



UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA
Instituto Multidisciplinar em Saúde
Campus Anísio Teixeira



PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA DA SAÚDE

ALEX VIANA DE ARAUJO

**INDICADORES DE SAÚDE MENTAL, DE SATISFAÇÃO NO
TRABALHO E DE GESTÃO DE PESSOAS: UM ESTUDO COM
SERVIDORES PÚBLICOS DE INSTITUIÇÃO DE ENSINO SUPERIOR**

Vitória da Conquista -Bahia

2023



UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA
Instituto Multidisciplinar em Saúde
Campus Anísio Teixeira



PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA DA SAÚDE

ALEX VIANA DE ARAUJO

**INDICADORES DE SAÚDE MENTAL, DE SATISFAÇÃO NO
TRABALHO E DE GESTÃO DE PESSOAS: UM ESTUDO COM
SERVIDORES PÚBLICOS DE INSTITUIÇÃO DE ENSINO SUPERIOR**

Trabalho de conclusão apresentado ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Saúde, Instituto Multidisciplinar em Saúde, Universidade Federal da Bahia, como requisito para obtenção do título de Mestre em Psicologia da Saúde.

Linha de Pesquisa: Desenvolvimento Humano e Práticas Educativas na Saúde

Orientadora: Prof. Dr^a Edi Cristina Manfroi

Co-orientadora: Dr^a Fernanda David Vieira

Vitória da Conquista - Bahia

2023

Biblioteca Universitária do Campus Anísio Teixeira – UFBA

ARAUJO, Alex Viana de

Indicadores de saúde mental, de satisfação no trabalho e de gestão de pessoas: um estudo com servidores públicos de instituição de ensino superior / Alex Viana de Araujo. – Vitória da Conquista, 2023.

127 f.: il.

Orientadora: Prof.^a Dr^a. Edi Cristina Manfroi.

Coorientadora: Dr^a. Fernanda David Vieira.

Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal da Bahia, Instituto Multidisciplinar em Saúde, Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Saúde, 2023.

1. Saúde Mental. 2. Gestão de pessoas. 3. Síndrome de Burnout. I. Universidade Federal da Bahia. Instituto Multidisciplinar em Saúde. II. Manfroi, Edi Cristina. III. Vieira, Fernanda David. IV. Título.

CDU: 331.442

Alex Viana de Araújo

**INDICADORES DE SAÚDE MENTAL, DE SATISFAÇÃO NO
TRABALHO E DE GESTÃO DE PESSOAS: UM ESTUDO
COM SERVIDORES PÚBLICOS DE INSTITUIÇÃO DE
ENSINO SUPERIOR**

Esta dissertação foi julgada adequada à obtenção do grau de Mestre em
Psicologia da Saúde e aprovada em sua forma final pelo Programa de
Pós-Graduação em Psicologia da Saúde, Universidade Federal da Bahia.

Vitória da Conquista – BA, 14/04/2022.

Edi C. Manfro

Prof.^a Dr.^a Edi Cristina Manfro (Orientadora)
(Universidade Federal da Bahia/IMS)

Fernanda David Vieira

Dr.^a Fernanda David Vieira (Coorientadora)
(Universidade Federal da Bahia/IMS)

Rusantedicola Andrade

Prof.^a Dr.^a Rayana Santedicola Andrade (Examinadora)
(Universidade Federal da Bahia/IMS)

Magno Oliveira Macambira

Prof. Dr. Magno Oliveira Macambira (Examinador)
(Universidade Católica do Salvador)

*Dedico esse trabalho aos meus pais, minha
esposa Mariana e minhas filhas, amores de
minha vida.*

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus, por me permitir realizar tantos sonhos e por me ajudar a ultrapassar os obstáculos encontrados ao longo do curso.

Aos meus pais, irmãos e sogros, que compreenderam a minha ausência enquanto eu me dedicava à realização deste trabalho.

À minha amada esposa, Mariana, por todo apoio, compreensão, incentivo, amor e dedicação, pessoa fundamental para meu sucesso e felicidade.

Às minhas filhas, Júlia e Laura, por revigorarem meus dias com carinho e amor.

À Prof.^a Edi Cristina, minha orientadora, pela confiança, oportunidade, competência, profissionalismo e dedicação tão importantes para a realização desta pesquisa.

À Fernanda David, minha co-orientadora, pelo apoio, dedicação, orientação e ideias inspiradoras nesta pesquisa.

A Heitor Blesa pelos ensinamentos psicométricos, manuseio do software “R” e pelas orientações nas análises de dados, as quais foram fundamentais para realização desta pesquisa.

Aos colegas do programa de saúde mental na Universidade - ATLAS, pelas discussões, estudos e aprendizado.

Aos meus colegas de curso, pelas resenhas, companheirismo e pela troca de experiências, que me permitiram crescer.

Aos membros da banca examinadora, Prof.^a Dr.^a Rayana Santedicola Andrade e o Prof. Dr. Magno Oliveira Macambira, que tão gentilmente aceitaram participar e colaborar com esta dissertação, com sugestões de extrema importância para a conclusão deste trabalho.

Aos Servidores (técnicos e docentes) do Instituto Multidisciplinar em Saúde, que abraçaram esta pesquisa e responderam ao questionário com dedicação.

Aos colegas do setor de trabalho, em especial Marcelo, que, desde o início, incentivou-me e, quando necessário, assumiu minhas atribuições, permitindo assim meu afastamento do setor, período necessário para a escrita da dissertação.

Aos Instituto Multidisciplinar em Saúde (IMS/UFBA), na figura do diretor, Prof. Dr. Márcio Vasconcelos de Oliveira, que tem incentivado o desenvolvimento profissional, a partir da capacitação dos servidores, inclusive, apoiando minha licença para a escrita da dissertação, tão importante para minha caminhada.

Por fim, a todos aqueles que contribuíram, direta ou indiretamente, para a realização desta dissertação, os meus sinceros agradecimentos.

*“Mesmo quando tudo pede um pouco mais de calma
Até quando o corpo pede um pouco mais de alma
A vida não para
Enquanto o tempo acelera e pede pressa
Eu me recuso faço hora vou na valsa
A vida tão rara
Enquanto todo mundo espera a cura do mal
E a loucura finge que isso tudo é normal
Eu finjo ter paciência
E o mundo vai girando cada vez mais veloz
A gente espera do mundo e o mundo espera de nós
Um pouco mais de paciência
Será que é o tempo que lhe falta pra perceber
Será que temos esse tempo pra perder
E quem quer saber
A vida é tão rara, tão rara
Mesmo quando tudo pede um pouco mais de calma
Até quando o corpo pede um pouco mais de alma
Eu sei, a vida não para
A vida não para não
A vida não para não”*

Paciência (Lenine & Falcão, 1999)

RESUMO

Esta dissertação teve como objetivo central identificar as relações entre indicadores de saúde mental (afetividade negativa), de síndrome de *burnout*, de satisfação no trabalho e de política de gestão de pessoas, de modo a propor um modelo explicativo de síndrome de *burnout* para servidores de uma Instituição de Ensino Superior pública federal. Participaram do estudo 180 servidores públicos federais (docentes e técnicos administrativos). Foram utilizados instrumentos multidimensionais: Escala de Satisfação no Trabalho – EST, Maslach *Burnout* Inventory – MBI, Escala de Depressão, Ansiedade e Estresse - DASS 21, Escala de Práticas de Gestão de Pessoas – EPGP Pública, bem como variáveis sociolaborais. Este trabalho está relacionado à linha de pesquisa desenvolvimento humano e práticas educativas na saúde, visto que buscou analisar a saúde mental do servidor público no contexto de trabalho, fase produtiva do ciclo de vida, a partir de outras variáveis do contexto organizacional, cujo resultado permitiu o desenvolvimento de dois artigos e um relatório técnico capaz de subsidiar ações, projetos e programas direcionados ao problema analisado. O primeiro deles buscou compreender o fenômeno saúde mental no contexto de trabalho das Instituições de Ensino Superior, a partir de uma revisão sistemática da literatura, que analisou as publicações nacionais no período entre 2011 a 2021. No artigo empírico, foram analisadas as dimensões da síndrome de *burnout* que apresentaram associações significativas, negativas e positivas, e com diferentes magnitudes com as demais variáveis do estudo, as quais permitiu a elaboração de um modelo preditivo. Dentre elas, destaca-se a exaustão emocional, que apresentou correlação significativa, de forma positiva com afetividade negativa, tendo a maior variância compartilhada do estudo. A análise de regressão demonstrou que o modelo preditivo da exaustão emocional teve maior poder explicativo, selecionando a satisfação com a natureza do trabalho, satisfação com colegas e afetividade negativa como principais variáveis correlacionadas da previsão. O relatório técnico, produto elaborado como requisito do programa de pós-graduação em Psicologia da Saúde, nível de mestrado profissional, buscou apresentar as análises descritivas de cada categoria profissional (técnicos e docentes) e diferenças de grupos de modo a evidenciar as condições de trabalho específicas de cada categoria, bem como os indicadores de saúde mental, de satisfação no trabalho e da política de gestão de pessoas. Este projeto foi contemplado com edital de iniciação científica e contou com três alunos de graduação, bolsistas, durante o período de execução, permitindo uma maior integração entre a graduação e a pós-graduação. Por fim, destaca-se que o estudo traz uma importante contribuição de forma a evidenciar os indicadores de saúde mental, de satisfação no trabalho e de percepção da política de gestão de pessoas, para que os gestores possam desenvolver intervenções direcionadas à melhoria da qualidade de vida dos servidores públicos de Instituições Públicas Federais.

Palavras-Chave: Saúde mental; síndrome de burnout; satisfação no trabalho; gestão de pessoas; modelo preditivo de burnout

ABSTRACT

The central objective of this dissertation was to identify the relationships among indicators of mental health (negative affectivity), burnout syndrome, job satisfaction and personnel management policy, in order to propose an explanatory model of burnout syndrome for employees of a Public Federal Higher Education Institution. Participated in the study 180 federal public employees (professors and administrative technicians). Multidimensional instruments were used: Job Satisfaction Scale - EST, Maslach Burnout Inventory -MBI, Depression, Anxiety and Stress Scale - DASS 21, Scale of People Management Practices - Public EPGP, as well as sociolaboral variables. This work is related to the research line human development and educational practices in health, since it sought to analyze the mental health of public employees in the work context, the productive phase of the life cycle, from other variables of the organizational context, whose result allowed the development of two articles and a technical report capable of subsidizing actions, projects and programs directed to the problem analyzed. The first of them sought to understand the mental health phenomenon in the work context of Higher Education Institutions, based on a systematic literature review, which analyzed the national publications in the period between 2011 and 2021. In the empirical article, were analyzed the dimensions of burnout syndrome that presented significant associations, negative and positive, and with different magnitudes, with the other variables of the study, which allowed the elaboration of a predictive model. Between them, emotional exhaustion stands out, showing a significant positive correlation with negative affectivity, having the highest shared variance in the study. Regression analysis showed that the predictive model for emotional exhaustion had greater explanatory power, selecting satisfaction with the nature of work, satisfaction with colleagues, and negative affectivity as the main correlated variables of the prediction. The technical report, a product prepared as a requirement of the graduate program in Health Psychology, professional master's level, sought to present the descriptive analyzes of each professional category (technicians and teachers) and the separation of groups in order to highlight the specific working conditions of each category, as well as the mental health indicators, job satisfaction and the policy of people management. This project was contemplated with a scientific initiation edict and had three graduate students, job satisfaction, during the execution period, allowing a greater integration between the graduation and the post graduation. Finally, it is emphasized that the study brings an important contribution in order to show the indicators of mental health, job satisfaction, and perception of the people management policy, so that managers can develop interventions directed at improving the quality of life of public employees in Federal Public Institutions.

Keywords: mental health; burnout syndrome; job satisfaction; people management; burnout predictive model

LISTA DE TABELAS

Tabela 1- Publicações por categoria profissional	36
Tabela 2- Distribuição temporal das publicações no período de 2011 a 2021	37
Tabela 3 - Características metodológicas dos trabalhos analisados	38
Tabela 4 - Estudos empíricos distribuídos por região no período de 2011 a 2021.....	38
Tabela 5 - Temas dos artigos após categorização no período de 2011 a 2021	40
Tabela 6 - Artigos categorizados por área de concentração do periódico	45
Tabela 7 - Variáveis sociolaborais que caracterizam a amostra de servidores públicos federais (n = 180)	51
Tabela 8 Resultados da Análise das propriedades psicométricas dos modelos.....	56
Tabela 9 Resumo das cargas fatoriais e índices de confiabilidade das variáveis	56
Tabela 10 Correlação de Spearman com intervalo de confiança para, DASS-21, EST, MBI, EGP e EPGP Pública.	57

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1- Síntese dos estudos teóricos e empíricos apresentados	14
Figura 2- Processo de seleção dos artigos para revisão sistemática	35
Figura 3 - Número de publicações entre instituições públicas e privadas.....	39
Figura 4- Nuvem de palavras com assuntos debatidos (software Word It Out, 2021).....	41
Figura 5 - Modelo preditivo para exaustão emocional em servidores de uma IES pelo algoritmo CART Brasil 2022	60
Figura 6 - Modelo preditivo para despersonalização em servidores de uma IES pelo algoritmo CART Brasil 2022.....	61
Figura 7 - Modelo preditivo para realização pessoal em servidores de uma IES pelo algoritmo CART Brasil 2022.....	61
Figura 8 - Categoria Profissional.....	71
Figura 9 - Gênero.....	71
Figura 10 - Idade	72
Figura 11 - Raça/Cor	72
Figura 12 - Estado Civil	73
Figura 13 - Titulação	73
Figura 14 - Presença de Filhos	74
Figura 15 - Carga horária de trabalho.....	74
Figura 16 - Satisfação com a Instituição	75
Figura 17 - Vínculo de trabalho extra.....	75
Figura 18 - Mudança de cidade	76
Figura 19 - Mudança de Instituição.....	76
Figura 20 - Apreço pela Cidade.....	77
Figura 21 - Estágio probatório.....	77
Figura 22- Pensamento no trabalho em horário de lazer.....	78
Figura 23 - Presença de doença crônica	78
Figura 24- Diagnóstico mental/psicológico antes do ingresso na Instituição	79
Figura 25- Diagnóstico mental/psicológico após o ingresso na Instituição	79
Figura 26- Escala de Ansiedade, depressão e estresse – DASS 21	80
Figura 27 - Maslach Burnout Inventory – MBI.....	81
Figura 28- Escala de Satisfação no trabalho - EST	82

Figura 29- Escala de Práticas de Gestão de Pessoas	83
Figura 30- Regime de Trabalho.....	84
Figura 31 - Realizam atividades fora do IMS.....	84
Figura 32- Programa de residência ou formação lato/stricto.....	85
Figura 33- Atividade considerada mais estressante.....	86
Figura 34- Classificação por plano de carreira.....	87
Figura 35 - Função gratificada/Cargo de confiança	87
Figura 36 - Setor de Trabalho.....	88
Figura 37- Atribuições fora das dependências do IMS	88
Figura 38- Atendimento ao público.....	89

LISTA DE ABREVIATURAS, ACRÓNIMOS E SIGLAS

Af_Neg	Afetividade Negativa
AFC	Análise fatorial confirmatória
AEAT	Anuário Estatístico de Acidentes do Trabalho
ATLAS	Atlas de Saúde Mental
BVS	Biblioteca Virtual em Saúde
CID -10	Classificação Internacional de Doenças
CART	Classification and Regression Trees
CFI	Comparative Fit Index
CT	Condições de trabalho
CLT	Consolidação das Leis Trabalhistas
CAPES	Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior
COVID-19	Coronavírus
DASP	Departamento do Serviço Público
DP	Despersonalização
DSM	Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders
EV	Envolvimento
DASS 21	Escala de Depressão, Ansiedade e Estresse
EPGP Pública	Escala de Práticas de Gestão de Pessoas
EST	Escala de Satisfação no Trabalho
EE	Exaustão Emocional
IES	Instituições de Ensino Superior
IECA	Internal and external correlational accuracy
ISMA-BT	International Stress Management Association
LER	Lesão por esforço repetitivo
MBI	Maslach Burnout Inventory
MPOG	Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão do Governo Federal
OMS	Organização Mundial da Saúde
PePSIC	Periódicos Eletrônicos em Psicologia
PASS	Política de Atenção à Saúde e Segurança no Trabalho do Servidor Público
PNDP	Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas
PTT	Produtos Técnicos e Tecnológicos qualificados

REUNI	Programa de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais
RP	Realização pessoal
RJU	Regime Jurídico Único
REDCap	Research Electronic Data Capture
RMSEA	Root Mean Square Error of Approximation
SCh	Satisfação com a chefia
SN	Satisfação com a natureza do trabalho
SCo	Satisfação com colegas
SP	Satisfação com promoção
SS	Satisfação com Salários
SCIELO	Scientific Electronic Library Online
SRH	Secretaria de Recursos Humanos
SRQ-20	Self-Reporting Questionnaire
SB	Síndrome de burnout
SUIBE	Sistema Único de Informações de Benefícios
SIASS	Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal
TCLE	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
TMC	Transtornos Mentais Comuns
WLSMV	Weighted Least Square and Variance Adjusted

SUMÁRIO

1	APRESENTAÇÃO	10
1.1	Introdução e justificativa	10
1.2	Estrutura da dissertação	12
1.3	Mapeamento da Literatura.....	15
1.3.1	Saúde Mental no Trabalho.....	15
1.3.1.1	Adoecimento mental na universidade - ansiedade, depressão, estresse e síndrome de burnout	18
1.3.2	Satisfação no trabalho.....	21
1.3.3	Gestão de pessoas e suas implicações na saúde dos servidores públicos.....	24
1.4	Problema de pesquisa e objetivos	28
1.4.1	Objetivo geral	29
1.4.2	Objetivos específicos	29
2	CAPÍTULO – ARTIGO 1.....	31
	Panorama da literatura científica brasileira sobre saúde mental na universidade: uma revisão sistemática	
3	CAPÍTULO – ARTIGO 2.....	49
	Relações entre os indicadores de saúde mental, de satisfação no trabalho e de políticas de gestão de pessoas: proposta de modelo explicativo da síndrome de <i>burnout</i>	
4	CAPÍTULO – RELATÓRIO TÉCNICO	66
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	91
	REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	94
	APÊNDICE A - Aprovação no comitê de ética em pesquisa	110
	APÊNDICE B - Termo de consentimento livre e esclarecido.....	113
	APÊNDICE C - Questionário sociolaboral	116
	ANEXO A – Escala de satisfação no trabalho - EST	120
	ANEXO B – Maslach <i>burnout</i> inventory - MBI	122
	ANEXO C – Escala de depressão, ansiedade e estresse - DASS 21	124
	ANEXO D – Escala de práticas de gestão de pessoas – EPGP PÚBLICA.....	126

APRESENTAÇÃO

1 APRESENTAÇÃO

1.1 Introdução e justificativa

No contexto acadêmico, as interações estabelecidas entre os trabalhadores da área de educação superior – técnicos e docentes – e suas condições de trabalho podem oferecer riscos à saúde psíquica desses sujeitos. Conforme sinaliza Ferreira et al. (2015), as transformações técnicas e organizacionais do trabalho e a exposição às atividades de ensino e suporte acadêmico que envolvem o contato direto e frequente com o público são favorecedoras de doenças psicossomáticas.

No caso específico de docentes, além de estarem diretamente envolvidos com o ensino, os professores são pressionados a buscar financiamentos para pesquisa, manter uma produção científica elevada, participar de atividades burocráticas e administrativas, orientar discentes, dentre outros afazeres que tornam a atividade laboral múltipla, complexa e, por vezes, estressante, em razão do excesso de responsabilidades. Do mesmo modo, os técnicos administrativos que atuam na manutenção do sistema de ensino e nos processos acadêmicos e administrativos são populações de risco para o desenvolvimento de problemas mentais. O trabalho dos “bastidores”, apesar de essencial para a universidade, é frequentemente invisibilizado e passa despercebido por não se apresentar como o objetivo-fim da instituição (o ensino). Embora com restrita visibilidade social e considerado periférico, o trabalho acadêmico se torna inviável sem o suporte técnico (Coutinho et al., 2011). A repercussão subjetiva de uma possível vivência de desvalor da atividade laboral é favorecedora de insatisfação e adoecimento, em razão do conteúdo simbólico do trabalho, de seus aspectos invisíveis e das relações do profissional com sua atividade (Faria et al., 2017). Adicionalmente, técnicos e docentes precisam lidar com situações relacionadas às dificuldades de assistência aos discentes de instituições públicas, muitas vezes financeiramente desamparados, o que pode acarretar em mais sobrecarga, pois exige novos repertórios para enfrentar esta realidade desafiadora (Ambiel et al., 2016; Ariño & Bardagi, 2018).

No caso das Instituições de Ensino Superior (IES) públicas brasileiras, a questão da saúde mental possui uma demanda adicional e uma necessidade de análise específica, proveniente de movimentos políticos que geram incertezas sobre o futuro das universidades, a partir da adoção de políticas como privatizações, desinvestimento financeiro, perseguição ideológica, enxugamento da força de trabalho, flexibilização, terceirização, desregulamentação trabalhista e redução do papel do Estado. Soma-se a isso o fato de que, apesar do valor

incalculável da educação, os resultados do trabalho acadêmico não culminam em um produto físico e materializado. São frequentemente pouco percebidos, embora forneçam as condições para que muitos dos insumos e serviços consumidos pela sociedade existam (Coutinho et al., 2011; Faria et al., 2017).

Em estudo realizado por Oliveira (2019) sobre o perfil de adoecimento de servidores públicos federais, ficou demonstrado que, do total de afastamentos por motivo de saúde, 20% (vinte por cento) estavam relacionados a problemas de saúde mental. Este número é expressivo, o que torna importante debater a questão no meio acadêmico, assim como implementar ações de prevenção e intervenção com o objetivo de minimizar o fenômeno nas universidades.

Docentes e técnicos que se afastam frequentemente das suas atividades laborais ou continuam no exercício da sua profissão, mesmo com quadro de adoecimento mental, sobrecarregam outros colegas, que precisam assumir mais atribuições e, como efeito cascata, comprometem a qualidade dos processos administrativos e do ensino, pesquisa e extensão, além do impacto na saúde mental destes. Este cenário pode influenciar negativamente as vivências acadêmicas dos alunos, prejudicando, inclusive, a permanência do estudante no ensino superior até o fim do curso, inviabilizando, em muitos casos, a execução de qualidade da atividade-fim da IES (Dhingra et al., 2019; Lopes et al., 2019).

A experiência dos servidores em ambiente de trabalho gerador de situações que comprometem a integridade da saúde também impacta negativamente a satisfação no trabalho, ao gerar uma maior percepção do desgaste físico e emocional. Van den Broeck et al. (2016) salienta que o modo como as pessoas avaliam seu ambiente de trabalho é fundamental para determinar o nível de exaustão emocional, sendo esta a principal dimensão da síndrome de *burnout* (Farfán et al., 2020). Esta é reconhecida pela Organização Mundial da Saúde como doença ocupacional, assegurando direitos aos trabalhadores acometidos por esse mal, do mesmo modo que outras doenças relacionadas ao trabalho (Lima, 2022).

Estudos tem apresentado importantes evidências da relação entre a satisfação laboral e a síndrome de *burnout* (Dallacosta, 2014; Rosa & Carlotto, 2005; Neves et al., 2014; Sá et al., 2014; Jaskulski, 2019). No entanto, observa-se que ainda há a necessidade de compreender o comportamento desses fenômenos nas IES, além de relacioná-los a outras variáveis do contexto organizacional, pois existe o reconhecimento de que boas práticas de gestão de pessoas ajudam a modificar a percepção do indivíduo sobre seu nível de satisfação no trabalho (Pradhan et al., 2019).

Nesse sentido, direcionar a atenção para este problema é relevante institucional e socialmente, tendo por foco a saúde mental de servidores na universidade e os modelos

interventivos para amenizar possíveis agravos, o que ensejou responder a seguinte questão: Em que medida as dimensões da síndrome de *burnout* estão relacionadas com as variáveis saúde mental, aqui denominada de afetividade negativa (caracterizadas através das variáveis da ansiedade, depressão, estresse), de satisfação no trabalho e de política de gestão de pessoas?

Mensurar adequadamente as variáveis não observadas como ansiedade, depressão e estresse tem sido um desafio para muitos profissionais da saúde e envolve a elaboração de instrumentos robustos e sensíveis (Campos et al., 2020). Lovibond e Lovibond (1996) propôs um instrumento conhecido como Escala de ansiedade depressão e estresse (DASS) para fazer a triagem, de forma simultânea, sem deixar de distinguir cada variável. Entretanto, a literatura em psicometria tem apresentado novas evidências sobre as características psicométricas da escala reduzida DASS-21, sugerindo melhores indicadores quando essas variáveis latentes são investigadas a partir de um construto mais amplo sobre estados mentais negativos, nomeado de afetividade negativa (Campos et al., 2020; Martins et al., 2019), representando uma propensão para vivenciar emoções características de estados aversivos como: angústia, tristeza, raiva, culpa, medo, desgosto, depressão, ansiedade e estresse (Watson & Clark, 1984; Genoud & Waroux, 2021). Considerando essa linha, o presente estudo assume o construto de afetividade negativa, medida através das variáveis ansiedade, depressão e estresse, que relacionada às dimensões de *burnout*, bem como a outras variáveis do contexto organizacional, podem apresentar resultados que permitam projetar intervenções mais direcionadas ao contexto analisado.

Portanto, o objetivo desta investigação é propor um modelo explicativo de síndrome de *burnout* para servidores de uma Instituição de Ensino Superior pública federal. Este trabalho, além de contribuir com o avanço dos estudos na área e com novas informações sobre predição de *burnout*, se mostrou relevante para a elaboração de um relatório técnico que possa vir a subsidiar ações da área de gestão de pessoas da IES foco da pesquisa. A iniciativa resultou da compreensão de que as demandas referentes ao adoecimento psíquico encontram pouca efetividade em ações empreendidas isoladamente pelos setores de saúde das universidades, geralmente sobrecarregados. O problema deve ser encarado não como um assunto de interesse exclusivo de setores, mas como uma agenda institucional.

1.2 Estrutura da dissertação

A dissertação é apresentada em formato *multipaper* e está estruturada em cinco seções: 1. Apresentação; 2. Capítulo II - Revisão sistemática; 3. Capítulo III - Estudo Empírico; 4. Capítulo IV- Relatório Técnico; 5. Considerações finais. Na primeira seção, foi disponibilizada

uma breve introdução, com a apresentação do tema de interesse, incluindo achados da literatura sobre a importância da saúde mental, satisfação no trabalho e política de gestão de pessoas. A compreensão dos conceitos apresentados foi realizada a partir de um mapeamento sintetizado da literatura, para melhor assimilar o conteúdo abordado, como também as principais evidências de estudos empíricos sobre o modo de apropriação dos indicadores investigados no estudo.

Na segunda seção, com a finalidade de mapear o panorama da literatura científica sobre saúde mental na universidade, optou-se por realizar um artigo de revisão sistemática da literatura nacional, para melhor compreender o fenômeno saúde mental na realidade dos trabalhadores das Instituições de Ensino Superior – IES no Brasil.

A terceira seção ocupou-se de um estudo empírico, evidenciando as relações entre os indicadores de saúde mental, de satisfação no trabalho e de política de gestão de pessoas, além de propor um modelo explicativo da síndrome de *burnout*. Neste artigo foi disponibilizado as etapas envolvidas para a operacionalização da pesquisa, com informações sobre o delineamento, participantes, instrumentos, procedimento de coleta e tratamento estatístico dos dados, pressupostos da literatura, resultados e discussões.

A quarta sessão envolveu a elaboração de um relatório técnico para a Instituição participante da pesquisa. O documento foi elaborado para viabilizar ações de gestão na direção dos achados obtidos sobre saúde mental e como requisito do programa de pós-graduação em Psicologia da Saúde, nível de mestrado profissional que, para além de publicações em revistas científicas, estimula o desenvolvimento de produtos técnicos e tecnológicos qualificados entre PTT1 e PTT3 no programa qualis da CAPES.

A última parte da dissertação foi reservada para as considerações finais do estudo, disponibilizando uma breve síntese sobre as descobertas da pesquisa, as contribuições efetivas para os profissionais que atuam nas IES, as limitações do estudo e os possíveis desdobramentos a partir dos achados obtidos com a investigação.

Na Figura 1 é possível visualizar uma síntese dos produtos desenvolvidos como resultados da dissertação.

Figura 1

Síntese dos estudos teóricos e empíricos apresentados

M A R C O	ARTIGO 01			
	Panorama da literatura científica brasileira sobre saúde mental na Universidade: uma revisão sistemática			
T E Ó R I C O	Objetivo	Assuntos abordados	Método	
	Analisar a produção nacional para compreender o fenômeno saúde mental no contexto das Instituições de Ensino Superior	Produtividade e transtornos mentais comuns, sofrimento mental/adoecimento, outros transtornos mentais, síndrome de <i>burnout</i> , contexto de trabalho e saúde mental	Revisão Sistemática	
E S T U D O S	ARTIGO 02			
	Relações entre os indicadores de saúde mental, de satisfação no trabalho e de políticas de gestão de pessoas: proposta de modelo explicativo da síndrome de <i>burnout</i>			
	Objetivo	Variáveis/Dimensões	Instrumentos	Método
	Identificar a relação entre indicadores de saúde mental (ansiedade, depressão, estresse e síndrome de <i>burnout</i>), de percepção de satisfação no trabalho e de política de gestão de pessoas, de modo a verificar o modelo explicativo de síndrome de <i>burnout</i> para servidores de uma universidade pública federal.	Afetividade negativa; satisfação com a chefia, com colegas, com a natureza do trabalho, com promoção, com Salários, despersonalização, exaustão Emocional, realização pessoal, condições de trabalho, envolvimento, sociolaborais	Escala de Satisfação no Trabalho – EST	Quantitativo, descritivo, correlacional e transversal
			Maslach <i>Burnout</i> Inventory – MBI	180 servidores públicos federais (docentes e técnicos administrativos) de uma Instituição de Ensino Superior
Escala de Depressão, Ansiedade e Estresse - DASS 21			Análise fatorial, multivariada; correlações e regressão em árvore	
Escala de Práticas de Gestão de Pessoas – EPGP Pública, Questionário sociolaboral				
RELATÓRIO TÉCNICO				
E M P Í R I C O S	Indicadores de saúde mental, de satisfação no trabalho e de políticas de gestão de pessoas do Instituto Multidisciplinar em Saúde – IMS/UFBA			
	Objetivo	Variáveis	Instrumentos	Método
Apresentar os indicadores: de saúde mental, de satisfação no trabalho, política de gestão de pessoas do Instituto Multidisciplinar em Saúde	Afetividade negativa; satisfação com a chefia, com colegas, com a natureza do trabalho, com promoção, com Salários, despersonalização, exaustão Emocional, realização pessoal, condições de trabalho, envolvimento, sociolaborais	Escala de Satisfação no Trabalho – EST, Maslach <i>Burnout</i> Inventory – MBI, Escala de Depressão, Ansiedade e Estresse - DASS 21, Escala de Práticas de Gestão de Pessoas – EPGP Pública, Questionário sociolaboral.	Quantitativo, descritivo, transversal, 180 servidores públicos federais (docentes e técnicos, Análise univariada, frequência, médias, desvio-padrão e diferenças de grupos	

1.3 Mapeamento da Literatura

Para melhor compreensão do atual cenário de pesquisa em que se insere o tema de investigação, nesta seção é apresentado um mapeamento da literatura, com estudos representativos da produção científica, com objetivo de garantir a precisão de conceitos, demonstrar as evidências já encontradas e estabelecer uma relação entre a saúde mental, a satisfação no trabalho e a percepção da gestão de pessoas no setor público.

1.3.1 Saúde Mental no Trabalho

Segundo a Organização Mundial da Saúde (OMS), saúde é um estado de bem-estar físico, psicológico e social completo. No que diz respeito à saúde mental, esta deve ser compreendida não somente como a ausência de transtornos mentais, abrangendo o bem-estar subjetivo, a autoeficácia percebida, a autonomia, a competência e a autorrealização do potencial intelectual e emocional da pessoa, entre outros aspectos. É determinada por fatores socioeconômicos, biológicos e ambientais, configurando-se em um estado de bem-estar no qual a pessoa reconhece suas capacidades e consegue lidar com as tensões normais da vida, ser produtiva e contribuir com seu círculo social, sendo essencial para a capacidade de expressar sentimentos, interagir socialmente e produzir no trabalho (Organização Mundial da Saúde [OMS], 2022).

Um dos grandes fatores que impactam negativamente a saúde mental é a presença de transtornos/distúrbios mentais e comportamentais, listados pela Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde, 10ª Revisão – CID-10 (Organização Mundial da Saúde [OMS], 2000) como uma série de distúrbios com sintomas que variam consideravelmente, mas que possuem algumas características semelhantes. Geralmente se apresentam por uma combinação de ideias, emoções, comportamentos e relacionamentos atípicos com outras pessoas, alterações do modo de pensar e do humor (emoções), ou por comportamentos associados com angústia pessoal e/ou deterioração do funcionamento (Alarcon, 2014).

De acordo com o último levantamento realizado pela OMS, em 2019, uma em cada oito pessoas no mundo sofrem com algum tipo de adoecimento mental (Organização Mundial da Saúde [OMS], 2022). Outras versões deste relatório de saúde mental já apontavam indicadores expressivos com destaque para o diagnóstico de depressão grave, que se situava em 4º lugar dentre as 10 principais patologias mundiais (Organização Mundial da Saúde [OMS], 2011). Entretanto, as iniciativas para dar conta das crescentes demandas de saúde mental parecem

insuficientes, com poucas metas cumpridas. Na última edição do relatório Atlas 2020¹, que apresenta um diagnóstico da oferta de serviços em saúde mental entre os países membros da OMS (194 Estados membros), foi identificado que apenas a meta de redução da taxa de suicídio obteve êxito, indicando 10% de redução em relação ao levantamento anterior (Organização Mundial da Saúde [OMS], 2020), demonstrando a pouca capacidade de proteção de saúde mental.

No Brasil, em 2020, foram registrados 3.428 casos de reações ao stress grave e transtornos de adaptação, 2.242 casos de outros transtornos ansiosos, 1.488 casos de transtornos depressivos e 485 casos de transtornos depressivos recorrentes segundo dados Anuário Estatístico de Acidentes do Trabalho – AEAT (Ministério do Trabalho e Previdência, 2020). Estes dados revelam que os transtornos mentais são agravos que acometem o trabalhador e prejudicam a sociedade. Ainda, de acordo com dados do 1º Boletim Quadrimestral sobre Benefícios por Incapacidade do Ministério da Fazenda, no Brasil, desordens mentais são a terceira causa de incapacidade para o trabalho, o que corresponde a 9% da concessão de auxílio-doença e aposentadoria por invalidez. O levantamento aponta também que a depressão é o principal motivo de pagamento de auxílio-doença não relacionado a acidentes laborais, correspondendo a 30,67% do total de pagamentos e os transtornos ansiosos vêm em segundo lugar, representando 17,9% (Ministério da Fazenda, 2017).

Segundo a OMS (2019), os fatores de riscos à saúde mental podem estar relacionados ao conteúdo laboral, como carga de trabalho excessiva e/ou tarefas inadequadas para as competências da pessoa, considerando que alguns empregos podem acarretar um risco pessoal mais alto do que outros. Além disso, dados de um levantamento realizado no ano de 2019 pela Vittude, plataforma online voltada para a saúde mental, mostram que 86% dos brasileiros sofrem com traços de algum transtorno mental, todos num nível classificado como extremamente severo: 63% dos participantes sentem ansiedade, 59% encontram-se deprimidos e 37% estão em estado de estresse (Passos, 2019).

Em vista desta relação estabelecida entre trabalho e saúde na literatura, a pandemia da COVID-19, que acometeu o mundo a partir de 2020, acabou por intensificar esse fenômeno, ao

¹ O Atlas de Saúde Mental, lançado a cada três anos, é uma compilação de dados fornecidos por países de todo o mundo sobre políticas de saúde mental, legislação, financiamento, recursos humanos, disponibilidade e utilização de serviços e sistemas de coleta de dados. Serve como um guia para o desenvolvimento e planejamento de serviços de saúde mental. O Atlas de 2020 inclui dados sobre o progresso feito para alcançar metas de saúde mental estabelecidas pela comunidade global de saúde e incluídas no Plano de Ação Integral de Saúde Mental da OMS. Inclui também informações sobre cobertura de serviços, integração da saúde mental na atenção primária, preparação para a prestação de saúde mental e apoio psicossocial em emergências e pesquisa em saúde mental.

provocar mudanças logísticas e na estrutura laboral, que impactou a saúde de trabalhadores de diversos setores, uma vez que muitas profissões tiveram que se adaptar rapidamente a uma rotina diferente de trabalho. Os impactos à saúde não se concentraram somente no risco de contaminação, mas também na ansiedade e no estresse reportados por trabalhadores que tiveram que se adaptar à nova realidade (Santos et al., 2020). No que se refere aos profissionais da área da educação, com o surgimento da pandemia, foi necessário atender às demandas do ensino remoto emergencial, o que promoveu um aumento da carga horária, do acúmulo de tarefas e exigência de flexibilidade para as adversidades no trabalho, com resultados demonstrando que servidores foram afetados financeira e emocionalmente (Santos et al., 2021), tendo suas condições de trabalho precarizadas (Monteiro & Souza, 2020).

O grave cenário da pandemia ocorreu em concomitância com a presença de adoecimento mental em parcela desse público, com o levantamento de quadros de psicopatologias, como transtorno depressivo leve, transtorno afetivo bipolar, transtorno de ansiedade generalizada, transtorno de adaptação e Síndrome de *burnout* (Wang & Wang, 2020). Isso demonstra a urgência do desenvolvimento de estratégias de cuidado à saúde mental dos trabalhadores na área da educação, naturalmente não só durante o período pandêmico, em que houve um maior alerta sobre os quadros de doença (Xiang et al., 2020), mas também posterior a ele, visto que dificuldades relacionadas à saúde desses trabalhadores são registros constantes ao longo do tempo (Bastos et al., 2018; Gatto, 2022; Leite et al., 2019).

A questão da saúde mental no trabalho é ampla e envolve enfoques teóricos e metodológicos diversos dentro da psicologia. Ao se debater o tema, é importante definir a abordagem adotada para assegurar a precisão dos conceitos contemplados nesse estudo, bem como o caminho epistemológico que atende a concepção de organização, sujeito e sociedade que ancora essa investigação. Dentre os caminhos possíveis, destacam-se as teorias sobre estresse, com foco centrado na relação causal entre o trabalho e essa sintomatologia específica (Vieira & Russo, 2019), a psicodinâmica do trabalho, de base marxista, fundamentada no manejo individual frente às situações laborais, a partir de uma perspectiva da história pessoal e de sua relação com o mundo e, conseqüentemente, com a organização (Heloani & Silva, 2021) e a abordagem de base epidemiológica e diagnóstica. Esta última foi selecionada como recorte teórico para este estudo, ao melhor contemplar em seus pressupostos a articulação de saúde mental, trabalho e a associação entre doença e vida laboral, que está em operação nos instrumentos adotados e objetivos traçados nesta pesquisa (Araújo et al., 2017; Areosa, 2019; Lucca, 2017).

