaliando o estilo de vida em escala Likert. Os domínios analisados são: interação e suporte social (família e amigos); prática de exercícios físicos intensos e moderados (atividade física); hábitos alimentares (nutrição); consumo de bebidas alcoólicas (álcool); uso de outras drogas como tabaco e cocaína (tabaco e tóxicos); atitudes preventivas e estresse (sono, cinto de segurança; estresse e sexo seguro); padrões de conduta (tipo de comportamento); insight (introspecção); e relação com o trabalho (trabalho). A análise dos dados ocorreu de maneira descritiva e conforme instruções do próprio instrumento. O resultado apontou que em relação ao estilo de vida, os trabalhadores apresentam: 3,6% Regular; 28,5% Bom; 51,8% Muito Bom; e 16,1% Excelente. O resultado por domínios indicou que os trabalhadores estudados possuem estilo de vida positivo em interação e suporte social, nos domínios consumo de álcool e outras drogas e em atitudes preventivas. Os domínios com resultados de qualidade moderada foram hábitos alimentares, sono, níveis de estresse, tipo de comportamento, introspecção e trabalho. A única dimensão com classificação geral negativa foi atividade física. Estes resultados indicam que essa população se alinha ao perfil brasileiro com tendências sedentárias e com alimentação inadequada. Além disso, a conexão dos hábitos de vida entre si podem indicar a correlação entre os níveis de

estresse, de prática de atividade física, qualidade da alimentação e satisfação no trabalho. As relações entre a satisfação no trabalho com introspecção, tipo de comportamento, níveis de estresse e qualidade do sono já são conhecidas, e neste estudo, não atingiram níveis saudáveis. A escolaridade e uma jornada de trabalho que favorece a disponibilidade de tempo para os trabalhadores interagirem com família e amigos reflete os resultados positivos nesta pesquisa. Nesse contexto, observou que o estilo de vida dos servidores públicos federais estudados apresentou um perfil positivo. Estudos mais aprofundados podem ajudar a identificar as possíveis razões, bem como elaborar intervenções.

**Palavras-chave:** Saúde do Trabalhador; Estilo de Vida; Servidores Públicos; Bibliotecário.



**VI SEMINÁRIO CATARINENSE SOBRE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL  
NO TRABALHO**

**II CONGRESSO SOBRE RISCOS PSICOSSOCIAIS E SAÚDE NAS  
ORGANIZAÇÕES E NO TRABALHO**



## **A UTILIZAÇÃO DAS PRÁTICAS INTEGRATIVAS E COMPLEMENTARES PARA A PROMOÇÃO DA SAÚDE DOS TRABALHADORES E TRABALHADORAS DA ATENÇÃO BÁSICA**

(Relato de intervenções)

**SAMANTA RODRIGUES MICHELIN**

samantasemh@hotmail.com

**FRANCIELE BUDZIARECK DAS NEVES**

fran.bnvs@gmail.com

**SÉRGIO MAUS JÚNIOR**

juniormaus88@gmail.com

### **RESUMO**

**INTRODUÇÃO:** O trabalho é uma atividade vital para o ser humano, pois é através dele que o mesmo garante seu sustento, estabelece relações e promove sua autoestima, além possuir um caráter de intermediação entre o indivíduo e natureza, transfigurando o ser biológico em ser social (BERTANI; BARRETO, 2004). Dessa forma, o trabalho gera e modifica as condições do viver, adoecer e morrer dos indivíduos, por esse motivo, é fundamental considerar o trabalho como um dos fatores decisivos no processo de saúde-doença das pessoas. Trazendo esta noção para a realidade de trabalho dos profissionais que atuam na Atenção Básica, não podemos deixar de considerar que estes trabalhadores lidam diariamente com inúmeros problemas sociais, bem como estão expostos a riscos laborais e ao desenvolvimento de enfermidades (MAISSIAT et al., 2015). Esses fatores certamente interferem na saúde e na qualidade de vida, sendo pertinente a elaboração de ações e estratégias que visem o bem-estar e a promoção da saúde do trabalhador e da trabalhadora no cotidiano laboral.

