



UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ERGONOMIA

ELIZE SAMPAIO NASCIMENTO SILVA

**Estudo da percepção dos fatores de risco psicossociais do
trabalho no serviço público: análise comparativa entre os setores
da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas e Qualidade de Vida
(PROGEPE) da UFPE**

Recife
2025

ELIZE SAMPAIO NASCIMENTO SILVA

Estudo da percepção dos fatores de risco psicossociais do trabalho no serviço público: análise comparativa entre os setores da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas e Qualidade de Vida (PROGEPE) da UFPE

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Ergonomia da Universidade Federal de Pernambuco, como requisito parcial para obtenção do título de mestre em Ergonomia. Área de concentração: Ergonomia e usabilidade do produto e produção

Orientadora: Cláudia Ferreira Mazzoni

Recife
2025

Catálogo de Publicação na Fonte. UFPE - Biblioteca Central

Silva, Elize Sampaio Nascimento.

Estudo da percepção dos fatores de risco psicossociais do trabalho no serviço público: análise comparativa entre os setores da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas e Qualidade de Vida (PROGEPE) da UFPE / Elize Sampaio Nascimento Silva. - Recife, 2025.

119f.: il.

Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal de Pernambuco, Centro de Artes e Comunicação, Programa de Pós-Graduação em Ergonomia, 2025.

Orientação: Cláudia Ferreira Mazzoni.

Inclui referências e apêndice.

1. Fatores de risco psicossociais; 2. Saúde ocupacional; 3. Normas Regulamentadoras; 4. Copenhagen Psychosocial Questionnaire - COPSOQ. I. Mazzoni, Cláudia Ferreira. II. Título.

ELIZE SAMPAIO NASCIMENTO SILVA

Estudo da percepção dos fatores de risco psicossociais do trabalho no serviço público: análise comparativa entre os setores da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas e Qualidade de Vida (PROGEPE) da UFPE

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Ergonomia da Universidade Federal de Pernambuco, como requisito parcial para obtenção do título de mestre em Ergonomia. Área de concentração: Ergonomia e usabilidade do produto e produção

Aprovado em: 08/01/2025

BANCA EXAMINADORA

Prof^a. Dr^a. Claudia Ferreira Mazzoni (Orientadora)
Universidade Federal de Pernambuco - UFPE

Prof. Dr. Márcio Alves Marçal (Examinador Interno)
Universidade Federal do Vale do Jequitinhonha e Mucuri - UFVJM

Prof. Dr. Thiago Gomes de Lima (Examinador Externo)
Universidade Federal do Rio de Janeiro - UFRJ

À Flavio, meu amado esposo, cuja parceria e amor foram meu alicerce nos momentos mais desafiadores. Às minhas filhas, Giovana e Isabela, que com seus sorrisos e alegria me lembram, todos os dias, do verdadeiro propósito da vida. Por serem minha inspiração, meu refúgio e minha maior motivação, dedico a vocês esta conquista com todo o meu amor e gratidão.

AGRADECIMENTOS

A Deus, fonte infinita de sabedoria e amor, por todas as bênçãos e graças derramadas abundantemente sobre minha vida. A Ele, toda minha gratidão por iluminar meus caminhos e me sustentar em cada passo desta jornada.

À minha orientadora, Profa. Dra. Claudia Mazzoni, pela paciência, dedicação e generosidade em compartilhar seus conhecimentos, e por suas orientações valiosas, que foram fundamentais para a concretização deste trabalho.

Aos servidores da PROGEPE da Universidade Federal de Pernambuco (UFPE), que contribuíram com esta pesquisa.

À ProReitora da PROGEPE, Profa.Dr.^a Bruna Carvalho, à Diretora de Qualidade de Vida, Germana Barros e a Coordenadora do NASS, Zuleide Araujo, pela anuência ao projeto e pelo apoio essencial à sua execução.

Aos meus colegas de trabalho do Núcleo de Assistência à Saúde do Servidor (NASS).

Aos professores do PPERGO da UFPE, pelos ensinamentos que enriqueceram meu percurso acadêmico, e à secretaria do programa, na pessoa de Rogger, por sua presteza e colaboração ao longo do curso.

Aos colegas de mestrado, pela parceria, amizade e por tornarem esta trajetória mais leve e repleta de momentos alegres. À amiga Ana Lúcia, por seu constante apoio, palavras encorajadoras e presença.

À banca de qualificação, composta pela Profa. Dra. Cláudia Ferreira Mazzoni, Prof. Dr. Márcio Alves Marçal e Prof. Dr. Thiago Gomes de Lima, pelas contribuições significativas que enriqueceram esta dissertação.

Aos meus queridos pais, Inês e João (*in memoriam*), por me guiarem com amor, princípios e valores inestimáveis e serem meu porto seguro. Às minhas filhas, Giovana e Isabela, pelo amor, carinho e incentivo diários, que me motivam a ser sempre melhor. Ao meu esposo, Flávio, pelo amor, entusiasmo e torcida incansável em todas as minhas conquistas. Aos meus irmãos Emanuel, Eveline e Eduardo, aos meus cunhados Luciene, Eduardo e Diana, e aos meus sobrinhos Maria Alice, Beatriz, Maria Luiza, José Miguel, Maria Clara e Luiz Eduardo, pela amizade, apoio e estímulo constantes.

E, finalmente, a todos que, de alguma forma, participaram desta trajetória e contribuíram para a realização deste sonho. A vocês, minha eterna gratidão.

RESUMO

O cenário atual do trabalho apresenta desafios resultantes das novas formas de organização e do progresso tecnológico, que impactam a saúde física e mental dos trabalhadores. Os riscos psicossociais no ambiente laboral são fatores críticos, influenciando a saúde, o bem-estar e a produtividade. No serviço público, a percepção desses riscos ainda é pouco explorada, sendo necessário propor melhorias que favoreçam um ambiente mais equilibrado. O estudo teve como objetivo investigar a percepção dos servidores da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas e Qualidade de Vida (PROGEPE) da UFPE quanto aos fatores de risco psicossociais e ergonômicos, além de sugerir recomendações para mitigar os riscos identificados. Foi realizado um estudo transversal, de abordagem mista, utilizando o *Copenhagen Psychosocial Questionnaire* (COPSOQ), questionários sociodemográficos e de abordagem de aspectos da ergonomia, além de reuniões participativas para identificação de problemas e soluções. A análise dos dados envolveu estatísticas descritivas e inferenciais. Os resultados destacaram exigências emocionais e cognitivas mais intensas entre mulheres e servidores jovens. Aqueles com mais de 10 anos de serviço relataram maior clareza nas funções, mas mais problemas de sono. A prática regular de atividade física foi associada a menor *burnout* e melhor saúde geral. Deficiências em ergonomia física (mobiliário inadequado, iluminação e climatização) e problemas organizacionais (comunicação ineficiente e burocracia) foram identificados, assim como variações entre os setores, com diferenças na interação social e no apoio mútuo. Por outro lado, foram reconhecidos aspectos positivos, como o apoio entre colegas e a valorização do trabalho, com potencial para fortalecer o ambiente organizacional. O estudo ressaltou a importância de integrar os riscos psicossociais e ergonômicos nos Programas de Gerenciamento de Riscos (PGR), em conformidade com as normas vigentes. O estudo reforça a necessidade de integrar os riscos psicossociais e ergonômicos ao PGR e recomenda intervenções ergonômicas, políticas de saúde mental e incentivos à prática de exercícios, promovendo um ambiente mais inclusivo e colaborativo.

Palavras-chave: Fatores de risco psicossociais, Saúde ocupacional, Normas Regulamentadoras, *Copenhagen Psychosocial Questionnaire* - COPSOQ

ABSTRACT

The current work scenario presents challenges arising from new organizational forms and technological progress, which impact workers' physical and mental health. Psychosocial risks in the workplace are critical factors influencing health, well-being, and productivity. In the public sector, the perception of these risks remains underexplored, making it necessary to propose improvements that promote a more balanced environment.

This study aimed to investigate the perception of psychosocial and ergonomic risk factors among employees of the Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas e Qualidade de Vida (PROGEPE) at UFPE and to suggest recommendations to mitigate the identified risks. A cross-sectional study with a mixed-methods approach was conducted using the Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ), sociodemographic and ergonomic questionnaires, and participatory meetings to identify problems and solutions. Data analysis included descriptive and inferential statistics.

The results highlighted higher emotional and cognitive demands among women and younger employees. Those with more than 10 years of service reported greater role clarity but more sleep problems. Regular physical activity was associated with lower *burnout* and better overall health. Deficiencies in physical ergonomics (inadequate furniture, lighting, and climate control) and organizational issues (inefficient communication and bureaucracy) were identified, as well as variations between departments, with differences in social interaction and mutual support. On the other hand, positive aspects were recognized, such as peer support and work appreciation, with the potential to strengthen the organizational environment. The study emphasized the importance of integrating psychosocial and ergonomic risks into Risk Management Programs (PGR), in compliance with current regulations.

The study reinforces the need to integrate psychosocial and ergonomic risks into the PGR and recommends ergonomic interventions, mental health policies, and incentives for physical activity, promoting a more inclusive and collaborative work environment.

Keywords: Psychosocial risk factors, Occupational health, Regulatory Standards, Copenhagen Psychosocial Questionnaire - COPSOQ

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Imagem 1 -	Organograma da PROGEOPE, conforme: Documentos UFPE (2021)	41
Imagem 2 -	Fluxograma para análise dos fatores psicossociais no ambiente de trabalho	50
Imagem 3 -	Estação de trabalho com mobiliário avariado e inadequado	82
Imagem 4 -	Ambiente de trabalho com mobiliário inadequado	82
Imagem 5 -	Estação de trabalho com desorganização e inadequações ergonômicas	83
Imagem 6 -	Ambiente de trabalho compartilhado com alta densidade de estações, mobiliário inadequado	84
Imagem 7 -	Estação de trabalho com espaço limitado e mobiliário inadequado	84
Imagem 8 -	Ambiente de trabalho com condições ergonômicas desfavoráveis	85
Imagem 9 -	Ambiente de trabalho desorganizado, com limitação da circulação e mobiliário inadequado	86
Imagem 10 -	Estação de trabalho com condições ergonômicas inadequadas e falta de espaço funcional	86

LISTA DE GRÁFICOS, QUADROS E TABELAS

Gráfico 1 - Condições ergonômicas favoráveis no ambiente de trabalho	54
Gráfico 2 - Principais fatores de risco ligados à ergonomia	55
Gráfico 3 - Média dos domínios do COPSOQ	56
Gráfico 4 - Distribuição das Subescalas do COPSOQ por Categoria de risco para a saúde	77
Quadro 1 - Comparação entre os questionários de avaliação de fatores psicossociais	28
Quadro 2 - Mapa de Percepções da Reunião Participativa – Servidores vinculados à DQV – 14 participantes	78
Quadro 3 - Mapa de Percepções da Reunião – Servidores vinculados à DAP e as Comissões – 9 participantes	79
Quadro 4 - Mapa de Percepções da Reunião – Servidores de diversos setores da PROGEPE – 10 participantes	79
Tabela 1 - Distribuição do perfil pessoal e dos hábitos dos servidores avaliados	52
Tabela 2 - Distribuição do perfil profissional dos servidores avaliados	53
Tabela 3 - Distribuição da frequência do domínio Exigência Laboral (COPSOQ II).	57
Tabela 4 - Distribuição da frequência do domínio Organização do Trabalho e Conteúdo (COPSOQ II)	58
Tabela 5 - Distribuição da frequência do domínio Relações Sociais e Liderança (COPSOQ II).	59
Tabela 6 - Distribuição da frequência do domínio Interface Trabalho-Indivíduo (COPSOQ II).	60
Tabela 7 - Distribuição da frequência do domínio Valores no Local de Trabalho (COPSOQ II).	61
Tabela 8 - Distribuição da frequência do domínio Personalidade (COPSOQ II).	61
Tabela 9 - Distribuição da frequência da percepção dos profissionais acerca do domínio Saúde e Bem Estar (COPSOQ II).	62
Tabela 10- Distribuição da frequência da percepção dos profissionais acerca do domínio Comportamentos Ofensivos. (COPSOQ II).	63
Tabela 11- Média e desvio padrão das subescalas do COPSOQ II, segundo o sexo do profissional avaliado	65
Tabela 12- Média e desvio padrão das subescalas do COPSOQ II, segundo a faixa etária do profissional avaliado	67
Tabela 13- Média e desvio padrão das subescalas do COPSOQ II, segundo tempo de serviço na UFPE	69
Tabela 14- Média e desvio padrão das subescalas do COPSOQ II, segundo possuir companheiro(a).	71
Tabela 15 - Média e desvio padrão das subescalas do COPSOQ, segundo a pratica de atividade física igual ou superior a 3x por semana.	74
Tabela 16 - Média e desvio padrão das subescalas do COPSOQ II, segundo o Setor de trabalho.	76