A abordagem epidemiológica contempla o caráter social, coletivo e as particularidades econômico-culturais do processo de adoecimento, tendo especial interesse pelo mundo organizacional. Está engajada em compreender o fenômeno e seus modos de expressão, com a finalidade de planejar, prevenir e intervir na realidade estudada, a partir de um conhecimento comprometido com a ciência. Neste contexto, interessa a relação entre o trabalho e as condições de vida, a distribuição, a gravidade, a frequência da doença mental, dentre outros aspectos similares. A utilização de instrumentos de medida para verificar condições laborais, indicadores de saúde mental do trabalhador e avaliação da atividade laboral são comuns nessa abordagem (Futino & Delduque, 2020; Zanelli et al., 2014)

O foco na saúde mental do trabalhador requer uma aproximação com as dificuldades dessa ordem que normalmente afetam o bem-estar psicológico desses sujeitos. Dentre as possibilidades diversas, mais especificamente no ambiente universitário (foco de interesse desse estudo), existe uma classe de problemas prevalentes que são relevantes na compreensão do fenômeno saúde mental.

1.3.1.1 Adoecimento mental na universidade - ansiedade, depressão, estresse e síndrome de burnout

A grande parte dos estudos em saúde mental na universidade são realizados com docentes e discentes, tendo uma pequena parcela focado nos técnicos administrativos (Ferraz et al., 2014; Mota et al., 2020). Algumas explicações estão relacionadas ao fato de que existe mais visibilidade nas pressões diárias sofridas por docentes e discentes por desempenho, cumprimento de prazos curtos, necessidade de gerenciar uma grande demanda de trabalho com características distintas, gerando uma sobrecarga que pode favorecer o adoecimento mental (Dalagasperina & Monteiro, 2016; Miguez & Braga, 2018).

Dentre os estudos que tiveram como público técnicos de instituição de ensino, destaca-se a pesquisa realizada por Bastos et al. (2018), no qual os autores identificaram 92 afastamentos para tratamento de saúde por transtornos mentais durante o ano da pesquisa, sendo considerada a principal causa de distanciamento do trabalho, correspondendo a 23% do total. Os achados demonstram que 59 servidores foram afastados por transtornos do humor, com média de 60,8 dias de licença, e outros 26 por transtornos relacionados ao estresse, com média de 32,9 dias de afastamento. Este estudo revela uma frequência elevada de ausência laboral em decorrência de transtornos mentais, indicando a importância do cuidado para a temática quando o assunto é trabalho.

Na mesma direção outra pesquisa realizada especificamente com técnicos administrativos constatou a existência de correlação entre adoecimento mental e trabalho, tendo apontado uma prevalência de 37% de transtornos mentais comuns (TMC) entre os participantes, indicativo de uma possível relação causal entre o contexto laboral e adoecimento mental (Mota et al., 2020). O estudo foi realizado com 434 técnicos administrativos em educação e teve como objetivo analisar a relação entre adoecimento psíquico e atividade laboral, a prevalência de TMC e as razões dos afastamentos por adoecimento psíquico. Os autores concluíram que é imprescindível a intervenção institucional diante da problemática do adoecimento mental dos servidores, com enfoque na melhoria da organização do trabalho.

Quando a investigação é focada em docentes, em pesquisa realizada com 52 professores universitários de uma IES pública federal brasileira, os autores investigaram o contexto de trabalho, as vivências de prazer-sofrimento e os danos à saúde. Os resultados apontam que o esgotamento profissional foi considerado o aspecto mais adoecedor do sofrimento existente, indicando a vida laboral como crítica para a existência de dano mental para este profissional (Tundis & Monteiro, 2018). Os autores consideram importante propor alternativas para prevenir riscos de adoecimento mental no trabalho, promover condições laborais mais favoráveis e, ainda, dialogar acerca do contexto trabalhista vivenciado pelos docentes de universidades públicas.

Dentre os problemas de saúde mental, a ansiedade pode ser vista como uma reação adaptativa diante de situações futuras adversas, entretanto, quando manifestada de forma elevada pode trazer prejuízo à qualidade de vida e de trabalho (Reuman & Abramowitz, 2018). Uma pesquisa realizada por Oliveira et. al. (2019) em uma universidade pública, com servidores de diferentes categorias profissionais, exceto docentes, evidenciou que 40% dos participantes apresentaram altos escores dos estados emocionais de ansiedade e preocupação. Esse resultado pode estar relacionado à pressão para atingir objetivos, obediência às normas e regulações institucionais e cobrança por produção (Bastos et al., 2018)

Dos danos que podem acometer a saúde mental de um indivíduo, um em particular é conhecido por descrever o adoecimento gerado especificamente na relação com o contexto laboral – a síndrome de *burnout* (SB). Esta surge como uma resposta ao estresse crônico relacionado ao trabalho (Gil-monte, 2005) e é constituída por três fatores: exaustão emocional, despersonalização e baixa realização profissional. A exaustão emocional envolve falta de entusiasmo e sentimento de esgotamento; na despersonalização, o trabalhador passa a se distanciar de sua função, dos colegas e da organização, enquanto na baixa realização, a pessoa sente insatisfação com seu desempenho e desenvolvimento profissional (Maslach et al., 2001;

Maslach & Leiter, 2008). Tendo o trabalho como fator determinante de saúde, Costa et al. (2013) investigaram a prevalência da síndrome de *burnout* em professores universitários e os resultados apontaram que 11,2% dos docentes investigados tinham perfil compatível com o diagnóstico.

Outra condição agravante da saúde mental são os transtornos depressivos, que envolvem a diminuição da autoestima, acompanhada de perda significativa de interesse e prazer em atividades cotidianas, assim como perda do sentido de vida (Bueno-Antequera & Munguía-Izquierdo, 2020). A sintomatologia comum nesses casos é o humor triste ou irritável ou sentimento de vazio, junto a alterações somáticas e cognitivas que afetam de maneira significativa a funcionalidade do indivíduo, sendo que o transtorno depressivo maior envolve alterações na cognição, em funções neurovegetativas e no afeto (Dalgarrondo, 2019). No que se refere à relação dos transtornos depressivos com atividades laborais, o estudo de Feitosa e Fernandes (2020) teve como objetivo analisar a ocorrência de afastamentos do trabalho ocasionados pela depressão, tendo evidenciado que os afastamentos únicos ocorreram principalmente por episódio depressivo leve e que o transtorno depressivo recorrente foi a causa principal entre os trabalhadores que se afastaram mais de uma vez. Esta pesquisa foi realizada com dados de 2267 trabalhadores afastados por depressão, procedentes do Sistema Único de Informações de Benefícios (SUIBE) e concluiu existir um quantitativo expressivo de ocorrência de afastamentos, além da longa duração de cada uma destas licenças.

Assim como os transtornos depressivos, o estresse é outro dano à saúde mental também prevalente. É definido como um estado de tensão excessiva e crônica, caracterizado por uma síndrome de eventos biológicos, que se apresenta como uma resposta do corpo diante de exigências às quais está sendo submetido, através de uma reação neuroquímica para enfrentar a situação que gera desgaste (Prado, 2016). Este autor identificou os fatores relacionados ao estresse ocupacional, ressaltando os mecanismos desencadeadores da doença, os principais sintomas e as medidas adotadas para melhorar a produtividade e a qualidade de vida do trabalhador. Concluiu-se que os principais agentes estressores podem ser os fatores ambientais e organizacionais, sendo o diagnóstico essencialmente clínico, baseado nos sintomas da doença, que podem ser físicos e/ou psicológicos.

As respostas ao estresse podem ser adaptativas, a não ser que se tornem contínuas e o estresse se torne crônico (Garcia, 2014), considerando que décadas de estudos têm associado o estresse crônico a um vasto leque de doenças físicas e mentais (Antunes, 2019). O estudo de Garcia (2014) teve por objetivo discutir a condição adaptativa do estresse no contexto da vida moderna, considerando as modificações ambientais, socioculturais e tecnológicas, fatores que

favorecem o surgimento de novos eventos estressores e suas implicações para as pessoas. Esta pesquisa concluiu que as exigências deste novo estilo de vida e a resposta aos estressores podem levar a alterações cerebrais permanentes, transtornos mentais, entre outros estados de adoecimento.

No ambiente de trabalho, os prejuízos à saúde relacionados ao estresse passam a ocorrer quando as situações estressantes são frequentes e, conseqüentemente, as reações químicas do organismo também, fazendo com que não haja tempo para descansar nem recuperar a saúde física e mental (Mendes, 2013). Ferraz et al. (2014) investigou os fatores estressores nos servidores técnicos administrativos de uma IES privada, bem como nas empresas prestadoras de serviço dentro do perímetro do mesmo Campus. Dentre os resultados, foram apontados como fatores estressores: carga horária, insatisfação com o local de trabalho e pressão do chefe ou dos colegas, os quais possuem capacidade impactar a qualidade de vida do trabalhador.

Como visto, os estudos têm documentado a ocorrência de transtornos mentais, síndrome de *burnout*, ansiedade, depressão e o estresse entre os trabalhadores no ambiente acadêmico. Cabe destacar que, na literatura, alguns autores têm investigado os indicadores de saúde mental, depressão, ansiedade e estresse, como um dos componentes que envolve a afetividade negativa, a qual é definida como uma tendência do indivíduo em experienciar estados emocionais negativos, tais como tédio, angústia, tristeza, depressão, ansiedade, estresse, entre outros (Campos et al., 2020; Genoud & Waroux, 2021; Martins et al., 2019, 2021). Esses fatores afetam a saúde mental dos servidores, impactando inclusive a satisfação do indivíduo com o seu trabalho. Portanto, os níveis de satisfação com as dimensões do trabalho: salários, promoções, chefia, colegas, natureza do trabalho (Siqueira, 2008), também parecem estar relacionadas às condições de saúde mental, justificando a seleção da variável satisfação no trabalho para este estudo.

1.3.2 *Satisfação no trabalho*

Visto por muitos como um estado individual que pode variar entre as pessoas em função do contexto ou do tempo, a satisfação no trabalho é um fenômeno de difícil definição. Os primeiros estudos rotulavam a satisfação no trabalho como um dos componentes da motivação. Posteriormente, entre as décadas de 70 e 80 do século passado, este tema passou a ser compreendido como característica da atitude, que era capaz de induzir os trabalhadores a apresentarem indicadores de comportamento requeridos pelas organizações. Indicadores estes que apontavam para o aumento do desempenho e da produtividade, permanência na empresa e redução de faltas ao trabalho (Siqueira, 2008). O mesmo autor ainda salienta que a definição de

satisfação no trabalho foi influenciada por múltiplos conceitos que envolvem a afetividade, isto é, uma conexão que as pessoas possuem no contexto laboral. Esta influência ainda gera alguns equívocos na identificação deste construto em relação a outras variáveis, a exemplo da sobreposição do conceito de clima organizacional com o de satisfação no trabalho, pois ambos avaliam dimensões semelhantes (Puentes-Palacios & Martins, 2013)

A distinção destes fenômenos está em sua natureza, pois enquanto a satisfação no trabalho possui características mais afetivas, o clima organizacional apresenta propriedades predominantemente cognitivas. Sendo assim, os instrumentos de clima verificam como e o quê os indivíduos percebem no ambiente profissional, enquanto os de satisfação no trabalho buscam avaliar o quanto o indivíduo “gosta ou não” de determinado aspecto organizacional (Puentes-Palacios & Martins, 2013). Apesar das divergências conceituais, a satisfação no trabalho, pela sua pertinência, tem sido abordada por diferentes pesquisadores ao longo dos anos, os quais compartilham que o tema pode estar ligado à manutenção de comportamentos que perturbam o desempenho e o desenvolvimento organizacional. Justamente pelo reconhecimento da importância do trabalhador para a organização, muitos conceitos têm sido formulados na tentativa de melhor explicar fatores que afetam a satisfação destes indivíduos.

Muito citada na literatura, a definição clássica de Locke (1976, citado em Pradhan et al., 2019), refere-se a um estado emocional positivo proveniente da avaliação dos funcionários sobre seu emprego, destacando o caráter afetivo, cujas emoções são vivenciadas pelas pessoas. Essa perspectiva aborda a satisfação no trabalho como uma resposta avaliativa do trabalhador sobre sua atividade laboral, a qual é compreendida como um fator determinante dos seus sentimentos e indica o seu nível de satisfação. Locke também afirma que a satisfação no trabalho é de caráter individual, indicando possíveis fatores que compõem dois grupos inter-relacionados. O primeiro diz respeito a eventos e condições laborais: o próprio trabalho, pagamento, promoção, reconhecimento, condições e ambiente organizacional. O segundo refere-se aos agentes de trabalho: colegas e subordinados, supervisores e a própria organização.

Brief e Weiss (2002), a partir de revisão sobre o tema, também definiram a satisfação no trabalho como uma avaliação positiva ou negativa do trabalhador sobre a sua atividade laboral, ou mesmo uma característica da própria função exercida. Essa abordagem também possui um caráter valorativo do contexto profissional. Nesse cenário, a organização possui um papel fundamental, pois, ao produzir um ambiente saudável, o trabalhador pode vivenciar experiências positivas, engajando-se nos objetivos organizacionais, produzindo relacionamentos confiáveis e expressando um melhor nível de satisfação no trabalho (Pradhan et al., 2019).

Essa interação do trabalhador com os diferentes elementos do ambiente profissional vai proporcionar uma vivência a ser avaliada pelo mesmo. Para Siqueira (2008), a satisfação no trabalho é verificada a partir das experiências prazerosas vividas pelos indivíduos no contexto organizacional, as quais são mensuradas a partir das cinco dimensões: satisfação com colegas, salário, chefia, natureza do trabalho e políticas de promoção. Ou seja, o grau de satisfação será o resultado geral do indivíduo, obtido a partir do escore de suas subdimensões.

No serviço público existem atenuantes que podem afetar a satisfação no trabalho, a exemplo do provimento do cargo que, diferente do setor privado, ocorre por meio de concurso público. Isso significa que, após o cumprimento do estágio probatório, fica garantida estabilidade ao servidor. Em um estudo realizado por Nunes e Rodrigues (2011), numa instituição pública, identificou fatores que promovem satisfação como: estabilidade, ambiente, gosto pela atividade, instalações físicas e salários. Por outro lado, os fatores que causam insatisfação também foram elencados: excesso de burocracia, falta de reconhecimento, falta de recursos financeiros, salário injusto, desvalorização. Além disso, Smidt e Coronel (2020) concluíram que o ambiente organizacional possui potencial de modificar a percepção do indivíduo, afetando diretamente o estado de satisfação.

Como visto, a satisfação no trabalho envolve as relações entre o indivíduo e seu contexto laboral, que pode tanto ser fonte de subsistência, quanto fonte de realização pessoal. No entanto, o trabalho também pode ser agente de exposição a riscos à saúde, provocando mal-estar, sofrimento e adoecimento, ao expor os funcionários a vulnerabilidades e fraquezas em nome dos resultados organizacionais. Sousa et al. (2021) sinaliza que bons níveis de satisfação no trabalho funcionam como fator protetivo ao diminuir a carga psíquica do estresse laboral. Contudo, o convívio com fatores estressores pode gerar insatisfação e, por consequência, danos à saúde mental.

Há evidências da relação entre satisfação no trabalho e adoecimento mental (Tarcán et al., 2017). Esta relação deve ser monitorada, uma vez que uma experiência negativa tem potencial de gerar baixa autoestima, perda de interesse, irritabilidade, mau humor, perda de energia vital e comportamentos indesejáveis que expõe o indivíduo a níveis de exaustão física e mental (Gallo, 2005). Portanto, negligenciar esse fenômeno pode trazer consequências tanto ao indivíduo, por afetar a saúde e o bem-estar, quanto à organização, na medida em que impacta a produtividade e o desempenho da instituição.

Faragher et al. (2013), por meio de meta-análise de 485 estudos, também encontraram evidências de associação entre a satisfação no trabalho e problemas relacionados à saúde mental, dos quais destacam-se correlações negativas moderadas com *burnout* ($r = - 0,48$),

problemas de autoestima ($r = - 0,43$), depressão ($r = - 0,43$) e ansiedade ($r = - 0,42$). Este resultado também foi confirmado por Dallacosta (2014), que em sua investigação com professores universitários da rede privada, constatou uma associação negativa moderada entre satisfação no trabalho e *burnout*, ($r=-0,48$). Esta associação se apresenta como um desafio para organização, que precisa demandar maiores esforços para identificar os elementos que afetam o comportamento e o desempenho desse trabalhador.

No sentido de compreender este fenômeno, a satisfação no trabalho continua a ser estudada e relacionada a outras variáveis afetadas pelo trabalho. Ao avaliar diferentes indicadores, Lorenzo (2020) constatou que professores com problemas de *burnout* também exibiram problemas de ansiedade, depressão, satisfação no trabalho e qualidade de vida. Ou seja, havia associações entre essas variáveis. Entretanto, apesar das pesquisas mostrarem evidências estatísticas sobre a correlação da satisfação no trabalho com problemas psíquicos, ainda não há consenso nos estudos. Teixeira et al. (2020) estudando docentes orientadores de pós-graduação, identificou que a satisfação do trabalho não se associou com a pressão por publicações, mas quanto maior a percepção de pressão, maior o nível de estresse. Estas conclusões justificam a necessidade de novas pesquisas com diferentes ambientes e diferentes profissionais.

No contexto das universidades federais, poucos estudos foram encontrados que associam os indicadores de saúde mental (ansiedade, depressão, estresse e *burnout*) com a satisfação no trabalho. Entre os achados, destaca-se a investigação de Fernandes (2018), com servidores técnicos administrativos, relacionando taxas de absenteísmo-doença com variáveis psicossociais (qualidade de vida, estresse e satisfação no trabalho). Os resultados apontaram uma relação inversa entre os níveis de estresse percebido com qualidade de vida e com a satisfação no trabalho

Estas questões relacionadas à satisfação e à saúde, no contexto organizacional, são relevantes para a área de gestão de pessoas, que assume um papel na organização dos trabalhadores, bem como no desenvolvimento de ações preventivas e interventivas que afetam as experiências profissionais.

1.3.3 Gestão de pessoas e suas implicações na saúde dos servidores públicos

A contemporaneidade contribui para certa inquietação acerca do futuro da área de gestão de pessoas. Isto porque, ao longo dos anos, muitas transformações ocorreram no mundo, obrigando as organizações a adaptarem-se a inúmeros contextos tecnológicos, econômicos, políticos e sociais que influenciaram as relações de trabalho. Estas mudanças afetaram a

dinâmica das relações entre a organização e o indivíduo. Enquanto na era industrial, as empresas tratavam as pessoas como peças substituíveis de uma máquina, conforme salientam Wood Jr, Thomas e Picarelli Filho, (2004), na era do conhecimento, estas são reconhecidas pelas organizações como parceiras do negócio, diferencial competitivo e detentoras de conhecimento útil, ao menos quando se trata de trabalhadores com funções intelectuais.

No setor público, a área de gestão de pessoas foi influenciada por um contexto histórico de reformas da administração pública, as quais deixaram como herança um estilo gerencial com traço autoritário, caracterizado por estruturas rígidas, relações formais e pouca padronização (Schikmann, 2010), pautando-se pelo ordenamento jurídico, que também direciona a organização da administração de pessoal. Assim, as transformações da administração pública condicionam e delimitam a conduta de práticas de gestão de pessoas, tornando-as mais alinhadas aos objetivos organizacionais.

No contexto brasileiro, desde a estruturação da administração de pessoal com implementação do Departamento do Serviço Público (DASP), em 1937, que proporcionou a organização das rotinas e processos vinculados ao setor de pessoal (Miranda, 2018) até as mudanças introduzidas pela Constituição Federal (Brasil, 1988), com adoção do concurso público como forma de seleção (Abrucio, 2007), ocorreram muitas reformas administrativas motivadas pela modernização do serviço público. As mudanças da legislação permitiram a reformulação de processos e, em alguns casos, adoção de novos modelos de gestão, tradicionais da iniciativa privada (Santi et al., 2018), os quais já haviam sido testados em outras realidades, com o objetivo de melhorar a prestação de serviço com foco na eficiência, eficácia e qualidade.

Para o servidor, a promulgação da Constituição Federal (Brasil, 1988) foi um marco de importantes conquistas, com destaque para o Regime Jurídico Único (RJU) consolidado com a aprovação da Lei nº 8.112 (1990), que regulamentou as relações entre o servidor e a administração pública (Gonçalves et al., 2016). Este dispositivo tratou do provimento de cargo público, direitos e vantagens, licenças, deveres, entre outras coisas importantes da relação trabalhista. Entretanto, baseado numa política de valorização e de capacitação do servidor público, outras normas foram editadas ou reformuladas para complementar o ordenamento jurídico, a exemplo do Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019, o qual instituiu a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas (PNDP), com objetivo de promover a excelência do serviço público a partir do desenvolvimento do servidor e da aquisição e aprimoramento de suas competências (*Decreto Nº 9.991*, 2019). No campo da saúde do servidor, o RJU se limitou a tratar apenas de perícias médicas, que Andrade (2009) afirmou estar relacionada com licenças, compensação de exposição a riscos e de seguridade social.

Pela singularidade das características do servidor público, estabelecido pelo regime estatutário, frente aos trabalhadores da iniciativa privada, regidos pela CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas, o governo federal elaborou a Política de Atenção à Saúde e Segurança no Trabalho do Servidor Público (PASS) (Amaral et al., 2019). Para operacionalizá-la, por meio do Decreto nº 6.833, de 29 de abril de 2009, instituiu o Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal (SIASS), tendo como objetivos: assistência à saúde, perícia oficial, promoção, prevenção e acompanhamento da saúde dos servidores (*Decreto nº 6.833, 2009*)

O SIASS, vinculado a alguns órgãos públicos federais, distribuídos entre as unidades federativas, têm acolhido os servidores em suas demandas, principalmente aquelas que visam garantir direitos. Além disso, a plataforma também padroniza procedimentos e produz informações sobre o perfil de adoecimento do servidor, o que pode contribuir na identificação de fatores de risco. Como mediador da relação entre o SIASS e o servidor, no geral, as unidades de gestão de pessoas atuam de forma limitada, com encaminhamentos ao serviço de saúde, solicitação de agendamento de perícias, bem como acompanhamento das homologações ou emissão de laudos que fundamentam outras demandas dos trabalhadores.

Na prática, observa-se que o SIASS concentra suas atenções na realização de perícias médicas em detrimento dos outros objetivos, com destaque para promoção de ações com foco na saúde dos servidores (Fernandes & Passos, 2021). As informações que chegam às unidades de gestão de pessoas dizem respeito apenas ao afastamento do servidor, como uma ação de controle, com nenhum indicativo de causa que possa ter prejudicado a saúde do mesmo. Carneiro (2014) ressalta que o serviço de perícia médica contém limitações, pois não possui instrumentos para identificar ou alterar agentes causadores de adoecimento no ambiente de trabalho, cabendo à gestão de pessoas uma atuação mais ampla para responder às demandas de saúde do servidor.

A atuação da área de gestão de pessoas deve se pautar por indicadores que vão muito além daqueles focados apenas no desempenho, sendo necessário empreender esforços para compreender o campo de atuação do trabalhador e os riscos inerentes, bem como mobilizar recursos para produzir diagnósticos fidedignos com a realidade vivenciada. Para elaborar esse instrumento de gestão, Gondim et al. (2013) recomenda que a atuação dos profissionais da área de gestão de pessoas deve se pautar pelas dimensões: instrumental, que utiliza ferramentas apropriadas para o controle de processo de trabalho; política, que busca a convergência para conciliar os objetivos individuais e organizacionais; ética, com ações de transparência em todo

o processo; e a estratégica, que busca o alinhamento da gestão de pessoas às estratégias organizacionais.

Estas organizações reúnem políticas, programas e ações destinadas ao público alvo, tendo o servidor como agente executor, o qual está presente nos diversos setores da sociedade. Apesar de sua importância, estes profissionais precisam lidar com as dificuldades e limitações para desempenhar suas atividades, as quais Filho (2015) destacou: os equívocos da prescrição, os modos de organização do trabalho e a inconformidade dos espaços, dos instrumentos, dos sistemas, que produzem a precariedade dos serviços e das instituições. Como parte vulnerável, o servidor, além de estar sujeito a um ambiente inadequado, sofre pressões políticas e públicas para desenvolver o trabalho (Santi et al., 2018), estando vulnerável às mazelas que podem culminar em seu adoecimento.

Um levantamento realizado pela Secretaria de Recursos Humanos do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão do Governo Federal (MPOG) sobre a situação de saúde dos servidores públicos federais, constatou que, a cada mil trabalhadores, 3,2 se afastam por mês, dos quais 35% com problemas de lesão por esforço repetitivo (LER), 13% com depressão, 7% com dependência química e outros afastamentos, incluindo doenças cardíacas e intoxicações (Ponce, 2014). Conforme já citado nesta pesquisa, o ambiente universitário também apresenta prevalência de afastamentos por motivo de saúde que impactam significativamente os serviços prestados. Pinto (2019) investigou os afastamentos de servidores da Universidade Federal de Viçosa, apontando 8.040 ocorrências no período de 2013 a 2018, com destaque para doenças osteomusculares (20,5%), respiratórias (12,4%), aparelho digestivo (9,5%) lesões de causas externas (8,9%) e transtorno mentais e comportamentais (8,1%).

Embora os números aqui citados sejam expressivos, é possível que eles ainda não reflitam a realidade dos servidores, uma vez que, nem sempre, o adoecimento é causa de notificação e de afastamento da atividade, podendo ser um dado subnotificado que precisa ser melhor investigado. Isso pode estar relacionado ao preconceito que ainda permeia o tema saúde mental, o que prejudica as pessoas e a sociedade como um todo, afastando-as do tratamento e do cuidado necessário. Este episódio foi constatado nos estudos de Leite (2017), indicando que os professores reconhecem o impacto negativo do trabalho sobre sua saúde mental e física, no entanto, recusam-se a procurar auxílio para não serem estigmatizados no ambiente de trabalho.

Estes dados demonstram a complexidade da atenção à saúde do servidor, tendo apenas a perícia médica e a assistência à saúde, por meio do auxílio saúde suplementar, como forma de melhoria da qualidade de vida destes agentes. Apesar de estar contemplada no PASS, ações diversas de promoção da saúde são pouco praticadas, deixando o servidor sem assistência mais

ampla. Cabe às instituições priorizar programas de saúde e de valorização do funcionário, em detrimento das ações focadas apenas no controle de ausências e registro de licenças. Carneiro (2014) indica que a promoção de bem-estar no trabalho abrange identificar doenças, promover medidas preventivas e capacitar os trabalhadores para o enfrentamento. Por conseguinte, tais demandas exigem da área de gestão de pessoas um desempenho para além da solicitação de perícias médicas, ao atuar junto a estes profissionais, acolhendo suas necessidades, produzindo informações contextualizadas, identificando e intervindo sobre fatores de risco à saúde. Deve oferecer formação qualificada, promover campanhas de saúde no contexto laboral, bem como fomentar ações para produção de um ambiente saudável.

Nesse sentido, verifica-se que os processos de gestão de pessoas, de saúde mental e de satisfação no trabalho, embora cada qual com sua particularidade, são temas afins para a construção da realidade profissional dentro de uma instituição pública de ensino, podendo nortear uma agenda de pesquisa interessada na associação entre essas variáveis.

1.4 Problema de pesquisa e objetivos

Apesar do tema saúde mental ser amplamente discutido de forma geral na literatura, ao se efetuar busca sistemática em indexadores e buscadores (Scielo, Portal Regional da BVS, Pepsic e Portal de Periódico CAPES), no contexto brasileiro, poucos estudos são encontrados, que propõe investigar a saúde mental de servidores na universidade, demonstrando a presença de lacunas que dificultam a compreensão do fenômeno, conforme segue:

- Número limitado de estudos empírico que tratou da saúde mental de servidores (técnicos e docentes);
- Ausência de revisões sistemáticas da literatura que ofereçam um panorama de estudos científicos na área de saúde mental na universidade;
- Escassas evidências de correlação entre os indicadores de saúde mental, satisfação no trabalho e percepção de gestão de pessoas;
- Incerteza sobre poder preditivo das dimensões de satisfação no trabalho e da percepção de gestão de pessoas em relação a síndrome de *burnout* em servidores de IES;

Com a expectativa de minimizar essas lacunas, essa pesquisa buscou uma maior compreensão da saúde mental enquanto fenômeno que também se relaciona com o ambiente profissional. Do mesmo modo, buscou informações sobre a satisfação no trabalho, a partir das experiências prazerosas no ambiente laboral; e sobre a percepção da gestão de pessoas no setor público, enquanto prática que busca atender as demandas dos servidores. Esta agenda de pesquisa está ancorada na abordagem epidemiológica ao se interessar pelo fenômeno

saúde/doença no contexto laboral, a partir de instrumentos de medidas que possam fornecer informações sobre perfil da população estudada, presença de sintomas, variáveis correlacionadas e predição de probabilidade de adoecimento de servidores públicos de IES, tendo como finalidade última a compreensão e o fomento de ações de prevenção e intervenção em saúde mental. Neste cenário, foram traçadas as seguintes questões: Em que medida as dimensões da síndrome de *burnout* estão relacionadas com as variáveis de saúde mental (ansiedade, depressão, estresse), nomeadas de afetividade negativa, satisfação no trabalho e política de gestão de pessoas? Qual o modelo preditivo da síndrome de *burnout*, considerando o papel que cada uma dessas variáveis desempenha?

1.4.1 Objetivo geral

Propor um modelo explicativo de síndrome de *burnout* para servidores de uma Instituição de Ensino Superior pública federal.

1.4.2 Objetivos específicos

- Realizar uma revisão sistemática sobre o tema saúde mental na universidade;
- Investigar o índice afetividade negativa, considerando as variáveis ansiedade, depressão e estresse dos servidores;
- Descrever a percepção dos servidores em relação à satisfação no trabalho;
- Caracterizar a percepção sobre a política de gestão de pessoas entre os servidores;
- Investigar a presença da síndrome de *burnout* nos servidores;
- Apresentar um modelo explicativo de síndrome de *burnout* para servidores;
- Elaborar relatório técnico com indicadores sociolaborais, de saúde mental, de satisfação no trabalho e da política de gestão de pessoas.

ESTUDO TEÓRICO

2 CAPÍTULO – ARTIGO 1

PANORAMA DA LITERATURA CIENTÍFICA BRASILEIRA SOBRE SAÚDE MENTAL NA UNIVERSIDADE: UMA REVISÃO SISTEMÁTICA

Resumo

Com o objetivo de compreender o fenômeno saúde mental no contexto de trabalho das Instituições de Ensino Superior, a presente revisão sistemática da literatura analisou as publicações nacionais no período entre 2011 e 2021. O levantamento da produção acadêmica ocorreu no Periódicos CAPES, SciELO, Portal Regional da Biblioteca Virtual em Saúde (BVS) e Pepsic. Apenas 35 artigos atenderam aos critérios de inclusão. Os assuntos mais abordados relacionados à saúde mental dos servidores no ambiente acadêmico são: produtividade e transtornos mentais comuns, sofrimento mental/adoecimento, outros transtornos mentais, síndrome de *burnout*, contexto de trabalho e saúde mental. Os achados apontam para um maior número de publicações no ano de 2020, concentrados em periódicos da área da saúde, estudos empíricos, quantitativos, realizados na grande maioria em instituições públicas de ensino, preferencialmente com docentes, com predominância na região sudeste do país. Há lacunas por região, tema e categoria profissional, o que requer maiores esforços de pesquisas na área para melhor compreender o tema.

Palavras-chave: saúde mental; servidores públicos; ensino superior.

Abstract

In order to understand the phenomenon in the work context of Higher Education Institutions, this systematic literature review analyzed the national publications in the period between 2011 and 2021. The survey of the academic production occurred in the CAPES Periodicals, SciELO, Regional Portal of the Virtual Health Library (VHL) and Pepsic. Only 35 articles met the inclusion criteria. The majority addressed subjects related to the mental health of public employees in the academic environment were: productivity and common mental disorders, mental suffering/illness, other mental disorders, *burnout* syndrome, work context and mental health. Moreover, the results point to a greater number of publications in the year 2020, concentrated in health area journals, empirical, quantitative studies, carried out mostly in public educational institutions, preferably with professors, with predominance in the southeastern region of the country. There are gaps by region, theme and professional category, which requires greater research efforts in the area to better understand the theme.

Keywords: mental health; public servants; higher education.

1 Introdução

O ambiente acadêmico, sobretudo o das Instituições de Ensino Superior (IES), contribui para o progresso da civilização, a partir da sua atuação no campo das múltiplas ciências e no campo da arte, cultura e saberes diversos. Entretanto, ao mesmo tempo em que colabora com uma atuação relevante e variada para a sociedade, em seus bastidores, é frequentemente marcada por uma intensa cobrança por produtividade, que impacta docentes e técnicos administrativos, e que se soma a outras variadas situações que podem ser vivenciadas neste contexto como fatores de risco para a integridade da saúde mental desses indivíduos: sobrecarga de trabalho, comparação entre pares, precarização dos investimentos públicos e privados, dificuldades com relacionamento interpessoal, dentre outros fatores (Robazzi, 2019).

Perez et al. (2019) ressaltam que, apesar de ser um problema que tem impactado de forma relevante à comunidade acadêmica, as investigações sobre sofrimento psíquico neste ambiente são recentes, justificando esforços de pesquisa nessa direção. A literatura tem demonstrado que os servidores universitários vêm sendo comumente acometidos por distúrbios psíquicos que afetam a capacidade para lidar com eventos relacionados ao desenvolvimento laboral.

Estudo conduzido por Batista et al. (2015) analisou as causas de afastamento de professores de uma IES localizada em João Pessoa/PB, tendo concluído que depressão foi o acometimento que mais provocou licença do trabalho, correspondendo a 53%, seguido de esquizofrenia (12%), transtorno bipolar (10%), reação aguda ao estresse (8%), ansiedade (7%), transtornos delirantes (4%) e outros (8%). Especificamente no contexto laboral, a síndrome de *burnout* tem se destacado entre os docentes. Conforme descrito no estudo de Leite et al. (2019), realizado com 100 docentes universitários de quatro instituições públicas e privadas em Rio Grande do Norte, 61.6% estavam em risco de desenvolver *burnout*; 35.3%, no início da instalação da doença; 2.1%, já possivelmente com a síndrome em curso e apenas 1% não apresentavam indícios.

Outro grupo vulnerável são os técnicos administrativos em educação. Com competências próprias do seu cargo, este grupo possui um papel estratégico para o funcionamento das instituições, pois atuam nos diversos setores para atender às demandas administrativas, financeiras, de pessoal, de laboratórios, entre outras atividades necessárias. A investigação de Mota et al. (2020) identificou a prevalência de 37% de transtornos mentais comuns (TMC) nestes trabalhadores. Barbosa et al. (2022) reafirmaram, em seu estudo, a vulnerabilidade deste grupo no ambiente laboral ao realizar uma avaliação dos afastamentos

por transtornos mentais em servidores (técnicos administrativos e docentes) de uma universidade estadual, identificando que servidores técnico-administrativos tiveram ocorrência superior aos afastamentos de docentes, no período de 2018, 2019 e 2020, sendo respectivamente 61%, 60,1% e 66,7.

Os dados acima refletem a urgência e a relevância dessa temática, justificando a necessidade de ser amplamente discutida no ambiente de trabalho dentro das IES. Compreender a realidade de saúde mental desses trabalhadores no Brasil é condição prévia para implementar ações que fomentem o cuidado da saúde mental de servidores (professores e técnicos administrativos), que podem culminar em efeitos benéficos para estes, com melhoria da qualidade de vida, aumento da satisfação no trabalho, diminuição de afastamentos e evasão, prevenção de doenças e de agravamento de quadros de saúde mental, dentre outros (Macambira & Teixeira, 2017).

Ao se debruçar sobre a produção nacional a respeito do tema da saúde mental nas IES, ganha-se a oportunidade de compreender o fenômeno e, a partir dessa aproximação com a realidade, propor intervenções que possam favorecer experiências de bem-estar na academia. Assim, a proposta do estudo foi realizar uma revisão sistemática na literatura científica brasileira com o objetivo de compilar informações sobre o panorama da pesquisa nacional a respeito do tema na última década.

Espera-se que os achados dessa investigação possam contribuir para o entendimento do que vem sendo priorizado, quais as principais lacunas, qual a tendência e natureza dos estudos, bem como, o que deve ser incluída como agenda de pesquisa futura, de modo a disponibilizar uma fotografia fidedigna desse campo de investigação. Nesse sentido, essa revisão sistemática ocupou-se de analisar, selecionar, integrar e resumir os achados sobre saúde mental em IES, a partir de uma trajetória metodológica bem definida.

2 Método

A revisão sistemática é um método que permite investigar pesquisas originais de forma organizada, garantindo o acesso a um maior número de estudos relevantes. Parte de uma formulação de perguntas bem definidas, escolha de base de dados adequada, uso de descritores para busca e de estratégias de validação das evidências coletadas (Donato & Donato, 2019). Esse método segue protocolos específicos com embasamento teórico-metodológico (estado da arte) sobre um tema de pesquisa, resultante da reunião de informações de diversos estudos, que podem refutar ou confirmar resultados, destacando as possíveis lacunas na literatura, ou seja, configurando-se como um importante documento de consulta, com elevado nível de evidências,

que pode fundamentar o processo de tomada de decisão sobre um assunto (Galvão & Ricarte, 2019).

Trata-se, portanto, de um instrumento adequado para contemplar o objetivo deste estudo. A revisão sistemática ocorreu no ano de 2021 e foi realizada em artigos publicados em periódicos nacionais entre 2011 e 2021, tendo adotado como critério publicações depositadas apenas em periódicos científicos que passaram pelo crivo de mais de um pareceristas e método duplo-cego, conforme recomendam-se as boas práticas em ciências. O levantamento compreendeu a produção nacional publicada nas seguintes bases de dados: Periódicos CAPES, SciELO, Portal regional da Biblioteca Virtual em Saúde (BVS) e Pepsic, todos indexadores e buscadores de credibilidade acadêmica.

A revisão contemplou tanto o principal indexador latino-americano de acesso aberto na área de ciências sociais e humanas – a SciELO, bem como aqueles de acesso restrito, disponíveis na plataforma CAPES, buscador completo e que integra as principais plataformas de publicação científica.

Para o recrutamento dos artigos, foram realizadas combinações dos descritores principais: *saúde mental*, *funcionário* e *universidade*, com o objetivo de identificar o público-alvo e o ambiente de interesse nas bases analisadas. Embora a literatura aponte como suficiente a busca através dos descritores padronizados, como cuidado adicional, a pesquisa utilizou também sinônimos dos mesmos na seleção do material. Para o descritor *universidade*, utilizou-se os sinônimos: instituto, instituição e faculdade. Para identificar *funcionário*, aplicou-se as palavras: trabalhador, servidor, docente, professor, educador, técnicos administrativos, comunidade acadêmica.