**APRESENTAÇÃO DA SITUAÇÃO:** Tendo em mente a realidade vivenciada pelos trabalhadores da Atenção Básica em seu cotidiano laboral, marcado pelo cansaço, estresse e, conseqüentemente, o surgimento de enfermidades de cunho físico e emocional, passou-se a oferecer auriculoterapia e ventosaterapia para os profissionais, durante o intervalo de seu expediente, como uma maneira de contribuir para o bem-estar e a promoção da saúde. Estas terapias fazem parte das Práticas Integrativas e Complementares (PICS) do Sistema Único de Saúde (SUS), que contemplam sistemas e recursos terapêuticos complexos, através da visão ampliada do processo de saúde e doença (BRASIL, 2006). Nesse sentido, também podemos pensar nas PICS como uma possibilidade para a melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores da saúde dentro de seu local de trabalho, prevenindo doenças e favorecendo a melhora da qualidade de vida (AFONSO et al, 2016).

**DESCRIÇÃO DA INTERVENÇÃO:** A ventosaterapia e a auriculoterapia, ambas provenientes da Medicina Tradicional Chinesa, estão sendo realizadas há três meses nos trabalhadores e trabalhadoras de um Centro de Saúde de um Município da região sul do Brasil, por uma das enfermeiras da Unidade, havendo uma boa adesão e aceitação. A auriculoterapia é vista como uma terapia de microsistema, uma vez que a grande quantidade de ramificações nervosas derivadas dos nervos espinhais e cranianos ligam os pontos auriculares a regiões cerebrais através da rede nervosa aos órgãos e partes do corpo (NEVES,

2018). Já a ventosaterapia favorece a saúde por ativar a corrente sanguínea, fazer circular a energia no organismo e por fortalecer os vasos sanguíneos, sendo utilizada no tratamento de dores e enfermidades no geral (SON KIM, 2019). Segundo relatos dos trabalhadores, estas terapias estão contribuindo para a redução da ansiedade, melhora do sono, das funções fisiológicas e diminuição das dores pelo corpo, sendo aplicadas semanalmente no Centro de Saúde. Com isso, evidenciou a importância das PICS na promoção da saúde no cotidiano dos trabalhadores e trabalhadoras, uma vez que estas possuem foco na integralidade do ser e na melhora da qualidade de vida de forma global.

**Palavras-chave:** Saúde do Trabalhador; Promoção da Saúde; Terapias Complementares.



**VI SEMINÁRIO CATARINENSE SOBRE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL  
NO TRABALHO**

**II CONGRESSO SOBRE RISCOS PSICOSSOCIAIS E SAÚDE NAS  
ORGANIZAÇÕES E NO TRABALHO**



## **ACOMPANHAMENTO DE SAÚDE PELO SERVIÇO DE ANÁLISE E ACOMPANHAMENTO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO (SAREL) DO MINISTÉRIO DA SAÚDE – DF**

(Relato de intervenções)

**FERNANDA ELISA CORDEIRO SANTOS**

fernanda.elisa@saude.gov.br

**AMANDA ALVES CANEJO BASTOS**

amanda.bastos@saude.gov.br

**THIALLES FELIPE LIMA PESSOA**

thialles.pessoa@saude.gov.br

### **RESUMO**

Introdução: O acompanhamento de saúde tem como diretriz o apoio a indivíduos em situação de fragilidade psicossocial, e se subdivide em duas vertentes, segundo o objetivo da intervenção e a natureza do vínculo institucional do trabalhador: Apoio Psicossocial (AP) e Equipe Multiprofissional de Acompanhamento (EMA). A principal metodologia empregada é a escuta técnica qualificada, a qual possibilita um espaço de acolhimento reservado que valoriza o protagonismo do sujeito no processo. Apresentação da situação: Antes da estruturação do acompanhamento de saúde pelo Serviço de Análise e Acompanhamento das Relações de Trabalho (SAREL), não havia, no âmbito do Ministério da Saúde no DF (MS/DF), sistematização suficiente para o aprofundamento e monitoramento dos casos, nem espaço fixo adequado para a realização das escutas. Além disso, os atendimentos eram realizados de forma contingencial. Ciente da necessidade de mudança desse panorama, uma reestruturação organizacional possibilitou que a Coordenação Geral de Gestão de Pessoas do MS tivesse seus serviços reorganizados, e as atividades passaram a abranger, de fato, a concepção de promoção, prevenção e vigilância dos ambientes e relações de trabalho. Nesse contexto, o SAREL se constituiu como área responsável pela coordenação dos processos relacionados à saúde mental do trabalhador, com profissionais especializados para o atendimento de demandas daqueles que, de alguma forma, apresentam sofrimento no trabalho, seja ou não relacionado às suas atividades. Descrição da intervenção: O AP é ofertado a todos os trabalhadores, e visa à prevenção de agravos em saúde mental no trabalho, empregando ferramentas que possibilitam insights do sujeito diante do seu conflito. Pode envolver gestores, familiares, profissionais de saúde e outros atores que, em coordenação com os psicólogos do SAREL, contribuam para a corresponsabilização do cuidado e a produção de saúde. A EMA realiza o acompanhamento interdisciplinar de servidores portadores de deficiência ou múltiplas comorbidades, e é composta por profissionais que buscam viabilizar a adequação do trabalho às limitações decorrentes das necessidades desses servidores, a fim de proporcionar-lhes condições de bem-estar, saúde e igualdade de oportunidades. As demandas de ambos os procedimentos podem ser de iniciativa do próprio trabalhador; da gestão, quando identificada necessidade de inserção de um ou mais trabalhadores de sua equipe nesses processos; ou da perícia médica, quando solicitado parecer técnico para subsidiar decisões. Encaminhamentos: Para além do apoio em situações pontuais, as intervenções inerentes ao processo de acompanhamento de