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

AEP	Análise Ergonômica Preliminar
AET	Análise Ergonômica do Trabalho
ASO	Atestado de Saúde Ocupacional
CACE	Coordenação de Acumulação de Cargos e Empregos
CAS	Central de Atendimento ao Servidor
CEP	Comitê de Ética em Pesquisa
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
COPSOQ	Copenhagen Psychosocial Questionnaire
CORAX	Comissão de Raios-X e Substâncias Radioativas
COSAIP	Comissão de Adicional de Insalubridade e Periculosidade
DAP	Diretoria de Administração de Pessoal
DDP	Diretoria de Desenvolvimento de Pessoas
DQV	Diretoria de Qualidade de Vida
DTICOM	Divisão de Tecnologia da Informação e Comunicação
EPI	Equipamentos De Proteção Individual
ERI	Effort-Reward Imbalance
eSocial	Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas
FGTS	Fundo de Garantia por Tempo de Serviço
GCC	Gerência de Curso e Concurso
GLCP	Gerência de Legislação e Controle de Processos
GRO	Gerenciamento dos Riscos Ocupacionais
IEA	International Ergonomics Association
JCQ	Job Content Questionnaire
MTP	Ministério do Trabalho e Previdência Social
NR	Normas Regulamentadoras
PGD	Programa de Gestão e Desempenho
PGR	Programa de Gerenciamento de Riscos
PROGEPE	Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas e Qualidade de Vida
PSS	Perceived Stress Scale
SPSS	Statistical Package for the Social Sciences
SST	Saúde e Segurança no Trabalho
TCLE	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	14
2	JUSTIFICATIVA	15
2.1	Estruturação do Estudo	16
3	PERGUNTA DA PESQUISA	17
4	OBJETIVO	18
4.1	Objetivo Geral	18
4.2	Objetivos Específicos	18
5	REFERENCIAL TEÓRICO	19
5.1	Fatores de Risco Psicossociais	19
5.1.1	Job Content Questionnaire - JCQ	23
5.1.2	Escala de Estresse Percebido (Perceived Stress Scale) - PSS	23
5.1.3	Effort- Reward Imbalance Questionnaire – ERI-Q	24
5.1.4	Copenhagen Psychosocial Questionnaire - COPSQ	24
5.2	Ergonomia	29
5.3	Normas Regulamentadoras	31
5.3.1	NR 01 – Disposições Gerais	31
5.3.2	NR 09 - Avaliação e Controle das Exposições Ocupacionais a Agentes Físicos, Químicos e Biológicos	34
5.3.3	NR 17 - Ergonomia	34
5.3.4	NR 33 - Segurança e Saúde nos Trabalhos em Espaços Confinados - e NR 35 - Trabalho em Altura	35
5.4	eSocial	36
6	METODOLOGIA	39
6.1	Tipo de Pesquisa	39
6.2	Local do estudo	39
6.3	População e Amostra	42
6.4	Critérios de Inclusão	42
6.5	Critérios de Exclusão	42
6.6	Instrumentos de Coleta de Dados	42
6.6.1	Questionário: Perfil da população	42
6.6.2	Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSQ)	42
6.6.3	Fatores da Ergonomia	43

6.7	Procedimentos	45
6.8	Variáveis	46
6.9	Estratégia de operacionalização da pesquisa	47
6.10	Análise de Dados	48
6.11	Apresentação de Resultados	48
6.12	Conclusões e Recomendações	49
6.13	Considerações Éticas	49
6.14	Fluxograma para análise dos fatores psicossociais no ambiente de trabalho	49
7	RESUTADOS	51
7.1	Perfil Sociodemográfico	51
7.2	Fatores da Ergonomia	53
7.3	Avaliação dos Fatores Psicossociais	55
7.4	Reuniões Participativas	78
8	DISCUSSÃO	87
8.1	Perfil Sociodemográfico dos Servidores	87
8.2	Diferenças de Gênero nas Demandas Psicossociais	87
8.3	Faixa Etária e Tempo de Serviço	87
8.4	Impacto da Atividade Física	88
8.5	Diferenças entre Setores da PROGEPE	88
8.6	Exigências de Trabalho e Suporte Social	89
8.7	Ergonomia Organizacional	89
8.8	Aplicação do COPSOQ	90
8.9	Estratégias Participativas e Engajamento	90
8.10	Integração de Diagnósticos Psicossociais e Ergonomia	90
9	PERSPECTIVAS FINAIS E APLICAÇÕES PRÁTICAS	91
9.1	Limitações	91
10	CONCLUSÃO	92
	REFERÊNCIAS	94
	APENDICE - QUESTIONÁRIO DE PESQUISA	107

1. INTRODUÇÃO

O trabalho desempenha um papel fundamental na construção do meio e da vida humana, sendo visto na sociedade moderna como um meio de inserção social, identidade e valorização. No entanto, o cenário atual do mundo do trabalho apresenta desafios decorrentes do progresso industrial, da globalização, do desenvolvimento tecnológico e da comunicação virtual. Essas condições muitas vezes sobrecarregam as habilidades e as competências das pessoas, resultando em estresse no ambiente de trabalho, com possíveis repercussões físicas, psicológicas e sociais que prejudicam a saúde, comprometem a produtividade e afetam, até mesmo, as relações familiares e sociais (Tabosa, 2018).

As interações entre os aspectos psicológicos e sociais que ocorrem no contexto profissional e que têm impacto na saúde mental, no bem-estar e no desempenho dos trabalhadores, referem-se aos fatores psicossociais no ambiente de trabalho. Esses fatores podem influenciar a maneira como os indivíduos se sentem em relação ao trabalho, como interagem com os colegas, como lidam com o estresse e como se desenvolvem profissionalmente (Reis, Fernandes, Gomes, 2010; DGS, 2021).

Os fatores psicossociais compreendem um conjunto de estímulos oriundos do ambiente laboral sobre o trabalhador, demandando respostas, que podem exceder a sua capacidade de enfrentamento (WHO, 2003). Nesta linha, diversos estudos vêm sendo desenvolvidos no sentido de avaliar os efeitos adversos decorrentes da sobrecarga à exposição aos fatores psicossociais (WHO, 2003; Silva-Junior, Fischer, 2015; Lopes Borges et al., 2018; Pereira et al., 2020; Renier, Storti, Sticca, 2022).

Desde os anos de 1980, a International Labour Organisation (ILO, 1986) e a World Health Organization (WHO, 2003) passaram a chamar a atenção para os efeitos adversos dos fatores psicossociais relacionados ao trabalho. Além dos riscos físicos, químicos e biológicos, vários fatores psicossociais presentes no trabalho apresentam impactos negativos na saúde do trabalhador (Fischer, 2012).

2. JUSTIFICATIVA

No Brasil, os transtornos mentais e comportamentais, que incluem níveis elevados de estresse, se destacam como a terceira principal razão de afastamentos laborais. Entre 2012 e 2016, foram contabilizados mais de 17 mil casos de concessão de auxílio-doença e aposentadoria por invalidez devido a esses transtornos (Chagas, 2017). Em 2021, segundo o Observatório de Segurança e Saúde do Trabalho, mais de 13 mil brasileiros tiveram como motivos para a concessão de benefícios previdenciários acidentários causas mentais e comportamentais. Se associados aos transtornos osteomusculares, os mentais podem ser considerados a segunda maior causa de afastamento no país (Modesto, 2023). Esse panorama evidencia a importância de integrar a saúde mental aos programas de segurança e saúde ocupacional, reconhecendo os fatores psicossociais como determinantes no contexto laboral.

Nesse cenário, as Normas Regulamentadoras (NRs) brasileiras oferecem um referencial estratégico para o gerenciamento dos riscos ocupacionais. A NR-1 estabelece diretrizes fundamentais para o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), abrangendo riscos químicos, físicos, biológicos, ergonômicos, de acidentes e psicossociais (BRASIL, 2024). Além disso, destaca a importância de incorporar a percepção dos trabalhadores sobre os riscos ocupacionais (Ferreira, Manezzi e Pardo, 2022). Por meio da gestão de riscos ocupacionais, é possível identificar e tratar os fatores psicossociais no ambiente de trabalho, promovendo uma abordagem mais ampla e eficaz da saúde ocupacional.

Complementarmente, a NR-9, voltada para o controle de agentes ambientais, e a NR-17, que estabelece parâmetros ergonômicos para adaptar o trabalho às condições psicofisiológicas dos trabalhadores, são pilares fundamentais para a preservação da saúde e integridade no trabalho (Brasil, 2020; Brasil, 2021). Essas normas, quando articuladas, oferecem um arcabouço robusto para a identificação e gerenciamento de riscos, especialmente os psicossociais, que impactam diretamente a saúde mental dos trabalhadores.

A utilização do eSocial, plataforma digital de escrituração fiscal e previdenciária, tem ampliado a visibilidade e a transparência das condições laborais, possibilitando um monitoramento em tempo real dos riscos ocupacionais e do estado de saúde dos trabalhadores. Essa ferramenta também facilita o cumprimento das obrigações legais

das empresas, reforçando a relevância de incorporar os riscos psicossociais nos programas de gestão ocupacional.

Além das demandas legais, a vivência pessoal na prática médica pericial da UFPE evidencia um número significativo de afastamentos laborais relacionados aos riscos psicossociais. A pressão por desempenho, o ambiente organizacional, a sobrecarga de trabalho e os conflitos interpessoais se destacam como fatores determinantes no desencadeamento de transtornos mentais. Esse cenário reforça a necessidade urgente de uma abordagem sistemática para a identificação, avaliação e gestão dos riscos psicossociais, integrando-os de maneira efetiva aos programas institucionais de segurança e saúde no trabalho

Nesse contexto, a Universidade Federal de Pernambuco (UFPE) se destaca ao implementar uma Política de Promoção à Saúde Mental e Atenção Psicossocial, direcionada a servidores e estudantes (UFPE - Notícias, 2023).

O presente estudo assume uma relevância dupla, tanto teórica quanto prática, ao investigar e comparar a percepção dos fatores psicossociais e as condições de trabalho entre os servidores lotados nas diretorias, comissões e unidades vinculadas da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas e Qualidade de Vida - PROGEPE. Os resultados obtidos desempenharão um papel crucial ao direcionar ações voltadas para a melhoria do bem-estar organizacional desses profissionais.

Adicionalmente, com base nas descobertas e conclusões do estudo, será possível fornecer embasamento substancial para nortear a implementação das políticas de Promoção à Saúde Mental e Atenção Psicossocial da UFPE. Isso poderá contribuir para elevar a satisfação no trabalho dos servidores, repercutindo de maneira positiva em sua *performance* profissional e, por conseguinte, influenciando um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo.

Por fim, as informações obtidas serão de extrema importância para a elaboração do inventário de riscos ocupacionais dentro do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), especialmente no que diz respeito à inclusão dos riscos psicossociais para os setores de saúde do serviço público. Além disso, esses dados permitirão o cumprimento das obrigações do eSocial por parte da instituição, garantindo maior transparência e segurança nas condições laborais oferecidas aos servidores.

2.1 Estruturação do estudo

O presente trabalho está estruturado da seguinte forma:

- Introdução – Apresenta o tema, contextualiza a problemática e justifica a relevância do estudo.
- Justificativa – Expõe a importância da pesquisa, destacando os impactos dos fatores de risco psicossociais no ambiente de trabalho e sua relação com normas regulamentadoras e políticas institucionais.
- Pergunta da Pesquisa e Objetivos – Define a questão central do estudo e estabelece os objetivos geral e específicos.
- Referencial Teórico – Fundamenta a pesquisa com conceitos sobre fatores de risco psicossociais, ergonomia, normas regulamentadoras e a plataforma eSocial.
- Metodologia – Descreve o tipo de estudo, local, população, critérios de inclusão e exclusão, instrumentos de coleta de dados e técnicas de análise.
- Resultados – Apresenta os achados do estudo, incluindo perfis sociodemográficos, avaliação dos fatores psicossociais e ergonômicos e análises comparativas entre setores.
- Discussão – Interpreta os resultados à luz do referencial teórico, destacando padrões, diferenças e implicações práticas.
- Perspectivas Finais e Aplicações Práticas – Propõe recomendações e aplicações dos achados no contexto da gestão de pessoas e saúde ocupacional.
- Conclusão – Resume os principais achados e implicações da pesquisa.
- Referências – Lista as fontes utilizadas no embasamento teórico e metodológico.
- Apêndice – Inclui instrumentos utilizados na coleta de dados, como questionários aplicados.