As combinações dos descritores ocorreram através dos operadores booleanos “and”, “or” e “and not”, tendo resultado na seguinte chave de busca: (Saúde mental) and (servidor or trabalhador ou funcionário or docente or professor or educador or “técnicos administrativos” or “comunidade acadêmica”) and (universidade or instituto or instituição or faculdade) and not (discentes or graduandos or alunos or estudantes). Foram selecionadas todas as publicações em que constasse os termos da pesquisa no título, resumo ou palavras-chave. A próxima etapa foi a seleção do material inicialmente recrutado, tendo sido adotados critérios de inclusão e exclusão de artigos, conforme segue:

Critérios de inclusão:

- Artigos revisados por mais de um parecerista e duplo-cego;
- Termos de interesse contidos no título, palavras-chave e/ou resumo;

- Periódicos publicados em indexadores científicos;
- Artigos nacionais;
- Apenas artigos com foco em instituições de ensino superior;
- Publicações ocorridas entre 2011 e 2021.

Critérios de exclusão:

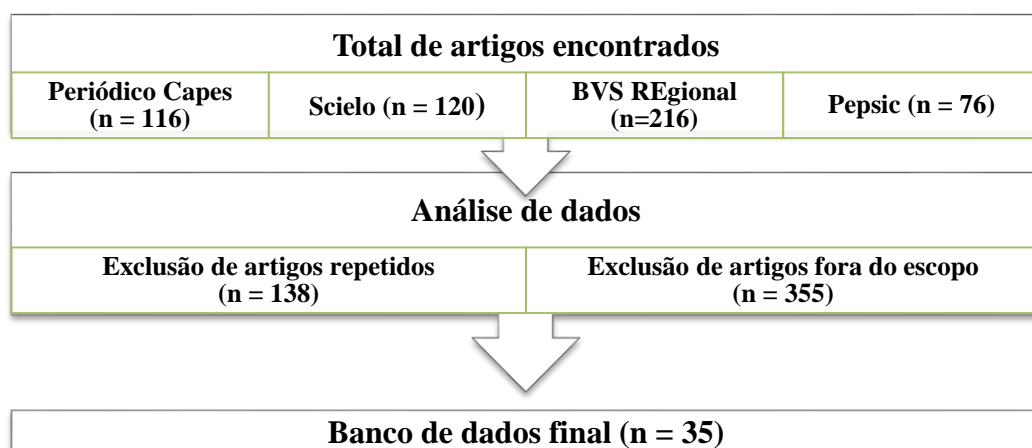
- Publicação repetida em mais de uma base de dados (duplicidades foram excluídas, sendo contabilizadas apenas uma vez);
- Publicações fora do escopo de interesse, que não tratavam efetivamente da temática saúde mental na universidade.

O trabalho de coleta resultou numa amostra total de 528 estudos. Após adotados os critérios de exclusão, restaram 35 publicações para análise. A quantidade recrutada inicialmente foi bastante ampla por contemplar temas que abarcam uma extensa área da pesquisa científica, como é o caso da saúde mental. Mesmo adotando os critérios booleanos, frequentemente os sistemas entregaram material fora do escopo desejado. Os artigos resultantes foram tabulados por: categoria profissional (docentes, técnicos e misto), distribuição temporal-ano de publicação, região do país, tipo de IES, método e natureza da pesquisa, recorte temático, área de concentração do periódico.

A figura 2 disponibiliza um caminho detalhado do processo de recrutamento e seleção final dos artigos.

Figura 2

Processo de seleção dos artigos para revisão sistemática



3 Resultados e Discussão

As publicações analisadas foram tabuladas em gráficos, tabelas e para melhor visualização dos dados.

Tabela 1

Publicações por categoria profissional

Categoria	Nº de Publicações	%
Docentes	23	65,71
Mistos (doentes e técnicos)	7	20,00
Técnicos administrativos	5	14,29
Total	35	100,00

A revisão apontou para uma quantidade mais expressiva de artigos exclusivamente com docentes (n = 23); seguidos de estudos mistos (n = 7), ou seja, aqueles que tinham como público-alvo docentes e técnicos administrativos e, por fim, estudos apenas com técnicos administrativos (n = 5), conforme descrito na tabela acima. Estes resultados refletem um maior interesse dos pesquisadores por investigar as demandas específicas dos docentes, que possuem maior visibilidade profissional em função de desenvolverem a atividade-fim da universidade (pesquisa, ensino, extensão), além de estarem sujeitos a pressões diárias por desempenho, cumprimento de prazos e produtividade (Leite, 2017).

O levantamento apresentou poucos estudos (14,29%) que tratam das questões que envolvem especificamente a saúde mental dos técnicos administrativos, embora seja este um público também vulnerável ao adoecimento e que possuem questões desafiadoras inerentes à rotina laboral. Os achados indicam, portanto, escassez e, conseqüentemente, necessidade de investimento em pesquisas com esse público.

Os servidores técnico-administrativos, apesar de não atuarem na atividade-fim, são essenciais para o funcionamento dos diversos dispositivos da universidade, estando sujeitos à organização de trabalho que, nem sempre, oferece condições para o melhor desempenho de suas atribuições, cenário que pode provocar experiências aversivas, geradoras de angústia, insegurança e medo, possíveis de se manifestarem por meio de doenças psíquicas. Estudo realizado com este grupo de servidores, por Leles e Amaral (2018), destacou que o sofrimento é fruto da inadequação das condições de trabalho, da sobrecarga, da gestão autoritária, da falta de reconhecimento e da rotina sem desafios. Além disso, o trabalho dos “bastidores”, apesar de

essencial para a universidade, é muitas vezes invisível e passa despercebido por não se apresentar como o objetivo-fim da instituição (o ensino). A repercussão subjetiva de uma possível vivência de desvalor da atividade laboral é geradora de insatisfação e adoecimento, em razão do conteúdo simbólico do trabalho, de seus aspectos ocultos e das relações do profissional com sua atividade (Farias et al., 2017).

Tabela 2

Distribuição temporal das publicações no período de 2011 a 2021

Ano	Nº de Publicações	% Publicações
2011	3	8,57
2012	1	2,86
2013	1	2,86
2014	3	8,57
2015	3	8,57
2016	2	5,71
2017	4	11,43
2018	4	11,43
2019	3	8,57
2020	7	20,00
2021	4	11,43
Total	35	100,00

No que tange ao período de análise, evidenciou-se uma distribuição de pelo menos um estudo por ano investigado (2011 a 2021). O ano de 2020 destacou-se com maior produtividade, tendo uma representatividade de 20% no quadro de publicações do período ($n = 7$). Deste total, apenas 1 estudo investigou a saúde mental de docentes universitários, submetidos a condições laborais insalubres no contexto da pandemia de COVID-19 (Monteiro & Souza, 2020), evento que mudou a topografia do trabalho universitário, tornando-o remoto, e produzindo desafios para os quais os trabalhadores não foram preparados. Ainda é cedo para afirmar se a quantidade de investigações sobre saúde mental desse público poderá ser ampliada com um possível interesse renovado na temática a partir deste evento. Estudos futuros poderão relatar o efeito da pandemia na relação entre saúde e trabalho, principalmente, os impactos causados nas relações profissionais e na saúde mental dos trabalhadores a longo prazo. No geral, apenas 35 publicações foram identificadas em pouco mais de uma década (distribuídas em públicos e amostras diferentes), conforme observado na tabela 2.

Tabela 3*Características metodológicas dos trabalhos analisados*

Tipo pesquisa	Método	Nº Publicações	% Método	% Tipo
Empírica	Qualitativo	8	22,85	74,29
	Quantitativo	16	45,71	
	Quanti/Qualitativo	2	5,71	
Teórica	Bibliográfico	6	17,14	25,71
	Rev. Integrativa	1	2,86	
	Rev. Sistemática	1	2,86	
	Documental	1	2,86	
Total		35	100	100,00

A análise das características metodológicas permitiu identificar que 74,29% dos estudos foram empíricos (n = 26), sendo distribuídos da seguinte forma: 22,85% métodos qualitativos (n = 8), 45,71% quantitativos (n = 16) e apenas 5,71% com métodos do tipo misto (quali/ quanti) (n = 2). A predominância da abordagem quantitativa nas pesquisas empíricas selecionadas foi resultante do tipo de objetivo traçado na maioria dos estudos, que priorizou o uso de instrumentos de medida para mais de uma variável que influencia o processo de saúde e doença no contexto de trabalho, além do interesse em amostras mais amplas e com maiores possibilidades de generalização. Silva et al. (2018) ressaltam que no método quantitativo, o pesquisador faz uso de dados discretos, numéricos, analisando suas frequências e associações estatística de forma sistemática, permitindo uma exploração mais objetiva do fenômeno estudado. As pesquisas teóricas não tiveram tanta expressividade, alcançando 25,71% (n = 9), distribuídos em métodos distintos.

Tabela 4*Estudos empíricos distribuídos por região no período de 2011 a 2021*

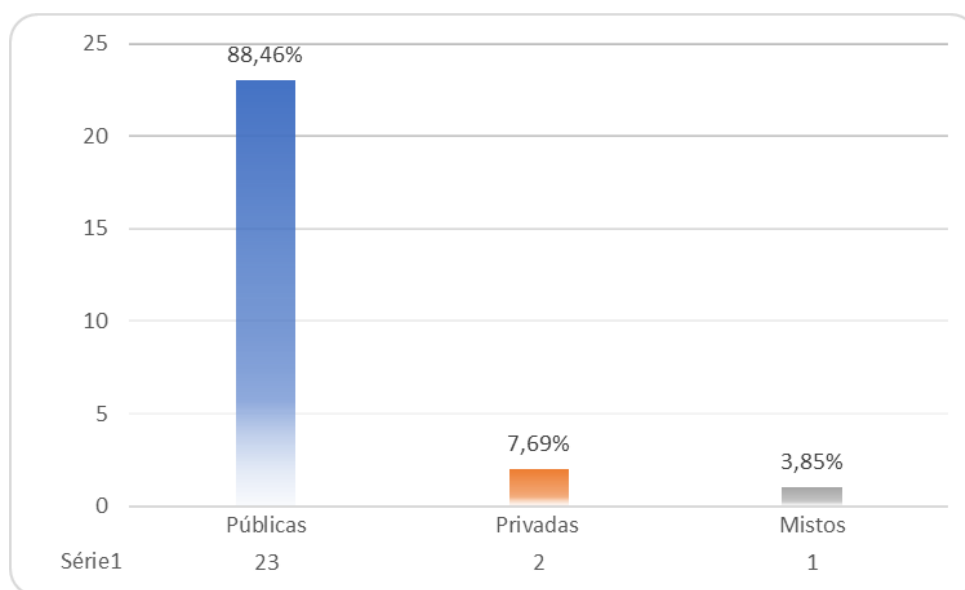
Região	Nº de Publicações	% Publicações
Norte	2	7,69
Nordeste	7	26,92
Centro-oeste	0	0,00
Sudeste	11	42,31
Sul	6	23,08
Total	26	100,00

Ao verificar a distribuição por região do país, apesar da relevância do tema e da presença de universidades em todo território nacional, os resultados apontam que não há

representatividade igualitária de estudos empíricos ($n = 26$) distribuídos por região. O centro-oeste não apresentou resultados de trabalhos empíricos publicados com este recorte. É sabido que as regiões brasileiras não apresentam realidades idênticas em termos de qualidade de vida, acesso a bens e serviços, níveis educacionais, investimentos públicos e cultura (Macedo & Porto, 2018). Nesse sentido, uma tendência regional nem sempre pode ser generalizada para outras áreas do território nacional. Por se tratar de contextos divergentes, a pesquisa sobre saúde mental na universidade merece ser ampliada regionalmente, principalmente no norte e centro-oeste em que é bastante escassa ou inexistente, assegurando que realidades específicas de saúde mental sejam consideradas. De todo modo, com exceção do Sudeste, todas as regiões apresentaram menos de um estudo por ano no período analisado, justificando esforços de pesquisa na área.

Figura 3

Número de publicações entre instituições públicas e privadas



Foi encontrado somente 1 estudo que tenha reunido tanto instituições públicas quanto privadas para investigar a prevalência de síndrome de *burnout* em professores universitários (Costa et al., 2013). Dos demais estudos empíricos, destaca-se que 88,46% ($n = 23$) deles foram realizados em instituições públicas de ensino. Este resultado pode estar relacionado ao fato de a universidade pública possuir a pesquisa como parte de seu tripé (atividades de ensino, pesquisa e extensão), de modo que, ao investigar o fenômeno da saúde mental na academia, docentes, alunos e técnicos eventualmente utilizem a própria instituição como ambiente a ser investigado.

Com apenas 7,69% das pesquisas identificadas ($n = 2$), as instituições privadas dão conta de uma realidade complexa, por focarem, normalmente, no acúmulo de capital e em resultados concretos e mercadológicos, em detrimento do processo de trabalho e de ensino. Neste contexto, os profissionais estão sujeitos a baixos salários, desvalorização da profissão, aumento da jornada de trabalho, instabilidade no emprego, dentre outros elementos (Frizzo & Bopsin, 2017), que diferenciam a rede privada das instituições públicas e requerem análise adicional no que tange às questões que envolvem a saúde do trabalhador. Há, portanto, lacunas na investigação científica para essa realidade específica.

Nas pesquisas de análises quantitativas, além de questionários sociodemográficos para caracterização das amostras, foram utilizados uma diversidade de instrumentos que apresentam evidências de validade para mensurar aspectos relacionados à saúde mental na universidade. Dentre os mais utilizados, destacam-se: o Self-Reporting Questionnaire (SRQ-20) com uma frequência de 26,66% ($n = 4$) e o WHOQOL-bref, com 13,33% ($n = 2$).

O Self-Reporting Questionnaire (SRQ-20) foi desenvolvido pela Organização Mundial de Saúde e objetiva avaliar a presença ou ausência de transtornos mentais. É um instrumento autoaplicável com escala dicotômica (sim ou não) para cada questão, sendo comumente utilizado em estudos brasileiros, especialmente em grupos de trabalhadores (Santos et al., 2010).

O WHOQOL-bref é a versão abreviada do World Health Organization Quality of Life (WHOQOL-100), composta por 26 questões. Duas delas são sobre a qualidade de vida no geral e as outras 24 compõem quatro domínios: físico, psicológico, relações sociais e meio ambiente (Fleck et al., 2000). As respostas são oferecidas em escala Likert de 1 a 5, em que uma maior pontuação reflete maior índice da qualidade de vida.

Tabela 5

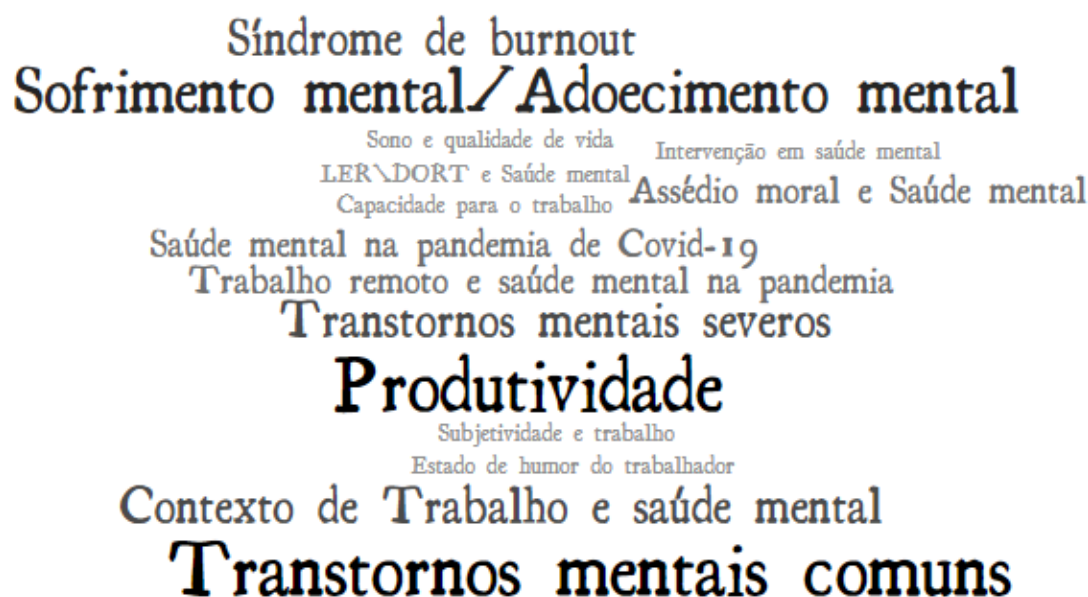
Temas dos artigos após categorização no período de 2011 a 2021

Temas	Nº de Publicações	% Publicações
Produtividade	05	14,29
Transtornos mentais comuns	05	14,29
Sofrimento mental / Adoecimento mental	04	11,43
Transtornos mentais severos	03	8,57
Síndrome de <i>burnout</i>	03	8,57
Contexto de Trabalho (precarização, riscos ocupacionais, fatores críticos) e saúde mental	03	8,57
Assédio moral e Saúde mental	02	5,71

Saúde mental na pandemia de Covid-19	02	5,71
Trabalho remoto e saúde mental na pandemia de Covid-19	2	5,71
Subjetividade e Trabalho	01	2,86
LER\DORT e Saúde mental	01	2,86
Intervenção em saúde mental	01	2,86
Estado de humor do trabalhador	01	2,86
Sono e qualidade de vida	01	2,86
Capacidade para o trabalho por estilo de vida e perfil do trabalhador	01	2,86
Total	35	100,00

Figura 4

Nuvem de palavras com assuntos debatidos (software Word It Out, 2021)



O recorte temático dos artigos selecionados também foi um ponto examinado por esta revisão sistemática. Os eixos temáticos foram tabulados e analisados conforme frequência em que foram apresentados nas 35 publicações, disponibilizado pela tabela 5, bem como nuvem de palavras, gerada pela plataforma Word It Out e ilustrado na Figura 4.

A nuvem de palavras é uma ferramenta visual que permite identificar e destacar com que frequência as palavras foram apresentadas no texto analisado. Quanto mais vezes for citada, maior e mais forte será a sua grafia na representação gráfica resultante da análise do software (Demo et al., 2020). Em relação aos artigos selecionados, observa-se que os assuntos mais discutidos foram Produtividade e Transtornos Mentais Comuns, com uma frequência de 14,29% das publicações respectivamente, seguidos de: Outros transtornos mentais, Síndrome

de *burnout* e contexto de trabalho e saúde mental, ambos com 8,57% de frequência. Os demais termos foram citados pelo menos uma única vez.

A nuvem de palavras sinaliza que as pesquisas sobre saúde mental, no contexto de trabalho das IES, têm enfatizado temas voltados para o diagnóstico do adoecimento psíquico, em detrimento de abordagens com foco na promoção de bem-estar e saúde mental dos trabalhadores. Esse achado é relevante por indicar uma escassez de pesquisas que ofereçam como resultado propostas de programas e intervenções em saúde mental do servidor, com foco preventivo e/ou interventivo, em nível institucional, para além das recomendações por intervenções clínicas individualizadas.

No serviço público federal, por exemplo, a portaria nº 1.261 da de 04 de maio de (2010), estabelece um conjunto de parâmetros e diretrizes para nortear a elaboração de projetos voltados à saúde mental, instrumentalizando profissionais da área, bem como unidades de gestão de pessoas. No entanto, nos últimos dez anos, a presente revisão encontrou apenas um estudo direcionado a projeto de saúde mental para os trabalhadores das instituições de ensino superior (Telles et al., 2019). Este cenário demonstra a necessidade de maior esforço de promoção e publicização de pesquisas conduzidas por instituições de ensino e/ou pesquisadores independentes para promoção da saúde do trabalhador universitário, envolvendo ações, projetos ou programas voltados à melhoria das condições e das relações de trabalho, formação qualificada e desenvolvimento de competências profissionais para o enfrentamento de situações que possam produzir riscos à saúde.

Os temas mais abordados nas publicações analisadas, conforme sinalizado na tabela 5 e na nuvem de palavras, serão brevemente discutidos a seguir. Dos assuntos pesquisados, destaca-se a produtividade. Muito utilizado na indústria de transformação de bens, este termo é visto como uma métrica de eficiência da produção e tem sido adotado como ferramenta organizacional para atingir resultados, frequentemente, sem avaliar o impacto desse modelo produtivo para a qualidade e natureza do serviço ou bem produzido. Este fenômeno também tem sido adotado no ambiente acadêmico como uma medida para avaliar o desempenho do trabalhador através de disciplinas ofertadas, número de processos encaminhados, quantidade de publicações, etc, desconsiderando a natureza do serviço acadêmico (Mattos & Schlindwein, 2015) que tem como característica central a aprendizagem e a aquisição de um domínio técnico, crítico e reflexivo que demandam um ritmo e tempo próprios.

As publicações que tratam da produtividade no contexto acadêmico percorreram caminhos distintos para demonstrar que essa organização do trabalho tem consequências sobre a saúde mental dos servidores. Foi identificado que a adoção de novas tecnologias e

estabelecimento de metas focadas em resultados (Mattos & Schlindwein, 2015), bem como instrumentos avaliativos que valorizam exclusivamente a produtividade acadêmica exercem um nível de pressão que pode trazer risco à saúde dos profissionais (Cassandre, 2011). Frente a natureza do trabalho numa instituição de ensino, que requer maior esforço cognitivo, esta forma de organização também gera um maior desgaste para a realização das atividades e manutenção de níveis elevados de desempenho, realidade geradora de sofrimento psíquico e de adoecimento da classe trabalhadora (Bernardo, 2014; Leite, 2017).

Outra temática muito evidenciada no material analisado foi a de Transtornos Mentais Comuns (TMC), referindo-se à situação de saúde do indivíduo, que não preenche critérios formais suficientes para diagnósticos de transtornos depressivos e/ou de transtornos de ansiedade, segundo as classificações do Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders - 5ª edição - DSM 5 e da Classificação Internacional de Doenças - 11ª revisão - CID-11 (Santos et al., 2019).

O TMC é caracterizado por estados depressivos/ansiosos, sintomas somáticos, fadiga, problemas com o sono, irritabilidade, dificuldade de memorização e concentração, manifestando-se como um misto de sintomas ansiosos, depressivos e somáticos (Mota et al., 2020). A pesquisa destes autores, realizada com trabalhadores acadêmicos, ocupou-se de analisar a relação entre o adoecimento psíquico e a atividade de trabalho, a prevalência de transtornos mentais comuns e os afastamentos do trabalho por motivos de adoecimento psíquico, tendo identificado o quantitativo de 37% destes transtornos entre os trabalhadores técnico-administrativos. Outro estudo (Ferreira et al., 2015) avaliou a associação entre TMC e estressores no trabalho em docentes da área da saúde, sinalizando a presença de problemas dessa natureza em 19,5% dos participantes. Na investigação conduzida por Campos et al. (2020), estimou-se a prevalência de 29,9% de transtornos mentais em docentes de uma IES pública.

Alguns dos estudos encontrados nesta revisão objetivaram investigar a prevalência desses transtornos em trabalhadores acadêmicos. Logo, considerando que os resultados encontrados apontam para uma situação geral preocupante no que se refere à saúde de trabalhadores universitários, há boas razões para a realização de novos estudos que contemplem possíveis especificidades de cargos ocupados nas universidades e as diversas regiões do país, bem como particularidades de instituições públicas e privadas. Informações direcionadas favorecem intervenções mais eficientes e focadas em cada realidade.

Das diversas condições que podem acometer a saúde mental de um indivíduo, uma em particular é conhecida por descrever o adoecimento gerado especificamente na relação com o

contexto laboral – a Síndrome de *burnout* (SB). Esta é compreendida como uma resposta patológica ao estresse crônico relacionado ao trabalho (Maslach & Leiter, 2016), sendo constituída por três fatores: exaustão emocional, despersonalização e baixa realização profissional. A exaustão emocional envolve falta de entusiasmo e sentimento de esgotamento; na despersonalização, o trabalhador passa a se distanciar de sua função, dos colegas e da organização; enquanto na baixa realização, a pessoa sente insatisfação com seu desempenho e desenvolvimento na carreira (Menezes et al., 2017)

O trabalho como fator determinante da condição de saúde foi o objeto de investigação de alguns estudos selecionados na revisão. Costa et al. (2013) analisaram a prevalência da Síndrome de *burnout* em professores universitários e os resultados apontaram que 11,2% dos docentes investigados possuíam perfil compatível com o diagnóstico. Menezes et al. (2017) avaliaram fatores de risco para a síndrome em docentes do nível superior e os achados demonstraram que 54% dos professores encontravam-se no nível intermediário de risco (41 a 60 pontos), que determina a fase inicial do *burnout*. A revisão integrativa de Ferreira e Pezuk (2021) investigou sobre a abordagem da exaustão física e emocional que caracterizam a síndrome de *burnout* em professores universitários, evidenciando fatores precursores do adoecimento, como ambiente de alta pressão, cultura e política organizacional, baixos salários, perspectiva duvidosa quanto ao crescimento profissional, excesso de carga horária, instabilidade de disciplinas e desinteresse de estudantes.

Observa-se que os artigos identificados que investigaram síndrome de *burnout* foram conduzidos exclusivamente com a categoria docente, o que torna evidente a carência de estudos que investiguem esse fenômeno entre os técnicos administrativos, profissionais também inseridos no ambiente acadêmico, com desafios próprios, e expostos a condições que podem trazer risco a sua saúde.

Outro tema em destaque na revisão foi relacionado aos demais transtornos mentais, de maior gravidade, caracterizados por perturbações clinicamente significativas na cognição, na regulação emocional ou no comportamento dos indivíduos, estando frequentemente associados a sofrimento ou incapacidade significativa que afeta as atividades da vida no geral, incluindo aquelas realizadas no âmbito profissional (American Psychiatric Association [APA], 2014).

Bastos et al. (2018) descreveram os afastamentos dos servidores de um instituto federal por transtornos mentais mais graves, tendo encontrado que 3% dos funcionários foram afastados de suas atividades por dificuldades dessa natureza. Com o objetivo de verificar como as pessoas compreendem esse tema, Cândido et al. (2012) investigaram o estigma manifesto nos discursos de um grupo de servidores de uma instituição de ensino superior sobre transtorno

mental, identificando que não havia definição clara sobre o assunto, embora apresente uma relação, socialmente construída, entre preconceito e sofrimento psíquico. Já o estudo de Batista et al. (2015) buscou identificar os transtornos mentais que mais provocavam afastamento de docentes em uma IES, evidenciando que a depressão foi responsável por 53% dos afastamentos de professores, a esquizofrenia (12%), o transtorno bipolar (10%), a reação aguda ao estresse (8%), a ansiedade (7%), os transtornos delirantes (4%) e outros (8%).

Indica-se a necessidade de novas pesquisas que investiguem a prevalência de transtornos mentais em servidores universitários, quais fatores de risco associados ao trabalho podem contribuir para o desenvolvimento dos mesmos e quais estratégias de prevenção e tratamento podem ser desenvolvidas para este público.

Outros temas catalogados a partir do acesso ao material selecionado são pontuais e encontram-se dispersos ao longo dos anos, embora tratem sobre questões relevantes do processo de saúde e doença no contexto de trabalho, como por exemplo: sono e qualidade de vida, estado de humor do trabalhador, saúde mental na pandemia de Covid-19, capacidade para o trabalho por estilo de vida e perfil do trabalhador. A escassez de achados sobre essas temáticas revela a necessidade de investimentos de uma agenda de pesquisa na área, de modo a tornar mais robusto o conhecimento científico sobre essas pautas, favorecendo ações que possam minimizar o risco de adoecimento mental na universidade.

Tabela 6

Artigos categorizados por área de concentração do periódico

Área de concentração	Nº periódicos	% Publicações
Ciências da Saúde	11	31,43%
Enfermagem	3	8,57%
Medicina do Trabalho	1	2,86%
Saúde mental, álcool e drogas	1	2,86%
Ciências Humanas e Sociais	10	28,57%
Psicologia	3	8,57%
Educação e Psicologia	1	2,86%
Multidisciplinar	5	14,29%
Total	35	100%

Esta revisão sistemática permitiu identificar que as publicações sobre o tema saúde mental de servidores no contexto das IES têm sido disseminadas por revistas especializadas em diversos campos do conhecimento, tendo ao menos um trabalho publicado por área de concentração mencionada em cada periódico, conforme apresentado na tabela 6. A maior concentração das publicações está em periódicos com escopo de interesse amplo, como a área

de ciências humanas e sociais (32%), ciências da saúde (26%) e multidisciplinar (17%), o que acaba por contemplar um perfil variado de leitores e pesquisadores. Embora provavelmente os periódicos supracitados sejam acessíveis para estudiosos em educação, pode ser interessante reforçar a submissão de artigos sobre educação em revistas especializadas nesta área, de modo a direcionar o problema enquanto um desafio para a educação superior, tendo em vista as consequências que os danos à saúde mental podem gerar para o ensino e a aprendizagem.

4. Considerações finais

O processo de expansão universitária implementado nos últimos anos, impactou não apenas na inclusão e ampliação de acesso aos estudantes no ensino superior, como também oportunizou o ingresso de novos trabalhadores para ampliar a oferta dos serviços educacionais (Andriola & Araújo, 2021). No entanto, a ampliação da comunidade universitária não veio acompanhada de modelos de gestão focados nas vivências desses trabalhadores, de modo que a forma como o ambiente acadêmico tem sido organizado não raras vezes também afeta a rotina laboral, produzindo consequências para a saúde mental, conforme discussão já tratada acima.

Para melhor compreensão da questão da saúde mental na universidade, o presente estudo ocupou-se de uma revisão sistemática, integrando publicações de indexadores tanto de acesso aberto quanto de uso restrito, levando em conta o período correspondido entre os anos de 2011 a 2021. O resultado desta busca identificou apenas 35 publicações com o recorte temático de interesse em periódicos científicos de qualidade. Optou-se pela análise de publicações que passaram pela avaliação de pareceristas, na modalidade duplo-cego, de modo a assegurar a confiabilidade do material. Naturalmente, existem outras formas de produção do conhecimento, disponibilizadas em livros, teses e dissertações, sendo possível ampliar o escopo de análise em revisões futuras.

Após tabulação dos dados, verificou-se que os assuntos mais abordados que afetam os servidores de IES em suas condições de saúde mental estão relacionados à produtividade, aos transtornos mentais comuns e severos, além da Síndrome de *Burnout*. São temas relevantes que perturbam negativamente a vida dos trabalhadores, justificando o interesse de pesquisadores. No entanto, a saúde mental é um tema amplo, fazendo-se necessário que outras abordagens e conteúdos ligados à questão sejam investigados, principalmente, aqueles voltados à promoção do bem-estar e da qualidade de vida destes profissionais.

Por último, notou-se que a maioria dos estudos (65,71%) foram realizados com docentes, havendo pouco espaço para investigações com técnicos-administrativos. Adicionalmente, outros achados importantes foram observados, com ênfase para o ano de 2020,

que apresentou maior produtividade (20%) sobre o tema analisado. As publicações foram concentradas em periódicos da área de ciências da saúde (31,43%). A região sudeste teve maior concentração dos estudos empíricos (42,31%), os quais foram realizados quase que integralmente em instituições públicas de ensino superior (88,46%), com destaque para métodos quantitativos (45,71%).

O tema saúde mental na universidade é amplo e relevante para a comunidade acadêmica. Logo, ampliar o escopo de pesquisa para preencher as lacunas observadas é um desafio a ser empreendido em investigações futuras. Além disso, uma melhor compreensão sobre o fenômeno permite a elaboração de ações, projetos ou programas que tenham potencial para acolher as demandas dos trabalhadores.

ESTUDO EMPÍRICO

3 CAPÍTULO – ARTIGO 2

RELAÇÕES ENTRE OS INDICADORES DE SAÚDE MENTAL, DE SATISFAÇÃO NO TRABALHO E DE POLÍTICAS DE GESTÃO DE PESSOAS: PROPOSTA DE MODELO EXPLICATIVO DA SÍNDROME DE BURNOUT

Resumo

Este estudo buscou identificar as relações entre indicadores de saúde mental (afetividade negativa), de síndrome de *burnout*, de satisfação no trabalho e de política de gestão de pessoas, bem como propor um modelo explicativo de síndrome de *burnout* para servidores de uma Instituição de Ensino Superior. Trata-se de uma pesquisa quantitativa, descritiva, correlacional e transversal, com participação de 180 servidores públicos federais ativos (docentes e técnicos administrativos). Foram realizadas análises para verificar as propriedades psicométricas dos instrumentos utilizados, cálculo dos escores fatoriais através do método *internal and external correlational accuracy* - IECA, análise de correlações e regressão em árvore por meio do algoritmo CART (*Classification and Regression Trees*). Os resultados demonstraram que o modelo preditivo da exaustão emocional teve maior poder explicativo, o qual selecionou a satisfação com a natureza do trabalho, satisfação com colegas e afetividade negativa como principais variáveis correlacionadas da previsão. Estas evidências apontam um caminho para que os gestores possam enfrentar os desafios associados à síndrome de *burnout*, com vistas a implementar ações, projetos e programas direcionados à produção de saúde mental dos servidores.

Palavras-chave: Saúde mental; *Burnout*; Satisfação no Trabalho; Gestão de Pessoas.

Abstract

This study sought to identify the relationships between mental health indicators (negative affectivity), *burnout* syndrome, job satisfaction and people management policy, as well as propose an explanatory model of *burnout* syndrome for employees of an educational institution. Higher. This is a quantitative, descriptive, correlational and cross-sectional study, with the participation of 180 active federal civil servants (teachers and administrative technicians). Analyzes were carried out to verify the psychometric properties of the instruments used, calculation of factor scores using the internal and external correlational accuracy method - IECA, analysis of correlations and tree regression using the CART algorithm (Classification and Regression Trees). The results showed that the predictive model of emotional exhaustion had greater explanatory power, which selected satisfaction with the nature of work, satisfaction with colleagues and negative affectivity as the main correlated predictive variables. This evidence points to a way for managers to face the challenges associated with the *burnout* syndrome, with a view to implementing actions, projects and programs aimed at producing mental health in servers.

Keywords: Mental Health; *Burnout*; Job Satisfaction; People Management.

Introdução

Muitas são as exigências do mercado de trabalho que exercem pressões e influenciam o comportamento das pessoas para atingirem ideais de desempenho profissional, status ou aprovação social. Estas exigências podem estar relacionadas aos fatores causadores de sofrimento psíquico, que perturbam o humor, o comportamento, o raciocínio, a produtividade ou, até mesmo, incapacitam os indivíduos para o trabalho, prejudicando a saúde e, conseqüentemente, a qualidade de vida (Lucca, 2017).

Nas Instituições Públicas de Ensino Superior (IES) a realidade se mantém, estando presentes elementos que podem favorecer o adoecimento dos trabalhadores que atuam na área. Caldas (2022) salienta que as transformações do contexto de trabalho do setor público impõem modelos de gestão que nem sempre impactam de maneira positiva a organização, as condições laborais e os próprios trabalhadores. Docentes e técnicos estão frequentemente sujeitos a precarização do trabalho, a sobrecarga laboral e a mecanismos que valorizam a produtividade em detrimento do processo, fatores geralmente apontados pela literatura como de risco para afetar a saúde mental dos trabalhadores (Fernandes & Passos, 2021; Ramos & Macêdo, 2018).

No contexto da saúde mental, os quadros de depressão, ansiedade, estresse e *burnout* estão entre as patologias investigadas que mais afetam o trabalhador das IES (Caldas et al., 2022). Alguns autores têm pesquisado ansiedade, depressão e estresse a partir de um construto mais amplo sobre os estados mentais considerados negativos, sendo este fator geral definido como afetividade negativa (Watson & Clark, 1984; Genoud & Waroux, 2021). Por sua vez, a síndrome de *burnout* tem sido compreendida a partir de três dimensões: exaustão emocional, que se caracteriza pelo esgotamento pessoal; despersonalização, definida pelo estabelecimento de relações interpessoais pouco afetivas, ou seja, insensibilidade emocional em relação aos colegas e usuários do serviço; e baixa realização profissional, referindo-se à autoavaliação negativa sobre a vida laboral (Menezes et. al, 2017).

O *burnout* é considerado um fator de risco ocupacional (Maslach & Leiter, 2016), no qual o trabalhador é submetido a situações estressantes, cotidianamente, por conta de elevada pressão, alta competitividade, exigências emocionais e constante responsabilidade (Ministério da Saúde, 2022). Os estudos têm evidenciado que, tanto características pessoais, em que o indivíduo vivencia maior afetividade negativa, quanto variáveis organizacionais, como níveis de satisfação no trabalho, são elementos relevantes para o desenvolvimento da doença (Esteras et al., 2016; Maslach et al., 2001). Neste caso, apesar do ambiente estressante, nem todos os indivíduos apresentarão o quadro integral que culmine no diagnóstico de *burnout*.

Adicionalmente, algumas profissões são mais suscetíveis que outras, em função das características do trabalho que, muitas vezes, estão relacionadas ao intenso contato pessoal e emocional nas áreas de serviços, educação e saúde (Maslach & Leiter, 2016).

Embora os pesquisadores tenham dedicado esforços para melhor compreender o *burnout* e suas possíveis relações com outras variáveis no contexto organizacional (Farfán et al., 2020), ainda são poucos os estudos empíricos sobre o tema nas IES (Caldas et al., 2022). Também há poucas evidências que relacionam a saúde mental (síndrome de *burnout* e a afetividade negativa) com as variáveis organizacionais neste ambiente, de modo a permitir uma melhor compreensão do fenômeno, ou mesmo produzir um modelo preditivo que seja capaz de subsidiar as políticas de saúde na organização.

A partir destas lacunas, algumas questões são pertinentes: Em que medida as dimensões da síndrome de *burnout* estão relacionadas com as variáveis afetividade negativa, satisfação no trabalho e política de gestão de pessoas? Qual o modelo preditivo da síndrome de *burnout*, considerando o papel que cada uma dessas variáveis desempenha? O objetivo dessa investigação é responder as indagações acima, a fim de melhor compreender as dimensões do trabalho e a saúde do trabalhador.

Método

Este estudo possui um delineamento quantitativo, descritivo, correlacional e transversal. A coleta de dados foi realizada com servidores públicos federais de uma Instituição de Ensino Superior. A amostra foi definida por conveniência, sendo inicialmente não probabilística, muito embora tenha contado com amplo engajamento, contemplando 92% dos técnicos administrativos e 80% dos docentes ativos da instituição. Participaram do estudo 180 servidores dos 214 pertencentes ao quadro ativo, os quais se encontravam em pleno exercício das funções, durante o período de coleta de dados. A Tabela 7 apresenta informações sociolaborais sobre as características descritivas dos participantes.