saúde têm contribuído para uma maior compreensão da interação subjetiva do trabalhador com o trabalho, que abrange aspectos organizacionais – divisões hierárquicas e de tarefas, indicadores e metas, entre outros – e padrões de relações interpessoais, bem como para a identificação de riscos e agravos psicossociais. Nesse sentido, o mote desse processo é a prevenção e gestão de riscos psicossociais no trabalho, de modo a garantir o restabelecimento do equilíbrio entre vida profissional e pessoal do trabalhador.

**Palavras-chave:** Escuta Técnica Qualificada; Saúde do Trabalhador; Riscos Psicossociais; Qualidade de Vida no Trabalho.



**VI SEMINÁRIO CATARINENSE SOBRE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL  
NO TRABALHO**

**II CONGRESSO SOBRE RISCOS PSICOSSOCIAIS E SAÚDE NAS  
ORGANIZAÇÕES E NO TRABALHO**



## **SAÚDE MENTAL NA PÓS GRADUAÇÃO: POSSIBILIDADE DE INTERVENÇÃO**

(Relato de intervenções)

**SAMANTHA DE TOLEDO MARTINS BOEHS**  
 profsamantha.toledo@gmail.com

### **RESUMO**

Em um mercado cada vez mais exigente e seletivo, a realização dos cursos de pós-graduação strictu sensu nas modalidades de mestrado e doutorado tem se configurado como uma alternativa de qualificação para melhor inserção profissional. Entretanto a trajetória na pós-graduação tem se configurado muitas vezes como um espaço de grande sofrimento mental. O presente trabalho possui o objetivo de apresentar uma intervenção em saúde mental desenvolvida a partir de um programa de apoio psicológico a estudantes de pós-graduação de uma Universidade Federal brasileira. O Programa SOS Pós-graduação consiste em um grupo de apoio psicológico aos estudantes da pós-graduação que foi concebido em um centro de atendimento a saúde mental de uma Universidade Federal brasileira que realiza atendimentos de psicologia e psiquiatria para alunos, professores e funcionários da instituição. A criação do Programa surgiu a partir da detecção do aumento significativo do número de estudantes de mestrado e doutorado que começaram a procurar atendimento médico e psicológico individual por apresentarem sofrimento psíquico. O grupo teve início no primeiro semestre do ano de 2017 estando atualmente com quatro turmas finalizadas. Para o desenvolvimento do trabalho são realizados quatro encontros quinzenais com a duração de duas horas e meia cada, contabilizando o total de dez horas de atividades presenciais. O primeiro encontro intitulado “Dificuldades na Pós” possui como objetivo discutir as situações e sentimentos mais comuns vivenciados pelos pós-graduandos em seus cursos. O segundo encontro tem como objetivo promover uma reflexão sobre a família de origem, a história de vida dos estudantes, e ainda, fazê-los pensar sobre como chegaram a cursar a pós-graduação, e o porquê da escolha de fazer mestrado e/ou doutorado. No terceiro encontro são trabalhados o auto-conhecimento e a carreira, enquanto que o quarto e último encontro têm como finalidade propiciar aos participantes a retomada das possibilidades de atividades e relações que existem em suas vidas além da pós-graduação e desenvolver alternativas para que possam se fortalecer mentalmente. Os resultados apresentados na avaliação do serviço nos faz perceber que o Programa SOS Pós-graduação tem servido como alternativa para estimular o fortalecimento da saúde mental dos mestrandos e doutorandos auxiliando-os na busca pelo bem-estar e equilíbrio da vida durante o período de realização da pós-graduação.

**Palavras-chave:** Saúde Mental; Pós-graduação; Carreira; Bem-estar.