3. PERGUNTA DA PESQUISA

Como os servidores públicos federais lotados nos setores da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas – PROGEPE da Universidade Federal de Pernambuco percebem os riscos psicossociais associados ao ambiente de trabalho?

4. OBJETIVO

4.1 Objetivo Geral

Investigar a percepção sobre a exposição a fatores de risco psicossociais no trabalho entre os servidores públicos federais vinculados à Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEPE) da UFPE

4.2 Objetivos Específicos

- Caracterizar o perfil sociodemográfico dos servidores lotados na PROGEPE da UFPE
- Analisar fatores ergonômicos ligados a elementos físicos e organizacionais do trabalho presentes nos setores da PROGEPE - UFPE
- Verificar a associação entre as características sociodemográficas e a percepção de fatores de risco psicossociais
- Apresentar recomendações de melhorias das condições de trabalho das atividades executadas na PROGEPE

5. REFERENCIAL TEÓRICO

O referencial teórico desta pesquisa busca compreender os riscos psicossociais no ambiente de trabalho e sua interconexão com as condições ergonômicas. Este domínio de estudo adota uma abordagem multidisciplinar, integrando conhecimentos provenientes da análise dos riscos psicossociais, ergonomia, legislação de segurança ocupacional e implementação do eSocial.

5.1 Fatores de riscos psicossociais

Ao longo das últimas décadas, a preocupação com a saúde e segurança no ambiente de trabalho tem impulsionado a análise e implementação de legislação relacionada a essa área. Recentemente, os fatores psicossociais têm ganhado destaque no contexto laboral, sendo considerados emergentes devido às transformações significativas no mundo do trabalho. Esses riscos psicossociais têm ganhado relevância na área de segurança e saúde no trabalho, levando as organizações a avaliá-los e analisá-los para estabelecer políticas e estratégias que visem ao bem-estar dos trabalhadores, à eficiência e à qualidade dos sistemas produtivos (Cotrim et al., 2017).

O crescente interesse pelos riscos psicossociais no trabalho justifica-se pelo aumento de sua incidência e pela maior visibilidade que têm recebido, sendo frequentemente abordados por entidades europeias e nacionais responsáveis pelo tema (Costa; Santos, 2013). Segundo a definição de Cox et al. (2000), os riscos psicossociais abrangem todos os aspectos do planejamento e gestão do trabalho, bem como os contextos sociais e organizacionais, que apresentam potencial para causar danos físicos ou psicológicos. De maneira similar, a European Agency for Safety and Health at Work - EU-OSHA (2007) define esses riscos como aspectos do desenho, organização e gestão do trabalho, juntamente com os contextos sociais e ambientais, que podem resultar em dano psicológico, social ou físico.

Os riscos psicossociais estão diretamente relacionados aos fatores sociais e organizacionais do planejamento e administração do trabalho, podendo causar danos físicos e mentais aos trabalhadores (ILO, 2022). As dimensões mais consideradas dos fatores de risco psicossociais do trabalho incluem a intensidade e a duração do trabalho, as exigências emocionais, a falta de autonomia, relações sociais adversas no trabalho, conflitos de valores e insegurança no emprego (Costa; Santos, 2013).

Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), os riscos psicossociais decorrem de deficiências na concepção, organização e gestão do trabalho, bem como de um contexto social de trabalho problemático, podendo ter efeitos negativos a nível psicológico, físico e social, tais como estresse relacionado ao trabalho, esgotamento ou depressão, levando inclusive ao suicídio. Os fatores psicossociais incluem as interações entre ambiente, conteúdo e condições de trabalho e as capacidades dos trabalhadores em atender às demandas laborais. Dependendo da forma como esses aspectos são vivenciados, eles podem impactar a saúde, o desempenho e a satisfação no trabalho (OIT, CUT/SNST, 2021).

Além disso, o guia "PRIMA-EF: The European Framework for Psychosocial Risk Management" reforça que esses riscos estão associados a várias características do trabalho, como conteúdo das tarefas, sobrecarga, ritmo de trabalho, autonomia, relações interpessoais e organização do trabalho. Essa abordagem sistemática é essencial para desenvolver estratégias preventivas eficazes e para melhorar o bem-estar no ambiente laboral (OIT, CUT/SNST, 2021).

Os fatores de risco psicossociais descritos incluem:

- Conteúdo do Trabalho: Falta de variedade, repetitividade e baixa valorização das tarefas.
- Sobrecarga e Ritmo de Trabalho: Exigências excessivas ou metas inalcançáveis.
- Autonomia: Pouca participação na tomada de decisões.
- Cultura Organizacional: Fraca liderança e comunicação ineficaz.
- Relações Interpessoais: Isolamento social e conflitos no ambiente de trabalho.
- Conciliação Trabalho-Família: Desequilíbrio entre demandas profissionais e vida pessoal.
- Ambiente Físico: Exposição a condições inadequadas, como ruído e temperaturas extremas (OIT, CUT/SNST, 2021).

Os riscos psicossociais diferem dos riscos físicos por sua complexidade, pois podem desencadear ou agravar o adoecimento ou até mesmo ser resultado dele (Jacques, 2007; Zanelli, 2015). Pode-se identificar pelo menos três eixos principais de risco psicossocial no trabalho: o primeiro está associado aos riscos provenientes da atuação direta dos líderes e à sua capacidade de fornecer recursos; o segundo diz

respeito à percepção de sentido e significado do trabalho; e o terceiro está ligado às exigências físicas, cognitivas e emocionais da tarefa (Nübling et al., 2006).

Em resumo, três fontes principais de risco psicossocial no trabalho emergem quando os fatores estão desequilibrados em desfavor do trabalhador: as relações interpessoais, especialmente com os líderes; a relação simbólica com o emprego e a vida profissional; e as exigências e demandas específicas das tarefas. Ao estudar a relação entre fatores de risco psicossociais e o adoecimento, o foco tem se deslocado dos fatores intrínsecos à tarefa, lesões e acidentes de trabalho, para os fatores do contexto e das relações do trabalhador com seu trabalho, colegas e outros aspectos. Reconhece-se que o adoecimento relacionado ao trabalho, devido a esses fatores de risco, resulta de uma combinação de causas (Luna; Gondim, 2021).

De acordo com Gollac e Bodier (2011), os fatores psicossociais de risco no trabalho podem ser agrupados em seis dimensões:

- Intensidade do trabalho e tempo de trabalho: refere-se à carga física e mental imposta aos trabalhadores como longas jornadas, prazos apertados, pressão por produtividade e exigências físicas extenuantes.
- Exigências emocionais: envolvem o aspecto emocional do trabalho, como lidar com situações emocionalmente desafiadoras, que podem levar à fadiga emocional, esgotamento e risco de problemas de saúde mental.
- Falta/insuficiência de autonomia: relaciona-se ao grau de liberdade e controle que os trabalhadores têm sobre suas atividades de trabalho, sendo a falta de autonomia associada à falta de controle, desmotivação e estresse.
- Má qualidade das relações sociais no trabalho: a presença de conflitos interpessoais, bullying, assédio moral ou falta de apoio e cooperação entre colegas e superiores pode gerar estresse, isolamento social e diminuição da satisfação no trabalho.
- Conflitos de valores: ocorrem quando os valores pessoais de um trabalhador entram em conflito com os valores do ambiente de trabalho, podendo resultar em desconforto, frustração e falta de integridade.
- Insegurança na situação de trabalho/emprego: refere-se à incerteza em relação à estabilidade do emprego e às perspectivas futuras, podendo gerar ansiedade, estresse crônico e afetar negativamente a saúde mental dos trabalhadores.

O desequilíbrio entre os fatores de risco psicossocial resulta em uma queda na qualidade de vida, causando desmotivação, irritabilidade, impaciência, depressão e infelicidade no âmbito pessoal, afetando a forma como o indivíduo interage em diferentes áreas de sua vida. Identificar e compreender a relação entre o trabalho e as condições de vida é fundamental para entender como o trabalhador percebe e organiza suas relações com o mundo fora do trabalho, incluindo acesso a recursos sociais, educação, saúde, lazer, entre outros (Sadir et al., 2010). O impacto da exposição a riscos psicossociais pode se manifestar de várias maneiras, comprometendo o funcionamento saudável nos níveis orgânico, emocional, cognitivo, social e comportamental. Alguns dos sintomas estão relacionados a perturbações afetivas ou de ansiedade, insônia, isolamento social, abuso de substâncias, irritabilidade, aumento de impulsividade e agressividade, além de dificuldades cognitivas e no processo de tomada de decisão (Alves; Rodrigues; Ruivo, 2018). Diversos estudos associam a exposição a riscos psicossociais a alterações cardiovasculares, musculoesqueléticas, gastrointestinais, endócrinas e mentais, além de enfraquecer o sistema imunológico, tornando os indivíduos mais suscetíveis a doenças infecciosas e outras condições de saúde (Duffy et al., 1991; Kivimaki, 2002; Stansfeld; Candy, 2006; Kivimäki; Kawachi, 2015). A presença de fatores de risco psicossocial foi associada a uma maior prevalência de depressão e suicídio (Dyrbye et al., 2014).

Em síntese, os fatores psicossociais no ambiente de trabalho desempenham um papel crucial no bem-estar dos trabalhadores e podem ter repercussões diretas na saúde física e mental. A interligação entre esses fatores e as doenças é complexa e multifacetada (Rodrigues; Faiad; Facas, 2020).

A avaliação dos fatores psicossociais relacionados ao trabalho é essencial para entender como o ambiente de trabalho pode impactar a saúde mental e o bem-estar dos trabalhadores. Dentre os métodos de avaliação, os questionários são ferramentas frequentemente utilizadas, dentre os quais, se destacam o JCQ - Job Content Questionnaire, a Escala de Estresse Percebido (Perceived Stress Scale - PSS), o Effort-Reward Imbalance (ERI) e o Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ).

5.1.1 Job Content Questionnaire – JCQ

O JCQ é um questionário amplamente utilizado que avalia fatores psicossociais no ambiente de trabalho. Desenvolvido para medir demandas psicológicas, liberdade de decisão, apoio social, demandas físicas e insegurança no trabalho, contribuindo para compreender o estresse ocupacional e seu impacto nas condições laborais. O JCQ abrange diversas dimensões essenciais, proporcionando uma visão abrangente dos fatores psicossociais que afetam a saúde e o bem-estar dos trabalhadores. Fundamentado no modelo de Demanda-Controle de Karasek, o questionário é amplamente validado e reconhecido internacionalmente, conferindo credibilidade à sua utilização na avaliação dos fatores psicossociais no ambiente de trabalho. Sua facilidade de administração e interpretação facilita sua aplicação em estudos e pesquisas em diferentes situações ocupacionais. No entanto, o JCQ pode apresentar sensibilidade cultural, limitando sua aplicabilidade em diversos contextos. Além disso, mede aspectos estáticos das condições de trabalho, não capturando totalmente a dinâmica e as mudanças ao longo do tempo no ambiente laboral. Foca principalmente em demandas, controle e apoio social, deixando de abordar outros fatores essenciais para o bem-estar no trabalho, como a qualidade do relacionamento com colegas e a possibilidade de crescimento profissional. (Karasek et al., 1998; Gollac; Bodier, 2011).