Tabela 7

Variáveis sociolaborais que caracterizam a amostra de servidores públicos federais

Características	n	%	Características	n	%
Categoria			Gênero		
Técnicos administrativos	70	38,89	Feminino	103	57,22
Docente	110	61,11	Masculino	77	42,78
			Outro Gênero	0	0,00
Idade			Raça/Cor		
18 a 34 anos	22	12,22	Cor Branca	79	43,89
35 a 49 anos	134	74,44	Cor Preta	19	10,56

50 a 59 anos	22	12,22	Cor Parda	81	45,00
Acima de 60 anos	2	1,11	Cor amarela	0	0,00
			Indígena	1	0,56
Estado Civil			Titulação		
Solteiro (a)	31	17,22	Nível Médio Completo	1	0,56
Namorando	5	2,78	Graduação	12	6,67
Morando junto	13	7,22	Especialização	50	27,78
Casado (a) / União estável	116	64,44	Mestrado	33	18,33
Separado (a) / Divorciado (a)	13	7,22	Doutorado	67	37,22
Viúvo	2	1,11	Pós-Doutorado	17	9,44
Tem Filhos			Sua carga horária de trabalho é:		
Sim	121	67,22	Insuficiente	4	2,22
Não	59	32,78	Suficiente	136	75,56
			Excessiva	40	22,22
Está satisfeito com a instituição de ensino em que atua no momento			Já concluiu o período de estágio probatório		
Sim	162	90,00	Sim	170	94,44
Não	18	10,00	Não	10	5,56
Tem interesse em prestar outro concurso ou pedir remoção/redistribuição para outra cidade			O ingresso nessa instituição de ensino superior implicou em mudança de cidade		
Sim	41	22,78	Sim	104	57,78
Não	139	77,22	Não	76	42,22
Possui outra atividade de trabalho (remunerada ou voluntária) além da exercida na instituição			Possui alguma doença crônica		
Sim	42	23,33	Sim	40	22,22
Não	138	76,67	Não	140	77,78
Possui diagnosticado de problema mental/psicológico ANTES do ingresso nessa instituição			Possui diagnosticado com algum problema mental/psicológico APÓS o ingresso nessa instituição		
Sim	18	10,00	Sim	42	23,33
Não	162	77,78	Não	138	76,67
Pensa no trabalho em horário de lazer					
Sim	147	81,67			
Não					

Instrumentos

Foram utilizados os seguintes instrumentos:

- **Questionário sociolaboral (Apêndice C):** instrumento elaborado para pesquisa com a finalidade de caracterização da amostra e levantamento de dados sobre as condições de trabalho específicas de cada categoria profissional de servidores da instituição.
- **Escala de Satisfação no Trabalho – EST (Siqueira, 2008) (Anexo A):** A versão reduzida a ser utilizada é composta por 15 itens subdivididos em cinco fatores (satisfação com os colegas, com o salário, com a chefia, com a natureza do trabalho e com as promoções). A medida apresenta bons indicadores de confiabilidade. No estudo original, o alfa de Cronbach variou de 0,77 a 0,90. Valores semelhantes (0,79 a 0,91)

foram obtidos por Rueda (2015), corroborando que a escala reduzida apresenta adequados indicadores de precisão. Foi utilizada uma escala Likert com cinco pontos (de totalmente satisfeito a totalmente insatisfeito). Um exemplo de item é: “No meu trabalho atual sinto-me... com o entendimento entre mim e meu chefe”.

- **Maslach *Burnout Inventory* –MBI (Maslach & Jackson, 1981) (Anexo B):** Para investigação da síndrome de *burnout*, foi utilizado o inventário de *burnout* de Maslach (MBI), questionário de autorrelato composto por 22 itens relacionados a frequência com que as pessoas vivenciam determinadas situações no ambiente de trabalho. A escala propõe avaliar três dimensões: baixa realização pessoal, exaustão emocional e despersonalização, apresentando consistência interna e confiabilidade satisfatória, com alfa Cronbach que variou entre 0,71 e 0,90 nas três dimensões do estudo original. O instrumento possui evidências de validade e foi adaptado no Brasil por Tamayo (1997), que utilizou escala *Likert* (1-nunca, 2-raramente, 3-algumas vezes, 4- frequentemente, 5- sempre), em vez de 1 a 7, constante no instrumento original. Um exemplo do item do MBI é: “Sinto-me emocionalmente esgotado (a) com o meu trabalho”.
- **Escala de Depressão, Ansiedade e Estresse - DASS 21 (Vignola & Tucci, 2014) (Anexo C):** Foi utilizada a versão reduzida da escala DASS, composta por 21 itens que propõe avaliar três fatores: ansiedade, depressão e estresses. A escala tipo *Likert* de quatro pontos varia de “não se aplicou de maneira alguma” a “aplicou-se muito ou na maioria do tempo”. O instrumento possui evidências de validade e foi adaptado para o português do Brasil por Vignola (2013), apresentando consistência interna com valores de alfa Cronbach de 0,92 para Depressão, 0,90 para Estresse e 0,86 para Ansiedade, valores que confirmam a confiabilidade da escala. Um exemplo de item é: “Tive dificuldade em acalmar-me”.
- **Escala de Práticas de Gestão de Pessoas – EPGP Pública (Miyasaki et al., 2020) (Anexo D):** Para avaliar a políticas de gestão de pessoas da universidade, foi utilizada a EPGP Pública, que é composta por 19 itens e se propõe a aferir dois fatores: Envolvimento e Condições de trabalho. O instrumento foi organizado no formato *Likert*, variando de “discordo totalmente da afirmativa” a “concordo totalmente com a afirmativa”. A confiabilidade de cada fator foi avaliada pelo índice de alfa Cronbach em 0,89 e 0,87, respectivamente. Um exemplo de item do instrumento é: “A organização onde trabalho se preocupa com o bem-estar dos servidores”.

Procedimento de coleta de dados

A coleta de dados foi administrada após aprovação do Comitê de Ética em Pesquisa, parecer nº 5.292.269, respeitando os preceitos éticos previstos nas Resolução nº 466, de 12 de dezembro de 2012 e da Resolução nº 510, de 7 de abril de 2016. O estudo foi amplamente divulgado, explicitando seus objetivos e a importância da participação de todos(as), através das redes sociais e e-mails pessoais e institucionais. Para a coleta de dados, foi utilizada a plataforma REDCap (Research Electronic Data Capture), que é especializada para coleta, gerenciamento e disseminação de dados de pesquisas. Por meio da plataforma, foram distribuídos os formulários eletrônicos para os endereços de e-mails de todos os servidores lotados na Instituição. Somente fizeram parte da pesquisa os instrumentos totalmente preenchidos e que tinham retornado com a sinalização do aceite de participação por meio do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), disponível no apêndice B.

Análise de dados

Os dados foram analisados em três etapas. Na primeira, foi realizada a verificação das propriedades psicométricas dos instrumentos por meio de análise fatorial confirmatória (AFC), com o objetivo de avaliar a plausibilidade da estrutura para os modelos multifatoriais das escalas: Escala de Satisfação no Trabalho – EST (Carvalho et al., 2021), *Maslach Burnout Inventory* – MBI (Emérito et al., 2009) e Escala de Práticas de Gestão de Pessoas – EPGP Pública (Miyasaki et al., 2020). Para analisar a Escala de Depressão, Ansiedade e Estresse - DASS 21, foi utilizado o modelo bifatorial (prevê a existência de um fator geral, nomeado de afetividade negativa), que melhor se adequa aos dados (Rocha et al., 2021). A AFC foi implementada utilizando o método de estimação Weighted Least Square and Variance Adjusted (WLSMV), adequado para dados categóricos (DiStefano et al., 2016), posto que todos os instrumentos possuem respostas em escala ordinal. Os índices de ajustes utilizados foram: Comparative Fit Index (CFI); e Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA); Valores de CFI devem ser $>$ que 0,90 e RMSEA $<$ 0,10 (Brown, 2015). Além de verificar a validade dos testes, foi analisada a confiabilidade das medidas, utilizando o Ômega de McDonald's. Este indicador leva em conta as cargas fatoriais dos itens para calcular a confiabilidade (Béland et al., 2018).

A segunda etapa consistiu, inicialmente, em calcular os escores fatoriais para todos os modelos que apresentaram ajustes aceitáveis, através do método internal and external correlational accuracy - IECA (Gomes & Farias, 2022), posto que este preserva as correlações

das variáveis latentes ao gerar escores fatoriais. Em seguida, os escores foram utilizados no cálculo das correlações das variáveis de saúde mental (afetividade negativa e síndrome de *burnout*), satisfação no trabalho e política de gestão de pessoas em instituições públicas.

Na terceira etapa, empregou-se o método de regressão em árvore, aplicado por meio do algoritmo CART (Classification e Regression Trees), o qual faz parte das técnicas de *machine learning* e apresenta características que o torna adequado para o tipo de achado normalmente encontrado nas áreas da saúde, da psicologia e da educação, como a não normalidade dos dados e as relações não lineares entre as variáveis (Gomes & Almeida, 2017; Gomes & Jelihovschi, 2020; Teodoro et al., 2021). Esse método, assim como os demais que realizam análise de predição, pode apresentar um sobreajuste aos dados (*overfitting*). Para tratar este problema, utilizamos a técnica de validação cruzada K-fold e poda da árvore pelo critério do custo de complexidade (Gomes et al., 2022).

Nas análises deste estudo, utilizou-se a linguagem R Statistical (versão 4.2.1) e os respectivos pacotes: Hmisc (versão 4.7.1; Harrell, 2022), lavaan (versão 0.6.12; Rosseel, 2012, 2022), psych (versão 2.2.5; Revelle, 2022), semTools (versão 0.5.6; Jorgensen et al., 2022) e rpart (versão 4.1-16; Therneau & Atkinson, 2022).

Resultados

As estruturas multidimensionais dos instrumentos apresentaram bons índices de ajuste (Tabela 2). O modelo original da escala *Maslach Burnout Inventory* - MBI apresentou RMSEA de 0.112, acima do critério de corte do RMSEA. Conforme estudos anteriores (Worley et al., 2008), foi realizada análise dos índices de modificação desse modelo, sendo o mesmo alterado de forma interativa. Durante o processo, identificou-se que os itens 6, 12, 13, 16 e 21 comprometem o modelo, pois apresentaram carga fatorial cruzada. A versão final testada da escala MBI carrega os itens 1, 2, 3, 8, 14 e 20 no fator exaustão emocional; os itens 4, 7, 9, 17, 18 e 19 no fator despersonalização; os itens 5, 10, 11, 15 e 22 no fator realização pessoal. Os índices de ajuste deste modelo são apresentados na Tabela 8.

Tabela 8*Resultados da Análise das propriedades psicométricas dos modelos*

Modelo	CFI	RMSEA (90% IC)
DASS21	1.000	0.000 (0.000 – 0.000)
EST	1.000	0.011 (0.000 - 0.044)
MBI	0.989	0.062 (0.047 - 0.077)
EPGP Pública	0.985	0.070 (0.057 – 0.082)

Nota. CFI = *Comparative Fit Index*. RMSEA = *Root Mean Error Approximation*. IC = intervalo de confiança. DASS-21 = *Depression, Anxiety and Stress Scale*. MBI = *Maslach Burnout Inventory*. EPGP Pública = Escala de Práticas de Gestão de Pessoas.

A Tabela 9 apresenta a análise descritiva dos fatores dos instrumentos deste estudo, bem como o índice de confiabilidade das medidas. Com exceção das subescalas do DASS-21, todos os demais fatores apresentaram valores $\geq .66$ no índice de confiabilidade Ômega McDonald's, o que indica uma adequada confiabilidade das medidas para fins de pesquisa.

Tabela 9*Resumo das cargas fatoriais e índices de confiabilidade das variáveis*

Fator	n	Média	dp	Min	Máx	Ômega McDonald
Ansiedade	7	.41	.14	.25	.61	.17
Depressão	7	.38	.12	.21	.51	.15
Estresse	7	.25	.21	.02	.57	.07
Afetividade Negativa	21	.79	.06	.68	.89	.91
Satisf. com a chefia	3	.95	.03	.92	.97	.93
Satisf. com colegas	3	.78	.11	.67	.89	.78
Satisf. com a natureza do trabalho	3	.76	.14	.60	.84	.79
Satisf. com promoção	3	.83	.05	.77	.87	.84
Satisf. com Salários	3	.95	.01	.94	.96	.94
Despersonalização	5	.60	.20	.34	.83	.66
Exaustão Emocional	6	.85	.06	.78	.92	.93
Realização pessoal	6	.64	.10	.55	.81	.76
Condições de trabalho	11	.65	.12	.50	.84	.89
Envolvimento	8	.72	.07	.58	.83	.89

Nota. n = Número de itens por fator; dp = Desvio padrão; min = mínimo; máx = Máximo. Satisf. = Satisfação

Para identificar as relações entre as variáveis foram realizadas análises de correlações de Spearman com os escores fatoriais. Esses escores foram calculados de modo a reproduzir a matriz de correlação verdadeira dos fatores dos testes. A Tabela 10 apresenta os resultados da análise de correlação.

Tabela 10

Correlação de Spearman com intervalo de confiança para, DASS-21, EST, MBI, EGP e EPGP Pública.

Var	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Af_Neg										
2. SCo	-.27 ** [-40, .13]									
3. SS	-.15 * [-.29, .00]	.12 [-.03, .26]								
4. SCh	-.06 [-.20, .09]	.63 ** [.53, .71]	.10 [-.05, .24]							
5. SN	-.41 ** [-.52, -.28]	.59 ** [.49, .68]	.29 ** [.15, .42]	.24 ** [.13, .40]						
6. SP	-.12 [-.26, .03]	.13 [-.02, .27]	.65 ** [.56, .73]	.15 * [.00, .29]	.40 ** [.27, .52]					
7. EE	.70 ** [.62, .77]	-.44 ** [-.55, -.31]	-.29 ** [-.42, -.15]	-.09 [-.23, .06]	-.58 ** [-.67, .47]	-.21 ** [-.35, -.07]				
8. RP	-.31 ** [-.44, -.17]	.35 ** [.21, .47]	-.02 [-.17, .13]	.14 [-.01, .28]	.46 ** [.34, .57]	.21 ** [.07, .35]	-.24 ** [-.37, -.10]			
9. DP	.52 ** [.40, .62]	-.42 ** [-.53, -.29]	-.17 * [-.31, -.02]	-.25 ** [-.38, -.11]	-.29 [-.42, -.15]	-.14 [-.28, .01]	.44 ** [.31, .55]	-.53 ** [-.63, -.42]		
10. Ev	-.08 [-.22, .07]	.58 ** [.47, .67]	.30 ** [.16, .43]	.51 ** [.39, .61]	.52 ** [.40, .62]	.46 ** [.34, .57]	-.22 ** [-.35, -.08]	.17 * [.02, .31]	-.21 ** [-.35, -.07]	
11. CT	-.22 ** [-.35, -.08]	.52 ** [.40, .62]	.40 ** [.27, .52]	.42 ** [.29, .53]	.57 ** [.46, .66]	.51 ** [.39, .61]	-.38 ** [-.50, -.25]	.20 ** [.06, .34]	-.35 ** [-.47, -.21]	.85 ** [.80, .89]

Nota. Valores entre colchetes indicam 95% do intervalo de confiança para cada correlação. O intervalo de confiança é um intervalo plausível de correlações populacionais que poderia ter causado a correlação da amostra (Cumming, 2014). * indica $p < .05$. ** indica $p < .01$. Af_Neg = Afetividade negativa. SCo = Satisfação com colegas. SS = Satisfação com salários. SCh = Satisfação com chefia. SNT = Satisfação com a natureza do trabalho. SP = Satisfação com promoções. EE = Exaustão Emocional. RP = Realização Pessoal. DP = Despersonalização. Ev = Envolvimento. CT = Condições de Trabalho.

A exaustão emocional (EE) apresentou correlação negativa com todas as variáveis, exceto afetividade negativa (Af_Neg) e despersonalização (DP). Além disso, com exceção da variável satisfação com a chefia (SCh), todas as demais correlações com a exaustão emocional foram significativas. Para analisar a magnitude das correlações, interpretou-se os valores das correlações a partir da variância compartilhada. A exaustão emocional compartilha mais de 49% (0.702) da sua variância com a afetividade negativa, significando que essas variáveis possuem a relação mais forte dentre todas as analisadas. Além da afetividade negativa, a satisfação com a natureza do trabalho, a satisfação com os colegas e a despersonalização, são as que apresentam maior variância compartilhada com exaustão emocional, com valores de 33,64% (0.582), 19,36% (-0.44)², 19,36% (0.442), respectivamente. As demais apresentaram uma variância compartilhada baixa com exaustão emocional, com valores abaixo de 15%.

Em direção oposta, a realização pessoal no trabalho apresentou correlação positiva com a maioria das variáveis do estudo, a exceção foi afetividade negativa, exaustão emocional e satisfação com salários e despersonalização. Com exceção das variáveis satisfação com salários (SS) e Satisfação com a Chefia (SCh), foram significativas todas as demais correlações com a realização pessoal. Esta apresentou a maior variância com a despersonalização 28,09% $(-0.53)^2$, que é uma das outras dimensões do *burnout*. As outras variáveis demonstraram variância compartilhada abaixo de 22%, indicativo de uma associação mais fraca entre elas.

Por fim, a despersonalização se associou de forma negativa com quase todas as variáveis do estudo, exceto afetividade negativa (Af Neg) e exaustão emocional (EE). Observou-se também que a maioria das variáveis analisadas se correlacionou significativamente com a despersonalização, com exceção da satisfação com a natureza do trabalho (SN) e satisfação com promoções (SP). A despersonalização apresentou as maiores variâncias compartilhadas com realização pessoal 28,09 $(-0.53)^2$ e com afetividade negativa 27,04% (0.522) . As variáveis restantes apresentaram variância compartilhada abaixo de 19,36%, indicativo de uma fraca correlação.

O algoritmo CART foi utilizado para prever as dimensões da síndrome de *burnout*: exaustão emocional, despersonalização e realização pessoal. Para cada uma delas foi realizado um modelo distinto, que possui como variáveis preditoras a afetividade negativa, a satisfação no trabalho e a percepção da política de gestão de pessoas, as quais possuem escore fatorial padronizado, com média 0 e desvio-padrão 1. Além dessas, também foram incluídas as variáveis sociolaborais nos modelos, totalizando 28 preditores.

O algoritmo CART busca selecionar as variáveis mais representativas do estudo, em função de cada variável dependente. Também estabelece o ponto para a quebra de dados que mais reduz o erro de predição, progressivamente, até que o critério de parada seja atingido. Assim, forma-se a árvore de predição, na qual as variáveis estão organizadas em função de sua ordem de importância para predição. O resultado final das sucessivas quebras de dados é apresentado nas folhas de predição, as quais demonstram as relações entre as variáveis utilizadas, até sua origem, bem como os achados de cada ramificação. Estas folhas apresentam o resultado do valor preditivo do desfecho, que é a média do grupo que satisfaz as condições de cada ramificação (Gomes et al., 2022; Gomes & Jelihovschi, 2020).

Para predição da dimensão exaustão emocional, o algoritmo gerou uma primeira árvore de 15 folhas, com erro de predição de 49,14%, tendo explicado 50,86% do resultado. Com a implementação dos procedimentos de poda, a árvore apresentou uma nova configuração, com apenas 6 folhas (Figura 5), que produziu um erro de predição de 43,17% e explicou 56,83% do

desfecho. Este resultado indica que a árvore podada tem um melhor poder explicativo e uma maior capacidade de generalização. Além disso, o algoritmo CART selecionou a satisfação com a natureza do trabalho (SN), a afetividade negativa (Af_Neg) e a satisfação com os colegas (SCo), como os principais preditores da exaustão emocional.

Para interpretação do resultado, a árvore deve ser lida da raiz para as folhas, ou seja, de cima para baixo. Por exemplo, na Figura 5, observa-se a existência de um retângulo com o número 1, que indica a primeira divisão binária e condicional realizada na amostra. Abaixo do retângulo 1 encontra-se a variável satisfação com a natureza do trabalho (SN), que sofreu uma divisão a partir de uma condição estabelecida pela árvore “ $SN \geq -0,86$ ”. Caso essa condição seja afirmativa, indicada pelo “yes” escrito ao lado da raiz da árvore, um novo ramo é criado à esquerda. Caso a condição seja negativa, um ramo é criado à direita da raiz. Como as respostas às condições são sempre “sim” e “não”, isso estabelece a divisão binária da árvore.

Ao analisar a folha da extrema esquerda, que atendeu à condição afirmativa da divisão na raiz da árvore “yes”, surge uma segunda divisão realizada sobre a variável afetividade negativa (Af_Neg), indicada pelo retângulo 2, que apresenta uma nova condição “ $Af_Neg < 0.11$ ”. Uma vez atendendo a esta condição, deve-se seguir para o próximo ramo e chegar ao retângulo 4, que estabelece uma nova divisão sobre a variável satisfação com colegas (SCo), a partir da condição “ $SCo \geq 0.33$ ”. Se a resposta for afirmativa, então chega-se à folha de predição da extrema esquerda da árvore, retângulo 8, que finaliza o processo de divisão. Esta contém o valor numérico de -0.9 (superior), que representa a média em relação à exaustão emocional dos servidores alocados nesta folha, e o valor de 26% (inferior), que diz respeito à porcentagem da amostra agrupada na mesma folha.

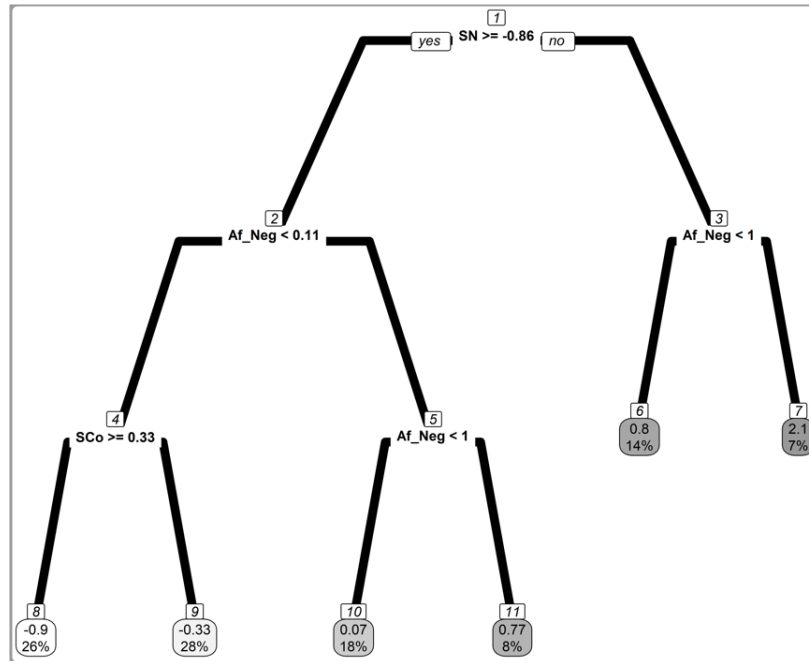
Este resultado demonstra que os servidores que apresentam satisfação com a natureza do trabalho acima de -0.86 desvio-padrão da média, afetividade negativa menor do que 0.11 desvio-padrão da média e satisfação com os colegas maior ou igual que 0.33 desvio-padrão da média, são os indivíduos que apresentam menor exaustão emocional. Tais condições permitiram que mais de um quarto da amostra apresentasse o menor nível de exaustão emocional - abaixo de um desvio-padrão da média (-0.90). Deste modo, é possível considerar que a satisfação com a natureza do trabalho, a afetividade negativa e a satisfação com os colegas são os principais preditores de uma baixa exaustão emocional em servidores de uma IES.

Do outro lado, os servidores que apresentam um nível de satisfação com a natureza do trabalho abaixo de -0.86 desvio-padrão da média e afetividade negativa maior que 1 desvio-padrão da média, são os que apresentam maior nível de exaustão emocional, com mais de dois desvio-padrão da média em relação à exaustão emocional. Portanto, este resultado confirma a

importância das variáveis satisfação com a natureza do trabalho e de afetividade negativa para prever um nível mais elevado de exaustão emocional.

Figura 5

Modelo preditivo para exaustão emocional em servidores de uma IES pelo algoritmo CART Brasil 2022



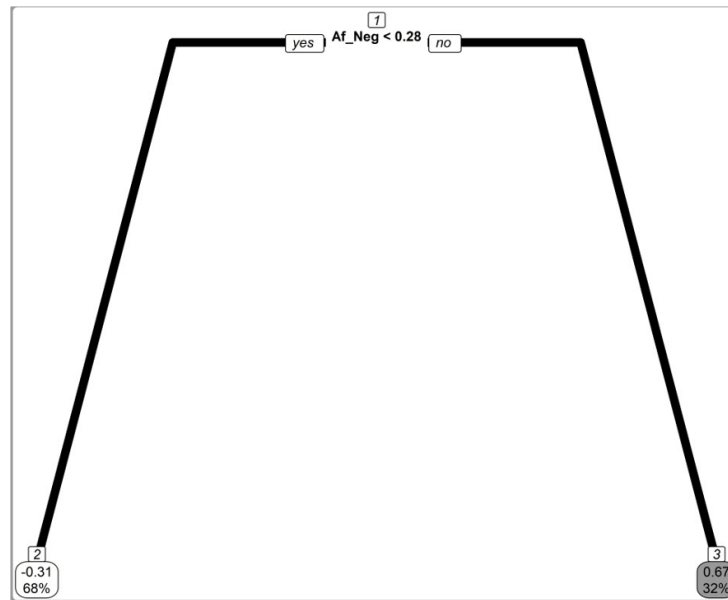
Nota. SN = Satisfação com a natureza do trabalho. Af_Neg = Afetividade negativa.
SCo = Satisfação com colegas

Para predição da dimensão despersonalização, o algoritmo apresentou uma árvore de 15 folhas e um erro acima de 100%, indicando que este modelo não foi adequado para predição da variável dependente. Com a árvore podada, o algoritmo apresentou um modelo preditor com apenas 2 folhas (Figura 6), que produziu um erro de 88,96% e explicou 11,04% do resultado, selecionando apenas afetividade negativa (Af_Neg) como preditor para despersonalização.

O resultado revela que o grupo de servidores com afetividade negativa abaixo de 0.28 desvio-padrão da média são os indivíduos que apresentam a menor despersonalização. Neste grupo, 68% dos servidores possuem -0.31 desvio-padrão da média em relação à despersonalização. Por outro lado, o grupo de servidores que apresenta afetividade negativa maior ou igual a 0.28 desvio-padrão são pessoas que manifestam maior nível de despersonalização, pois possuem 0.67 desvio-padrão da média de despersonalização, representando 32% dos servidores. Portanto, a afetividade negativa foi selecionada pelo CART como a principal variável para prever a despersonalização.

Figura 6

Modelo preditivo para despersonalização em servidores de uma IES pelo algoritmo CART Brasil 2022



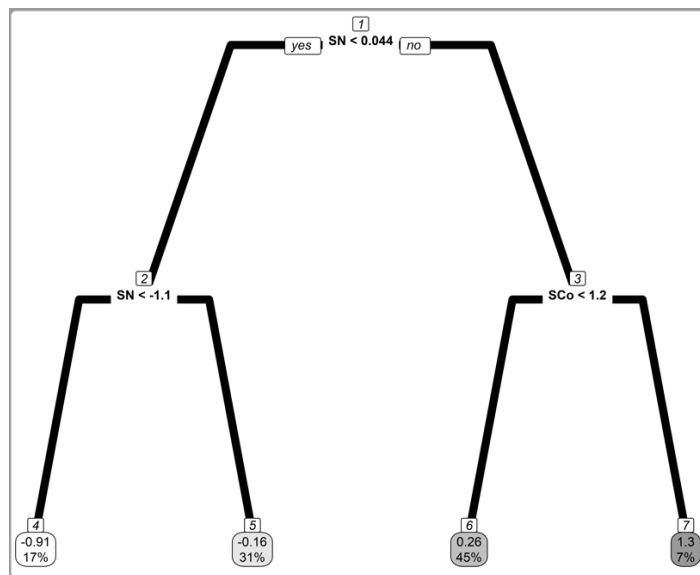
Af_Neg = Afetividade negativa

Para predição da dimensão realização pessoal no trabalho, o modelo também não foi adequado para prever a variável dependente, com erro acima de 100%. Entretanto, após aplicação da poda, o resultado demonstrou um modelo preditivo com erro de 89,51% e explicação de 10,49% da variância do desfecho. Dentre as variáveis analisadas, o método selecionou a satisfação com a natureza do trabalho (SN) e a satisfação com colegas (SCo) como as principais preditoras da realização pessoal. A folha da extrema esquerda da Figura 7 demonstra que os servidores com satisfação com a natureza do trabalho menor do que -1.1 desvio-padrão da média, são as pessoas que apresentam, em média (-0.91), o menor nível de realização pessoal, representando 17% dos participantes.

Este resultado indica que a satisfação com a natureza do trabalho é a variável principal para predizer um menor nível de realização pessoal. Já a folha da extrema direita da Figura 3 indica que os servidores com satisfação com a natureza do trabalho maior ou igual a 0.04 desvio-padrão da média, satisfação com colegas maior que 1.2 desvio-padrão da média, são os indivíduos que possuem, em média, 1.3 desvio-padrão em realização pessoal, representando 7% da amostra. Portanto, observa-se que as variáveis satisfação com a natureza do trabalho e satisfação com colegas são as principais preditoras para um maior nível de realização pessoal.

Figura 7

Modelo preditivo para realização pessoal no trabalho em servidores de uma IES pelo algoritmo CART Brasil 2022



SN = Satisfação com a natureza do trabalho. SCo = Satisfação com colegas

Discussão

Os objetivos deste estudo foram identificar as relações entre indicadores de saúde mental (afetividade negativa), síndrome de *burnout*, de satisfação no trabalho e de política de gestão de pessoas, bem como a proposição de um modelo explicativo de síndrome de *burnout* para servidores de uma Instituição de Ensino Superior. Para comparar os indicadores, foram testadas as propriedades psicométricas dos instrumentos, por meio de análise fatorial confirmatória, a qual indicou que a maioria das estruturas multifatoriais apresentaram índices de ajustes adequados (Carvalho et al., 2021; Miyasaki et al., 2020; Vignola & Tucci, 2014), com divergência apenas *Maslach Burnout Inventory* – MBI, que teve os indicadores de ajustes aprimorados com a exclusão dos itens 6, 13 e 21, além dos itens 12 e 16 já recomendados pelos autores Maslach e Jackson (1986) do modelo original (Worley et al., 2008). O DASS 21 foi elaborado para mensurar ansiedade, depressão e estresse. No entanto, estudos atuais indicam que o modelo bifatorial possui melhores indicadores para avaliar o fator geral da afetividade negativa do que os fatores específicos ansiedade, depressão e estresse (Martins et al., 2019). As análises deste estudo corroboram essas investigações, em que o modelo bifatorial apresenta bons índices de ajuste, em detrimento das dimensões ansiedade, depressão e estresse, que não geram medidas confiáveis.

A associação entre síndrome de *burnout* e satisfação no trabalho está documentada na literatura, principalmente, entre os profissionais da área da saúde (Rosa & Carlotto, 2005; Neves

et al.,2014; Sá et al, 2014; Jaskulski, 2019). Os resultados desta pesquisa sinalizam que as dimensões *burnout* e satisfação no trabalho estão associadas, indicando uma correlação negativa com exaustão emocional e despersonalização, bem como positiva com realização pessoal. Apesar da utilização dos mesmos instrumentos para medir satisfação no trabalho e as dimensões do *burnout*, Jaskulski (2019) diverge desse resultado ao identificar uma correlação negativa entre todas as dimensões do *burnout* com os fatores da satisfação no trabalho. Observou-se ainda que as variáveis de políticas de gestão de pessoas correlacionaram negativamente com exaustão emocional e com despersonalização, tal como positivamente com realização pessoal, acompanhando o mesmo padrão da associação estabelecido com satisfação no trabalho. Por outro lado, a exaustão emocional e a despersonalização apresentaram correlações positivas com afetividade negativa, enquanto realização pessoal se associou de forma negativa.

O método utilizado na análise para gerar os escores fatoriais preserva as correlações das variáveis latentes (Gomes & Farias, 2022), diferindo de outros métodos de escores fatoriais comumente utilizados. Os estudos acima citados utilizaram o somatório como forma de gerar escores para as variáveis latentes. Evidências têm demonstrado que esta metodologia é imprecisa para medir constructos psicológicos, pois o escore somado de escalas Likert ordinais é logicamente incoerente e adiciona erro à medida (McNeish & Wolf, 2019). Cabe destacar que não foi encontrado na literatura um modelo semelhante de investigação, recomendando-se novos estudos que reforcem ou refutem os achados apresentados.

Quanto aos modelos preditivos testados, os quais continham 28 variáveis preditoras, a regressão em árvore com utilização do algoritmo CART apresentou modelos que explicaram 56,83% da exaustão emocional, 11,04% da despersonalização e 10,49% da realização pessoal. Outro ponto importante é que, quando se controla a satisfação com a natureza do trabalho ou a afetividade negativa, as variáveis sociolaborais não apresentam importância para a predição das três dimensões da síndrome de *burnout*.

Como neste estudo o maior poder explicativo foi para a dimensão exaustão emocional, apontada pela literatura como principal componente da síndrome de *burnout* (Farfán et al., 2020), não será apresentada teorização sobre os resultados dos modelos de predição de despersonalização e de realização pessoal, os quais apresentaram baixo poder explicativo para os respectivos fenômenos, embora estudos futuros poderão replicá-los.

Gomes et al. (2022) salienta que, no algoritmo CART, os principais preditores são aqueles que fazem parte das primeiras divisões de dados. Em consonância com os achados de Neves et. al. (2014), neste estudo, o modelo também identificou a satisfação com a natureza do

trabalho como principal variável do modelo para prever a exaustão emocional, ou seja, é a que mais contribui para a explicação da variável dependente. A satisfação com a natureza do trabalho deve ser percebida pela execução de tarefas, tendo importantes funções para o bem-estar das pessoas (Coelho & Oliveira, 2021). Logo, a satisfação com a natureza do trabalho está relacionada a como o indivíduo se sente em relação a atividade exercida, sendo um estado emocional que reflete uma resposta afetiva sobre o seu trabalho (Farfán et al., 2020). Além disso, constatou-se que a afetividade negativa e satisfação com os colegas foram capazes de afetar o índice de exaustão emocional dos servidores. Neste caso, o maior nível de exaustão emocional foi predito por baixos níveis de satisfação com a natureza do trabalho e altos níveis de afetividade negativa, assim como os menores níveis de exaustão emocional também foram preditos pelas mesmas variáveis, na forma inversa. Os achados encontrados neste estudo permitem levantar a hipótese de que a baixa satisfação com a natureza do trabalho tem um efeito sobre a afetividade negativa, que por sua vez apresenta um efeito sobre o nível de exaustão emocional. Nesse sentido, a hipótese levantada é que a afetividade negativa é uma variável mediadora da relação entre a satisfação com a natureza do trabalho e a exaustão emocional. Novos estudos devem testar essa hipótese.

Além dessas duas principais variáveis, a satisfação com os colegas também apresentou um papel preditivo da exaustão emocional. Embora Genoud e Waroux (2021), em pesquisa realizada com professores, apontaram que a presença de menor afetividade negativa reflete no menor nível de exaustão emocional, este estudo faz um incremento ao selecionar a satisfação com os colegas como um dos preditores desta relação, pois este fator compreende a percepção da construção de bons relacionamentos, que podem viabilizar suporte social para lidar com o estresse no ambiente de trabalho (Hirschle & Gondim, 2020), que é uma das variáveis marcadoras mais importantes da síndrome de *burnout* (Ferreira & Pezuk, 2021).

Para finalizar, é importante refletir sobre a implicação desses achados para a saúde do trabalhador. A *International Stress Management Association* (Isma-BT) estima que 32% dos trabalhadores brasileiros sofrem de *burnout* (Bernardo, 2019). Embora o presente estudo não realize um diagnóstico dessa patologia, foi identificado que mais de 7% dos servidores apresentaram elevado nível de exaustão emocional, mais de 2.1 desvio-padrão da média, que é uma das principais dimensões da síndrome de *burnout*.

Este dado merece atenção, principalmente, se considerar as características da IES que participou da pesquisa, um Instituto proveniente do REUNI, programa de reestruturação e expansão universitária, que culminou na ampliação de vagas para estudantes e oferta de novos cursos. Essa expansão nem sempre veio com aporte de recursos materiais ou de profissionais

suficientes para suprir as novas demandas dessa realidade, situação que costuma impor certa sobrecarga de trabalho para docentes e técnicos (Silva, 2022). Seja por conta da rigidez da administração pública no processo de contratação de profissionais ou pela falta de ações de reestruturação organizacional para adequar as demandas de trabalho às capacidades disponíveis, o fato é que esse cenário pode exacerbar o nível de desgaste emocional e trazer prejuízos tanto à instituição, que deixa de prestar um serviço de qualidade à comunidade, quanto ao trabalhador, que tem seu bem mais precioso deteriorado, a saúde.

Considerações Finais

Os resultados desta pesquisa contribuem para fortalecer o papel das unidades de gestão de pessoas nas Instituições Públicas de Ensino, uma vez que sua atuação deve aprimorar as capacidades organizacionais frente aos objetivos propostos, com vistas a minimizar possíveis consequências à saúde do servidor nas relações e nos processos de trabalho. Um aspecto importante é compreender os fenômenos que impactam a saúde dos trabalhadores, bem como verificar a influência de outras variáveis do contexto organizacional, a ponto de projetar intervenções direcionadas para melhorar a qualidade de vida dessas pessoas.

Apesar da importância dos resultados obtidos, ressalta-se que este estudo possui limitações, as quais devem ser superadas em investigações futuras. Por ser uma pesquisa transversal, não é possível afirmar que as relações encontradas entre as variáveis preditoras sejam estáveis ao longo do tempo, ou que as variáveis sociolaborais passem a figurar entre as principais variáveis preditoras. Recomenda-se a realização de estudos com recorte longitudinal para que seja possível acompanhar o comportamento dessas variáveis ao longo do tempo.

Esta pesquisa conseguiu atingir o seu propósito ao apresentar as relações entre indicadores de saúde mental, de satisfação no trabalho e de política de gestão de pessoas, assim como um modelo explicativo para uma das dimensões da síndrome de *burnout*, especificamente, para exaustão emocional. A partir das análises efetuadas é possível inferir que a satisfação com a natureza do trabalho, satisfação com os colegas e afetividade negativa são as variáveis mais importantes para previsão da exaustão emocional. O conhecimento produzido por estes resultados deve embasar políticas de gestão para melhoria da saúde mental dos servidores em Instituições de Ensino Superior.

4 CAPÍTULO – RELATÓRIO TÉCNICO

INDICADORES DE SAÚDE MENTAL, DE SATISFAÇÃO NO TRABALHO E DE GESTÃO DE PESSOAS DO INSTITUTO MULTIDISCIPLINAR EM SAÚDE – IMS/UFBA

Introdução

O trabalho ocupa lugar de destaque na vida das pessoas, extrapolando sua função enquanto fonte de renda, com potencial para integrar aspectos positivos da produção de bem-estar do indivíduo. Entretanto, também pode ser gerador de sofrimento e de insatisfação na vida do trabalhador. O processo de reestruturação produtiva em andamento favoreceu uma série de práticas nocivas para o empregado, ao intensificar fatores como competitividade, precarização e pouco reconhecimento, elementos que favorecem a incidência de adoecimento mental nas organizações (Carloto 2020). No campo na iniciativa pública, mais especificamente das Instituições de Ensino Superior (IES), Leles e Amaral (2018) expõem que a presença eventual de características como inadequação das condições de trabalho, sobrecarga, gestão pouco democrática, falta de reconhecimento e rotina sem desafios estão frequentemente relacionados ao sofrimento de servidores no ambiente laboral.