5.1.2 Escala de Estresse Percebido (Perceived Stress Scale) - PSS

A PSS é uma ferramenta amplamente utilizada para medir o nível de estresse percebido por um indivíduo. Ela foi desenvolvida por Sheldon Cohen e seus colegas na década de 1980 e tem sido valiosa para pesquisadores e profissionais de saúde mental. A PSS se concentra na avaliação do estresse percebido pelo próprio indivíduo. Isso é valioso em contextos de trabalho, pois permite entender como os funcionários interpretam e respondem ao estresse em seu ambiente, e, ainda, porque o estresse percebido está relacionado a vários problemas de saúde física e mental. A escala pode ser usada em uma ampla variedade de contextos, como pesquisa acadêmica, avaliação clínica e programas de bem-estar. A PSS consiste em apenas 10 perguntas de múltipla escolha, o que a torna relativamente fácil de administrar e responder. Além disso, demonstrou uma boa validade e confiabilidade em várias populações, tornando-se uma ferramenta robusta para medir o estresse percebido (Cohen; Kamarck; Mermelstein, 1983; Luft et al., 2007).

5.1.3 Effort-Reward Imbalance Questionnaire - ERI-Q

O modelo teórico do Effort-Reward Imbalance (ERI) e o seu questionário associado, o ERI-Q, desempenham um papel fundamental na avaliação dos fatores psicossociais no ambiente de trabalho. Desenvolvidos por Johannes Siegrist (1996), têm sido amplamente utilizados em pesquisas e práticas de saúde ocupacional para avaliar o desequilíbrio entre esforço e recompensa percebidos no ambiente de trabalho. O modelo se concentra nas expectativas dos indivíduos em relação ao seu esforço no trabalho e à recompensa que recebem em troca. O questionário - ERI-Q é uma ferramenta amplamente utilizada para medir esses aspectos e aborda três componentes principais:

- Esforço (*Effort*): Reflete a carga psicológica percebida pelo indivíduo em seu trabalho, incluindo a intensidade do esforço, o volume de trabalho e a pressão temporal;
- Recompensa (*Reward*) - Avalia os aspectos relacionados à gratificação ou recompensa que o indivíduo percebe receber em troca do esforço investido, como reconhecimento, promoção, estabilidade no emprego, salário justo e estima social.
- Desequilíbrio Esforço-Recompensa (*Effort-Reward Imbalance*) - Mede a discrepância entre o esforço investido e a percepção das recompensas obtidas no trabalho. Quando o esforço é alto e as recompensas são baixas, há um desequilíbrio percebido (Siegrist, 1996; Siegrist et al., 2004).

O ERI-Q permite avaliar a exposição dos trabalhadores a situações de desequilíbrio entre esforço e recompensa, fornecendo informações valiosas sobre os possíveis fatores de risco psicossociais no contexto laboral. Essa avaliação ajuda a identificar áreas de intervenção para melhorar a saúde e o bem-estar dos colaboradores, porém concentra-se principalmente nos fatores de esforço e recompensa, deixando de lado outras dimensões importantes dos fatores psicossociais no trabalho, como o apoio social, o controle sobre o trabalho e a segurança psicológica (Siegrist, 1996; Siegrist et al., 2004; Vasconcelos; Guimarães, 2009).

5.1.4 Copenhagen Psychosocial Questionnaire - COPSOQ

O COPSOQ foi desenvolvido na Dinamarca foi criado e desenvolvido em 1997 por investigadores Dinamarqueses, em colaboração com o Instituto Dinamarquês de Saúde Ocupacional, com a finalidade de obterem um instrumento válido, holístico e

com aplicabilidade prática, traduzido, adaptado e testado em vários países (Moncada et al., 2013; Nübling et al., 2023; Rubén et al., 2009; Dupret et al., 2012; Pournik et al., 2015; Aminian et al., 2016; Gonçalves et al., 2021). Nos últimos 20 anos, o Questionário Psicossocial de Copenhague (COPSOQ) tornou-se um instrumento popular para pesquisa e avaliação de risco de condições psicossociais no local de trabalho em todo o mundo e em diferentes ramos profissionais (Burr et al., 2019; Wagner et al., 2020). Para a realidade brasileira foram encontrados estudos com evidências de validade dos autores Campos; Carlotto; Marôco (2013), Silva; Wendt; Helal (2017), Lima et al (2019) e Gonçalves et al (2021), utilizando diferentes versões do instrumento.

A vantagem do COPSOQ é que ele não está vinculado a um modelo teórico - como é o caso da maioria dos questionários - mas se refere a vários modelos diferentes. Conseqüentemente, mede um amplo espectro de condições psicossociais de trabalho. (Widerszal-bazyl, 2017) O instrumento abrange sete teorias psicossociais: o Job Characteristics Model, o Michigan Organization Stress Model, o Job Demands Control Model, a Sociotechnical Approach, a Action-Theoretical Approach, o Effort Reward Imbalance Model, e o Vitamin Mode (Kristensen et al., 2005).

O COPSOQ não apenas mede as próprias características do trabalho, mas também as reações dos funcionários a essas condições, como satisfação no trabalho ou estresse. É muito simples e fácil de usar, tanto em termos de perguntas quanto na forma de responder. É geral o suficiente para ser usado para analisar o trabalho em ocupações diversas e vários estudos indicam seus bons parâmetros psicométricos (Kristensen et al., 2005; Widerszal-Bazyl, 2017; Burr et al., 2019; Wagner et al., 2020; Nuebling et al, 2022).

O COPSOQ é único nos seguintes aspectos: (i) consiste em questionários em três níveis com comprimentos e complexidades diferentes, mas baseados nas mesmas análises e pressupostos teóricos básicos, (ii) é um conceito que visa descrever um grande número de fatores relevantes no campo do ambiente de trabalho psicossocial, saúde, bem-estar e personalidade (iii) possui dimensões de demanda, incluindo emocional e cognitiva, (iv) inclui uma versão longa, média e uma curta, cada uma com seu próprio sistema de pontuação (Kristensen et al., 2005)

O foco do COPSOQ são as escalas que medem fatores psicossociais no trabalho, saúde e bem-estar individual e fatores de personalidade, como estilo de enfrentamento e senso de coerência (SOC). Para a construção das escalas do

questionário longo, foram utilizadas análises fatoriais de componentes principais e análises de confiabilidade interna. Para o questionário médio, a redução do número de itens foi realizada de duas maneiras: primeiro, as escalas de nível individual sobre enfrentamento e senso de coerência foram excluídas, uma vez que o questionário de tamanho médio deve ser usado para a avaliação de locais de trabalho e empregos e não de pessoa; em segundo lugar, reduziu-se o comprimento de todas as escalas mais longas para um máximo de quatro itens. As análises mostraram que as escalas reduzidas explicaram 85-96% da variação das escalas mais longas. Para construir o questionário curto, foram inseridas todas as 18 escalas de ambiente de trabalho em uma nova análise fatorial, as três principais dimensões apontadas foram: (i) demandas no trabalho, (ii) organização e conteúdo do trabalho, e (iii) relacionamento interpessoal e liderança. Escolhido itens do questionário médio que representam essas três dimensões principais do trabalho (Kristensen et al., 2005).

O modelo COPSQ engloba a aferição de diferentes tipos de exigências, entre estas as que analisam as quantidades de tarefas (demandas quantitativas), as que requerem precisão, atenção e rapidez (demandas cognitivas) e as que tratam do envolvimento emocional e afetivo (demandas emocionais). A parte do Trabalho é composta por três domínios: Produção e Tarefas, Recursos do Trabalho e Relações Interpessoais e Gestão. A Qualidade de Vida é formada por dois domínios: Saúde e Bem-Estar e Interface com o Trabalho. No contexto organizacional, o questionário COPSQ pode contribuir para levantamentos de risco e tomadas de decisões (Kristensen et al., 2005).

Disponibilizado em 2005, o COPSQ I foi revisado em 2010 (COPSQ II) para incluir outras dimensões relevantes (Pejtersen et al., 2009) e menos estudadas. Em 2019, a Rede Internacional disponibilizou o COPSQ III (COPSQ International Network) para facilitar a comunicação e uso internacional do instrumento (Burr et al., 2019).

As principais dimensões do COPSQ estão descritas a seguir:

- Demandas Psicológicas: Esta dimensão avalia a carga mental e emocional do trabalho, incluindo a complexidade das tarefas e a pressão temporal.
- Controle sobre o Trabalho: Mede o grau de autonomia e influência que os trabalhadores têm sobre suas tarefas e decisões relacionadas ao trabalho.
- Apoio Social: Avalia o suporte emocional e instrumental dos colegas e supervisores, bem como a cooperação e a interação social no ambiente de trabalho.

- Liderança: Examina a qualidade e o estilo de liderança, incluindo a clareza de papéis, o *feedback* e a participação dos trabalhadores nas decisões relacionadas ao trabalho.
- Insegurança no Emprego: Avalia a percepção de risco de perda de emprego, estabilidade no trabalho e oportunidades de carreira.
- Recompensas: Mede a satisfação com o salário, benefícios, reconhecimento e oportunidades de desenvolvimento pessoal.
- Ritmo de Trabalho: Avalia a velocidade e a intensidade das demandas de trabalho, incluindo a pressão temporal e a carga de trabalho excessiva.
- Exigências Físicas: Examina as demandas físicas do trabalho, como esforço físico, posturas inadequadas e exposição a riscos ergonômicos.

O COPSQ é um instrumento multidimensional, aplicável nos diversos contextos de trabalho, possibilitando fazer o diagnóstico dos fatores psicossociais no trabalho, que desencadeiam estresse na percepção dos trabalhadores (Kristensen et al., 2005).

Em um extenso estudo populacional conduzido pelo GHS (*Gutenberg Health Study*), foram aplicados os instrumentos COPSQ e ERI (*Effort-Reward-Imbalance*) no início da pesquisa e durante o acompanhamento de cinco anos. A pesquisa teve como objetivo examinar prospectivamente as condições psicossociais no ambiente de trabalho, avaliando até que ponto as condições psicossociais identificadas inicialmente podem prever os resultados autoavaliados (COPSQ), como satisfação no trabalho, saúde geral, esgotamento e satisfação com a vida, medidos após o período de cinco anos.

Os resultados indicaram que tanto o COPSQ quanto o ERI apresentaram um desempenho comparativamente robusto em relação às suas propriedades psicométricas, tanto na análise transversal quanto na prospectiva. Contudo, notou-se que o instrumento COPSQ ofereceu uma visão mais detalhada das condições de trabalho, destacando-se como uma ferramenta de avaliação flexível e adaptável às mudanças nas condições laborais. Em virtude dessa capacidade de fornecer uma análise mais abrangente, o COPSQ pode ser considerado preferível para estratégias de melhoria nos locais de trabalho, conforme apontado por Nuebling et al. (2022).

O quadro 1 apresenta a comparação entre os métodos de avaliação de fatores psicossociais.

Quadro 1: Comparação entre os questionários de avaliação de fatores psicossociais

	JCQ	PSS	ERI-Q	COPSOQ
Avalia	Fatores psicossociais no ambiente de trabalho	O nível de estresse percebido por um indivíduo	Fatores psicossociais no ambiente de trabalho	Fatores psicossociais no ambiente de trabalho
Fatores avaliados	Mede demandas psicológicas, Liberdade de decisão, Apoio social, Demandas físicas e Insegurança no trabalho	Mede o estresse percebido pelo próprio indivíduo	aborda três componentes principais: Esforço (Effort): carga psicológica Recompensa (Reward): gratificação e recompensa Desequilíbrio Esforço-Recompensa (Effort-Reward Imbalance): discrepância entre o esforço investido e a percepção das recompensas	Mede: Demandas Psicológica, Controle sobre o Trabalho, Apoio Social, Liderança, Insegurança no Emprego, Recompensas, Ritmo de Trabalho, Exigências Físicas:
Pontos negativos	Mede aspectos estáticos das condições de trabalho, Não captura totalmente a dinâmica e as mudanças ao longo do tempo Foca em demandas, controle e apoio social, deixando de avaliar o bem-estar no trabalho	Deixa de fora outras dimensões do estresse	Concentra-se nos fatores de esforço e recompensa, Deixa de lado outras dimensões, como o apoio social, controle sobre o trabalho e a segurança psicológica	Mede aspectos estáticos das condições de trabalho,

Fonte: Elaborado pela autora, 2024

Considerando a relevância dos fatores de risco psicossociais, é necessário adotar uma gestão estratégica eficiente para preservar o bem-estar e a saúde dos colaboradores no ambiente de trabalho (Bakker et al., 2003). Nesse cenário, a ergonomia se posiciona como ferramenta indispensável, permitindo a integração de princípios ergonômicos com a organização das tarefas, jornadas de trabalho e interações interpessoais (Kroemer; Grandjean, 2005). Essa abordagem não apenas contribui para mitigar aspectos que possam levar a exigências emocionais excessivas, falta de autonomia ou má qualidade das relações sociais no ambiente profissional, mas também considera de maneira abrangente os elementos cognitivos e emocionais

do trabalho (Hendrick; Kleiner, 2001). Dessa maneira, a interligação entre os riscos psicossociais e a ergonomia representa uma estratégia integral na promoção do bem-estar e na prevenção de agravos à saúde dos trabalhadores.

5.2 Ergonomia

A ergonomia é o estudo da adaptação do trabalho ao homem. O trabalho aqui tem uma aceção bastante ampla, abrangendo não apenas aqueles executados com máquinas e equipamentos, utilizados para transformar os materiais, mas também toda a situação em que ocorre o relacionamento entre o homem e uma atividade produtiva. Isso envolve não somente o ambiente físico, mas também os aspectos organizacionais. A ergonomia tem uma visão ampla, abrangendo atividades de planejamento e projeto, que ocorrem antes do trabalho ser realizado, e aqueles de controle e avaliação, que ocorrem durante e após esse trabalho. Tudo isso é necessário para que o trabalho possa atingir os resultados desejados (Iida, 2005).

Segundo a *International Ergonomics Association* - IEA (2000), ergonomia é a disciplina científica preocupada com a compreensão das interações entre humanos e outros elementos de um sistema. É a profissão que aplica teoria, princípios, dados e métodos para projetar e para otimizar o bem-estar humano e o desempenho geral do sistema. Ela estuda os diversos fatores que influem no desempenho do sistema produtivo e procura reduzir as suas consequências nocivas sobre o trabalhador. Assim, ela procura reduzir a fadiga, estresse, erros e acidentes, proporcionando segurança, satisfação e saúde aos trabalhadores, durante o seu relacionamento com esse sistema produtivo (Iida, 2005).

Ainda segundo a IEA (2000), a ergonomia trabalha em domínios especializados, abordando certas características específicas do sistema, tais como:

A ergonomia física: está preocupada com as características anatômicas, antropométricas, fisiológicas e biomecânicas humanas relacionadas à atividade física. (Tópicos relevantes incluem posturas de trabalho, manuseio de materiais, movimentos repetitivos, distúrbios musculoesqueléticos relacionados ao trabalho, layout do local de trabalho, segurança física e saúde).

A ergonomia cognitiva: está preocupada com os processos mentais, como percepção, memória, raciocínio e resposta motora, pois afetam as interações entre humanos e outros elementos de um sistema. (Tópicos relevantes incluem carga de trabalho mental, tomada de decisão, desempenho qualificado, interação humano-

computador, confiabilidade humana, estresse no trabalho e treinamento, pois podem estar relacionados ao *design* do sistema humano).

A ergonomia organizacional: preocupa-se com a otimização dos sistemas sociotécnicos, incluindo suas estruturas, políticas e processos organizacionais. (Tópicos relevantes incluem comunicação, gerenciamento de recursos de tripulação, *design* de trabalho, *design* de tempos de trabalho, trabalho em equipe, *design* participativo, ergonomia comunitária, trabalho cooperativo, novos paradigmas de trabalho, organizações virtuais, teletrabalho e gestão de qualidade.)

Portanto, a ergonomia estuda tanto as condições prévias como as consequências do trabalho e as interações que ocorrem entre o homem, máquina e ambiente durante a realização desse trabalho. Tudo isso é analisado de acordo com a conceituação de sistema, onde os elementos interagem continuamente entre si. Modernamente, a ergonomia ampliou o escopo de sua atuação, incluindo os fatores organizacionais, pois muitas decisões que afetam o trabalho são tomadas em nível gerencial (Iida, 2005).

Devido ao crescente reconhecimento da importância da ergonomia, sobretudo a partir da década de 1970, ela passou a figurar cada vez mais, formalmente, no organograma das empresas. O escopo da ergonomia ampliou-se significativamente, passando a incorporar aspectos organizacionais (trabalho em grupo, organização da produção) e gerenciais do trabalho. Assim, a contribuição ocasional ou esporádica da ergonomia passou a ser permanente e integrada ao sistema produtivo, deixando de ser superficial, passando a influir na própria especificação dos sistemas e na definição de sua configuração geral (Iida; Guimarães, 2016).

Segundo essa nova visão, a ergonomia é definida como "desenvolvimento e aplicação da tecnologia da interface homem-máquina, em um nível macro, ou seja, em toda a organização". Hoje, uma empresa inteira, que pode envolver milhares de trabalhadores, é considerada como um sistema global, que deve ser estudado em seu todo. Portanto, a ergonomia passou a participar do projeto e gerência de organizações. Para essa atividade cunhou-se, em inglês, a sigla ODAM - *Organizational Design and Management*. De acordo com essa nova concepção, muitas decisões ergonômicas são tomadas em nível da administração superior da empresa. Isso produz uma melhoria da segurança, satisfação, redução de erros e acidentes, e melhoria da saúde e produtividade na empresa toda (Iida, 2005).

A macroergonomia utiliza-se do conceito de sistema sociotécnico que leva em consideração as características socioculturais e tecnológicas do sistema, visando um equilíbrio entre o desempenho do sistema e o bem-estar dos trabalhadores. A busca desse equilíbrio em um contexto de constantes mudanças é necessária para se alcançar um sistema de produção sustentável, ou seja, aquele que contempla desempenho competitivo da empresa, compatibilizando-o com boas condições de trabalho e bem-estar dos trabalhadores (Iida; Guimarães, 2016). Portanto trabalho, organização e qualidade de vida são temas que se relacionam a partir do momento em que o indivíduo é visto como sujeito em constante interação, proporcionando o alcance tanto dos objetivos organizacionais quanto dos pessoais (Kurogi, 2008).

A ergonomia, centrada no desenho e na organização das atividades laborais, busca adaptar as condições de trabalho de acordo com as características e necessidades dos trabalhadores, ao mesmo tempo que visa minimizar os riscos psicossociais. Paralelamente, as normas regulamentadoras brasileiras integram e normatizam esses princípios, estabelecendo diretrizes para assegurar a segurança e a saúde dos trabalhadores, contribuindo, assim, para a promoção do bem-estar e prevenção de agravos à saúde no contexto laboral (Iida, 2005). A efetiva aplicação da ergonomia em conformidade com as normas regulamentadoras representa, portanto, uma estratégia completa na gestão dos riscos psicossociais, visando ao cuidado integral da saúde física e mental dos trabalhadores.

5.3 Normas regulamentadoras

As Normas Regulamentadoras (NR) são disposições complementares ao Capítulo V (Da Segurança e da Medicina do Trabalho) do Título II da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), com redação dada pela Lei nº 6.514, de 22 de dezembro de 1977. Elas consistem em obrigações, direitos e deveres que empregadores e trabalhadores devem cumprir para garantir um ambiente de trabalho seguro e saudável, prevenindo doenças e acidentes laborais.

A primeira publicação das NRs ocorreu por meio da Portaria MTb nº 3.214, de 8 de junho de 1978. Desde então, outras normas foram desenvolvidas e atualizadas ao longo do tempo, visando assegurar a prevenção da segurança e saúde dos trabalhadores em diferentes setores econômicos.

Dentre as NRs mais relevantes para o estudo dos riscos psicossociais e ergonômicos, destacam-se a NR 01, a NR 09, a NR 17, a NR 33 e a NR 35.

5.3.1 NR 01 – Disposições Gerais

A Norma Regulamentadora 01 (NR 01) tem como objetivo principal estabelecer as diretrizes gerais das normas regulamentadoras, tornando obrigatório para empresas e instituições, tanto públicas quanto privadas, o cumprimento das diretrizes estabelecidas pelas NRs. A NR 01 define os requisitos e diretrizes para o Gerenciamento de Riscos Ocupacionais - GRO, a serem implementados pelas empresas, visando identificar perigos, avaliar e controlar riscos ocupacionais, analisar acidentes, preparar para emergências e documentar as informações necessárias. Também enfatiza a importância de informar adequadamente aos trabalhadores sobre os riscos no ambiente de trabalho. A NR 01 estabelece a obrigatoriedade da elaboração do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) como meio de operacionalizar o GRO. Esse programa busca consolidar informações essenciais para preservar a saúde e a integridade dos trabalhadores, por meio de ações planejadas e desenvolvidas em cada estabelecimento, com responsabilidade do empregador e participação dos trabalhadores. O PGR possui flexibilidade em sua estrutura, abrangendo um inventário de riscos e um plano de ação. Adicionalmente, a necessidade de elaboração de outros programas de segurança e saúde deve ser identificada no inventário e no plano de ação do PGR. Por fim, a norma estipula que o PGR deve contemplar ou estar integrado a planos, programas e outros documentos conforme previsto na legislação de Saúde e Segurança no Trabalho (SST). Nesse contexto, a NR 01 viabiliza que o PGR seja atendido por um sistema de gestão, visto que um sistema de gestão em SST engloba todos os elementos necessários para o Gerenciamento dos Riscos Ocupacionais (GRO) e o cumprimento dos requisitos legais estipulados nesta NR.

A atualização promovida pela Portaria MTE nº 1.419/2024 trouxe inovações significativas à NR 01, enfatizando a integração dos fatores de risco psicossociais e ergonômicos no gerenciamento de riscos ocupacionais. A nova redação do capítulo 1.5 inclui disposições detalhadas sobre o processo de identificação de perigos e avaliação de riscos, abordando também os perigos externos e situações previsíveis que possam impactar a segurança e saúde dos trabalhadores (Brasil, 2024). A norma agora especifica que o levantamento preliminar de perigos e riscos deve incluir todas

as atividades existentes e processos futuros. Além disso, o PGR deve contemplar medidas específicas para fatores ergonômicos e psicossociais, considerando suas interações com os agentes físicos, químicos e biológicos. O texto também reforça a importância de ferramentas e técnicas adequadas para avaliação de riscos, com base na severidade e probabilidade de ocorrência de lesões ou agravos à saúde (Horcades; Vilela, 2022; Brasil, 2024).

Um ponto crucial ressaltado por essa norma é a participação ativa dos trabalhadores na implementação e fiscalização do cumprimento das normas. Reconhece-se que os trabalhadores, por estarem diretamente envolvidos nas atividades laborais, possuem um conhecimento prático valioso sobre os riscos psicossociais e ergonômicos no ambiente de trabalho. Sua participação ativa não apenas contribui para a identificação e avaliação adequada desses riscos, mas também para a proposição de soluções e melhorias nas condições de trabalho, levando em consideração suas experiências e percepções (SESI/DN, CNI, 2020).

Assim, a NR 01 enfatiza a relevância da participação efetiva dos trabalhadores na gestão de riscos, incluindo os psicossociais e ergonômicos, contribuindo para um ambiente laboral mais seguro e saudável. A participação ativa não apenas contribui para a identificação e avaliação adequada desses riscos, mas também para a proposição de soluções e melhorias nas condições de trabalho, levando em consideração suas experiências e percepções (Horcades; Vilela, 2022).

A identificação das exposições ocupacionais a agentes físicos, químicos e biológicos deve considerar a descrição das atividades, identificação do agente e formas de exposição, possíveis lesões ou danos à saúde associados às exposições identificadas, fatores determinantes da exposição, medidas de prevenção já em vigor e a identificação dos grupos de trabalhadores expostos. Essas etapas devem ser conduzidas durante a elaboração do inventário de riscos ocupacionais para a composição do PGR. A NR 01 já estabelece a necessidade de caracterização dos processos e ambientes de trabalho, atividades, descrição dos perigos e possíveis lesões ou danos à saúde dos trabalhadores, entre outras informações relevantes para a elaboração desse documento. É crucial correlacionar e aplicar em conjunto os subitens da NR 09 com os subitens da NR 01 (OIT, CUT/SNST, 2021; BRASI, 2024).

5.3.2 NR 09 - Avaliação e Controle das Exposições Ocupacionais a Agentes Físicos, Químicos e Biológicos

A Norma Regulamentadora 9 (NR 9) estabelece os requisitos para avaliação das exposições ocupacionais a agentes físicos, químicos e biológicos, conforme identificados no GRO e no PGR da NR-1, subsidiando medidas preventivas para os riscos ocupacionais. O texto atual desta Norma é definido pela Portaria SEPRT n.º 6.735, de 10 de março de 2020.