Estudos indicam que servidores de universidades públicas são acometidos por quadros de depressão, ansiedade, estresse e *burnout* (Batista et al., 2016; Caldas et al., 2022; Campos et al., 2020; Carmo et al., 2020; Ferreira & Pezuk, 2021). Alguns autores têm investigado a ansiedade, a depressão e o estresse como subfatores pertencentes a um fenômeno mais amplo que envolve estados mentais negativos, denominado afetividade negativa (Watson & Clark, 1984; Genoud & Waroux, 2021). Por sua vez, o *burnout* está consolidado na literatura como um tipo de sofrimento psíquico bastante nocivo, que degrada a saúde do trabalhador, sendo caracterizado pelas dimensões exaustão emocional, despersonalização e realização pessoal (Aerosa e Queirós 2020). Pesquisas têm demonstrado a relação da síndrome de *burnout* com menores índices de satisfação no trabalho (Neves, 2014).

Para Rosa e Carloto (2005), aspectos relacionados à satisfação no trabalho, como a percepção positiva sobre as atribuições, chefia e políticas da organização, são elementos importantes de realização profissional e, conseqüentemente, atuam como fator protetivo da síndrome de *burnout*. Nesse sentido, se a organização for capaz de produzir um ambiente saudável, o trabalhador pode vivenciar experiências positivas e expressar um melhor nível de

satisfação laboral. Em contrapartida, a situação oposta pode gerar prejuízos à saúde física, mental e social, afetando negativamente a organização (Pradhan et al., 2019). Conclui-se que, pela sua importância para a vida profissional, a relação entre satisfação no trabalho e adoecimento mental deve ser monitorada, vez que uma experiência negativa pode expor o indivíduo a níveis de exaustão física e mental.

Nesse contexto, surge a importância da área de gestão de pessoas nas organizações, ao assumir um papel estratégico através de políticas e práticas que podem criar capacidades organizacionais geradoras de melhores desfechos para os trabalhadores (Demo et.al, 2018). Pode funcionar como um mecanismo de controle que busca restaurar/minimizar danos em saúde mental causados pelo trabalho (Rosa e Carlotto, 2005), bem como pode proporcionar o desenvolvimento de ações preventivas e interventivas que afetam as experiências laborais. A área de Gestão de Pessoas tem uma função importante na promoção de bem-estar, podendo proporcionar maior realização pessoal e profissional (Souza, Ribeiro & Bertolini, 2014).

Assim, é essencial identificar indicadores do ambiente organizacional que possam estar relacionados às questões de saúde mental, o que deve auxiliar no desenvolvimento de estratégias para um ambiente profissional saudável. Portanto, este relatório técnico visa apresentar o resultado de pesquisa institucional realizada com docentes e técnicos administrativos sobre os indicadores de saúde mental, de satisfação no trabalho e das políticas de gestão de pessoas, bem como os indicadores sociolaborais. Compreender o ambiente e as condições de trabalho no qual o indivíduo está inserido é um passo importante para a proposição de ações, projetos e programas de promoção de qualidade de vida dos servidores.

Local de Estudo

O estudo foi realizado no Instituto Multidisciplinar em Saúde (IMS), campus avançado da Universidade Federal da Bahia, localizado no município de Vitória da Conquista, distante aproximadamente 500 quilômetros do município sede da universidade, Salvador - Ba. Fundado em 2006, foi constituído por meio do Programa de expansão das universidades federais – REUNI, instituído pelo decreto nº 6.096, de 24 de abril de 2007, como parte de um projeto de interiorização do ensino público superior para ampliar a oferta de vagas, assim como para promover a inclusão social de segmentos antes excluídos das universidades federais (Brasil, 2007).

Com sede própria e estrutura moderna, atualmente o Instituto possui em seu quadro de pessoal 214 servidores (138 professores e 76 técnicos administrativos) dos quais 210 são efetivos e 04 são cargos técnicos em exercício provisório. Além disso, há ainda 27 professores

substitutos e 60 funcionários terceirizados, totalizando 301 colaboradores. Este contingente, cuja configuração está em constante movimentação, visa garantir o pleno funcionamento da instituição, tanto para os cursos de graduação (Biotecnologia, Ciências Biológica, Farmácia, Enfermagem, Medicina, Nutrição e Psicologia), quanto para os cursos de pós-graduação (Ciências Fisiológicas, Biociências, Psicologia da Saúde, Residência Multiprofissional de Urgência e Saúde Coletiva), além de promover a oferta de serviços à comunidade por meio dos projetos de pesquisa e extensão, sendo dois deles dispositivos permanentes: serviço de psicologia (clínica-escola) e farmácia escola.

Para organizar e aprimorar os serviços da instituição, o IMS teve seu regimento interno reformulado em 2018, tendo sido aprovado por meio da resolução nº 04/2018 do Conselho Universitário da Universidade Federal da Bahia. O novo regimento estabeleceu uma estrutura organizacional que é composta pelas seguintes unidades administrativas: Congregação, Diretoria, Coordenação acadêmica de ensino, Coordenação acadêmica de pesquisa e extensão, Coordenação técnica administrativa e financeira, Coordenação local de assistência estudantil e ações afirmativas, Coordenação geral de laboratórios, Coordenação de gestão e desenvolvimento de pessoas, Colegiados dos cursos de graduação e de pós-graduação, Núcleos administrativos e Núcleos acadêmicos.

Método

A proposta do relatório técnico é auxiliar a direção e o setor de gestão de pessoas do IMS com informações sobre indicadores de saúde mental, percepção de satisfação no trabalho e percepção da política de gestão de pessoas, tornando aplicável informações e conhecimentos sobre a realidade laboral do instituto, obtidos através de pesquisa de mestrado realizada no local. O estudo teve delineamento quantitativo, descritivo e transversal. A amostra foi por conveniência e não probabilística.

Amostra

Estavam aptos a participarem do estudo 200 servidores ativos, distribuídos entre 127 docentes e 73 técnicos administrativos, lotados no IMS, que se encontravam em pleno exercício das funções durante o período de coleta de dados. Do total, houve 180 respondentes que completaram na íntegra a pesquisa. Destaca-se que esse número equivale a 80% dos docentes e 92% dos técnicos administrativos da Instituição.

Vale destacar que os professores substitutos e os funcionários terceirizados, apesar de importantes para o pleno funcionamento da instituição, não foram estudados nesta pesquisa, por possuírem realidades e vínculos contratuais diferentes dos demais.

Instrumentos

A escolha dos instrumentos passou por uma verificação prévia de propriedades psicométricas, de modo a evitar que instrumentos de baixa qualidade pudessem comprometer a credibilidade dos resultados. Adicionalmente, foi elaborado um questionário para identificar indicadores sociolaborais com a finalidade de obter informações sobre as condições de trabalho específicas de cada categoria profissional de servidores da instituição.

Os demais instrumentos utilizados foram:

- **Escala de Satisfação no Trabalho – EST (Siqueira, 2008) (Anexo A):** A versão reduzida utilizada é composta por 15 itens subdivididos em cinco fatores (satisfação com os colegas, com o salário, com a chefia, com a natureza do trabalho e com as promoções). Possui uma escala Likert com cinco pontos (de totalmente satisfeito a totalmente insatisfeito). Um exemplo de item é: “No meu trabalho atual sinto-me... com o entendimento entre mim e meu chefe”.
- **Maslach Burnout Inventory –MBI (Maslach & Jackson, 1981) (Anexo B):** Para investigação da síndrome de *burnout* foi utilizado o inventário em *burnout* de Maslach (MBI), questionário de autorrelato composto por 22 itens relacionados à frequência com que as pessoas vivenciam determinadas situações no ambiente de trabalho. Essa escala propõe avaliar três dimensões: falta de realização pessoal, exaustão emocional e despersonalização. Foi utilizado escala *Likert* (1-nunca, 2-raramente, 3-algumas vezes, 4- frequentemente, 5- sempre), em vez de 1 a 7, constante no instrumento original. Um exemplo do item do MBI é: “Sinto-me emocionalmente esgotado(a) com o meu trabalho”.
- **Escala de Depressão, Ansiedade e Estresse - DASS 21 (Vignola & Tucci, 2014) (Anexo C):** Foi utilizada a versão reduzida da escala DASS, composta por 21 itens que se propõe a avaliar três fatores: ansiedade, depressão e estresses. A escala tipo *Likert* de quatro pontos varia de “não se aplicou de maneira alguma” a “aplicou-se muito ou na maioria do tempo”. Um exemplo de item é: “Tive dificuldade em acalmar-me”.
- **Escala de Práticas de Gestão de Pessoas – EPGP Pública (Miyasaki et al., 2020) (Anexo D):** Para avaliar a políticas de gestão de pessoas da universidade foi utilizada a EPGP Pública, que é composta por 19 itens e se propõe a aferir dois fatores:

Envolvimento e Condições de trabalho. O instrumento foi organizado no formato *Likert*, variando de “discordo totalmente da afirmativa” a “concordo totalmente com a afirmativa”. Um exemplo de item do instrumento é: “A organização onde trabalho se preocupa com o bem-estar dos servidores”.

Coleta de Dados

Após autorização da direção do IMS, entre os dias 01/06/2022 a 31/08/2022 foram encaminhados formulários eletrônicos de autorrespostas por e-mail a todos os servidores lotados na Instituição com perfil de inclusão na pesquisa, por meio da plataforma REDCap (Research Electronic Data Capture). Para estimular a participação, além de mensagens para a lista de e-mails dos servidores, também foram realizados convites de forma pessoal, com a finalidade de apresentar os benefícios do estudo e favorecer o engajamento.

Análise de Dados

Nas análises deste estudo, utilizou-se a linguagem R Statistical (versão 4.2.1). Foram realizadas análise univariada, identificação de frequência, médias, desvio-padrão e diferenças de grupos para os instrumentos Escala de Depressão, Ansiedade e Estresse - DASS 21, Escala de Satisfação no Trabalho – EST, *Maslach Burnout Inventory* – MBI e Escala de Práticas de Gestão de Pessoas – EPGP Pública. Estes instrumentos possuem escore fatorial padronizado (escore z), com média 0 e desvio-padrão 1 para os dois grupos (Grupo 1 = docentes; Grupo 2 = técnicos). Os resultados foram apresentados demonstrando a média e desvio-padrão de cada grupo em função desse escore.

Além disso, foram realizadas análises descritivas dos indicadores sociolaborais, os quais tiveram por finalidade caracterizar a amostra, bem como evidenciar algumas condições de trabalho específicas de cada categoria profissional.

Resultados e Discussão

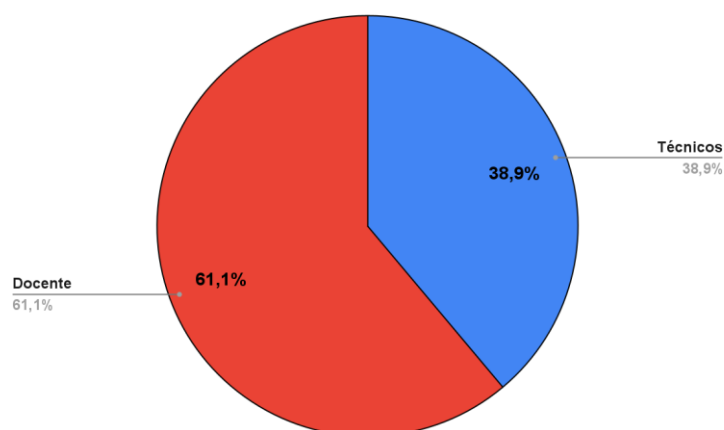
Nesta seção serão apresentados os indicadores de saúde mental (afetividade negativa e síndrome de *burnout*), de satisfação no trabalho e de política de gestão de pessoas no IMS. As análises levaram em consideração, primeiramente, características pertinentes ao total de servidores. Na sequência, foram analisadas particularidades dos docentes e técnicos administrativos.

Indicadores Sociolaborais dos Servidores (Docentes e Técnicos administrativos)

Participaram da pesquisa 180 servidores, dos quais 61,1% são docentes e 38,9% são técnicos administrativos (Figura 8).

Figura 8

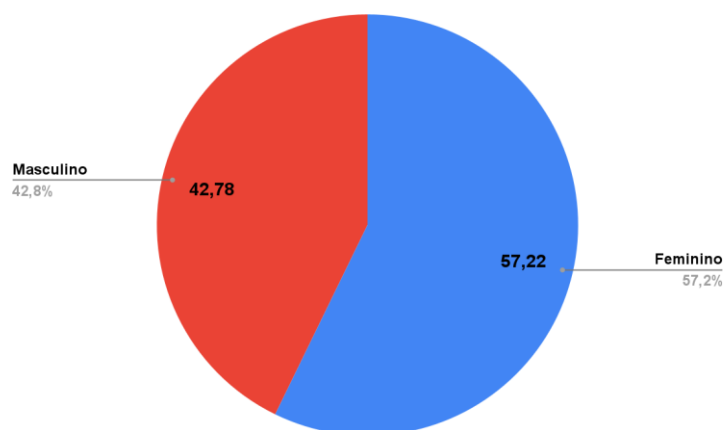
Categoria Profissional



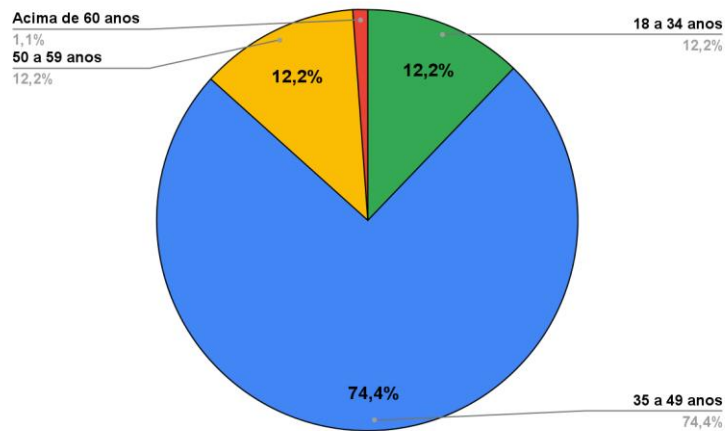
Em relação ao gênero (Figura 9), 57,22% dos servidores são do gênero feminino e 42,78% do gênero masculino. Não houve outros gêneros declarados.

Figura 9

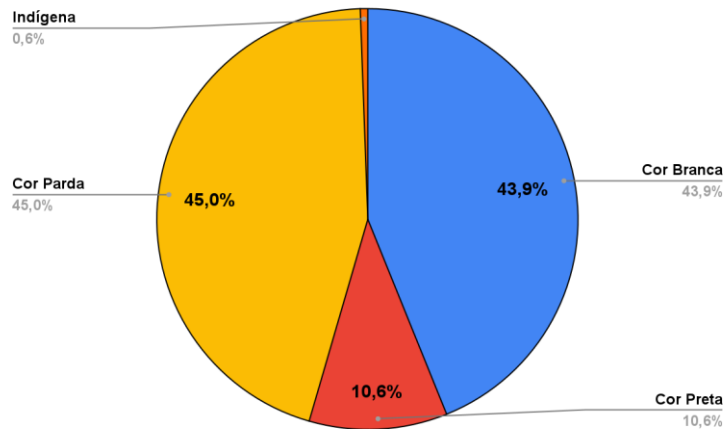
Gênero



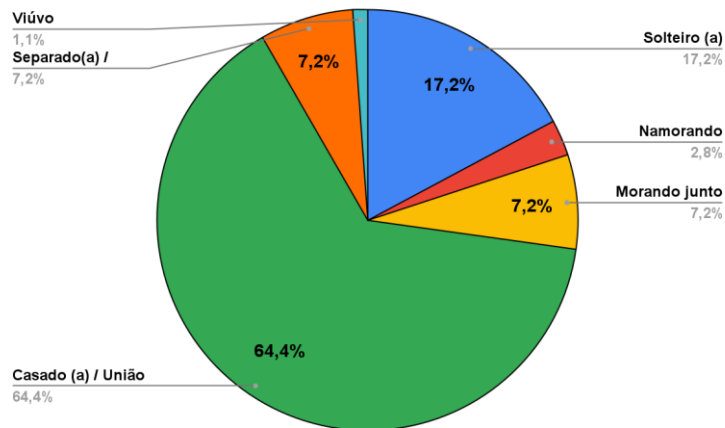
Quanto à idade (Figura 10), observou-se que a maioria dos servidores (74,4%) possuem faixa etária entre 35 a 49 anos. Tanto a faixa etária entre 18 a 34 anos quanto a de 50 a 59 anos possuem 12,2% da amostra. Apenas 1,1% do grupo possui idade acima de 60 anos. Trata-se, portanto, de um perfil de servidores que ainda possui, majoritariamente, extensa vida laboral.

Figura 10*Idade*

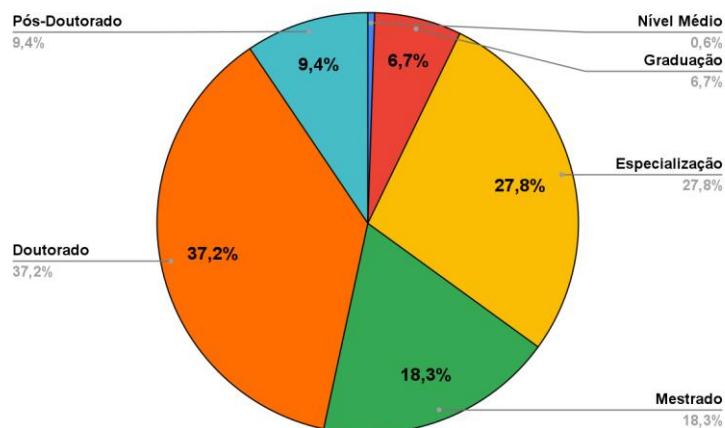
No que se refere à percepção de raça/cor (Figura 11), a maioria dos servidores declararam-se “pardos” (45%) seguido por “brancos” (43,9%). Apenas 10,6% declararam-se pretos e 0,6% declarou-se índio.

Figura 11*Raça/Cor*

Em relação ao estado civil (Figura 12), 64,4% declararam estar casados/união estável, 17% estão solteiros, 7,2% estão morando juntos, 2,8% estão namorando, 7,2% separados/divorciados e 1,1% viúvos.

Figura 12*Estado Civil*

O nível de escolaridade dos participantes (Figura 13) ficou distribuído da seguinte forma: 9,4% com pós-doutorado, 37,2% com doutorado, 18,3% com mestrado, 27,8% com especialização, 6,7% com graduação e 0,6% com nível médio completo. Considerando a classificação por titulação, observa-se que os servidores estão elevando o nível de escolaridade, o que favorece o melhor desempenho das atribuições e o acréscimo de renda. Entretanto, este perfil de sujeito, altamente escolarizado, pode apresentar maior vulnerabilidade no que se refere à saúde mental. Baasch, Trevisan e Cruz (2017) apresentam pesquisa que têm associado quantidade de anos de estudo a uma maior prevalência de adoecimento por transtorno mental comum - TCM.

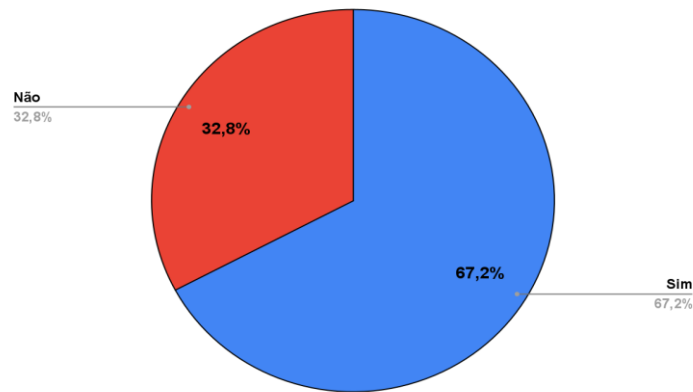
Figura 13*Titulação*

Entre os servidores, 67,2% declaram ter filhos (Figura 14). Segundo Marcelo et.al (2022), não existe consenso na literatura sobre a relação de ter filhos como fator protetivo ou

desencadeador de sofrimento psíquico. Naturalmente, a presença de filhos costuma exigir uma grande demanda de tempo, cuidado e logística, podendo ser um desafio extra conciliar essa dupla demanda intensa (filhos e trabalho). Considerando que o perfil do servidor é majoritariamente com filhos, a gestão pode estar atenta para propor ações, atividades, serviços e/ou discussões que possam contemplar essa realidade.

Figura 14

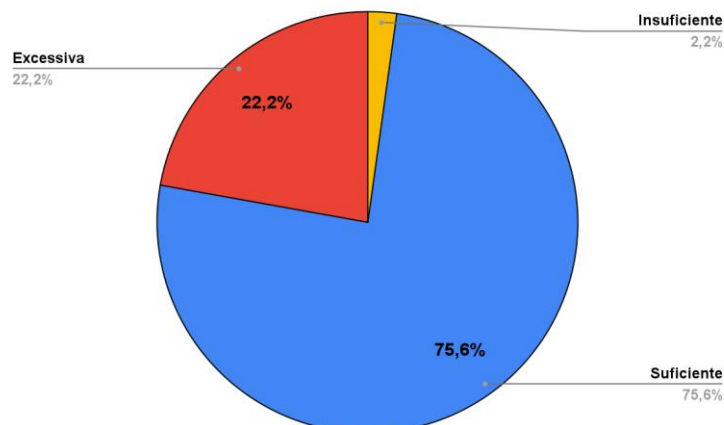
Presença de Filhos



Quanto à carga horária (Figura 15), 75,6% dos servidores consideram o tempo de trabalho suficiente para o desenvolvimento de suas atividades. Entretanto, existe uma parcela de servidores que estão insatisfeitos com a carga horária, ao considerá-la insuficiente (2,2%) ou excessiva (22,2%). Esta última equivale a um número expressivo da amostra. Freitas (2022) aponta que a carga horária laboral excessiva costuma ser danosa, podendo gerar adoecimento psíquico, que é fruto de uma sobrecarga proveniente da incompatibilidade entre demandas de trabalho e os recursos disponíveis.

Figura 15

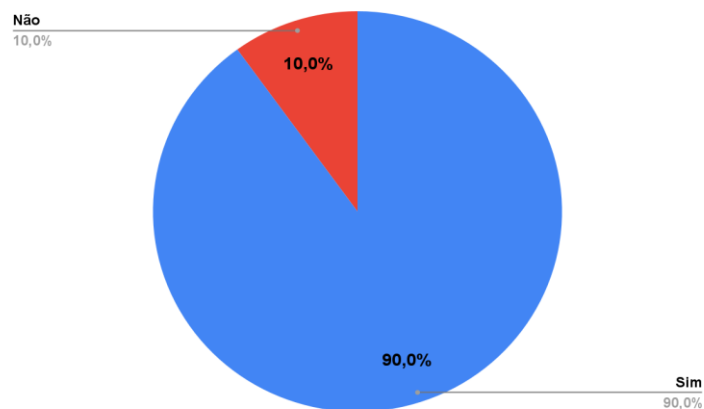
Carga horária de trabalho



Apesar de um cenário em que 22,2% dos servidores percebem uma carga horária excessiva, de modo geral, 90% dos servidores declaram-se satisfeitos com o seu local de trabalho (Figura 16). Este é um fator protetivo sobre os possíveis efeitos nocivos do trabalho sobre a saúde psíquica do trabalhador, pois a insatisfação acerca do contexto laboral pode desencadear sintomas físicos e distúrbios psíquicos (Carbonar et.al, 2019).

Figura 16 -

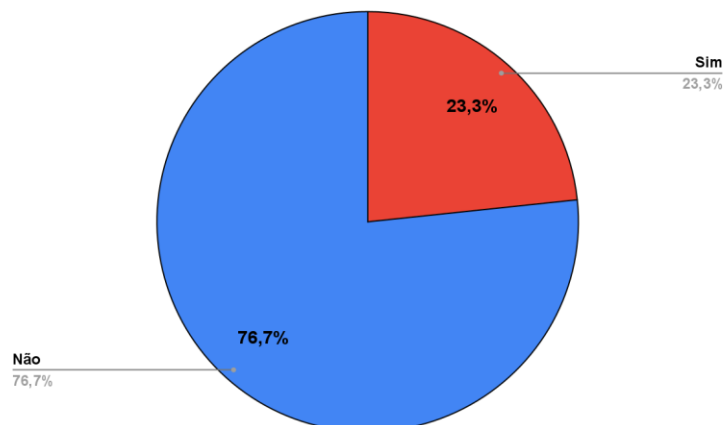
Satisfação com a Instituição



Entre os servidores, existem aqueles que, além de exercerem suas atividades laborais no IMS, também atuam em outras instituições de forma remunerada ou não, representando 23,3% da amostra (Figura 17). A maioria dos servidores (76,7%) declaram exclusividade para com as atividades desenvolvidas no IMS. O engajamento a mais de um vínculo de trabalho pode ser favorecedor de desgaste físico e emocional, causados pelo acúmulo de atividades e responsabilidades laborais.

Figura 17

Vínculo de trabalho extra

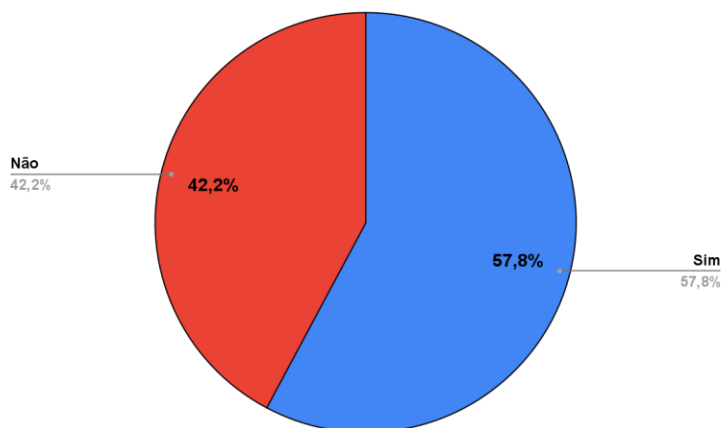


Observa-se que 57,8% dos servidores (Figura 18) deslocaram-se de sua cidade de origem para assumir a vaga do concurso a qual foi aprovado no IMS, o que exigiu mobilização

de recursos e processo de adaptação. Além disso, a maioria dos servidores possivelmente não possuem rede de apoio familiar na cidade, dado relevante para a gestão, que pode facilitar a formação de vínculo entre servidores através de propostas de lazer, confraternização etc.

Figura 18

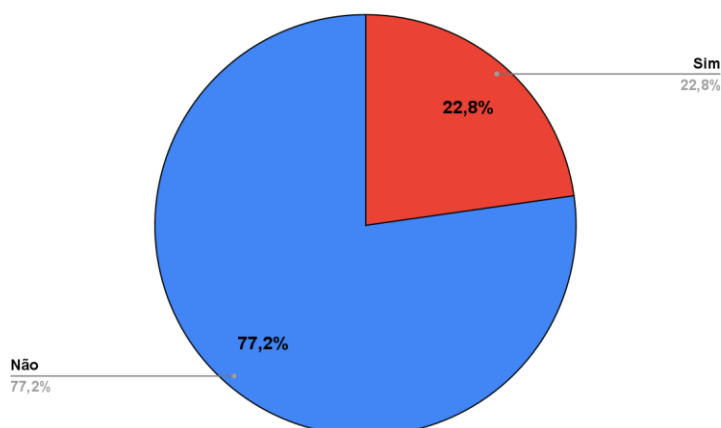
Mudança de cidade



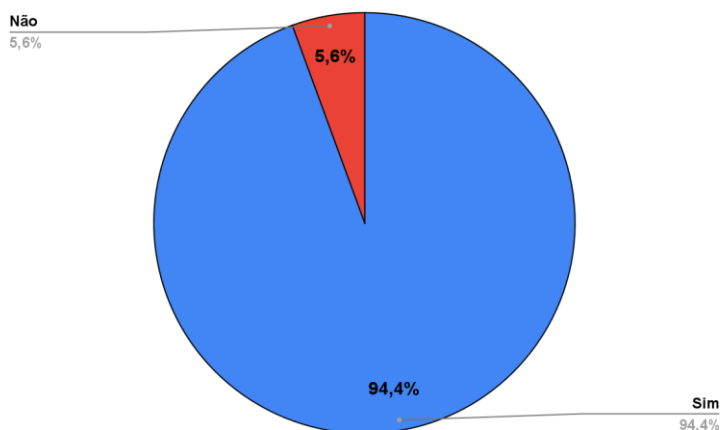
Apesar de 77,2% dos servidores terem a pretensão de continuar a exercer suas atividades no IMS (Figura 19), 22,8% buscam uma nova recolocação por meio de novo concurso ou por remoção/redistribuição, o que é um número significativo. Embora os motivos possam ser variados (vida financeira, distância da família, etc.), vale a pena investigar se há interesse de saída pelos servidores por insatisfação com o local de trabalho, podendo ser esta uma agenda de pesquisa mais profunda do setor de gestão do IMS.

Figura 19

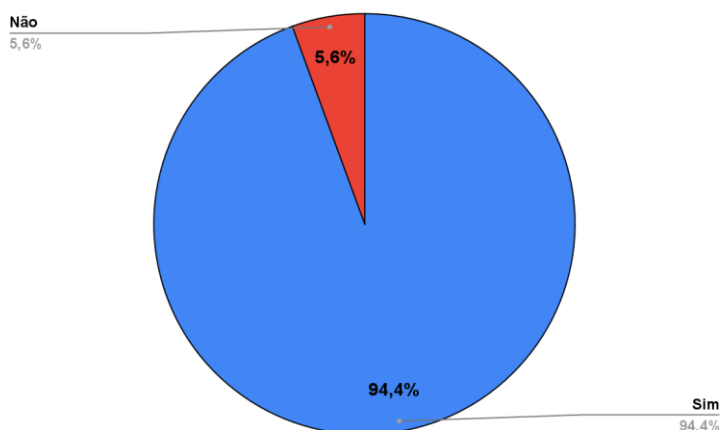
Mudança de Instituição



Verificou-se que 94,4% dos servidores que participaram da pesquisa gostam da cidade de Vitória da Conquista - Ba (Figura 20), o que pode contribuir para a manutenção do interesse em continuar trabalhando no IMS.

Figura 20*Apreço pela Cidade*

Entre os servidores, 94,4% já concluíram o estágio probatório (Figura 21), fase em que o servidor tem seu desempenho avaliado para verificar a aptidão e capacidade para o desempenho do cargo. Esse período tem início com a entrada em exercício no cargo correspondente e duração de 36 meses (três anos), cujo cumprimento satisfatório é requisito para aquisição da estabilidade. No serviço público, a estabilidade é um dos fatores que promovem a satisfação (Nunes & Rodrigues, 2011).

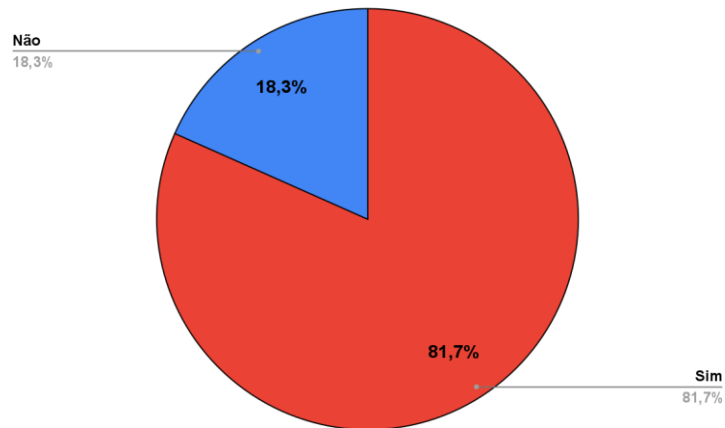
Figura 21*Estágio probatório*

Nota-se que 81,7% dos servidores estudados pensam no trabalho em horário de lazer (Figura 22), indicativo de que preocupações relacionadas ao trabalho extrapolam para outras ocasiões, o que favorece o desgaste mental e impossibilita o descanso de forma adequada, podendo gerar prejuízos à saúde mental desses indivíduos, inclusive sendo este um dos fatores presentes no *burnout*. O número expressivo de pessoas que apontaram essa condição requer uma investigação mais cuidadosa sobre esse tópico. Um ponto importante a investigar é a

possibilidade de sobrecarga e o quão constante e invasivo é o pensamento sobre trabalho em outros contextos.

Figura 22

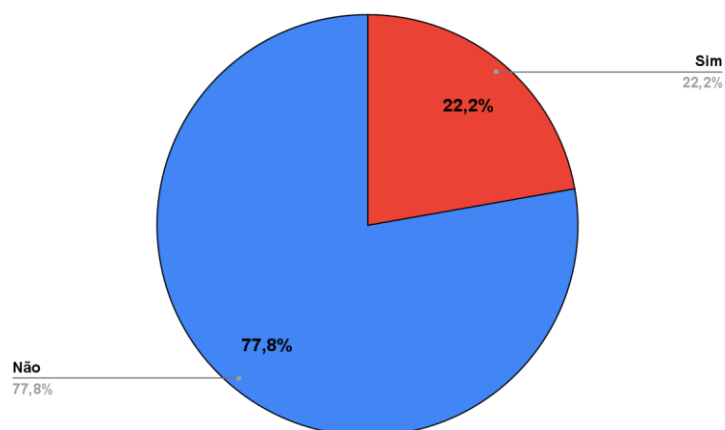
Pensamento no trabalho em horário de lazer



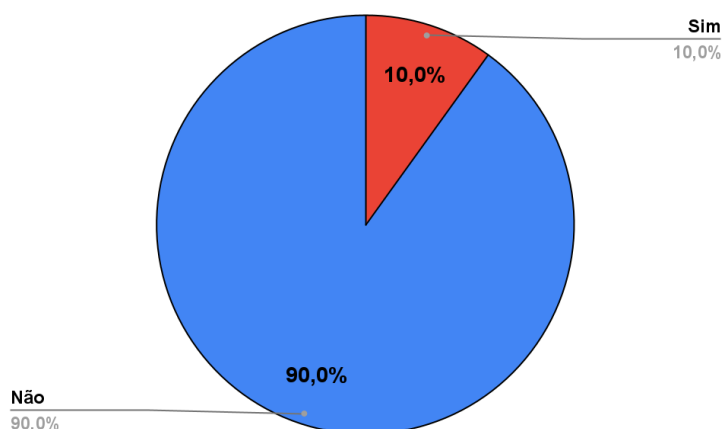
No que se refere à existência de doenças crônicas (Figura 23), 77,8% dos servidores declararam não as possuírem, enquanto 22,2% apontaram a existência de algum tipo de adoecimento prolongado, o que requer destes trabalhadores dedicação de mais tempo com cuidados médicos. Interessa ainda verificar se parte desse percentual são doenças adquiridas em razão da vida laboral.

Figura 23

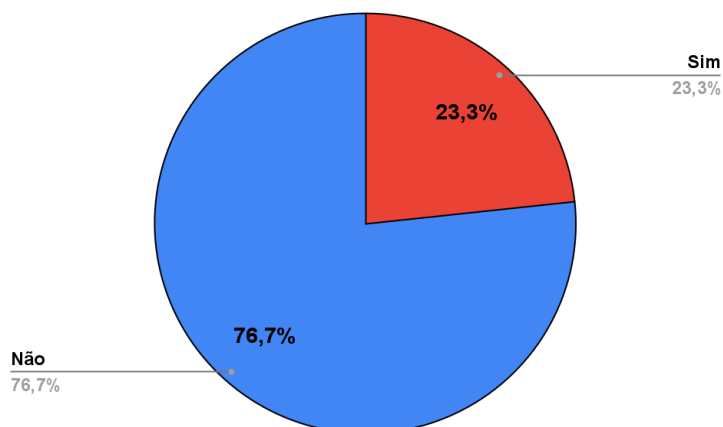
Presença de doença crônica



Quanto ao diagnóstico mental/psicológico antes do ingresso na instituição (Figura 24), 10% disseram já possuir algum adoecimento prévio ao ingresso na Instituição.

Figura 24*Diagnóstico mental/psicológico antes do ingresso na Instituição*

Dos servidores pesquisados, 23,3% apresentaram algum diagnóstico após o ingresso no IMS (Figura 25). Este dado revela a necessidade de nova pesquisa que investigue os fatores que vêm favorecendo o surgimento de problemas psíquicos nesses servidores, uma vez que a saúde mental pode envolver várias dimensões da vida destes trabalhadores. Cabe mencionar que as pesquisas sobre saúde mental apontam que os transtornos mentais são recorrentes neste público e contribui de forma expressiva para o aumento do afastamento do trabalho (Ferreira, 2021).

Figura 25*Diagnóstico mental/psicológico após o ingresso na Instituição*

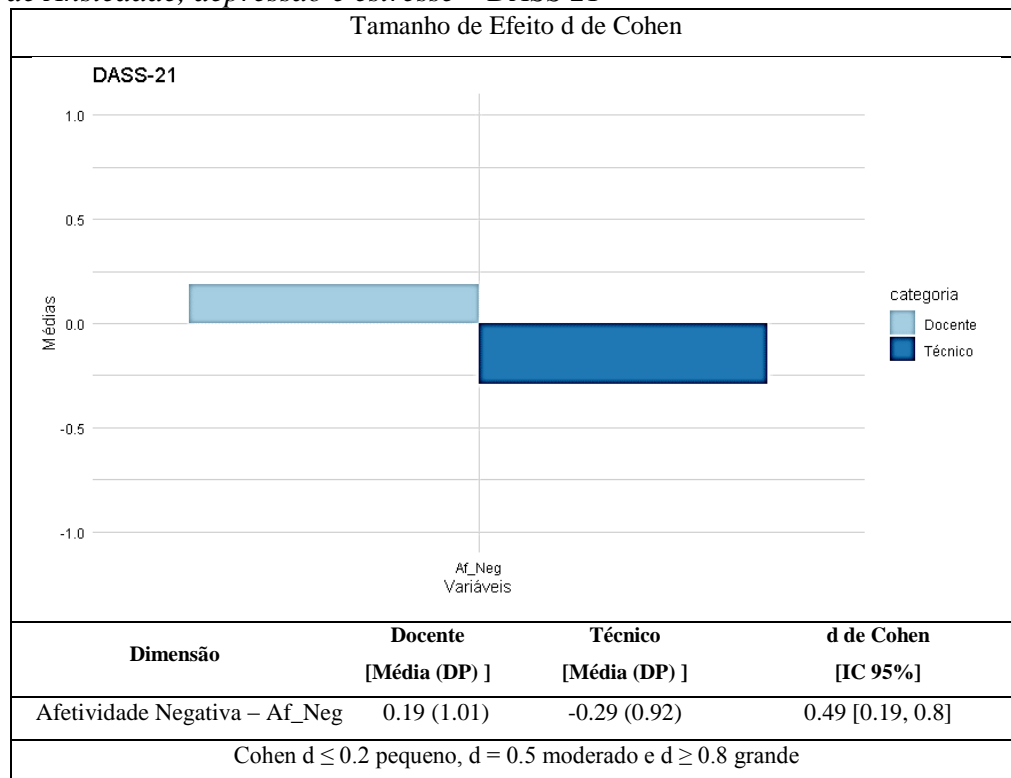
Indicadores Laborais e de Saúde dos Servidores (Docentes e Técnicos administrativos)

As análises da escala DASS-21 (figura 26) foram realizadas a partir de um modelo bifatorial, que reconhece a presença de um fator geral, denominado afetividade negativa, como melhor modelo explicativo para os subfatores ansiedade, depressão e estresse. Considerando as

médias por categoria profissional, verifica-se que os índices de afetividade negativa não são alarmantes para docentes (0,19) e ainda menos para técnicos (-0,29). No entanto, um dado relevante é a diferença de 0,49 desvio-padrão entre as médias, evidenciando uma distância moderada entre os grupos, neste caso, indicativo de uma afetividade negativa maior entre os docentes, ainda que não severa. A presença de sintomas dessa ordem pode ser monitorada pela gestão, podendo ser alvo de ações preventivas e interventivas, no que se refere à possível participação da vida profissional para o acometimento de sintomas dessa natureza. Adicionalmente, este achado sugere que as atividades da carreira docente são mais mobilizadoras de afetividade negativa do que o trabalho técnico.

Figura 26

Escala de Ansiedade, depressão e estresse – DASS 21



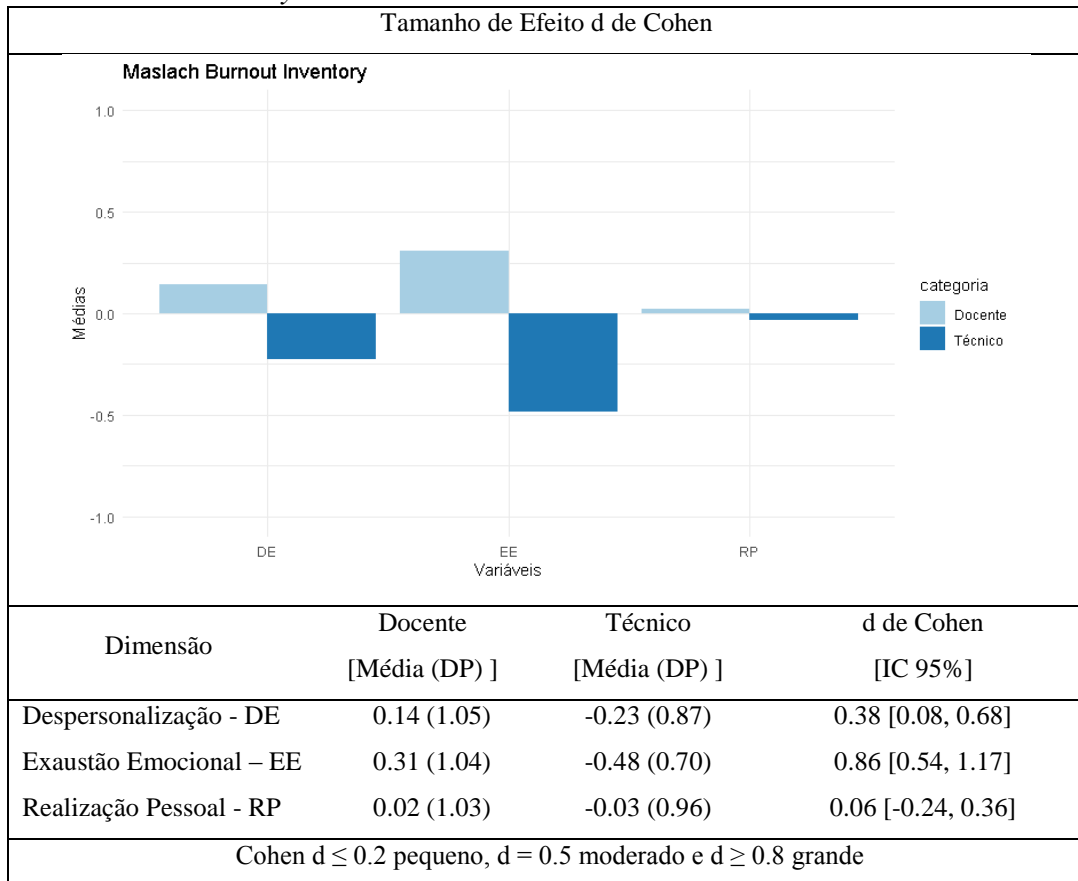
A análise psicométrica do *Maslach Burnout Inventory* – MBI (figura 27) indicou a necessidade de aprimoramento dos indicadores de ajustes com a exclusão dos itens 6, 13 e 21, além dos itens 12 e 16 recomendados pelos autores do modelo original (Worley et al., 2008). Portanto, foram analisadas apenas as respostas de 17 itens do instrumento.

Para a avaliação da síndrome de *burnout*, observa-se que os docentes possuem maiores médias em todas as dimensões. A distância mais significativa entre docentes e técnicos foi observada para exaustão emocional, com tamanho de efeito de 0.86, indicativo de índices de exaustão emocional mais alarmantes entre os docentes. Este dado merece ser avaliado

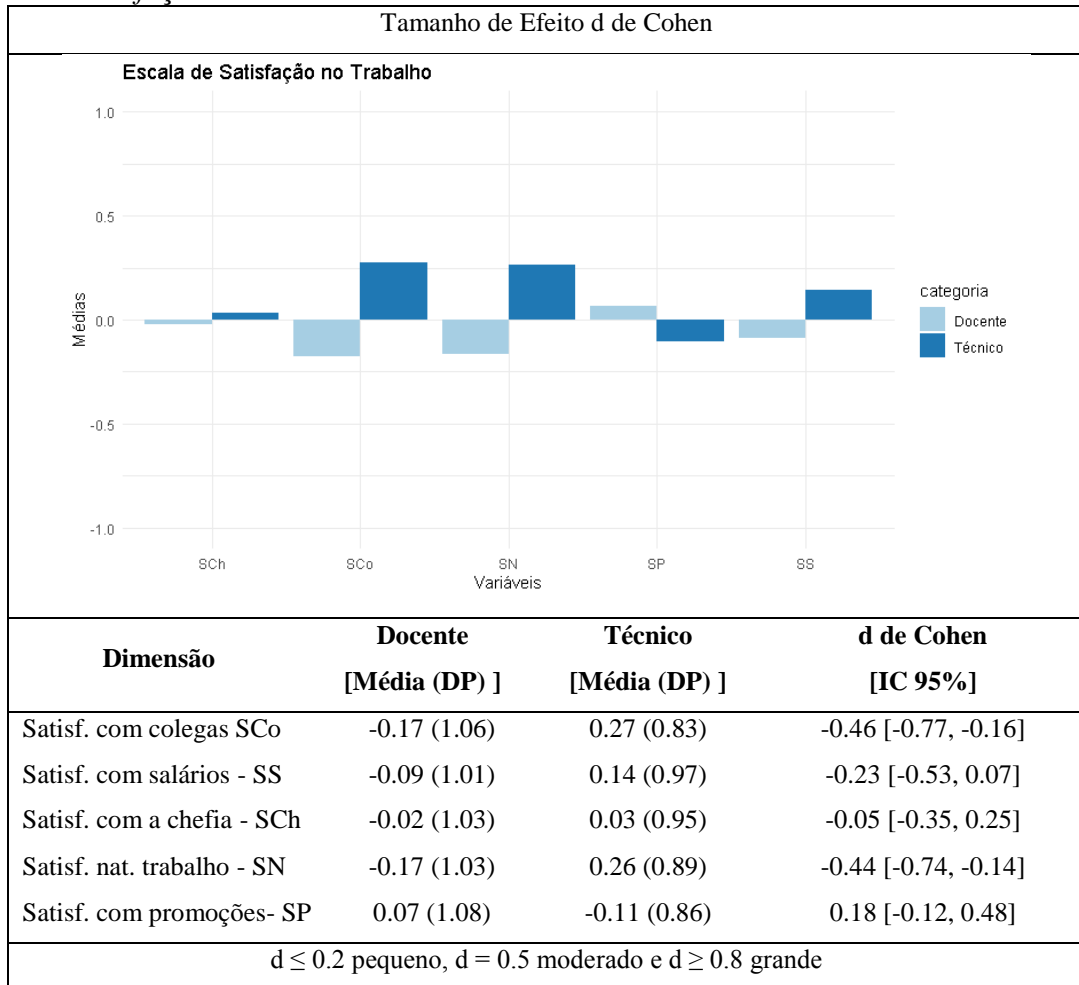
atentamente pela gestão, pois a literatura tem destacado a exaustão emocional como principal dimensão para o desenvolvimento da síndrome de *burnout*.

Figura 27

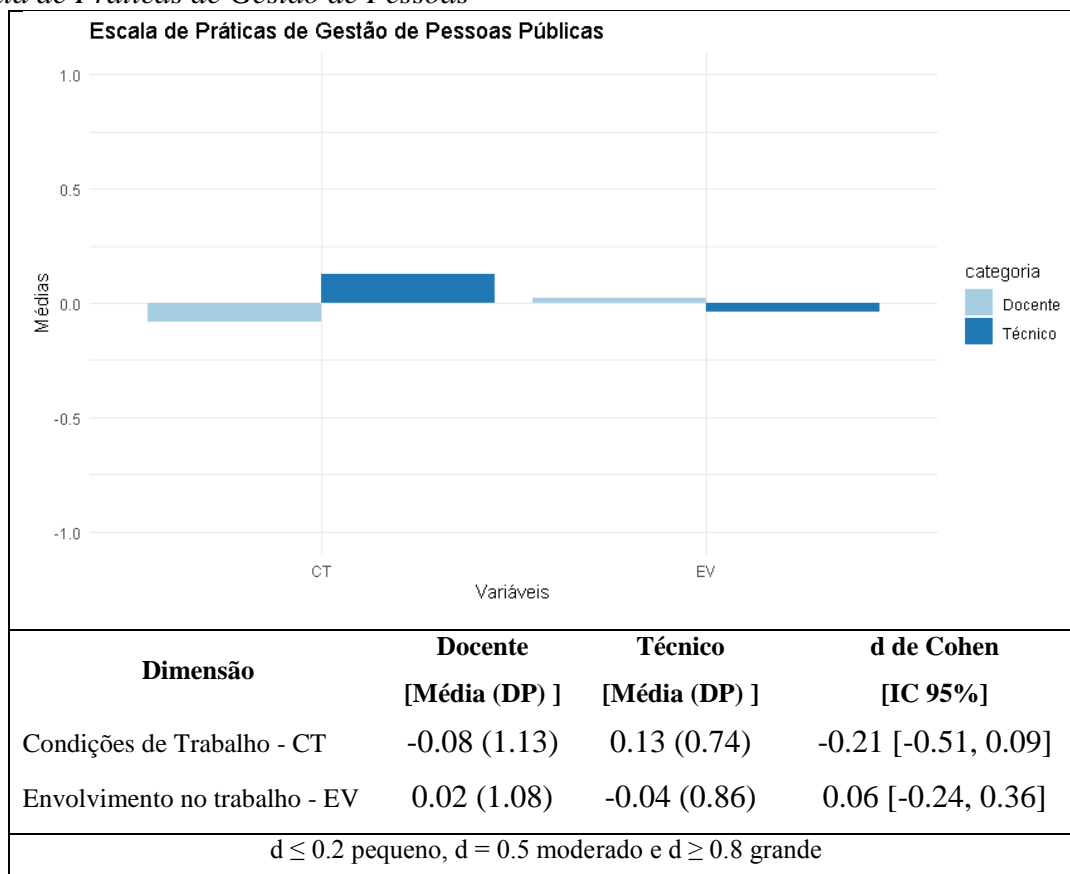
Maslach Burnout Inventory – MBI



Os resultados da EST (figura 28) demonstram que os técnicos possuem maiores médias em quase todos os fatores analisados, com exceção da satisfação com promoções. As diferenças mais significativas observadas entre as médias foram para satisfação com colegas (-0.46) e com a natureza do trabalho (-0.44). Em ambos os casos, o tamanho do efeito foi moderado, indicando que a categoria de técnicos possui maior satisfação nesses fatores. Apesar dos docentes apresentarem média mais elevada em relação a percepção positiva de promoções, a satisfação nesse item é de baixa magnitude, além do tamanho de efeito pequeno (0.18), ou seja, não há uma distância importante entre os dois grupos profissionais para esse item.

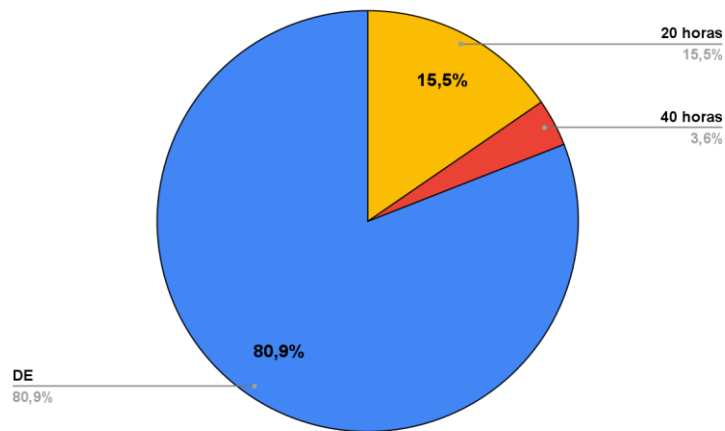
Figura 28*Escala de Satisfação no trabalho - EST*

Quanto à escala de práticas de gestão de pessoas (figura 29), observa-se valores de baixa magnitude para ambos os grupos nas duas dimensões avaliadas. Mesmo com baixa pontuação, os técnicos administrativos ainda apresentaram maior média (0,13) que os docentes (-0,08), com uma distância de -0,21 desvio-padrão entre as médias, diferença não muito significativa, em relação às condições de trabalho, que estão relacionadas não apenas às instalações físicas, mas também à qualidade de vida do servidor. No que se refere ao envolvimento no trabalho, cenário em que os servidores são incluídos nos processos organizacionais e estabelecem relações de confiança entre gestores e subordinados, há semelhança entre as duas categorias, com uma diferença de apenas 0,06 desvio-padrão entre as médias.

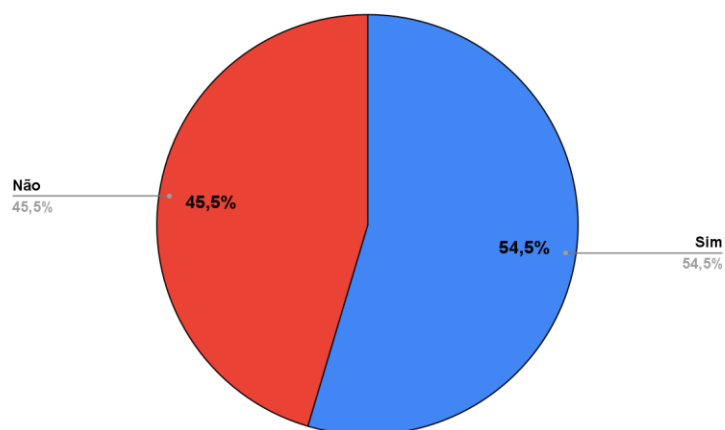
Figura 29*Escala de Práticas de Gestão de Pessoas*

Indicadores Sociolaborais de Docentes

O docente de Instituição de Ensino Superior é o servidor público provido pelo cargo efetivo de professor do magistério superior que trata a lei no 7.596, de 10 de abril de 1987, tendo como atividade-fim o desenvolvimento e aperfeiçoamento do ensino, pesquisa e extensão. A carreira destes profissionais está estruturada em classes A, B, C, D, E prevista na lei nº 12.772/2012. Entre os docentes que participaram da pesquisa (Figura 30), 80,9% atuam em tempo integral de quarenta horas semanais de trabalho, em regime de dedicação exclusiva (DE), 3,6% trabalha em tempo integral de quarenta horas semanais e 15,5% trabalha em tempo parcial de vinte horas semanais.

Figura 30*Regime de Trabalho*

Entre os docentes, 54,5% desenvolvem atividades fora das dependências da Instituição (figura 31). O trabalho realizado em ambiente externo normalmente está relacionado às atividades práticas curriculares, internato, estágios obrigatórios, atividades de pesquisa e extensão. Destaca-se que as atividades desenvolvidas fora da sede merecem atenção dos gestores, por fomentar experiências profissionais bastante divergentes para servidores pertencentes à mesma categoria, uma vez que cada docente viverá realidades específicas dos locais de estágio e das disciplinas ofertadas, o que pode implicar em vivências profissionais distintas e menos generalizáveis para toda a categoria.

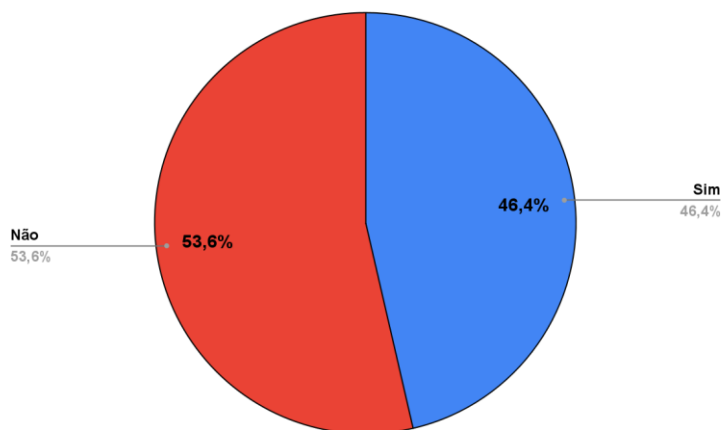
Figura 31*Realizam atividades fora do IMS*

Para além das atividades vinculadas à graduação (Figura 32), 46,4% declararam atuar em programas de pós-graduação ou residência na Instituição ou fora dela. Atualmente, o IMS possui os programas de pós-graduação em biociências, ciências fisiológicas, psicologia da saúde, saúde coletiva e residência multiprofissional em urgência. O ingresso na pós-graduação envolve maior comprometimento laboral e cumprimento de exigências de outros órgãos

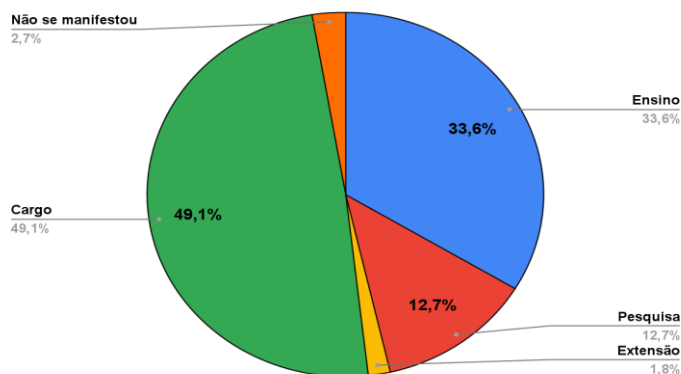
reguladores externos à universidade, o que normalmente vem atrelada a maior carga de trabalho.

Figura 32

Programa de residência ou formação lato/stricto

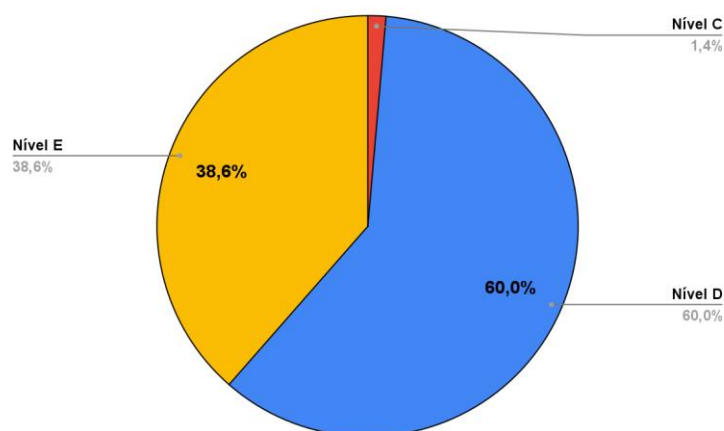


Quanto à atividade considerada mais estressante pelos docentes (Figura 33), 49,10% apontaram a participação em cargos administrativos, 33,6% a atividade de ensino, 12,7% a pesquisa, 1,8% a extensão e 2,7% não se manifestaram. Este dado preocupa e merece atenção, visto que o Instituto, por conta de sua estrutura e reduzido número de docentes, exige a participação de todos em atividades administrativas, o que na prática sobrecarrega alguns mais que outros. Para além de serem requisitados para o desenvolvimento das atividades de ensino, pesquisa e extensão, que são as atividade-fim da Instituição, os docentes precisam buscar financiamento para projetos, participam de reuniões, comissões, atendem e orientam alunos, fazem relatórios, relatam processos e coordenam cargos. São estas atividades que exigem responsabilidades e que, nem sempre, são tarefas óbvias ou desejadas para quem escolhe a carreira.

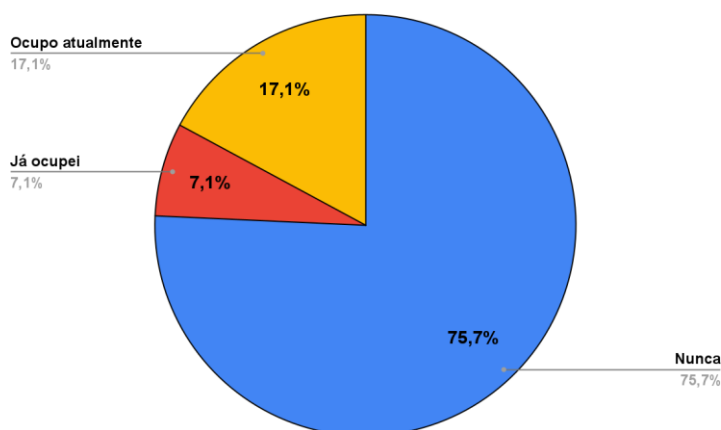
Figura 33*Atividade considerada mais estressante*

Indicadores Sociolaborais dos Técnicos Administrativos

O servidor técnico-administrativo em educação (TAE) faz parte de uma categoria nas Instituições Públicas Federais que pode ser ocupado por profissionais de nível Fundamental (Classe C), Médio (Classe D) e Superior (Classe E), a depender das exigências de cada cargo. No IMS (figura 34), 1,4% pertence à classe C, 60% pertence à classe D, 38,6% pertence à classe E. Nota-se que, embora apenas 38,6% dos servidores têm como exigência do cargo o diploma de nível superior, 97,14% dos técnicos administrativos participantes da pesquisa possuem formação universitária, tendo ainda grande parte dessa categoria apresentado escolarização mais avançada, com 55,71% de especialistas, 24,28% de mestres e 1,42% de doutores. Nesse sentido, o perfil de servidores do IMS indica qualificação acima das exigências dos cargos, de modo que grande parte deles atendem aos requisitos para concorrerem a editais de pesquisa e extensão que favorecem a entrada de recursos físicos e humanos, além de serviços para o Instituto. A gestão pode trabalhar em prol do reconhecimento profissional dessas iniciativas, bem como incentivar a diversificação das ações desses profissionais, favorecendo maior satisfação intrínseca com o trabalho.

Figura 34*Classificação por plano de carreira*

Quanto à ocupação de função gratificada/cargo de confiança (Figura 35), observa-se que poucos servidores ocupam cargos de chefia, representando 17,1% dos participantes. Este fato justifica-se pela falta de disponibilidade de funções gratificadas com valores correspondentes às atividades desenvolvidas e com a quantidade de setores da estrutura administrativa. Portanto, recomenda-se à gestão articular a aquisição de novas FG junto a reitoria da universidade ou promover a reformulação da estrutura administrativa, bem como promover ações de capacitação para o desenvolvimento de lideranças, que possam contribuir com a gestão do campus.

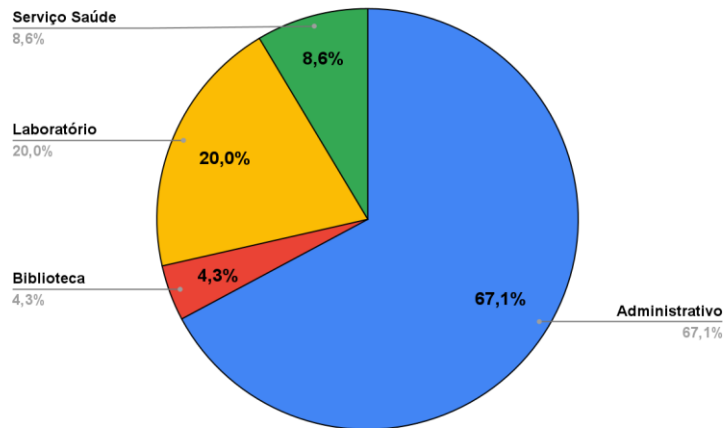
Figura 35*Função gratificada/Cargo de confiança*

Na figura 36, observa-se que a maioria dos servidores técnico-administrativos (67,10%) trabalham em setores administrativos. Os demais estão distribuídos entre laboratórios (20%), serviços de saúde (8,6%) e biblioteca (4,3%). Vale a pena para a gestão realizar pesquisa mais aprofundada para avaliar as necessidades específicas de cada setor de trabalho, uma vez que, embora todos servidores estejam sujeitos à mesma legislação, as realidades e afazeres são bem

distintos, inclusive no que se refere à sobrecarga de trabalho e demandas específicas de cada grupo.

Figura 36

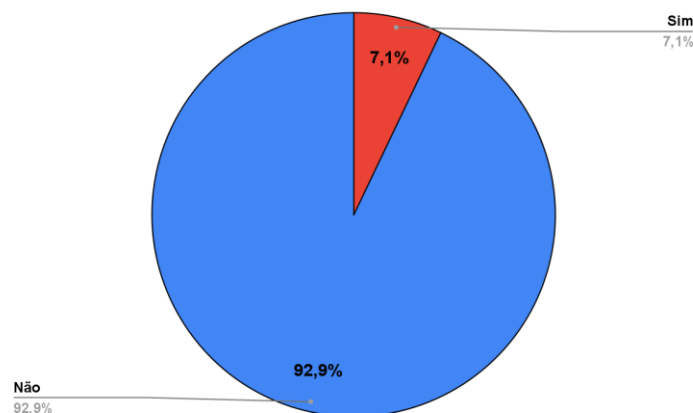
Setor de Trabalho



Destaca-se que a maior parte (92,9%) dos técnicos administrativos relatam não haver necessidade de sair das dependências da instituição para realizar suas atribuições (Figura 37). Entretanto, 7,1% dos servidores precisam atuar fora da sede principal, estando vinculados a programas de extensão permanente, tais como: farmácia-escola, Serviço de Psicologia e locais diversos para atividades de assessoramento em estágio curricular. Uma atenção específica dos gestores para cada uma dessas realidades pode culminar em maior satisfação geral com o trabalho para aqueles que estão distante da sede, do contato com os colegas e com o cotidiano da vida institucional.

Figura 37

Atribuições fora das dependências do IMS

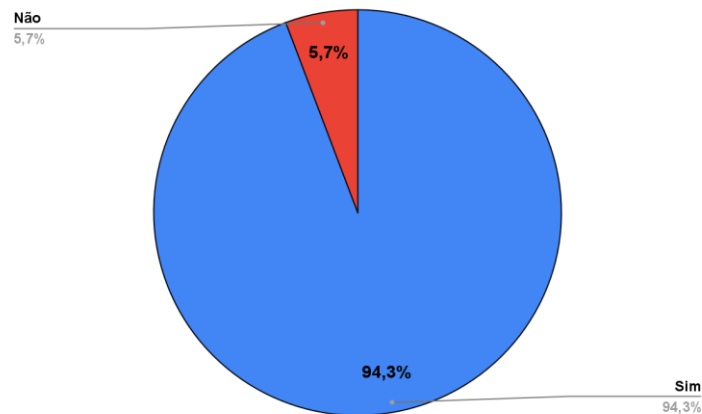


Sobre o trabalho, 94,3% dos técnicos administrativos relatam que suas atividades estão relacionadas diretamente com atendimento ao público (Figura 38). Estudos mostram que os profissionais envolvidos com atividades em que há contato direto com o público estão mais

suscetíveis a riscos psicossociais, pois estão sujeitos a situações adversas, as quais exigem controle para expressar ou suprimir emoções (Gasparini et al., 2006; Mattos & Schlindwein, 2015).

Figura 38

Atendimento ao público



Considerações finais

Este relatório buscou apresentar os indicadores de saúde mental e do contexto organizacional, analisando 38 variáveis que caracterizam o grupo de servidores (técnicos e docentes), além de demonstrar algumas condições de trabalho de cada categoria profissional. Este documento foi elaborado como um produto técnico, requisito do programa de pós-graduação em Psicologia da Saúde, nível de mestrado profissional, com vistas a oferecer à gestão do campus informações relevantes para o desenvolvimento de ações compatíveis com a promoção de saúde e bem-estar dos servidores.

Em síntese, os resultados demonstraram que a maioria dos servidores participantes do estudo são compostos por docentes, do sexo feminino, em fase de adultez jovem final, em relacionamentos conjugais estáveis, com alta escolarização e presença de filhos. A maioria considera a carga horária suficiente e atua exclusivamente para a instituição, tendo já concluído o estágio probatório. Além disso, majoritariamente, os servidores também declararam pensar no trabalho em horário de lazer, o que requer investigação específica para apurar os efeitos na saúde mental do trabalho, em outros contextos, na vida destes profissionais.

Quanto às condições de saúde mental dos servidores, 10% disseram já possuir diagnósticos antes do ingresso na instituição e 23,3% relataram apresentar diagnóstico após o ingresso. Os dados indicam que a categoria docente está mais suscetível à afetividade negativa

e a exaustão emocional. Esses achados merecem atenção dos gestores, para monitoramento e identificação de possíveis fatores laborais facilitadores de problemas psíquicos.

Quanto aos indicadores de satisfação no trabalho e de políticas de gestão de pessoas, ainda que seja uma diferença pequena, foi possível observar que os técnicos administrativos possuem melhores percepções sobre os fatores que envolvem a satisfação no trabalho, com exceção da satisfação com promoções. A mesma situação foi apresentada para variável condições laborais, que obteve melhor avaliação entre os técnicos. Já para a variável envolvimento no trabalho, os resultados demonstraram que há uma percepção muito semelhante entre as categorias.

Adicionalmente, informações sobre características laborais específicas foram também levantadas como forma de identificar os fatores (internos e externos) que incidem sobre o trabalhador, no contexto organizacional, bem como conhecer a percepção dos servidores sobre a atividade laboral exercida. Para a Instituição, compreender este cenário é relevante para promover intervenções direcionadas, com foco preventivo e/ou interventivo, em nível institucional. É sabido que o desgaste emocional provocado por um ambiente de trabalho que gera sobrecarga, insatisfações com chefias, colegas, remuneração, natureza do trabalho e condições ambientais são fatores potenciais para o surgimento de adoecimento psíquico. Com este entendimento, o presente documento está em consonância com a realidade dos servidores, podendo ser uma fonte de informação capaz de subsidiar à área de gestão de pessoas quanto ao desenvolvimento de ações que promovam a proteção à saúde do servidor, às relações interpessoais, à compatibilização da atividade laboral, adequação das condições ambientais, fluxo de informações, orientações, entre outros aspectos que possam melhorar o ambiente de trabalho e contribuir para a qualidade de vida dos servidores.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta dissertação contribuiu com a agenda de pesquisa sobre investigações que envolvam a saúde mental, a satisfação no trabalho e as políticas de gestão de pessoas em Instituições de Ensino Superior, apresentando evidências que permitam às instituições compreenderem fenômenos que afetam seus trabalhadores, para melhor lidar com os problemas psíquicos dos servidores ao contextualizá-los com a realidade específica desses profissionais.

Com esta finalidade, foi realizada uma revisão sistemática da literatura sobre a saúde mental no contexto de trabalho das IES, analisando as publicações nacionais no período entre 2011 e 2021, de modo a disponibilizar um panorama a respeito do atual estado da pesquisa sobre o assunto. Esta empreitada demonstrou existir maiores esforços de pesquisa destinados a investigar a produtividade acadêmica, a prevalência de transtornos mentais comuns, sofrimento mental/adoecimento, a influência do contexto de trabalho na saúde mental e, por fim, a síndrome de *burnout*. Este último buscou analisar o *burnout* a partir de sua incidência em docentes, bem como aspectos que influenciam estados emocionais e físicos como fatores geradores da síndrome de *burnout*. O esforço em reunir estudos que informem qual o estado da arte do objeto de pesquisa mostrou-se relevante para compreender os avanços e limitações da ciência brasileira quanto à temática da saúde mental de servidores. A partir deste ponto, caminhos para novos estudos podem ser traçados para pesquisadores interessados na área, o que também ajudou a melhor delinear os objetivos para o estudo empírico desta dissertação.

O artigo empírico buscou contribuir com o tema, a partir de um recorte específico, trazendo informações e mensurações de 28 variáveis, as quais estão relacionadas à saúde mental (afetividade negativa, exaustão emocional, realização pessoal, despersonalização) e ao contexto organizacional (satisfação com colegas, com a chefia, com a natureza do trabalho, com promoções, com salários, condições de trabalho e envolvimento), além das variáveis sociolaborais aplicáveis aos técnicos administrativos e aos docentes. A adequação das medidas para o objetivo proposto foi bem descrita no capítulo de apresentação e no próprio artigo empírico. Do mesmo modo, a escolha dos instrumentos para mensuração das variáveis foi minuciosa, tendo existido uma forte preocupação com a qualidade psicométrica da bateria de testes selecionados. Ao reconhecer a importância do tema e, após revisão sistemática, constatou-se poucas evidências de modelos explicativos para *burnout*, permitindo que este estudo empreendesse uma estratégia metodológica que de fato fosse confiável como informação a respeito do tema no contexto das IES. Não foi possível encontrar na literatura estudos

empíricos que tenham seguido percurso metodológico semelhante. Portanto, o artigo foi inovador, pois, além das análises psicométricas e de correlação das variáveis de saúde mental e do contexto organizacional, também foi utilizado método de regressão em árvore, oriundo das técnicas de machine learning, para estabelecer as análises de predição e propor um modelo explicativo para as dimensões da síndrome de *burnout*.

As análises demonstraram que a exaustão emocional apresentou maiores associações, em ordem crescente, com afetividade negativa, satisfação com a natureza do trabalho, satisfação com colegas e despersonalização. Já a realização pessoal teve as maiores correlações com despersonalização, satisfação com a natureza do trabalho, satisfação com colegas e afetividade negativa. Ademais, a despersonalização demonstrou maiores correlações com realização pessoal, afetividade negativa e satisfação com colegas.

Os resultados da regressão demonstraram que, dentre as dimensões da síndrome de *burnout*, o modelo preditivo da exaustão emocional teve maior poder explicativo, o qual selecionou a satisfação com a natureza do trabalho, satisfação com colegas e afetividade negativa como principais variáveis correlacionadas da previsão. Além disso, pôde-se observar que a baixa satisfação com a natureza do trabalho tem efeito sobre a afetividade negativa, com potencial para afetar o nível de exaustão emocional. Tal constatação permitiu levantar a hipótese de que a afetividade negativa poderia estar funcionando como uma variável mediadora da relação entre a satisfação com a natureza do trabalho e a exaustão emocional, o que poderá ser comprovado em estudos futuros.

Outro produto importante decorrente dessa pesquisa foi a elaboração de um relatório técnico que buscou apresentar e descrever os indicadores de saúde mental de satisfação no trabalho e das políticas de gestão de pessoas com análises que permitiram comparar o grupo de servidores (docentes e técnicos administrativos). As variáveis sociolaborais foram analisadas, levando em consideração as semelhanças e as singularidades de cada categoria profissional, o que permitiu identificar situações que podem gerar sobrecarga e afetar a saúde mental destes trabalhadores. Constatou-se também que os docentes possuem maiores chances de comprometer sua saúde mental, maiores níveis de afetividade negativa e de exaustão emocional, além de apresentarem maiores médias em relação à satisfação com promoções e ao envolvimento no trabalho, o que indica uma melhor percepção dos professores nestes fatores. Por outro lado, os técnicos administrativos apresentaram melhores indicadores de saúde mental, assim como melhores pontuações para condições de trabalho e para fatores da satisfação no trabalho, com destaque para percepção da satisfação com colegas e com a natureza do trabalho, além de melhores níveis gerais de saúde mental.

Dado o exposto, o estudo cumpriu os objetivos programados ao apresentar novas informações sobre o tema. No entanto, é ainda necessário continuar as investigações que relacione a saúde psíquica dos servidores a outros fenômenos do contexto organizacional, tendo em vista que o tema saúde mental é complexo e perpassa por muitas dimensões da vida do trabalhador. Além disso, esta investigação possui limitações, pois o estudo restringiu-se aos servidores ativos lotados no Instituto Multidisciplinar em Saúde (IMS/CAT/UFBA) e foi realizado com recorte transversal, o qual não permite conhecer o comportamento das variáveis ao longo do tempo. Apesar da grande adesão ao estudo, não foi possível realizar a coleta de dados com todos os servidores ativos da instituição, pois alguns estavam licenciados de suas atividades laborais. Cabe destacar ainda que este trabalho foi realizado logo após o período mais restritivo de COVID-19, fato que deve ser considerado, posto que pode ter influenciado respostas que, em certa medida, indicam algum nível de sofrimento psíquico nos servidores, embora, na ocasião da coleta de dados, as atividades laborais já estavam sendo realizadas, em quase toda totalidade, de forma presencial. Outro ponto importante é que os manuais dos instrumentos utilizados recomendam a utilização de somatório de escalas Likert ordinais para obtenção dos escores, quando já se sabe a inadequação desta técnica, visto que adiciona erro à medida, o que requer a adoção de novos métodos.