Esta NR e seus anexos devem ser aplicados para a prevenção e controle dos riscos ocupacionais provenientes de agentes físicos, químicos e biológicos. Como resultado, as medidas preventivas estabelecidas nessa Norma aplicam-se sempre que houver exposição ocupacional a esses agentes, adaptando-se em escopo e profundidade de acordo com as características e necessidades de controle das exposições. A identificação das exposições ocupacionais a agentes físicos, químicos e biológicos deve considerar a descrição das atividades, identificação do agente e formas de exposição, possíveis lesões ou danos à saúde associados às exposições identificadas, fatores determinantes da exposição, medidas de prevenção já em vigor e a identificação dos grupos de trabalhadores expostos. Essas etapas devem ser conduzidas durante a elaboração do inventário de riscos ocupacionais para a composição do PGR. A NR 01 já estabelece a necessidade de caracterização dos processos e ambientes de trabalho, atividades, descrição dos perigos e possíveis lesões ou danos à saúde dos trabalhadores, entre outras informações relevantes para a elaboração desse documento. É crucial correlacionar e aplicar em conjunto os subitens da NR 09 com os subitens da NR 01 (Brasil, 2021).

5.3.3 NR 17 - Ergonomia

A Portaria MTP nº 423/2021 integrou a NR-17 ao Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) da NR-01, tornando obrigatória a inclusão da ergonomia no gerenciamento de riscos ocupacionais. Com essa mudança, foi introduzida a Análise Ergonômica Preliminar (AEP) como etapa inicial para a identificação, classificação e avaliação dos riscos ergonômicos, servindo também para a proposição de melhorias. A Análise Ergonômica do Trabalho (AET), por sua vez, realiza um estudo mais aprofundado das condições laborais, permitindo intervenções mais detalhadas e estratégicas (Ferreira, Manezzi e Pardo, 2023).

Embora a AEP tenha uma abordagem mais simples em comparação com a AET, ela deve ser conduzida com qualidade suficiente para diagnosticar discrepâncias, identificar e classificar riscos e propor melhorias que otimizem as condições de trabalho. Seus achados devem ser incorporados ao inventário de riscos do PGR, garantindo que a ergonomia seja considerada de forma contínua e preventiva (Brasil, 2021; RT Informa, 2021).

A NR-17 tem um escopo amplo, abrangendo todas as atividades laborais, independentemente da função ou setor. Aspectos como transporte de materiais e organização do trabalho são itens avaliados e normatizados, visando a segurança, o conforto e a produtividade dos trabalhadores. A inclusão da ergonomia no PGR fortalece a gestão de riscos ocupacionais, contribuindo para a prevenção de agravos à saúde e a promoção de um ambiente de trabalho mais seguro e saudável (Ferreira, Manezzi e Pardo, 2023).

A integração entre a ergonomia e os fatores psicossociais sempre fez parte dos estudos ergonômicos. No entanto, com a atualização normativa, esses fatores passaram a ser formalmente e legalmente reconhecidos pela NR-01, reforçando sua importância na abordagem ergonômica e na gestão de riscos. Esse avanço contribui para uma compreensão mais ampla da relação entre as condições de trabalho e a saúde física e mental dos trabalhadores, promovendo um ambiente organizacional mais equilibrado e produtivo.

5.3.4 NR 33 - Segurança e Saúde nos Trabalhos em Espaços Confinados - e NR 35 - Trabalho em Altura

As NRs 33 e 35 estabelecem diretrizes para a segurança dos trabalhadores em atividades de alto risco, com foco na prevenção de acidentes e proteção da saúde ocupacional.

A NR 33 estabelece requisitos para a identificação, monitoramento e controle de riscos em espaços confinados. Seu objetivo principal é garantir a integridade física e a saúde dos trabalhadores que atuam em espaços confinados, exigindo capacitação específica, procedimentos de emergência, permissão de entrada e monitoramento contínuo (Brasil, 2022).

A NR 35 define medidas de proteção para trabalhadores que realizam atividades a dois metros ou mais do nível inferior, onde há risco de queda. Seu principal objetivo é minimizar os riscos inerentes ao trabalho em altura, exigindo treinamento, análise de

riscos, adoção de medidas de proteção coletiva e individual, além de planejamento adequado das atividades (Brasil, 2022).

Além dos aspectos físicos, ambas as normas abordam os riscos psicossociais no trabalho, destacando sua influência na saúde mental devido à pressão e tensões diárias associadas às atividades de risco elevado (Brasil, 2022). De acordo com Garcia e Neto (2013), o Guia Técnico da NR 33 aponta que esses riscos são desencadeados por pressão no ambiente de trabalho e outros estressores adversos. Já o Manual de Auxílio na Interpretação e Aplicação da NR 35 define os riscos psicossociais como grandes demandas associadas a recursos insuficientes para enfrentá-las.

A NR 33 exige exames médicos específicos para trabalhadores que atuam em espaços confinados, incluindo a análise de fatores psicossociais, enquanto a NR 35 estabelece a responsabilidade do empregador de avaliar a saúde física e mental dos trabalhadores expostos a trabalhos em altura. Ambas as normas reforçam a necessidade de integrar os aspectos psicológicos e sociais à segurança ocupacional, promovendo um ambiente de trabalho mais seguro e equilibrado (Brasil, 2022).

As normas regulamentadoras brasileiras reconhecem a importância de abordar os fatores psicossociais para garantir a segurança e o bem-estar dos trabalhadores. Com a implementação do eSocial, um sistema unificado de informações, as empresas são instigadas a integrar e reportar dados relacionados à saúde e segurança no trabalho, incluindo questões ergonômicas e psicossociais. Essa conexão visa não apenas à conformidade legal, mas também à promoção de ambientes laborais mais saudáveis e produtivos.

5.4 eSocial

O eSocial - Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas – é um sistema de registro, elaborado pelo governo federal e instituído pelo decreto nº 8373/2014, para facilitar a administração de informações relativas aos trabalhadores de forma padronizada e simplificada. Trata-se de um sistema eletrônico cujo objetivo é de unificar o envio de informações trabalhistas, previdenciárias e fiscais pelas empresas, dessa forma simplificando e modernizando o cumprimento das obrigações fiscais e trabalhistas, reduzindo a burocracia e aumentando a eficiência na gestão das informações. Por meio desse sistema, as empresas comunicam ao governo federal, de forma unificada, as informações relativas aos trabalhadores, como

vínculos, contribuições previdenciárias, folha de pagamento, comunicações de acidente de trabalho, aviso prévio, escriturações fiscais e informações sobre o FGTS – Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (Souza, 2022).

Todo aquele que contratar prestador de serviço pessoa física e que possua alguma obrigação trabalhista, previdenciária ou tributária, em função dessa relação jurídica de trabalho, inclusive se tiver natureza administrativa, conforme a legislação pertinente, está obrigado a enviar informações decorrentes desse fato por meio do eSocial. O obrigado pode figurar nessa relação como empregador, nos termos definidos pelo art. 2º da CLT ou como contribuinte, conforme delineado pela Lei nº 5.172, de 1966 (CTN), na qualidade de empresa, inclusive órgão público, ou de pessoa física equiparada a empresa, conforme prevê o art. 15 da Lei nº 8.212, de 1991 (BRASIL, 2022).

Desde a publicação do decreto nº 8373/2014, a implementação desse novo sistema foi gradual, a partir de uma divisão dos empregadores e contribuintes em 4 grupos, cada um deles com um cronograma de fases e prazos de adequação.

Conforme a Portaria Conjunta MTP/RFB/ME Nº 2, de 19 de abril de 2022 os órgãos públicos e organizações internacionais (Grupo 4 de obrigados ao eSocial), incluindo as Universidades Federais, começaram a realizar o envio de eventos de Segurança e Saúde no Trabalho (SST) a partir 1º de janeiro de 2023.

Está sendo cobrada a prestação de contas por meio do eSocial, inclusive, no que tange à saúde e a segurança do trabalhador. Isso significa que as empresas devem fornecer, pelo eSocial, informações relativas a acidentes de trabalho, riscos ambientais, substâncias perigosas às quais o trabalhador entra em contato, uso de equipamentos de proteção individual (EPI) e riscos ligados a fatores ergonômicos aos quais o funcionário está exposto.

No que tange a ergonomia, o eSocial a aborda por meio de diversos itens da sua tabela 21, relacionada a Fatores de Risco Ambiental, englobando fatores de risco biomecânico, como esforço intenso e levantamento de peso, fatores organizacionais, que incluem o trabalho em turno noturno e fatores psicossociais no trabalho.

O eSocial, promovendo a transparência e a melhoria das condições de trabalho, representa uma oportunidade para as empresas avaliarem e melhorarem as condições de trabalho, incluindo os aspectos psicossociais e ergonômicos.

As normas regulamentadoras brasileiras reconhecem, explicitamente, a necessidade de avaliar e mitigar os riscos ligados a fatores psicossociais e ergonômicos visando

criar ambientes laborais seguros e propícios ao bem-estar dos trabalhadores. Com a implementação do eSocial, as empresas são compelidas a integrar e comunicar dados abrangentes sobre essa temática. Essa abordagem integrada é essencial para assegurar ambientes laborais mais seguros, saudáveis e propícios ao desenvolvimento humano. Destaca-se, assim, a importância de um enfoque holístico na proteção dos profissionais e na promoção de uma cultura organizacional que valorize o cuidado com as pessoas.

6 METODOLOGIA

A metodologia desta pesquisa orienta para a coleta, análise e interpretação dos dados necessários para alcançar os objetivos estabelecidos. Esta seção descreve os procedimentos, técnicas e instrumentos a serem utilizados, bem como a estratégia de análise de dados.

6.1 Tipo de Pesquisa

A pesquisa será conduzida com base em um estudo quali e quantitativo, transversal, de caráter observacional e analítico.

6.2. Local do estudo

O estudo foi realizado na Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas e Qualidade de Vida (PROGEPE) da UFPE.

A PROGEPE é a principal unidade organizacional encarregada do planejamento, implementação e avaliação das iniciativas voltadas para a administração e desenvolvimento do capital humano na UFPE. O propósito fundamental da PROGEPE é estabelecer políticas direcionadas à gestão eficaz de pessoas e à promoção de qualidade de vida, alinhadas com os objetivos institucionais e profissionais da UFPE (<https://www.ufpe.br/progepe/a-progepe>). Portanto, compete a esta Pró-Reitoria conduzir ações e projetos destinados a aprimorar a qualidade de vida dos servidores, promovendo a saúde e o bem-estar social de todos os colaboradores da UFPE.

A PROGEPE engloba uma ampla gama de atividades, incluindo capacitação e aprimoramento profissional, planejamento da força de trabalho técnico-administrativa, acompanhamento da folha de pagamento, provisões e vacâncias, bem como outras responsabilidades relacionadas à gestão de pessoal. Isso abrange o acompanhamento e controle de cargos, funções, o Banco de Professor Equivalente e o Quadro de Referência dos Servidores Técnico-Administrativos da UFPE. A imagem 1 apresenta a estrutura organizacional da PROGEPE.