Por fim, apesar de serem necessárias novas pesquisas com vistas a superar as limitações apontadas, o estudo trouxe contribuições relevantes sobre o tema investigado. No âmbito dos servidores públicos das Instituições de Ensino Superior, compreender o modo como determinadas variáveis do contexto organizacional se relacionam com a saúde mental e ajudar a prever fenômenos como a síndrome de *burnout* ou suas dimensões, torna-se um conhecimento necessário para que o servidor melhor se relacione com o seu trabalho, a fim de prevenir possíveis problemas que venha a sobrecarregar sua saúde mental. Já no campo de atuação dos gestores, este conhecimento é estratégico, pois pode ser utilizado como mecanismo de proteção do servidor, com vistas a subsidiar programas de intervenção que minimizem os efeitos nocivos do trabalho à saúde psíquica do trabalhador.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abrucio, F. L. (2007). Trajetória recente da gestão pública brasileira: um balanço crítico e a renovação da agenda de reformas. *Revista de Administração Pública*, 41(spe), 67–86. <https://doi.org/10.1590/S0034-76122007000700005>
- Alarcon, A. C. R. A. (2014). Prevalência de transtornos mentais comuns em servidores de uma universidade pública de Mato Grosso do Sul [Dissertação de Mestrado, Universidade Católica Dom Bosco]. <http://docplayer.com.br/521508-Andreia-de-cassia-rodrigues-soares--alarcon-prevalencia-de-transtornos-mentais-comuns-em-servidores-de-uma-universidade-publica-de-mato-grosso-do-sul.html>
- Amaral, D. M. de O., Moscon, D. C. B., & Silva, L. P. da. (2019). Fatores Condicionantes do Processo de Implementação de Uma Política Pública: Um Estudo da Política de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho do Servidor Público Federal ? PASS. Anais Do XLIII Encontro Da ANPAD - EnANPAD 2019, 1–17. http://www.anpad.org.br/abrir_pdf.php?e=MjY3MDY=
- American Psychiatric Association [APA]. (2014). Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais (5ª ed.). Porto Alegre: Artmed.
- Ambiel, R. A. M., Dos Santos, A. A. A., & Dalbosco, S. N. P. (2016). Motivos para evasão, vivências acadêmicas e adaptabilidade de carreira em universitários. *Psico*, 47(4), 288. <https://doi.org/10.15448/1980-8623.2016.4.23872>
- Andrade, E. T. de. (2009). O processo de implementação da política de atenção à saúde do trabalhador em instituições públicas federais: o desafio da integralidade [Dissertação de Mestrado, Escola Nacional de Saúde Pública Sergio Arouca]. <https://www.arca.fiocruz.br/handle/icict/2522>
- Antunes, J. (2019). Estresse e doença: o que diz a evidência? *Psicologia, Saúde & Doença*, 20(3), 590–603. <https://doi.org/10.15309/19psd200304>
- Araújo, T. M. de, Palma, T. de F., & Araújo, N. do C. (2017). Vigilância em Saúde Mental e Trabalho no Brasil: características, dificuldades e desafios. *Ciência & Saúde Coletiva*, 22(10), 3235–3246. <https://doi.org/10.1590/1413-812320172210.17552017>
- Areosa, J. (2019). O mundo do trabalho em (re) análise: um olhar a partir da psicodinâmica do trabalho. *Laboreal*, 15(2). <https://doi.org/10.4000/laboreal.15504>
- Ariño, D. O., & Bardagi, M. P. (2018). Relação entre Fatores Acadêmicos e a Saúde Mental de Estudantes Universitários. *Revista Psicologia Em Pesquisa*, 12(3), 44–52. <https://doi.org/10.24879/2018001200300544>
- Bastos, M. L. A., Júnior, G. B., Domingos, E. T. C., Araújo, R. M. O. de, & Santos, A. L. dos. (2018). Afastamentos do trabalho por transtornos mentais: um estudo de caso com servidores públicos em uma instituição de ensino no Ceará, Brasil. *Revista Brasileira de Medicina Do Trabalho*, 16(1), 53–59. <https://doi.org/10.5327/Z1679443520180167>
- Bandeira Andriola, W., & Castro Araújo, A. (2021). Avaliação dos impactos do Programa de

Apoio a Planos de Expansão e Reestruturação das Universidades Federais Brasileiras. *Revista Brasileira de Estudos Pedagógicos*, 102(261), 437–464.
<https://doi.org/10.24109/2176-6681.rbep.102i261.4462>

- Barbosa, Gabriela dos Santos, AQUINO, Diana Figueiredo de Santana, & ASMUS, Rosa Maria Farias. (2022). AVALIAÇÃO DOS AFASTAMENTOS POR TRANSTORNOS MENTAIS ENTRE SERVIDORES DA UNIVERSIDADE ESTADUAL DE MATO GROSSO DO SUL. *ANAIS DO ENIC*. Recuperado de <https://anaisonline.uems.br/index.php/enic/article/view/7878>
- Batista, J. B. V., Carlotto, M. S., de Oliveira, M. N., Zaccara, A. A. L., de Oliveira Barros, E., & Duarte, M. C. S. (2015). Mental disorders that most affect university teachers: a study in a medical expertise service *Transtornos mentais que mais acometem professores universitários: um estudo em um serviço de perícia médica*. *Revista de Pesquisa, Cuidado é Fundamental*, 7(5), 119–125.
- Béland, S., Cousineau, D., & Loye, N. (2018). Utiliser le coefficient omega de McDonald à la place de l'alpha de Cronbach. *McGill Journal of Education*, 52(3), 791–804.
<https://doi.org/10.7202/1050915ar>
- Bernardo, A. (2019). Precisamos falar sobre Burnout: Esgotamento físico e mental associado ao trabalho – é assim que o burnout, uma pane no cérebro que já consome três em cada dez brasileiros. <https://saude.abril.com.br/especiais/precisamos-falar-sobre-burnout/>
- Brief, A. P., & Weiss, H. M. (2002). Organizational behavior: Affect in the workplace. *Annual Review of Psychology*, 53, 279–307.
<https://doi.org/10.1146/annurev.psych.53.100901.135156>
- Brown, T. A. (2015). Confirmatory factor analysis for applied research, 2nd ed. In *Confirmatory factor analysis for applied research, 2nd ed.* The Guilford Press.
- Bueno-Antequera, J., & Munguía-Izquierdo, D. (2020). Exercise and Depressive Disorder. In *Advances in Experimental Medicine and Biology* (Vol. 1228, pp. 271–287).
https://doi.org/10.1007/978-981-15-1792-1_18
- Caldas, F. B., Reis, M. C. P. M. R., Vieira, R. L. S. S., & Ferreira, B. O. (2022). Saúde mental e Trabalho na Universidade Pública: Uma revisão sistemática. *Rev Psicol.*, 13(1), 81–96.
<https://doi.org/10.36517/revpsiufc.13.1.2022.7>
- Campos, J. A. D., Sampaio Bonafé, F. S., Martins, B. G., Campos, L. A., & Maroco, J. (2020). Psychometric Properties of DASS-21 and Predictive Model of Negative Affectivities in Individuals with Different Pain Conditions. *Global Journal of Medical Research*, 20(April), 9–21. <https://doi.org/10.34257/gjmrkvol20is3pg9>
- Carneiro, S. A. M. (2014). Saúde do trabalhador público: questão para a gestão de pessoas – a experiência na Prefeitura de São Paulo. *Revista Do Serviço Público*, 57(1), 23–49. <https://doi.org/10.21874/rsp.v57i1.188>
- Carvalho, L., Golino, H., & Mourão, L. (2021). Evidências Adicionais de Validade da Escala de Satisfação no Trabalho. *Revista Avaliação Psicológica*, 20(01), 61–70.
<https://doi.org/10.15689/ap.2021.2001.17426.07>

- Coelho, T. A. de C. N. T., & Oliveira, S. R. de. (2021). Os sentidos do trabalho no serviço público: uma perspectiva geracional. *Estudos de Administração e Sociedade*, 4(1), 42–60. <https://doi.org/10.22409/eas.v3i2.43249>
- Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Recuperado de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm
- Costa, L. D. S. T., Gil-Monte, P. R., Possobon, R. de F., & Ambrosano, G. M. B. (2013). Prevalência da Síndrome de Burnout em uma amostra de professores universitários brasileiros. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 26(4), 636–642. <https://doi.org/10.1590/S0102-79722013000400003>
- Coutinho, M. C., Diogo, M. F., & Joaquim, E. de P. (2011). Cotidiano e saúde de servidores vinculados ao setor de manutenção em uma universidade pública. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 36(124), 227–237. <https://doi.org/10.1590/s0303-76572011000200006>
- Dalagasperina, P., & Monteiro, J. K. (2016). Estresse e Docência: Um Estudo no Ensino Superior Privado. *Revista Subjetividades*, 16(1), 37–51. <https://doi.org/10.5020/23590777.16.1.37-51>
- Dalgalarrodo, P. (2019). *Psicopatologia e Semiologia dos Transtornos Mentais (3a Edição)*. Artmed.
- Dallacosta, F. M. (2014). Avaliação do nível de satisfação no trabalho e dos sintomas de Burnout em docentes da área da saúde (Vol. 1) [Tese de Doutorado, Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul]. <http://tede2.pucrs.br/tede2/bitstream/tede/1791/1/464260.pdf>
- Demo, G., Costa, A. C. R., Coura, K. V., Miyasaki, A. C., & Fogaça, N. (2020). What do scientific research say about the effectiveness of human resource management practices? current itineraries and new possibilities. *Revista de Administração Da UNIMEP*, 18(3), 138–159. <http://www.raunimep.com.br/ojs/index.php/rau/article/view/1733/859>
- Decreto no 6.833, de 29 de abril de 2009, (2009, 29 de abril) Institui o Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal - SIASS e o Comitê Gestor de Atenção à Saúde do Servidor. Presidência da República. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6833.htm
- Decreto no 9.991, de 28 de agosto de 2019, (2019, 28 de agosto) Dispõe sobre a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e regulamenta dispositivos da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, quanto a licenças e afastamentos para ações de desenvolvimento. Presidência da República. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/decreto/D9991.htm
- Dhingra, K., Klonsky, E. D., & Tapola, V. (2019). An Empirical Test of the Three-Step Theory of Suicide in U.K. University Students. *Suicide and Life-Threatening Behavior*, 49(2), 478–487. <https://doi.org/10.1111/sltb.12437>
- Dhingra, K., Klonsky, E. D., & Tapola, V. (2019). An Empirical Test of the Three-Step Theory of Suicide in U.K. University Students. *Suicide and Life-Threatening Behavior*,

- 49(2), 478–487. <https://doi.org/10.1111/sltb.12437>
- DiStefano, C., McDaniel, H. L., Zhang, L., Shi, D., & Jiang, Z. (2019). Fitting Large Factor Analysis Models With Ordinal Data. *Educational and Psychological Measurement*, 79(3), 417–436. <https://doi.org/10.1177/0013164418818242>
- Donato, H., & Donato, M. (2019). Etapas na Condução de uma Revisão Sistemática Stages for undertaking a systematic review. *Acta Medica Portuguesa*, 32(3), 227–235.
- Emérito, A., Lima, C., Oliveira, J., & Silva, É. (2009). Avaliação psicométrica do maslach burnout inventory em profissionais de enfermagem. *EnGPR*, 1–11. <http://www.anpad.org.br/admin/pdf/EnGPR156.pdf>
- Esteras, J., Sandín, Chorot, B. y, & P. (2016). El síndrome de burnout en los docentes: Los efectos de las variables psicosociales (p. 11). https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/64387/1/Psicologia-y-educacion_138.pdf
- Faragher, E. B., Cass, M., & Cooper, C. L. (2013). The Relationship between Job Satisfaction and Health. In *From Stress to Wellbeing Volume 1*. <https://doi.org/10.1057/9781137310651.0019>
- Farfán, J., Peña, M., Fernández-Salineró, S., & Topa, G. (2020). The Moderating Role of Extroversion and Neuroticism in the Relationship between Autonomy at Work, Burnout, and Job Satisfaction. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(21), 8166. <https://doi.org/10.3390/ijerph17218166>
- Faria, R. M. O., Leite de, I. C. G., & da Silva, G. A. (2017). O sentido da relação trabalho e saúde: Para os assistentes em administração de uma universidade pública federal no Estado de Minas Gerais. *Physis*, 27(3), 541–559. <https://doi.org/10.1590/s0103-73312017000300009>
- Feitosa, C. D. A., & Fernandes, M. A. (2020). Leave of absence due to depression. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 28. <https://doi.org/10.1590/1518-8345.3634.3274>
- Fernandes, A. P. da F. da C., & Passos, J. P. (2021). Avaliação dos riscos psicossociais no ambiente de trabalho: Contribuições para a saúde do servidor público federal. *Research, Society and Development*, 10(7), e57010716901. <https://doi.org/10.33448/rsd-v10i7.16901>
- Fernandes, E. H. (2018). Qualidade de vida, estresse percebido, satisfação no trabalho e absenteísmo laboral de técnicos administrativos de uma universidade pública [Dissertação de Mestrado, Universidade La Salle]. <http://repositorio.unilasalle.edu.br/handle/11690/1123>
- Ferraz, F. C., Francisco, F. de R., & Oliveira, C. S. (2014). Estresse no ambiente de trabalho. *ARCHIVES OF HEALTH INVESTIGATION*, 3(5), 1–8. <https://www.archhealthinvestigation.com.br/ArcHI/article/view/797/1069>
- Ferreira, E. C., & Pezuk, J. A. (2021). Síndrome de Burn-out: um olhar para o esgotamento profissional do docente universitário. *Avaliação: Revista Da Avaliação Da Educação Superior (Campinas)*, 26(2), 483–502. http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-

40772021000200483&lang=pt

- Ferreira, R. C., Silveira, A. P. da, Sá, M. A. B. de, Feres, S. de B. L., Souza, J. G. S., & Martins, A. M. E. de B. L. (2015). TRANSTORNO MENTAL E ESTRESSORES NO TRABALHO ENTRE PROFESSORES UNIVERSITÁRIOS DA ÁREA DA SAÚDE. *Trabalho, Educação e Saúde*, 13(suppl 1), 135–155. <https://doi.org/10.1590/1981-7746-sip00042>
- Fleck, M. P., Louzada, S., Xavier, M., Chachamovich, E., Vieira, G., Santos L., et al. (2000). Aplicação da versão em português do instrumento abreviado de avaliação da qualidade de vida WHOQOL-bref. *Rev Saude Pública*, 34(2), 178-83.
- Filho, J. M. J. (2015). Engajamento no trabalho , impedimentos organizacionais e adoecer : a contribuição da Ergonomia da Atividade no setor público brasileiro Engagement at work , organizational impediments and illness : Introdução Métodos. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 7657(131), 98–108.
- Futino, R. S., & Delduque, M. C. (2020). Saúde mental no trabalho de segurança pública: estudos, abordagens e tendências da produção de conhecimento sobre o tema. *Cadernos Ibero-Americanos de Direito Sanitário*, 9(2), 116–134. <https://doi.org/10.17566/ciads.v9i2.632>
- Gallo, C. M. C. (2005). Desvelando fatores que afetam a satisfação e a insatisfação no trabalho de uma equipe de enfermagem [Dissertação de Mestrado, Universidade Federal do Rio Grande]. <http://repositorio.furg.br/handle/1/3542>
- Galvão, M. C. B., & Ricarte, I. L. M. (2019). Revisão sistemática da literatura: conceituação, produção e publicação. *Logeion: Filosofia Da Informação*, 6(1), 57–73. <https://doi.org/10.21728/logeion.2019v6n1.p57-73>
- García Fernández, D., Peña Trobat, M. del P., León Chaparro, E., Camacho, B., & Mateos, A. (2013). Relación entre las dimensiones del síndrome de Burnout y los factores de satisfacción laboral. *ReiDoCrea: Revista Electrónica de Investigación Docencia Creativa*, 2, 33–40. <https://doi.org/10.30827/Digibug.27614>
- Garcia, M. R. (2014). Origem E Evolução: O Estresse Como Resposta Adaptativa No Contexto Da Vida Moderna Origin and Evolution: Stress As an Adaptive Response in the Context of Modern Life. *Avesso Do Avesso*, 12(12), 7–15. http://www.feata.edu.br/downloads/revistas/avessodoavesso/v12_artigo01_estresse.pdf
- Gatto, C. (2022). O trabalho com saúde mental dos servidores em uma instituição federal de ensino superior. Universidade Federal de Santa Catarina .
- Genoud, P. A., & Waroux, E. L. (2021). The Impact of Negative Affectivity on Teacher Burnout. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(24), 13124. <https://doi.org/10.3390/ijerph182413124>
- Gil-monte, P. (2005). El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout). Una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar. June. <https://doi.org/https://doi.org/10.13140/2.1.4614.8806>
- Gomes, C. M. A., & Almeida, L. S. (2017). Advocating the broad use of the decision tree

- method in education. *Practical Assessment, Research and Evaluation*, 22(10), 1–10.
- Gomes, C. M. A., & Blessa, H. (2022). Um teste válido e confiável é inadequado se não for acurado: Proposição de uma metodologia para viabilizar testes acurados. In *Segundo Encontro Internacional em Psicometria e avaliação neuropsicológica pela PUC-Rio e IBNeC*.
- Gomes, C. M. A., & Jelihovschi, E. (2020). Presenting the Regression Tree Method and its application in a large-scale educational dataset. *International Journal of Research and Method in Education*, 43(2), 201–221. <https://doi.org/10.1080/1743727X.2019.1654992>
- Gomes, C. M. A., Farias, H. B., & Jelihovschi, E. G. (2022). Approaches to learning does matter to predict academic achievement. *Revista de Psicologia (Peru)*, 40(2), 905–933. <https://doi.org/10.18800/psico.202202.010>
- Gonçalves, S. D., Medeiros, R. B. de, Taissuke, A. S. N., Melo, P. B. de, Carvalho, A. P. O. de, & Rolim, F. A. de M. (2016). Promoção e vigilância à saúde dos servidores públicos: a experiência da Universidade Federal do Ceará. *Revista de Psicologia*, 7(2), 151–164.
- Gondim, S. M. G., Souza, J. J., & Peixoto, A. de L. A. (2013). Gestão de Pessoas. In L. de O. M. L. Borges (Ed.), *O trabalho de as organizações: atuações a parti da psicologia* (Vol. 01, pp. 343–373). Artmed.
- Harrell, F. E. (2022). Hmisc: Harrell Miscellaneous. R package version 4.5-0. <https://CRAN.R-project.org/package=Hmisc>
- Heloani, R., & Silva, E. P. e. (2021). Reflexões teóricas e metodológicas sobre pesquisas no campo da saúde mental e trabalho. *Cadernos CERU*, 32(1), 62–82. <https://doi.org/10.11606/issn.2595-2536.v32i1p62-82>
- Hirschle, A. L. T., & Gondim, S. M. G. (2020). Estresse e bem-estar no trabalho: uma revisão de literatura. *Ciência & Saúde Coletiva*, 25(7), 2721–2736. <https://doi.org/10.1590/1413-81232020257.27902017>
- Jaskulski, A. M. (2019). Síndrome de burnout e satisfação no trabalho: estudo com Colaboradores da associação hospitalar santa teresa (AHST) de Guarani das missões - RS. <https://rd.uffs.edu.br/bitstream/prefix/3032/1/JASKULSKI.pdf>
- Jorgensen, T. D., Pornprasertmanit, S., Schoemann, A. M., & Rosseel, Y. (2021). semTools: Useful tools for structural equation modeling. R package version 0.5-4. <https://cran.r-project.org/web/packages/semTools/index.html>
- Lei no 8.112, de 11 de dezembro de 1990. (1990, 11 de dezembro) Dispõe Sobre o Regime Jurídico Dos Servidores Públicos Civis Da União, Das Autarquias e Das Fundações Públicas Federais. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm
- Leite, J. L. (2017). Publicar ou perecer: a esfinge do produtivismo acadêmico. *Revista Katálysis*, 20(2), 207–215. http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-49802017000200207&lang=pt
- Leite, T. I. de A., Fernandes, J. P. C., Araújo, F. L. da C., Pereira, X. de B. F., Azevedo, D.

- M. de, & Lucena, E. E. S. (2019). Prevalência e fatores associados da síndrome de Burnout em docentes universitários. *Revista Brasileira de Medicina Do Trabalho*, 17(2), 170–179. <https://doi.org/10.5327/Z1679443520190385>
- Leles, L. C., & Amaral, G. A. (2018). Prazer e sofrimento no trabalho de servidores públicos: estudo de caso com técnico-administrativos em educação. *Revista Laborativa*, 7(1), 53–73. <https://core.ac.uk/download/pdf/233142273.pdf>
- Lenine & Falcão, D. (1999). Paciência. In: LENINE. Na pressão. Barueri, São Paulo: BMG Brasil.
- Lima, G. (2022). Síndrome de Burnout no profissional de enfermagem, na pandemia de Covid-19 (2019/2021) (Vol. 17) [Universidade Federal de Uberlândia]. <https://doi.org/10.14393/ufu.di.2002.534>
- Lopes, J. M., Oliveira, E. B., Silva, R. E. da, Nóbrega, N. K. B. da, & Fermoseli, A. F. de O. (2019). Ansiedade versus desempenho acadêmico: uma análise entre estudantes universitários. *Ciências Biológicas e de Saúde Unit*, 5(2), 137–150.
- Lorenzo, S. M. de. (2020). Indicadores De Ansiedade, Burnout, Depressão, Satisfação No Trabalho E Qualidade De Vida Em Professores Da Rede Municipal [Tese de doutorado, Universidade Estadual de Brasília]. http://www.marilia.unesp.br/Home/Pos-Graduacao/Educacao/Dissertacoes/pasqualini_e_do_mar.pdf
- Lovibond, S., & Lovibond, P. (1996). Manual for the depression anxiety stress scales (Book, 1995) [WorldCat.org]. In Psychology Foundation of Australia.
- Lucca, S. R. de. (2017). Saúde, saúde mental, trabalho e subjetividade. *Revista Laborativa*, 6(1 esp), 147-159.
- Macambira, D. D. C. B., & Teixeira, S. M. (2017). Saúde mental do trabalhar na era do capitalismo monopolista. VIII Jornada Internacional Políticas Públicas, 1–12. <http://www.joinpp.ufma.br/jornadas/joinpp2017/pdfs/eixo2/asaudementaldotrabalhadorn aeradocapitalismomonopolista.pdf>
- Macedo, F. C. de, & Porto, L. (2018). EXISTE UMA POLÍTICA NACIONAL DE DESENVOLVIMENTO REGIONAL NO BRASIL? *Revista Brasileira de Gestao e Desenvolvimento Regional*, 14(2), 605–631. <https://doi.org/https://doi.org/10.54399/rbgdr.v14i2.3639>
- Martins, B. G., Da Silva, W. R., Maroco, J., & Campos, J. A. D. B. (2019). Depression, anxiety, and stress scale: Psychometric properties and affectivity prevalence. *Jornal Brasileiro de Psiquiatria*, 68(1), 32–41. <https://doi.org/10.1590/0047-2085000000222>
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99–113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2008). Early predictors of job burnout and engagement. *Journal of Applied Psychology*, 93(3), 498–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.3.498>
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, 15(2), 103–111.

<https://doi.org/10.1002/wps.20311>

- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397–422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- McNeish, D., & Wolf, M. G. (2020). Thinking twice about sum scores. *Behavior Research Methods*, 52(6), 2287–2305. <https://doi.org/10.3758/s13428-020-01398-0>
- Mendes, R. (2013). *Patologia do Trabalho* (3a edição). Atheneu.
- Menezes, P. C. M., Alves, É. S. R. C., Araújo Neto, S. A. de, Davim, R. M. B., & Guaré, R. de O. (2017). Síndrome de Burnout: uma análise reflexiva. *Revista de Enfermagem UFPE on Line*, 11(12), 5092. <https://doi.org/10.5205/1981-8963-v11i12a25086p5092-5101-2017>
- Miguez, V. de A., & Braga, J. R. M. (2018). Estresse, síndrome de Burnout e suas implicações na saúde docente. *Revista Thema*, 15(2), 704–716. <https://doi.org/10.15536/thema.15.2018.704-716.861>
- Ministério da Fazenda. (2017). Adoecimento mental e trabalho: a concessão de benefícios por incapacidade relacionados a transtornos mentais e comportamentais entre 2012 e 2016: 1º boletim quadrimestral sobre benefícios por incapacidade de 2017. <http://sa.previdencia.gov.br/site/2017/04/1%C2%BA-boletim-quadrimestral.pdf>
- Ministério da Saúde. (2022) Síndrome de Burnout. Gov.br. <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-de-a-a-z/s/sindrome-de-burnout/sindrome-de-burnout>
- Ministério do Trabalho e Previdência (2020). Anuário Estatístico de Acidentes de Trabalho - AEAT. https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/assuntos/previdencia-social/saude-e-seguranca-do-trabalhador/dados-de-acidentes-do-trabalho/arquivos/AEAT_2020/aeat-2020
- Miranda, P. C. (2018). *Gestão de pessoas no setor público: Diagnóstico Organizacional de uma prática distrital* [Dissertação de Mestrado, Universidade de Brasília]. <https://repositorio.unb.br/handle/10482/32793>
- Miyasaki, A. C., Demo, G., Costa, A. C., & Fogaça, N. (2020). Validity and reliability evidences of a model of human resource management practices in the public service. *Revista Eletrônica Científica Do CRA - PR*, 4(2), 136–156.
- Monteiro, B. M. M., & Souza, J. C. (2020). Saúde mental e condições de trabalho docente universitário na pandemia da COVID-19. *Research, Society and Development*, 9(9), e468997660. <https://doi.org/10.33448/rsd-v9i9.7660>
- Mota, C. A., Silva, A. K. L. Da, & Amorim, K. (2020). Prevalência de transtornos mentais comuns em servidores técnico-administrativos em educação. *Rev. Psicol. Organ. Trab*, 20(1), 891–898. <https://doi.org/10.17652/rpot/2020.1.17691>
- Neves, V. F., Oliveira, Á. D. F., & Alves, P. C. (2014). Síndrome de Burnout: Impacto da Satisfação no Trabalho e da Percepção de Suporte Organizacional. *Psico*, 45(1), 45. <https://doi.org/10.15448/1980-8623.2014.1.12520>

- Nunes, M. F. G., & Rodrigues, L. J. K. (2011). Satisfação E Insatisfação Nos Servidores De Um Instituto Público De Pesquisas. XV Encontro Latino Americano de Pós Graduação, 1–6. http://www.inicepg.univap.br/cd/INIC_2011/anais/arquivos/RE_0771_1004_01.pdf
- Oliveira, F. J. S., Almeida, L. Y. de, Oliveira, J. L. de, Almeida, L. C. de, & Souza, J. De. (2019). O trabalho e o estado de humor de funcionários de uma universidade pública. *Revista Enfermagem UERJ*, 27, e41794. <https://doi.org/10.12957/reuerj.2019.41794>
- Oliveira, T. C. (2019). Perfis de Adoecimento mental dos servidores públicos federais assistidos pelo SIASS IFGoiano/IFG. *Tecnia*, 4(1), 52–64.
- Organização Mundial da Saúde. (2000). Classificação estatística internacional de doenças e problemas relacionados à saúde: CID-10. In 10a revisão (pp. 361–362). OMS São Paulo. <https://iris.paho.org/handle/10665.2/15603?show=full>
- Organização Mundial da Saúde. (2019). Mental health at work. Organização Mundial de Saúde. <https://www.who.int/teams/mental-health-and-substance-use/promotion-prevention/mental-health-in-the-workplace>
- Organização Mundial da Saúde. (2020). Metal Health ATLAS (p. 127). Organização Mundial de Saúde. <https://www.who.int/publications/i/item/9789240036703>
- Organização Mundial da Saúde. (2022). Mental health: strengthening our response. <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response>
- Passos, L. (2019). Pesquisa mostra que 86% dos brasileiros têm algum transtorno mental. *Veja*. <https://veja.abril.com.br/saude/pesquisa-indica-que-86-dos-brasileiros-tem-algum-transtorno-mental/>
- Perez, K. V., Brun, L. G., & Rodrigues, C. M. L. (2019). SAÚDE MENTAL NO CONTEXTO UNIVERSITÁRIO: DESAFIOS E PRÁTICAS. *Revista Trabalho (En)Cena*, 17(4), 357–365. <https://doi.org/10.20873/25261487V4N2P357>
- Pinto, C. de M. B. (2019). Absenteísmo: doença dos servidores de uma instituição de ensino federal no estado de Minas Gerais [Dessertação de Mestrado, Universidade Federal de Viçosa]. https://www.locus.ufv.br/bitstream/123456789/26973/1/texto_completo.pdf
- Ponce, T. B. (2014). O Papel dos Agentes de Recursos Humanos na Intermediação entre os Servidores e a Unidade do Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor (SIASS) [Dissertação de Mestrado, Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Segurança e Medicina do Trabalho]. http://biblioteca.fundacentro.gov.br/primeiro-explore/search?vid=FJD&lang=pt_BR
- Portaria nº 1.261/2010 da Secretaria de Recursos Humanos do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. (2010). Institui os Princípios, Diretrizes e Ações em Saúde Mental que visam orientar os órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil - SIPEC da Administração Pública Federal sobre a saúde mental dos servidores. Diário oficial da República Federativa do Brasil. 06 de maio de 2010. Disponível em: <https://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?jornal=1&pagina=97&data=06/05/2010>

- Pradhan, R. K., Dash, S., & Jena, L. K. (2019). Do HR Practices Influence Job Satisfaction? Examining the Mediating Role of Employee Engagement in Indian Public Sector Undertakings. *Global Business Review*, 20(1), 119–132. <https://doi.org/10.1177/0972150917713895>
- Prado, C. E. P. do. (2016). Estresse ocupacional: causas e consequências. *Revista Brasileira de Medicina Do Trabalho*, 14(3), 285–289. <https://doi.org/10.5327/Z1679-443520163515>
- Puente-Palacios, K., & Martins, M. C. F. (2013). Gestão do Clima Organizacional. In L. de O. M. L. Borges (Ed.), *O trabalho e as organizações: atuações a partir da psicologia* (Vol. 01, pp. 253–278). Artmed. http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0034-75901994000100005&script=sci_abstract
- Ramos, L. de F. de C., & Macêdo, K. B. (2018). Reflexões sobre o adoecimento dos servidores técnico- administrativos em educação. *Argumentum*, 10(3), 107–122. <http://www.publicacoes.ufes.br/argumentum/article/view/16911/15678>
- Resolução no 466, de 12 de dezembro de 2012, Trata de pesquisas em seres humanos (2012). <https://conselho.saude.gov.br/resolucoes/2012/Reso466.pdf>
- Resolução no 510, de 7 de abril de 2016, Trata sobre as diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisa em ciências humanas e sociais (2016). <https://conselho.saude.gov.br/resolucoes/2016/Reso510.pdf>
- Reuman, L., & Abramowitz, J. S. (2018). Predictors of Accommodation Among Families Affected by Fear-Based Disorders. *Child Psychiatry & Human Development*, 49(1), 53–62. <https://doi.org/10.1007/s10578-017-0728-x>
- Revelle, W. (2022) psych: Procedures for Personality and Psychological Research, Northwestern University, Evanston, Illinois, USA, <https://cran.r-project.org/web/packages/psych/index.html>
- Robazzi, M. L. D. C. C. (2019). Promoção da saúde física e mental e de bem estar no ambiente universitário. *SMAD Revista Eletrônica Saúde Mental Álcool e Drogas* (Edição Em Português), 15(2), 1–3. <https://doi.org/10.11606/issn.1806-6976.smad.2019.154951>
- Rocha, L. F. D., Hernandez, J. A. E., & Falcone, E. M. de O. (2021). Latent structure evidence of the depression, anxiety and stress scales – short form. *Estudos de Psicologia* (Campinas), 38. <https://doi.org/10.1590/1982-0275202138e190103>
- Rosa, C., & Carlotto, M. (2005). Síndrome de Burnout e satisfação no trabalho em profissionais de uma instituição hospitalar. *Revista Da SBPH*, 1–15. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S1516-08582005000200002&script=sci_artte
- Rosseel, Y. (2012). lavaan: An R Package for Structural Equation Modeling. *Journal of Statistical Software*, 48(2), 1-36. Disponível em: <https://www.jstatsoft.org/v48/i02/>
- Rueda, F. J. M. (2015). Análise fatorial confirmatória da Escala de Satisfação no Trabalho nas versões de 25 e 15 itens. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 15(1), 82–88. <https://doi.org/10.17652/rpot/2015.1.436>

- Sá, A. M. S. de, Martins-Silva, P. de O., & Funchal, B. (2014). Burnout: o impacto da satisfação no trabalho em profissionais de enfermagem. *Psicologia & Sociedade*, 26(3), 664–674. <https://doi.org/10.1590/S0102-71822014000300015>
- Santi, D. B., Barbieri, A. R., & Cheade, M. D. F. M. (2018). Sickness absenteeism within the Brazilian public service: Integrative literature review. *Revista Brasileira de Medicina Do Trabalho*, 16(1), 71–81. <https://doi.org/10.5327/Z1679443520180084>
- Santos, G. M. R. F. dos, Silva, M. E. da, & Belmonte, B. do R. (2021). COVID-19: emergency remote teaching and university professors' mental health. *Revista Brasileira de Saúde Materno Infantil*, 21(suppl 1), 237–243. <https://doi.org/10.1590/1806-9304202100s100013>
- Santos, K. O. B., Fernandes, R. de C. P., Almeida, M. M. C. de, Miranda, S. S., Mise, Y. F., & Lima, M. A. G. de. (2020). Trabalho, saúde e vulnerabilidade na pandemia de COVID-19. *Cadernos de Saúde Pública*, 36(12). <https://doi.org/10.1590/0102-311x00178320>
- Santos, K. O. B., Araújo, T. M., Pinho, P. S., & Silva, A. C. C. (2010). Avaliação de um instrumento de mensuração de morbidade psíquica: estudo de validação do self-reporting questionnaire (SRQ-20). *Revista Baiana de Saúde Pública*, 34(3), 544-560. <https://rbsp.sesab.ba.gov.br/index.php/rbsp/article/view/54/54>
<https://doi.org/10.22278/2318-2660.2010.v34.n3.a54>
- Santos, G. B. V., Alves, M. C. G. P., Goldbaum, M., Cesar, C. L. G., & Gianini, R. J. (2019). Prevalência de transtornos mentais comuns e fatores associados em moradores da área urbana de São Paulo, Brasil. *Cadernos de Saúde Pública*, 35(11), 1-10. <http://dx.doi.org/10.1590/0102-311X00236318>
- Schikmann, R. (2010). Gestão Estratégica de Pessoas: bases para a concepção do Curso de Especialização em Gestão de Pessoas no Serviço Público. In S. T. B. Marizaura Reis de Souza Camões, Maria Júlia Pantoja (Ed.), *Gestão de Pessoas: bases teóricas e experiências no setor público* (pp. 11–27). ENAP. <https://repositorio.enap.gov.br/handle/1/514>
- Silva, L. F. da, Russo, R. de F. S. M., & Oliveira, P. S. G. de. (2018). Quantitativa ou qualitativa? Um alinhamento entre pesquisa, pesquisador e achados em pesquisas sociais. *Revista Pretexto*, 19(4), 30–45. <https://doi.org/10.21714/pretexto.v19i4.5647>
- Silva, I. F. B. (2022). As implicações do REUNI no processo de intensificação do Trabalho Docente na Educação Superior: a experiência da Universidade de Brasília. [Tese de doutorado, Universidade de Brasília]. Repositório institucional da UNB
- Siqueira, M. M. M. (2008). Satisfação no trabalho. In M. M. M. S. ; A. Tamayo (Ed.), *Medidas de comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão* (Vol. 01, pp. 265–274). Artmed.
- Smidt, M. R., & Coronel, D. A. (2020). Determinantes da satisfação no trabalho dos servidores técnico-administrativos da universidade federal de santa maria: avaliação via duas escalas de medidas determinantes. *Revista Valore*, 5, 31. <https://doi.org/https://doi.org/10.22408/rev502020665e-5056>

- Sousa, C. C. de, Araújo, T. M. de, Lua, I., Gomes, M. R., & Freitas, K. S. (2021). Job dissatisfaction, psychosocial aspects, personal satisfaction, and mental health of male and female health workers. *Cadernos de Saude Publica*, 37(7).
<https://doi.org/10.1590/0102-311X00246320>
- Tamayo, M. R. (1997). Relação entre a síndrome do burnout e os valores organizacionais no pessoal de enfermagem de dois hospitais públicos. 1997. 102 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia)—Universidade de Brasília, Distrito Federal.
- Tarcan, M., Hikmet, N., Schooley, B., Top, M., & Tarcan, G. Y. (2017). An analysis of the relationship between burnout, socio-demographic and workplace factors and job satisfaction among emergency department health professionals. *Applied Nursing Research*, 34, 40–47. <https://doi.org/10.1016/j.apnr.2017.02.011>
- Teixeira, T. da S. C., Marqueze, E. C., & Moreno, C. R. de C. (2020). Academic productivism: when job demand exceeds working time. *Revista de Saúde Pública*, 54. http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-89102020000100288&lang=pt
- Teixeira, T. da S. C., Marqueze, E. C., & Moreno, C. R. de C. (2020). Produtivismo acadêmico: quando a demanda supera o tempo de trabalho. *Revista de Saúde Pública*, 54, 117. <https://doi.org/10.11606/s1518-8787.2020054002288>
- Teodoro, M. L. M., Alvares-Teodoro, J., Peixoto, C. B., Pereira, E. G., Diniz, M. L. N., De Freitas, S. K. P., Ribeiro, P. C. C., Gomes, C. M. A., & Mansur-Alves, M. (2021). Saúde mental em estudantes universitários durante a pandemia de COVID-19. *Revista Família, Ciclos de Vida e Saúde No Contexto Social*, 9(2), 372. <https://doi.org/10.18554/refacs.v9i2.5409>
- Therneau, T., & Atkinson, B. (2022). rpart: Recursive partitioning and regression trees [Computer software manual]. Retrieved from <https://CRAN.R-project.org/package=rpart>
- Tundis, A. G. O., & Monteiro, J. K. (2018). Ensino superior e adoecimento docente: um estudo em uma universidade pública. *Revista Psicologia Da Educação*, 1(46). <https://doi.org/10.5935/2175-3520.20180001>
- Van den Broeck, A., Ferris, D. L., Chang, C.-H., & Rosen, C. C. (2016). A Review of Self-Determination Theory's Basic Psychological Needs at Work. *Journal of Management*, 42(5), 1195–1229. <https://doi.org/10.1177/0149206316632058>
- Vieira, I., & Russo, J. A. (2019). Burnout e estresse: entre medicalização e psicologização. *Physis: Revista de Saúde Coletiva*, 29(2). <https://doi.org/10.1590/s0103-73312019290206>
- Vignola, R. C. B. (2013). Escala De Depressão , Ansiedade E Estresse (DASS): Adaptação E Validação para o português do Brasil. Instituto de Saúde e Sociedade, Universidade Federal de São Paulo (UNIFESP), 1–68.
- Vignola, R. C. B., & Tucci, A. M. (2014). Adaptation and validation of the depression, anxiety and stress scale (DASS) to Brazilian Portuguese. *Journal of Affective Disorders*, 155, 104–109. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2013.10.031>

- Wang, J., & Wang, Z. (2020). Strengths, Weaknesses, Opportunities and Threats (SWOT) Analysis of China's Prevention and Control Strategy for the COVID-19 Epidemic. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(7), 2235. <https://doi.org/10.3390/ijerph17072235>
- Watson, D., & Clark, L. A. (1984). Negative affectivity: The disposition to experience aversive emotional states. *Psychological Bulletin*, 96(3), 465–490. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.96.3.465>
- Wood Jr, Thomas; Picarelli Filho, V. (2004). Remuneração Estratégica: a nova vantagem competitiva. Atlas.
- World Health Organization. (2022). World mental health report: transforming mental health for all. <https://www.who.int/publications/i/item/9789240049338>
- Worley, J. A., Vassar, M., Wheeler, D. L., & Barnes, L. L. B. (2008). Factor structure of scores from the maslach burnout inventory: A review and meta-analysis of 45 exploratory and confirmatory factor-analytic studies. *Educational and Psychological Measurement*, 68(5), 797–823. <https://doi.org/10.1177/0013164408315268>
- Xiang, Y.-T., Yang, Y., Li, W., Zhang, L., Zhang, Q., Cheung, T., & Ng, C. H. (2020). Timely mental health care for the 2019 novel coronavirus outbreak is urgently needed. *The Lancet Psychiatry*, 7(3), 228–229. [https://doi.org/10.1016/S2215-0366\(20\)30046-8](https://doi.org/10.1016/S2215-0366(20)30046-8)
- Zanelli, J. C. ;, Borges Andrade, J. E., & Bittencourt Bastos, A. V. (2014). Psicologia, organizações e trabalho no Brasil.