A estrutura da PROGEPE inclui três Diretorias essenciais:

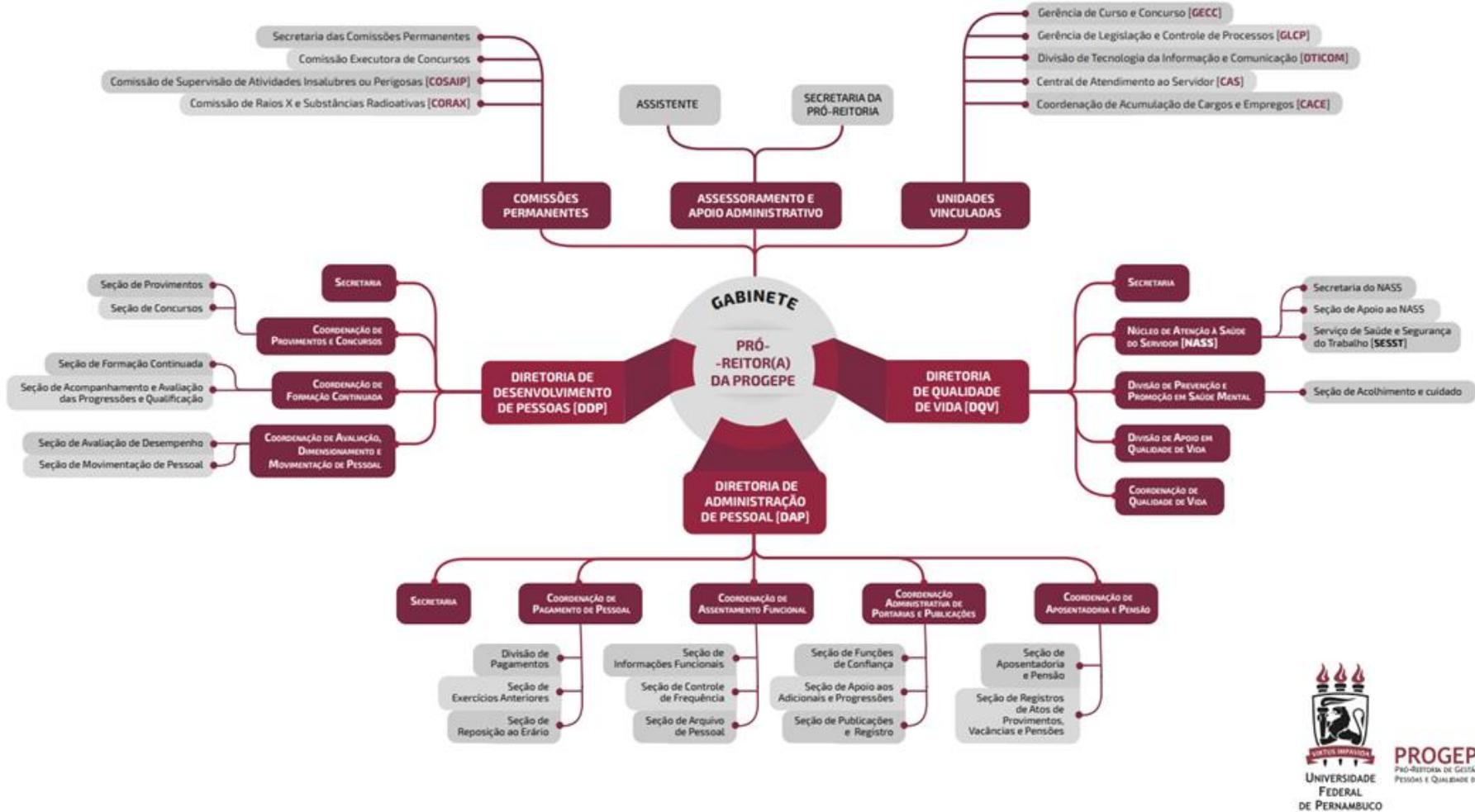
- Diretoria de Administração de Pessoal (DAP)
- Diretoria de Qualidade de Vida (DQV)
- Diretoria de Desenvolvimento de Pessoas (DDP).

Além dessas diretorias, a PROGEPE é apoiada por sete unidades vinculadas:

- Gerência de Curso e Concurso (GCC)
- Gerência de Legislação e Controle de Processos (GLPC)
- Coordenação de Acumulação de Cargos e Empregos (CACE)
- Central de Atendimento ao Servidor (CAS)
- Comissão de Raios-X e Substâncias Radioativas (CORAX)
- Comissão de Adicional de Insalubridade e Periculosidade (COSAIP)
- Divisão de Tecnologia da Informação e Comunicação (DTICOM).

Imagem 1: Organograma da PROGEOPE, conforme: Documentos UFPE (2021)

ATUALIZADO EM NOVEMBRO DE 2021



Fonte: <https://www.ufpe.br/>

6.3 População e Amostra

A população-alvo desta pesquisa foi composta pelos servidores públicos federais lotados na PROGEPE da UFPE, que totalizam 187 pessoas. No entanto, a pesquisa foi realizada com 145 servidores, que responderam ao formulário.

6.4 Critérios de inclusão

Foram incluídos no estudo todos os servidores lotados na PROGEPE da UFPE que responderam ao formulário e assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE).

6.5 Critério de exclusão

Foram excluídos do estudo os servidores que não responderam o formulário ou tenham feito de maneira inadequada e/ou não assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE).

6.6. Instrumentos de Coleta de Dados

6.6.1 – Questionário: Perfil da população

Foram coletadas informações sociodemográficas a saber: idade, gênero, nível de escolaridade, tempo de serviço e tempo de deslocamento entre a residência e o local de trabalho.

6.6.2 - Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ)

O COPSOQ foi empregado como instrumento principal para avaliar os riscos psicossociais. É um questionário amplamente validado e utilizado para mensurar fatores psicossociais no ambiente de trabalho (Burr et al., 2019; Wagner et al., 2020). Sua aplicação foi padronizada em todos os setores para garantir a consistência na coleta de dados.

O COPSOQ utiliza escalas de avaliação baseadas em autorrelato, nas quais os trabalhadores respondem a perguntas sobre suas percepções em relação a cada domínio. As escalas são do tipo Likert, que consistem em uma série de afirmações às quais os respondentes indicam seu nível de concordância ou desacordo. Nas três versões os itens são avaliados numa escala tipo Likert de cinco pontos, de 1 (nunca/quase nunca) a 5 (sempre) e a sua cotação é também feita usando estes mesmos cinco pontos (Pejtersen et al., 2009; Silva et al., 2011; Silva et al., 2017).

Para este estudo, foi empregada a versão curta do COPSQ, composta por 41 perguntas, que abrange os principais domínios psicossociais de forma objetiva e concisa. Cada item do questionário é pontuado de 1 a 5, refletindo a intensidade da percepção do respondente sobre determinado aspecto psicossocial.

A análise do COPSQ é realizada fator a fator, considerando que o questionário não mede um único construto, mas diversos riscos psicossociais, além de variáveis relacionadas à saúde, ao estresse e à satisfação no trabalho. Para cada fator ou subescala, é calculada a média das respostas dos itens correspondentes:

Interpretação das Médias: Uma média elevada (e.g., 4 – Frequentemente ou Muito) em subescalas como "Possibilidades de Desenvolvimento" é interpretada como uma condição favorável para a saúde. Por outro lado, a mesma média elevada em subescalas como "Insegurança Laboral" indica um risco para a saúde.

Adicionalmente, os escores médios podem ser distribuídos em tercis, com pontos de corte em 1,66 e 3,33, conforme proposta de Silva et al. (2011). Essa divisão facilita a interpretação dos resultados segundo um esquema de "semáforo":

- Verde: Situação favorável à saúde.
- Amarelo: Situação intermediária.
- Vermelho: Risco para a saúde.

Essa abordagem permite uma análise mais clara e visual dos resultados, auxiliando na identificação de áreas críticas e na formulação de intervenções.

As pontuações podem ser comparadas com padrões de referência ou utilizadas para identificar áreas de melhoria no ambiente de trabalho (Kristensen et al., 2005).

Para cada dimensão do COPSQ foram calculadas métricas descritivas, incluindo médias, desvios padrão, valores mínimos e máximos. Essas estatísticas forneceram uma visão central e a dispersão dos dados, permitindo uma compreensão abrangente das percepções dos participantes sobre cada aspecto relacionado ao seu ambiente de trabalho.

Foram também realizadas análises de correlação entre as diferentes dimensões do COPSQ, permitindo a identificação de relações e associações entre os fatores psicossociais avaliados.

6.6.3 – Fatores da Ergonomia

A metodologia adotada para análise dos fatores da ergonomia integrou duas abordagens distintas: a aplicação de questionário e a realização de reuniões

participativas. Essas técnicas tiveram como objetivo alcançar uma compreensão sobre os fatores ergonômicos presentes no ambiente de trabalho, assegurando a participação ativa dos trabalhadores na identificação e na proposição de soluções relacionadas à ergonomia.

O questionário abordou, principalmente, elementos do domínio físico como posturas, movimentos, mobiliário, ferramentas e condições de trabalho, permitindo que os servidores expressassem suas percepções sobre os fatores ergonômicos relevantes em seu ambiente laboral.

Os processos participativos abrangeram a colaboração ativa e engajamento, com o objetivo de promover inclusão, diversidade de perspectivas e a participação coletiva. Segundo Petry, Mazzoni e Campos (2021), os processos participativos são aplicáveis tanto no planejamento de instalações inteiramente novas quanto, com mais frequência, na resolução de problemas já existentes. As autoras ressaltam que a metodologia em ergonomia participativa não é baseada em um corpo teórico sólido, mas sim em uma coleção de estruturas e abordagens. Esta metodologia se mostra eficaz quando manejada por um especialista em ergonomia, que utiliza ferramentas e métodos participativos de maneira ética e diplomática, levando em consideração a complexidade organizacional. As autoras também enfatizam que os métodos participativos visam compreender os processos laborais, as exigências cognitivas e as interconexões entre os diferentes setores, sendo concebidos e aplicados com o objetivo de identificar dificuldades, riscos e oportunidades de melhoria.

A etapa do método participativo se deu por meio das Reuniões Participativas, ocorridas em três grupos, os quais foram organizados com base na semelhança do setor de trabalho e na concordância dos participantes. Nessas reuniões, os trabalhadores discutiram suas experiências, preocupações e sugestões relacionadas ao processo de trabalho, focando em questões ergonômicas e na organização do trabalho. As falas foram balizadas por 3 questões: 1) Quais são os pontos positivos do seu trabalho?; 2) Quais são os pontos de dificuldade para executar o seu trabalho?; 3) Quais sugestões você teria para melhorar o seu trabalho? A participação ativa dos trabalhadores foi estimulada visando a identificação de problemas e a proposição de soluções ergonômicas, permitindo que compartilhassem suas perspectivas para enriquecer a análise. As respostas foram sintetizadas e categorizadas por domínio da ergonomia (física, cognitiva e organizacional).

A combinação das informações coletadas por meio dos questionários e das reuniões participativas proporcionou uma visão abrangente dos fatores ergonômicos e dos desafios identificados pelos trabalhadores.

Foi realizada uma análise detalhada dos dados para identificar padrões comuns, pontos críticos e áreas de melhoria ergonômica.

Essa metodologia combinou a análise de dados objetivos provenientes do questionário sobre ergonomia com a riqueza de informações qualitativas obtidas por meio das reuniões participativas.

6.7 Procedimentos

A aplicação dos questionários foi realizada de forma online, utilizando a plataforma Google Forms. Instruções claras sobre o preenchimento foram fornecidas, enfatizando a importância da sinceridade nas respostas. A confidencialidade e o anonimato das informações foram rigorosamente garantidos. A pesquisa foi aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) da UFPE, conforme parecer nº 6.702.046, e registrada no CAAE nº 77391824.7.00005208, com a obtenção prévia do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE).

Um teste piloto foi conduzido com 20 servidores para validar os questionários COPSOQ e de Ergonomia, garantindo a clareza e a adequação das questões. Após os ajustes necessários, o link para acesso aos questionários foi disponibilizado aos participantes da pesquisa.

Além disso, três reuniões participativas foram realizadas nos dias 11/11, 02/12 e 12/12/2024 para complementar os dados coletados pelos questionários. As reuniões foram organizadas em grupos, considerando a semelhança das atividades desempenhadas pelos participantes e assegurando representatividade de diferentes setores da organização. As reuniões envolveram 14, 9 e 10 servidores, respectivamente, com as seguintes configurações:

- Primeira reunião: Participação de servidores vinculados a Diretoria de Qualidade de Vida (DQV), com foco nas condições de saúde e bem-estar.
- Segunda reunião: Envolveu servidores vinculados a Diretoria de Administração de Pessoas (DAP) e das Comissões, abordando aspectos relacionados à gestão de pessoas e processos administrativos.

- Terceira reunião: De caráter misto, contou com servidores de diversos setores da PROGEPE, envolvendo DAP, DQV, Comissões, GCC, DTICOM e outros, favorecendo uma visão integrada e diversa.

As reuniões foram conduzidas com o objetivo principal de realizar um mapeamento de percepções sobre o ambiente de trabalho. Durante os encontros, os servidores foram incentivados a compartilhar suas opiniões sobre três aspectos centrais:

- Os pontos positivos de suas atividades.
- As dificuldades enfrentadas no desempenho do trabalho.
- Sugestões de melhoria para o ambiente laboral.