REFERÊNCIAS DOS ARTIGOS SELECIONADOS NA REVISÃO SISTEMÁTICA

- Alencar, M. do C. B. de, & Ota, N. H. (2011). O afastamento do trabalho por LER/DORT: repercussões na saúde mental. *Rev. Ter. Ocup*, 22(1), 60–67. <http://revistas.usp.br/rto/article/view/14121/15939>
- Amaro, J. M. R. S., & Dumith, S. C. (2018). Sonolência diurna excessiva e qualidade de vida relacionada à saúde dos professores universitários. *Jornal Brasileiro de Psiquiatria*, 67(2), 94–100. <https://doi.org/10.1590/0047-2085000000191>
- Amorim, J. S. C. de, Mesas, A. E., & Trelha, C. S. (2018). Fatores associados à ótima capacidade para o trabalho em servidores idosos de uma universidade no Sul do Brasil. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 43(0), 1–12. <https://doi.org/10.1590/2317-6369000016816>
- Bastos, M. L. A., Júnior, G. B., Domingos, E. T. C., Araújo, R. M. O. de, Santos, A. L. dos, Silva Junior, G. B. da, Domingos, E. T. C., Araújo, R. M. O. de, & Santos, A. L. dos. (2018). Afastamentos do trabalho por transtornos mentais: um estudo de caso com servidores públicos em uma instituição de ensino no Ceará, Brasil. *Revista Brasileira de Medicina Do Trabalho*, 16(1), 53–59. <https://doi.org/10.5327/Z1679443520180167>
- Bernardo, M. H. (2014). Produtivismo e precariedade subjetiva na universidade pública: o desgaste mental dos docentes. *Psicologia & Sociedade*, 26(spe), 129–139.

<https://doi.org/10.1590/s0102-71822014000500014>

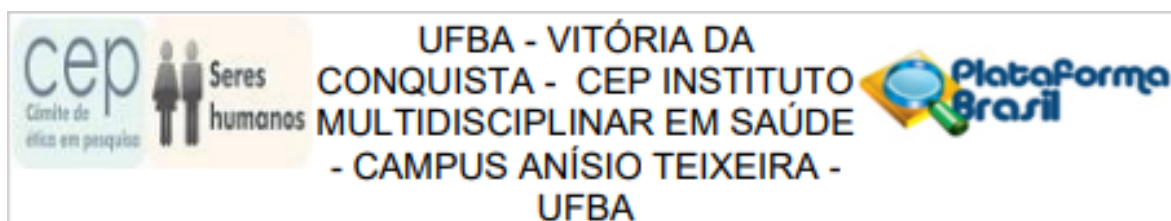
- Campos, T. C., Vêras, R. M., & Araújo, T. M. de. (2020). Transtornos mentais comuns em docentes do ensino superior: evidências de aspectos sociodemográficos e do trabalho. *Avaliação: Revista Da Avaliação Da Educação Superior (Campinas)*, 25(3), 745–768. http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-40772020000300745&lang=pt
- Campos, T., Vêras, R. M., & de Araújo, T. M. (2020). Trabalho docente em universidades públicas brasileiras e adoecimento mental. *Revista Docência Do Ensino Superior*, 10.
- Cândido, M. R., Oliveira, E. A. R., Monteiro, C. F. de S., Costa, J. R. da, Benício, G. S. R., & Costa, F. L. L. da. (2012). Concepts and prejudices on mental disorders: a necessary debate. *SMAD, Rev. Eletrônica Saúde Mental Alcool Drog*, 8(3), 110–117. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1806-69762012000300002
- Caran, V. C. S., de Freitas, F. C. T., Alves, L. A., Pedrão, L. J., & do Carmo Cruz Robazzi, M. L. (2011). Riscos ocupacionais psicossociais e sua repercussão na saúde de docentes universitários. *Revista Enfermagem*, 19(2), 255–261.
- Carvalho, J. J. de, Kidoiale, M., Carvalho, E. N. de, & Costa, S. L. da. (2020). Sofrimento psíquico na universidade, psicossociologia e Encontro de saberes. *Sociedade e Estado*, 35(1), 135–162. <https://doi.org/10.1590/s0102-6992-202035010007>
- Cassandre, M. P. (2011). A saúde de docentes de pós-graduação em universidades públicas: os danos causados pelas imposições do processo avaliativo. *Rev. Mal-Estar Subj*, 11(2), 779–816. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1518-61482011000200013
- Costa, L. D. S. T., Gil-Monte, P. R., Possobon, R. de F., & Ambrosano, G. M. B. (2013). Prevalência da Síndrome de Burnout em uma amostra de professores universitários brasileiros. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 26(4), 636–642. <https://doi.org/10.1590/S0102-79722013000400003>
- Ferreira, E. C., & Pezuk, J. A. (2021). Síndrome de Burn-out: um olhar para o esgotamento profissional do docente universitário. *Avaliação: Revista Da Avaliação Da Educação Superior (Campinas)*, 26(2), 483–502. http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-40772021000200483&lang=pt
- Ferreira, R. C., Silveira, A. P. da, Sá, M. A. B. de, Feres, S. de B. L., Souza, J. G. S., & Martins, A. M. E. de B. L. (2015). Transtorno mental e estressores no trabalho entre professores universitários da área da saúde. *Trabalho, Educação e Saúde*, 13, 135–155. http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1981-77462015000400135&lang=pt
- Frizzo, G., & Bopsin, A. (2017). Saúde docente e a precarização do trabalho no curso de educação física na rede privada de ensino superior. *Movimento (Porto Alegre)*, 23(4), 1271–1282. <https://seer.ufrgs.br/Movimento/article/view/72916/46240>
- Gomes, L. F. G., & Lima, M. E. A. (2019). O assédio moral no contexto universitário.

Cadernos de Psicologia Social Do Trabalho, 22(1), 1–14.

- Gomes, N. P., Carvalho, M. R. da S., Silva, A. F. da, Moita, C. E., Santos, J. R. L., Couto, T. M., Carvalho, L. C. de, & Almeida, L. C. G. de. (2021). Saúde mental de docentes universitários em tempos de covid-19. *Saúde e Sociedade*, 30(2).
http://www.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-12902021000200305&lang=pt
- Leite, J. L. (2017). Publicar ou perecer: a esfinge do produtivismo acadêmico. *Revista Katálysis*, 20(2), 207–215.
http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-49802017000200207&lang=pt
- M. N., Zaccara, A. A. L., de Oliveira Barros, E., & Duarte, M. C. S. (2015). Mental disorders that most affect university teachers: a study in a medical expertise service. *Revista de Pesquisa, Cuidado é Fundamental*, 7(5), 119–125.
- Mattos, C. B. M. de, & Schlindwein, V. de L. D. C. (2015). "Excelência e produtividade": novos imperativos de gestão no serviço público. *Psicol. Soc. (Online)*, 27(2), 322–331.
http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-71822015000200322
- Menezes, P. C. M., Alves, É. S. R. C., Araújo Neto, S. A. de, Davim, R. M. B., & Guaré, R. de O. (2017). Síndrome de burnout: avaliação de risco em professores de nível superior. *Rev. Enferm. UFPE on Line*, 11(11), 4351–4359.
<https://periodicos.ufpe.br/revistas/revistaenfermagem/article/view/23541/24689>
- Monteiro, B. M. M., & Souza, J. C. (2020). Saúde mental e condições de trabalho docente universitário na pandemia da COVID-19. *Research, Society and Development*, 9(9), e468997660. <https://doi.org/10.33448/rsd-v9i9.7660>
- Mota, C. A., Silva, A. K. L. Da, & Amorim, K. (2020). Prevalência de transtornos mentais comuns em servidores técnico-administrativos em educação. *Rev. Psicol. Organ. Trab*, 20(1), 891–898. <https://doi.org/10.17652/rpot/2020.1.17691>
- Oliveira, F. J. S., Almeida, L. Y. de, Oliveira, J. L. de, Almeida, L. C. de, & Souza, J. De. (2019). O trabalho e o estado de humor de funcionários de uma universidade pública. *Revista Enfermagem UERJ*, 27, e41794. <https://doi.org/10.12957/reuerj.2019.41794>
- Oliveira, G. B., Boery, E. N., Santos, V. C., Anjos, K. F. dos, & Boery, R. N. S. de O. (2017). Saúde mental, trabalho e estilo de vida associados à qualidade de vida de trabalhadores. *Rev. Enferm. UFPE on Line*, 11(2), 559–566.
http://www.revista.ufpe.br/revistaenfermagem/index.php/revista/article/view/9499/pdf_2521
- Pinho, P. de S. ., Freitas, A. M. C. ., Cardoso, M. de C. B. ., Silva, J. S. da ., Reis, L. F. ., Muniz, C. F. D. ., & Araújo, T. M. de . (2021). Trabalho remoto docente e saúde: repercussões das novas exigências em razão da pandemia da Covid-19. *Trabalho, Educação E Saúde*, 19, 21. <https://doi.org/10.1590/1981-7746-sol00325>
- Ruza, F. M., & Silva, E. P. e. (2016). As Transformações Produtivas na Pós-graduação: O Prazer no Trabalho Docente está Suspenso? *Rev. Subj. (Impr.)*, 16(1), 91–103.

- Santos, G. M. R. F. dos, Silva, M. E. da, & Belmonte, B. do R. (2021). COVID-19: emergency remote teaching and university professors' mental health. *Revista Brasileira de Saúde Materno Infantil*, 21, 237–243.
- Sena, B. A. C. de ., & Lima, A. I. O. . (2021). O SOFRIMENTO MENTAL E A DOCÊNCIA DE ENSINO SUPERIOR EM ENFERMAGEM. *Psicologia E Saúde Em Debate*, 7(1), 241–255. <https://doi.org/10.22289/2446-922X.V7N1A17>
- Silva, E. P. e. (2015). Adoecimento e sofrimento de professores universitários: dimensões afetivas e ético-políticas. *Psicol. Teor. Prát*, 17(1), 61–71. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-36872015000100006
- Tavares, J. P., Magnago, T. S. B. de S., Beck, C. L. C., Silva, R. M. da, Prestes, F. C., & Lautert, L. (2014). Prevalência de distúrbios psíquicos menores em enfermeiros docentes. *Escola Anna Nery*, 18(3), 407–414. http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-81452014000300407&lang=pt
- Teixeira, T. da S. C., Marqueze, E. C., & Moreno, C. R. de C. (2020). Academic productivity: when job demand exceeds working time. *Revista de Saúde Pública*, 54. http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-89102020000100288&lang=pt
- Telles, L. L., Klein, V. F., Ribeiro, I. A. C., Oliveira, V. G. A. de, Gomes, V. C. de M., Werlang, E., Cavalcanti, N., Oliveira, C. A. de, Lemos, R. R., Amendoeira, M. C., Castro, G. R. M. da S., Jardim, S. R., & Rotenberg, L. (2019). O Projeto de Atenção à Saúde Mental dos Trabalhadores da Universidade Federal do Rio de Janeiro - Prasmnet: 20 anos. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 44. http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0303-76572019000100606&lang=pt
- Tundis, A. G. O., & Monteiro, J. K. (2018). Ensino superior e adoecimento docente: um estudo em uma universidade pública. *Revista Psicologia Da Educação*, 1(46), 1–10. <https://doi.org/10.5935/2175-3520.20180001>
- Valente, G., & Sequeira, C. (2015). A organização do trabalho docente e ocorrência de assédio moral no ensino público superior de enfermagem. *Portuguese Journal of Mental Health Nursing*, 2(Spe. 2), 123–128.

APÊNDICE A - APROVAÇÃO NO COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: INDICADORES DE SAÚDE MENTAL, DE SATISFAÇÃO NO TRABALHO E DE GESTÃO DE PESSOAS EM UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO SUPERIOR

Pesquisador: Edí Cristina Manfroí

Área Temática:

Versão: 2

CAAE: 55342222.1.0000.5556

Instituição Proponente: Instituto Multidisciplinar em Saúde-Campus Anísio Teixeira

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 5.292.269

Apresentação do Projeto:

O projeto intitulado "INDICADORES DE SAÚDE MENTAL, DE SATISFAÇÃO NO TRABALHO E DE GESTÃO DE PESSOAS EM UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO SUPERIOR", sob a responsabilidade da pesquisadora principal Edí Cristina Manfroí. Tratar-se de uma reapreciação tendo como documentos como parâmetro o PB – Informações Básicas do projeto, o Projeto de pesquisa detalhado e a carta resposta ao parecer. O estudo é de natureza descritiva e correlacional com recorte transversal e abordagem quantitativa a ser realizado no Instituto Multidisciplinar em Saúde (IMS), campus avançado da Universidade Federal da Bahia, localizado no município de Vitória da Conquista/BA. A participação no estudo será definida por amostra por conveniência e não probabilística, sendo convidados para participar do estudo os 214 servidores públicos (136 docentes e 78 técnicos administrativos), lotados no Instituto Multidisciplinar em Saúde, Campus Anísio Teixeira, Universidade Federal da Bahia. Participação apenas professores efetivos, uma vez que, tanto os professores substitutos quanto os funcionários terceirizados não serão estudados nesta pesquisa. Como critério de inclusão no estudo: servidores efetivos em exercício no Instituto Multidisciplinar em Saúde e de exclusão: estarem alocados como professores substituto ou serem funcionários terceirizados. Serão utilizados como instrumentos de coleta de dados: Questionário sociodemográfico para caracterização da amostra juntamente com um formulário complementar

Endereço: Rua Hormindo Barros, 58, Quadra 17, Lote 58

Bairro: CANDEIAS

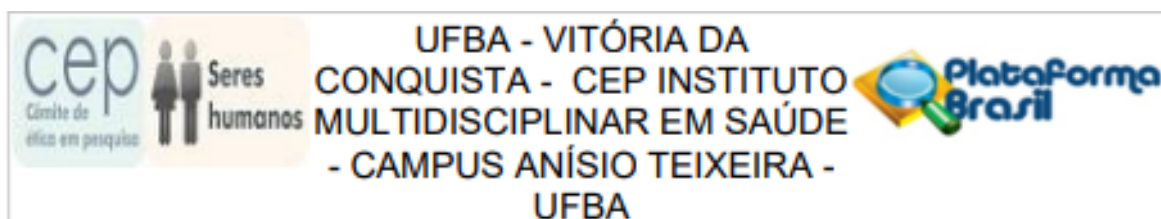
CEP: 45.029-094

UF: BA

Município: VITORIA DA CONQUISTA

Telefone: (77)3429-2720

E-mail: cepims@ufba.br



Continuação do Parecer: 5.292.269

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

Reforça-se à relevância do estudo por se tratar da discussão sobre o papel da área de gestão de pessoas na promoção de satisfação no trabalho e de saúde mental dos servidores a partir da relação entre indicadores de saúde mental (ansiedade, depressão, estresse e síndrome de burnout), percepção de satisfação no trabalho e política de gestão de pessoas para servidores de uma universidade pública federal. Na observância, verificou-se a realização dos esclarecimentos quanto ao tempo de realização do estudo, sendo informado da realização prévia de estudo piloto para análise de tempo, assim como, foi acrescentado tal informação no item procedimento de coleta de dados, o que permitiu a alteração de 30 minutos para 40 minutos o tempo previsto para a realização do estudo. Quanto ao cronograma, foram readequadas as datas de realização e estudo e início da coleta de dados, de acordo às recomendações sugeridas. Ademais, as alterações foram também realizadas no TCLE deixando em conformidade com o projeto apresentado.

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

Foram apresentados os seguintes documentos: Folha local para controle interno do CEP; Folha de rosto; Projeto de pesquisa detalhado, Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE); PB – Informações Básicas do projeto; Currículo lattes dos pesquisadores envolvidos; Declaração de participação no projeto dos pesquisadores envolvidos e termo de Autorização Institucional para coleta de dados.

Recomendações:

Não há recomendações a serem feitas na reapreciação.

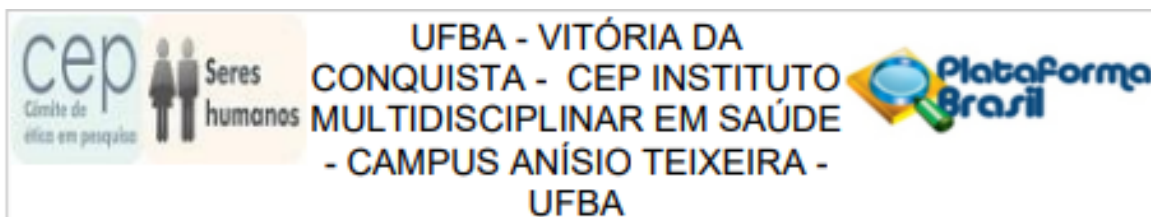
Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Tendo em vista que todas as correções solicitadas no parecer anterior foram atendidas e que todos os documentos estão de acordo com o exigido por esse CEP o projeto intitulado "INDICADORES DE SAÚDE MENTAL, DE SATISFAÇÃO NO TRABALHO E DE GESTÃO DE PESSOAS EM UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO SUPERIOR", segue para apreciação com recomendação de parecer favorável à aprovação.

Considerações Finais a critério do CEP:

O presente parecer foi apreciado e aprovado ad referendum. Os relatórios devem ser apresentados de acordo com as orientações e resoluções da CONEP

Endereço: Rua Hormindo Barros, 58, Quadra 17, Lote 58
 Bairro: CANDEIAS CEP: 45.029-094
 UF: BA Município: VITORIA DA CONQUISTA
 Telefone: (77)3429-2720 E-mail: cepims@ufba.br



Continuação do Parecer: 5.292.269

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

VITORIA DA CONQUISTA, 15 de Março de 2022

Assinado por:
Raquel Souza
(Coordenador(a))

Endereço: Rua Hormindo Barros, 58, Quadra 17, Lote 58

Bairro: CANDEIAS

CEP: 45.029-094

UF: BA

Município: VITORIA DA CONQUISTA

Telefone: (77)3429-2720

E-mail: cepims@ufba.br

APÊNDICE B - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Prezado participante, você está sendo convidado(a) a participar como voluntário(a) da pesquisa **“Indicadores de saúde mental, de satisfação no trabalho e de gestão de pessoas em uma Instituição de Ensino Superior”**, coordenado pela professora Dra Edi Cristina Manfroi, pela Dra Fernanda David Vieira e pelo mestrando Alex Viana de Araujo, do Mestrado em Psicologia da Saúde (IMS-CAT-UFBA). O convite está sendo direcionado a você com o objetivo de identificar a relação entre os indicadores de saúde mental (ansiedade, depressão, estresse e síndrome de burnout) e de percepção de satisfação no trabalho com a política de gestão de pessoas em servidores do Instituto Multidisciplinar em Saúde, Universidade Federal da Bahia. Os resultados deste estudo têm por finalidade elaborar um relatório técnico.

O tempo para responder o questionário eletrônico será de aproximadamente 40 minutos, garantido o anonimato para resguardar sua identidade e privacidade. Informo ainda que esta pesquisa oferece baixo risco para sua integridade física, mental ou moral. Entretanto, podem surgir situações de desconforto ou constrangimento por tratar de assunto que envolva questões profissionais, organizacionais e psicológicas no contexto do ambiente de trabalho. Caso sinta-se desconfortável ou constrangido, o(a) participante terá o direito de desistir a qualquer momento da pesquisa, sem qualquer prejuízo. Você também poderá, a qualquer momento, solicitar maiores informações, basta entrar em contato com o pesquisador.

Os resultados dessa pesquisa oferecem alguns benefícios. Pretende-se elaborar relatório técnico para os gestores, composto pelos indicadores de saúde mental, percepção da satisfação e de gestão de pessoas dos servidores no contexto de trabalho. Tais contribuições deverão auxiliar na elaboração de ações da área de gestão de pessoas para minimizar fatores de riscos à saúde dos servidores.

Você não terá nenhum tipo de despesa para participar desta pesquisa, bem como nada será pago por sua participação. Fica garantida a indenização em casos de danos comprovadamente decorrentes da sua participação na pesquisa, conforme decisão judicial ou extrajudicial. Os resultados obtidos poderão ser publicados em artigos e eventos científicos. Contudo, em nenhuma hipótese os participantes serão identificados, sendo mantida em sigilo a sua identidade.

Os instrumentos utilizados nesta pesquisa serão guardados por 5 (cinco) anos, em local apropriado no Instituto Multidisciplinar em Saúde da UFBA, ficando sob a responsabilidade dos pesquisadores, sendo garantido o acesso restrito a essas informações e o sigilo das mesmas.

Caso você concorde em participar desta pesquisa, você precisa rubricar todas as páginas do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido e preencher a autorização apresentada a seguir com as suas informações e assiná-la juntamente com o pesquisador. Este documento possui duas vias, sendo uma delas sua, e a outra dos pesquisadores responsáveis pela pesquisa. Estamos disponíveis para quaisquer esclarecimentos sobre eventuais dúvidas que possam surgir a respeito desta pesquisa. Seguem os telefones e o endereço institucional dos pesquisadores responsáveis e do Comitê de Ética em Pesquisa – CEP, para o qual você poderá encaminhar suas dúvidas sobre o projeto e sua participação, agora ou a qualquer momento.

Alex Viana de Araujo – Tel: (77) 3429-2713 – Rua Hormindo Barros, 58, Quadra 17, Lote 58, Bairro Candeias, Coordenação de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas, Instituto Multidisciplinar em Saúde – IMS-CAT, Vitória da Conquista - BA

Prof. Dra. Edi Cristina Manfroi – Tel: (77) 3429-2700 - Rua Hormindo Barros, 58, Quadra 17, Lote 58, Bairro Candeias, Instituto Multidisciplinar em Saúde – IMS-CAT, 3º andar – Sala 330, Vitória da Conquista - BA

Prof. Dra. Fernanda David Vieira – Tel: (77) 3429-2700 - Rua Hormindo Barros, 58, Quadra 17, Lote 58, Bairro Candeias, Instituto Multidisciplinar em Saúde – IMS-CAT, 3º andar – Sala 330, Vitória da Conquista - BA

Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos da Universidade Federal da Bahia (IMSCAT) – Tel: (77) 3429-2720 Rua Hormindo Barros, 58, Quadra 17, Lote 58, Bairro Candeias- CEP: 45.029-094, Vitória da Conquista – BA, Brasil.

Pesquisador

Autorização:**Eu** _____

declaro que fui informado dos objetivos e finalidades do estudo “**Indicadores de saúde mental, de satisfação no trabalho e de gestão de pessoas em uma Instituição de Ensino Superior**”.

Li e entendi as informações. Tive oportunidade de fazer perguntas e tirar minhas dúvidas. Este formulário está sendo assinado voluntariamente e concordo em participar do estudo até que eu decida o contrário, bem como autorizo a divulgação e publicação das informações que dei, exceto os meus dados pessoais, em eventos e publicações científicas. Sendo assim, assino este documento, juntamente com o pesquisador, em duas vias de igual teor, ficando uma via sob minha responsabilidade e a outra via com o pesquisador.

Vitória da Conquista – Ba _____ de _____ de 2022

Assinatura do participante da pesquisa



APÊNDICE C - QUESTIONÁRIO SOCIOLABORAL

Essas informações, assim como todas as respostas, serão mantidas em total sigilo e anonimato, acessíveis apenas para os pesquisadores responsáveis pela pesquisa.

Coloque aqui as iniciais de seu nome completo (Ex.: _____)

Antônio José da Silva - AJS)

Sua data de nascimento:

____/____/____

Sua idade: _____

Você é natural de (Cidade/Estado): _____

Seu gênero:

- Feminino
 Masculino
 Outro gênero

Seu estado civil:

- Solteiro (a) Casado (a) / União estável
 Namorando Separado (a)/ Divorciado (a)
 Morando junto Viúvo

Raça/Cor:

- Cor Branca Cor parda Cor indígena
 Cor Preta Cor amarela

Tem filhos? Sim Não Quantos filhos você possui? _____

Agora, você responderá questões sobre a sua situação funcional e sobre a sua percepção em relação ao ambiente de trabalho

Ano de ingresso na instituição de ensino em que trabalha: _____

Assinale a opção que indica sua situação acadêmica

- Nível Médio Completo
 Graduação
 Especialização
 Mestrado
 Doutorado
 Pós-Doutorado

Você acredita que sua carga horária de trabalho é:

- Insuficiente
 Suficiente
 Excessiva

Você está satisfeito com a instituição de ensino que atual no momento? () Sim () Não

Você já concluiu o período de estágio probatório (36 meses de efetivo exercício)?

Sim () Não ()

Você tem interesse em prestar outro concurso ou pedir remoção/redistribuição para outra cidade? Sim () Não ()

O ingresso nessa instituição de ensino superior implicou em mudança de cidade?

Sim () Não ()

Você gosta da cidade de Vitória da Conquista?

Sim () Não ()

Você possui outra atividade de trabalho (remunerada ou voluntária) além da exercida no IMS?

Sim () Não ()

Além de sua função principal (dar aulas ou atuar na área técnico-administrativa) você possui projeto de:

Extensão () Pesquisa () () Não atuo nessas áreas

Você tem alguma doença crônica (diabetes, AIDS, câncer, insuficiência renal, outra)? Se sim, qual? Não () Sim () _____

Você já foi diagnosticado com algum problema mental/psicológico ANTES do ingresso nessa instituição? Se sim, qual? Não () Sim () _____

Você tem alguma deficiência (física, visual, auditiva, outra)? Se sim, qual?

Não () Sim () _____

Para além das horas de trabalho semanal, você também trabalha a noite e aos finais de semana?

() Sim () Não

Você se pega pensando no trabalho em horário de lazer? () Sim () Não

Você atua como: () Técnico Administrativo () Docente

Apenas para Docentes

Qual sua posição atual na carreira docente?

() Auxiliar () Adjunto () Titular

() Assistente () Associado

Qual é o curso de graduação que você atua? Pode assinalar mais de um

() Psicologia () Nutrição () Farmácia

() Enfermagem () Biologia () Biotecnologia

() Medicina

Qual é o seu regime de trabalho (carga horária) no IMS?

20 horas 40 horas 40 horas DE

Qual sua carga horária semanal na docência? pode ser a média. _____

Além da sala de aula, você assume outras atividades (Atividades práticas em espaços externos ao IMS)? (Ex.: hospital, unidade de saúde, etc)

Sim Não Quantas horas semanais? _____

Para além do ensino na graduação, você atua em programa de residência ou formação lato sensu/stricto sensu?

Sim Não

Em qual programa de pós graduação você atua?

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Programa de Pós Graduação em Psicologia da Saúde | <input type="checkbox"/> Programa de Pós Graduação em Saúde Coletiva |
| <input type="checkbox"/> Programa de Pós-Graduação em Biociências | <input type="checkbox"/> Programa de Residência Multiprofissional em Urgência |
| <input type="checkbox"/> Programa Multicêntrico de Pós-Graduação em Ciências Fisiológicas | <input type="checkbox"/> Outros |

Qual a sua Carga horária semanal na pós graduação (pode ser a média)? _____

Você desempenha alguma função administrativa no trabalho?

Não Sim Qual? _____

Quantas horas semanais você dedica ao cargo administrativo? _____

Quantas vezes você assumiu cargo de coordenação/função de confiança desde que ingressou no IMS/UFBA? _____

Das atividades que você desempenha na UFBA, assinale aquela que você considera mais estressante.

- | | |
|---|-----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Cargo Administrativo | <input type="checkbox"/> Ensino |
| <input type="checkbox"/> Pesquisa | <input type="checkbox"/> Extensão |

Apenas para técnicos administrativos

Qual é sua classificação no plano de carreira PCCTAE?

- Nível C - Fundamental completo
- Nível D - Médio Completo

Nível E - Superior Completo

Você possui função/cargo de confiança?

Ocupo atualmente Já ocupei Nunca ocupei

Você trabalha em setor...

Administrativo Biblioteca Laboratórios Serviço de Saúde

Você trabalha com atendimento ao público (servidores, alunos ou pessoas externas ao IMS)?

Sim Não

Para exercer suas atribuições você precisa sair das dependências do IMS?

(Ex.: hospital, unidade de saúde, etc)

Sim Não

ANEXO A – ESCALA DE SATISFAÇÃO NO TRABALHO - VERSÃO REDUZIDA

Autor: Siqueira (2008)

INSTRUÇÕES:

Você deve avaliar cada um dos 15 itens que falam sobre algum aspecto do seu trabalho atual, de acordo com a escala abaixo, indicando o quanto você está satisfeito ou insatisfeito, marcando a alternativa (de 1 a 7) que melhor representa sua resposta. Por favor, não deixe nenhum item em branco!

Legenda:

Totalmente insatisfeito	Muito insatisfeito	Insatisfeito	Indiferente	Satisfeito	Muito satisfeito	Totalmente satisfeito
1	2	3	4	5	6	7

No meu trabalho atual, sinto-me...	Alternativas						
1. Com o espírito de colaboração dos meus colegas de trabalho.	1()	2()	3()	4()	5()	6()	7()
2. Com o número de vezes em que já fui promovido nesta empresa.	1()	2()	3()	4()	5()	6()	7()
3. Com o meu salário comparado com o quanto eu trabalho.	1()	2()	3()	4()	5()	6()	7()
4. Com o tipo de amizade que meus colegas demonstram por mim..	1()	2()	3()	4()	5()	6()	7()
5. Com o grau de interesse que minhas tarefas despertam.	1()	2()	3()	4()	5()	6()	7()
6. Com o meu salário comparado à minha capacidade profissional.	1()	2()	3()	4()	5()	6()	7()
7. Com a maneira como esta empresa realiza promoções de seu pessoal.	1()	2()	3()	4()	5()	6()	7()

8. Com a capacidade de meu trabalho absorver-me.	1()	2()	3()	4()	5()	6()	7()
9. Com as oportunidades de ser promovido nesta empresa.	1()	2()	3()	4()	5()	6()	7()
10. Com o entendimento entre mim e meu chefe.	1()	2()	3()	4()	5()	6()	7()
11. Com meu salário comparado aos meus esforços no trabalho.	1()	2()	3()	4()	5()	6()	7()
12. Com a maneira como meu chefe me trata.	1()	2()	3()	4()	5()	6()	7()
13. Com a variedade de tarefas que realizo.	1()	2()	3()	4()	5()	6()	7()
14. Com a confiança que eu posso ter em meus colegas de trabalho.	1()	2()	3()	4()	5()	6()	7()
15. Com a capacidade profissional do meu chefe.	1()	2()	3()	4()	5()	6()	7()

ANEXO B – MASLACH BURNOUT INVENTORY - MBI

Autores: Maslach e Jackson (1981)

INSTRUÇÕES:

Você deve avaliar cada uma das 22 afirmativas seguintes, de acordo com a escala abaixo, indicando o que você concorda ou discorda de cada uma delas, escolhendo o número (de 1 a 5) que melhor indica a frequência que você se sente em relação ao enunciado de cada questão sobre o cotidiano de seu trabalho.

Legenda:

	Nunca 1	Raramente 2	Algumas Vezes 3	Frequentemente 4	Sempre 5			
	Questões			Alternativas				
1.	Sinto-me emocionalmente esgotado (a) com o meu trabalho.			1()	2()	3()	4()	5()
2.	Sinto-me esgotado (a) no final de um dia de trabalho.			1()	2()	3()	4()	5()
3.	Sinto-me cansado (a) quando me levanto pela manhã e preciso encarar outro dia de trabalho.			1()	2()	3()	4()	5()
4.	Posso entender com facilidade o que sentem as pessoas.			1()	2()	3()	4()	5()
5.	Creio que trato algumas pessoas como se fossem objetos.			1()	2()	3()	4()	5()
6.	Trabalhar com pessoas o dia todo me exige um grande esforço.			1()	2()	3()	4()	5()
7.	Lido eficazmente com o problema das pessoas.			1()	2()	3()	4()	5()
8.	Meu trabalho deixa-me exausto (a).			1()	2()	3()	4()	5()
9.	Sinto que através do meu trabalho influenciou positivamente na vida dos outros.			1()	2()	3()	4()	5()
10.	Tenho me tornado mais insensível com as pessoas.			1()	2()	3()	4()	5()
11.	Preocupa-me o fato de que este trabalho esteja me endurecendo emocionalmente.			1()	2()	3()	4()	5()
12.	Sinto-me com muita vitalidade.			1()	2()	3()	4()	5()
13.	Sinto-me frustrado (a) com meu trabalho.			1()	2()	3()	4()	5()
14.	Creio que estou trabalhando em demasia.			1()	2()	3()	4()	5()
15.	Não me preocupo realmente com o que ocorre às pessoas a que atendo.			1()	2()	3()	4()	5()

16. Trabalhar diretamente com as pessoas causa-me estresse.	1()	2()	3()	4()	5()
17. Posso criar facilmente uma atmosfera relaxada para as pessoas.	1()	2()	3()	4()	5()
18. Sinto-me estimulado (a) depois de trabalhar em contato com as pessoas.	1()	2()	3()	4()	5()
19. Tenho conseguido muitas realizações em minha profissão.	1()	2()	3()	4()	5()
20. Sinto-me no limite de minhas possibilidades.	1()	2()	3()	4()	5()
21. Sinto que sei tratar de forma adequada os problemas emocionais no meu trabalho.	1()	2()	3()	4()	5()
22. Sinto que as pessoas me culpam de algum modo pelos seus problemas.	1()	2()	3()	4()	5()

**ANEXO C – ESCALA DE DEPRESSÃO, ANSIEDADE E ESTRESSE (DASS 21) –
VERSÃO TRADUZIDA E VALIDADA PARA O PORTUGUÊS DO BRASIL.**

Autores: Vignola e Tucci (2014)

INSTRUÇÕES:

Por favor, leia cuidadosamente cada uma das afirmações abaixo e circule o número apropriado 0, 1, 2 ou 3 que indique o quanto ela se aplicou a você durante a última semana, conforme a indicação a seguir:

Legenda:

0 - Não se aplicou de maneira alguma

1- Aplicou-se em algum grau, ou por pouco de tempo

2- Aplicou-se em um grau considerável, ou por uma boa parte do tempo

3- Aplicou-se muito, ou na maioria do tempo

Afirmativas	Aplicação a você			
1. Achei difícil me acalmar	0	1	2	3
2. Senti minha boca seca	0	1	2	3
3. Não consegui vivenciar nenhum sentimento positivo	0	1	2	3
4. Tive dificuldade em respirar em alguns momentos (ex. respiração ofegante, falta de ar, sem ter feito nenhum esforço físico)	0	1	2	3
5. Achei difícil ter iniciativa para fazer as coisas	0	1	2	3
6. Tive a tendência de reagir de forma exagerada às situações	0	1	2	3
7. Senti tremores (ex. nas mãos)	0	1	2	3
8. Senti que estava sempre nervoso	0	1	2	3
9. Preocupe-me com situações em que eu pudesse entrar em pânico e parecesse ridículo (a)	0	1	2	3
10. Senti que não tinha nada a desejar	0	1	2	3
11. Senti-me agitado	0	1	2	3
12. Achei difícil relaxar	0	1	2	3
13. Senti-me depressivo (a) e sem ânimo	0	1	2	3
14. Fui intolerante com as coisas que me impediam de continuar o que eu estava fazendo	0	1	2	3
15. Senti que ia entrar em pânico	0	1	2	3
16. Não consegui me entusiasmar com nada	0	1	2	3
17. Senti que não tinha valor como pessoa	0	1	2	3
18. Senti que estava um pouco emotivo/sensível demais	0	1	2	3

19. Sabia que meu coração estava acelerado mesmo não tendo feito nenhum esforço físico (ex. aumento da frequência cardíaca, disritmia cardíaca)	0	1	2	3
---	---	---	---	---

ANEXO D – ESCALA DE PRÁTICAS DE GESTÃO DE PESSOAS – EPGP PÚBLICA

Autores: Miyasaki, Demo, Costa e Fogaça (2020)

INSTRUÇÕES:

Você deve avaliar cada uma das 19 afirmativas seguintes, de acordo com a escala abaixo, indicando o que você concorda ou discorda de cada uma delas, escolhendo o número (de 1 a 5) que melhor reflete a sua percepção em relação às políticas de gestão de pessoas da organização em que você trabalha. Por favor, não deixe nenhum item em branco!

Legenda:

	Discordo totalmente da afirmativa	Discordo um pouco da afirmativa	Não concordo, nem discordo da afirmativa	Concordo um pouco com a afirmativa	Concordo totalmente com a afirmativa
	1	2	3	4	5
1	Na organização onde trabalho, há coerência entre o discurso e a prática dos gestores/chefes.				
2	A organização onde trabalho oferece aos servidores tecnologia (materiais, <i>software</i> e <i>hardware</i>) adequada ao desempenho das funções.				
3	Na organização onde trabalho, os servidores recebem <i>feedbacks</i> informais sobre seu desempenho.				
4	As práticas de gestão de pessoas da organização onde trabalho motivam os servidores a darem o seu melhor.				
5	Na organização onde trabalho, existe confiança entre os servidores e os gestores/chefes.				
6	Na organização onde trabalho, a avaliação de desempenho auxilia a elaboração de um plano de desenvolvimento profissional dos servidores.				
7	A organização onde trabalho estimula a participação dos servidores nas tomadas de decisão.				
8	Na organização onde trabalho, os gestores/chefes acompanham a adaptação dos servidores no início do exercício de cargos e funções.				
9	A organização onde trabalho possui programas de qualidade de vida para os servidores (exemplo: horário flexível, ginástica laboral, etc.).				
10	As instalações e as condições físicas do local onde trabalho (ex: iluminação, ventilação, ruído e temperatura) são adequadas.				

11	A organização onde trabalho procura conhecer as expectativas profissionais dos servidores.	
12	Na organização onde trabalho, as ações de capacitação/treinamento são avaliadas pelos treinandos.	
13	A organização onde trabalho se preocupa com a segurança de seus servidores (ex: controle do acesso de pessoas estranhas, exigência de crachá, etc.).	
14	A organização onde trabalho trata seus servidores com respeito.	
15	A organização onde trabalho oferece benefícios básicos (ex: plano de saúde, etc.).	
16	A organização onde trabalho disponibiliza espaços de convivência e/ou serviços de conveniência (ex: estacionamentos, bancos, restaurantes/lanchonetes, etc.).	
17	Na organização onde trabalho, os servidores possuem as informações necessárias para a execução das atividades.	
18	A organização onde trabalho auxilia os servidores a desenvolverem as competências necessárias à realização das atividades (ex: capacitações/treinamentos, participações em congressos, etc.)	
19	A organização onde trabalho se preocupa o bem-estar dos servidores.	