Cada participante recebeu três folhas de papel; uma, para cada aspecto. Os participantes responderam individualmente, registrando suas percepções nas folhas fornecidas. Em seguida, as respostas foram lidas em voz alta para o grupo, desencadeando uma discussão coletiva sobre os aspectos abordados. Durante a discussão, novas perspectivas foram incorporadas às respostas previamente registradas. As informações coletadas foram organizadas em um mapa de percepções, categorizando os aspectos ergonômicos identificados em três dimensões principais: físicos, cognitivos e organizacionais. Posteriormente, os dados foram analisados e os resultados exemplificados de acordo com os oito domínios estabelecidos pelo instrumento COPSQ. Essa abordagem permitiu ilustrar de forma prática como os fatores ergonômicos se relacionam com os domínios do COPSQ, fornecendo um entendimento mais claro e aplicado das tendências e padrões relevantes no contexto de trabalho.

6.8 Variáveis

As variáveis analisadas nesta pesquisa foram categorizadas em três grupos: demográficas, psicossociais (baseadas no COPSQ) e ergonômicas (baseadas nos domínios físico e organizacional):

Variáveis Demográficas: qualitativas e quantitativas

- Setor de trabalho
- Jornada de trabalho
- Idade
- Sexo
- Estado Civil

- Nível de escolaridade
- Tempo de profissão
- Tempo de serviço na instituição

Variáveis Psicossociais (baseadas no COPSOQ): Quantitativas

- Carga de trabalho
- Demandas emocionais
- Autonomia no trabalho
- Apoio social
- Conflitos interpessoais
- Reconhecimento profissional
- Satisfação no trabalho

Variáveis Ergonômicas (baseadas nas condições de trabalho do ambiente físico, organizacional e queixas físicas): Qualitativas

Condições de trabalho do ambiente físico:

- Mobiliário (ergonomia do mobiliário de escritório)
- Iluminação (adequação da iluminação no ambiente de trabalho)
- Ruído (níveis de ruído no ambiente de trabalho)
- Layout

Organizacional:

- Distribuição de tarefas (adequação da carga de trabalho)
- Horários de trabalho (flexibilidade e adequação dos horários)
- Organização do trabalho (eficiência e eficácia dos processos de trabalho)
- Programa de Gestão de Desempenho (PGD)

Queixas físicas:

- Desconforto físico

6.9 Estratégia de operacionalização da pesquisa

Inicialmente, foi promovido um contato inicial com todos os colaboradores dos setores selecionados, visando sensibilizá-los quanto à importância do estudo e à relevância da participação ativa de cada um. Em seguida, na segunda fase do processo, foi disponibilizado um formulário eletrônico hospedado na plataforma *Google Forms*. Este formulário abordou questões relacionadas a informações demográficas, fatores ergonômicos e utilizou o instrumento de avaliação COPSOQ.

A terceira fase ocorreu por meio de Reuniões Participativas, proporcionando um ambiente para a discussão e contribuições dos colaboradores.

6.10 Análise de Dados

Para análise dos dados foi construído um banco na planilha eletrônica *Microsoft Excel*, o qual foi exportado para o software SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*), versão 18, onde foi realizada a análise dos dados.

Para caracterizar o perfil sociodemográfico dos servidores lotados na PROGEPE da UFPE, foram calculadas as frequências percentuais e construídas as respectivas distribuições de frequência das variáveis qualitativas. Na avaliação da idade dos servidores foram calculadas as estatísticas: mínimo, máximo, média e desvio padrão. Ainda, foram analisados os fatores ergonômicos ligados a elementos físicos e organizacionais do trabalho presentes nos setores da PROGEPE – UFPE, também por meio da distribuição de frequências. Na avaliação da percepção de fatores de risco psicossociais, foi calculado o escore médio para cada item e domínio da escala COPSOQ II. A avaliação da normalidade do escore foi feita pelo teste *Shapiro-Wilk*. Uma vez, indicada a normalidade do escore, foram calculadas as estatísticas: mínimo, máximo, média e desvio padrão. Os casos em que não foram indicadas a normalidade, foram calculadas estatísticas: mínimo, máximo, mediana, e amplitude interquartil. Para avaliar os fatores sociodemográficos e ergonômicos associados à percepção de fatores de risco psicossociais, foi aplicado o teste t de *Student* e teste da ANOVA, quando o escore de risco apresentou distribuição normal, ou teste de *Mann-Whitney* e teste de *Kruskal-Wallis*, quando o teste não indicou normalidade do escore. Ainda, foi avaliada correlação do escore de fatores de risco psicossociais entre os domínios pelo teste de correlação de *Pearson* ou o teste de correlação de *Spearman*, dependendo da normalidade do escore. Toda conclusão foi tirada considerando o nível mínimo de confiança de 95% (Arango, 2011). Além disso, foram apresentadas recomendações de melhorias das condições de trabalho das atividades executadas na PROGEPE, de acordo com a análise de discurso/conteúdo obtido a partir das reuniões participativas.

6.11 Apresentação de Resultados

Os resultados estão apresentados por meio de gráficos, tabelas e descrições textuais. Foi conduzida uma discussão detalhada das implicações, comparando os níveis de

riscos psicossociais entre os setores e destacando possíveis fatores que influenciam as diferenças observadas.

6.12 Conclusões e Recomendações

As conclusões do estudo foram sintetizadas de forma objetiva, destacando tanto as convergências quanto as divergências referentes aos riscos psicossociais. Foram apresentadas recomendações práticas específicas, fundamentadas nos resultados obtidos, visando aprimorar as condições de trabalho e mitigar os riscos psicossociais.

6.13 Considerações Éticas

A pesquisa foi conduzida de acordo com os princípios éticos, respeitando a privacidade e os direitos dos participantes, com aprovação do CEP conforme parecer nº 6.702.046, registrada no CAAE nº 77391824.7.00005208 e obtenção do TCLE.

6.14 Fluxograma para análise dos fatores psicossociais no ambiente de trabalho

O fluxograma abaixo (imagem 2) detalha a proposta para a análise dos fatores psicossociais no ambiente de trabalho, estruturado em etapas que abrangem desde o planejamento inicial até a implementação e monitoramento das intervenções. Este modelo propõe uma abordagem sistemática e integrada, voltada para a identificação, avaliação e mitigação dos riscos psicossociais e ergonômicos, promovendo um ambiente de trabalho mais saudável e equilibrado.

O fluxograma está organizado em cinco etapas principais:

1. **Planejamento da Análise**, visa definir os objetivos e os instrumentos de coleta de dados: questionário sociodemográfico e percepção dos fatores de ergonomia, instrumento COPSQ e reuniões participativas, além de estabelecidos critérios de inclusão e exclusão.
2. **Coleta de Dados**, focado na obtenção de informações sociodemográficas, aplicação do questionário COPSQ e realização de reuniões participativas com os servidores para identificar problemas e soluções colaborativas.
3. **Análise dos Dados**, realização das análises estatísticas descritivas e comparativas para identificar padrões e diferenças entre setores e grupos, além do mapeamento de riscos psicossociais e ergonômicos.
4. **Proposição de Intervenções**, abrange processamento das informações que contribuem para os ajustes ergonômicos, implementação de ações

psicossociais voltadas ao suporte social e ao equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, e o incentivo a práticas saudáveis, como atividades físicas.

5. **Implementação e Monitoramento**, busca integrar as ações acima propostas ao Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), medir a eficácia das intervenções e realizar ajustes contínuos com base no feedback dos trabalhadores e do monitoramento de indicadores.

Imagem 2: Fluxograma para Análise dos Fatores Psicossociais no Ambiente de Trabalho



Fonte: Elaborado pela autora, 2025

7. RESULTADOS

Os resultados deste estudo apresentam uma análise abrangente das condições de trabalho dos servidores da UFPE, organizados em tópicos que destacam suas principais características, desafios e oportunidades de melhoria. Inicialmente, o perfil sociodemográfico e profissional evidencia dados como idade, escolaridade, tempo de serviço e prática de atividades físicas, indicando fatores que influenciam diretamente a saúde e o desempenho no trabalho.

Os fatores ergonômicos são analisados com foco em problemas como mobiliário inadequado, layout desfavorável e falta de orientações sobre ergonomia, apontando a necessidade de intervenções estruturais e organizacionais.

A avaliação dos fatores psicossociais, por meio do COPSOQ, identifica dimensões críticas, como Exigências Emocionais e Cognitivas, bem como fatores protetores, como suporte social e liderança de qualidade.

Por fim, os resultados das reuniões participativas destacam percepções qualitativas dos servidores, com sugestões para melhorias nas condições físicas, emocionais e organizacionais.

7.1 Perfil Sociodemográfico

A análise dos aspectos sociodemográficos dos servidores da UFPE revela informações importantes sobre a caracterização dessa população. A tabela 1 apresenta a distribuição do perfil pessoal e dos hábitos dos servidores avaliados. Verifica-se que a maioria é do sexo feminino (67,6%); possui idade de 24 a 39 anos (43,4%); possui pós-graduação (78,6%); é casado (53,1%); tem filho (57,9%); e pratica atividade física igual ou superior a 3 vezes por semana (51,7%). O teste de comparação de proporção foi significativo para todos os fatores avaliados (p-valor menor que 0,05), exceto para os fatores: ter filho (p-valor = 0,056) e pratica atividade física igual ou superior a 3 vezes por semana (p-valor = 0,678), indicando que o número de servidores que possui e que não possui filho é estatisticamente semelhante, assim como o número de servidores que pratica e que não pratica atividade física igual ou superior a 3 vezes por semana. Para os demais fatores em que o teste de comparação de proporção foi significativo, o perfil descrito é estatisticamente o mais frequente entre os servidores avaliados.

Tabela 1. Distribuição do perfil pessoal e dos hábitos dos servidores avaliados.

Fator avaliado	n	%	p-valor
Sexo			
Masculino	47	32,4	<0,001 ¹
Feminino	98	67,6	
Idade			
Até 41 anos	63	43,4	<0,001 ¹
Acima de 41 anos	41	28,3	
Mínimo-máximo	24 – 69		-
Mediana [Amplitude interquartil]	41 [18]		-
Nível de escolaridade			
Médio	1	0,7	<0,001 ¹
Superior	30	20,7	
Pós-graduação	114	78,6	
Estado civil			
Solteiro(a)	38	26,2	<0,001 ¹
Casado(a)	77	53,1	
União estável	16	11,0	
Divorciado(a)	12	8,3	
Viúvo(a)	1	0,7	
Outros	1	0,7	
Tem filho			
Sim	84	57,9	0,056 ¹
Não	61	42,1	
Pratica atividade física igual ou superior a 3 vezes por semana			
Sim	75	51,7	0,678 ¹
Não	70	48,3	

¹p-valor do teste Qui-quadrado para comparação de proporção.

Fonte: Elaborado pela autora, 2024

Na tabela 2 tem-se a distribuição do perfil profissional dos servidores avaliados. Verifica-se que a maioria dos servidores possui de 10 a 19 anos de profissão (42,1%); menos de 5 ou entre 10 a 19 anos de trabalho na UFPE (ambos grupos com 33,1%); trabalha em outros setores (35,2%) e possui carga horária funcional de 40 horas semanais (79,3%). Para os fatores do perfil profissional o teste de comparação de proporção foi significativo em todos os fatores avaliados (p-valor menor que 0,05), indicando que o perfil descrito é, estatisticamente, o mais frequente dentre os servidores.

Tabela 2. Distribuição do perfil profissional dos servidores avaliados.

Fator avaliado	N	%	p-valor
Tempo de profissão			
Menos de 5 anos	15	10,3	
5 a 9 anos	21	14,5	
10 a 19 anos	61	42,1	<0,001 ¹
20 a 29 anos	21	14,5	
30 anos ou mais	27	18,6	
Tempo que trabalha na UFPE			
Menos de 5 anos	48	33,1	
5 a 9 anos	26	18,0	
10 a 19 anos	48	33,1	<0,001 ¹
20 a 29 anos	5	3,4	
30 anos ou mais	18	12,4	
Setor de trabalho			
DAP	43	29,7	
DQV	43	29,7	
COMISSÕES	8	5,4	<0,001 ¹
Outras	51	35,2	
Carga Horária			
20 horas	10	6,9	
30 horas	20	13,8	<0,001 ¹
40 horas	115	79,3	

¹p-valor do teste Qui-quadrado para comparação de proporção.

Fonte: Elaborado pela autora, 2024

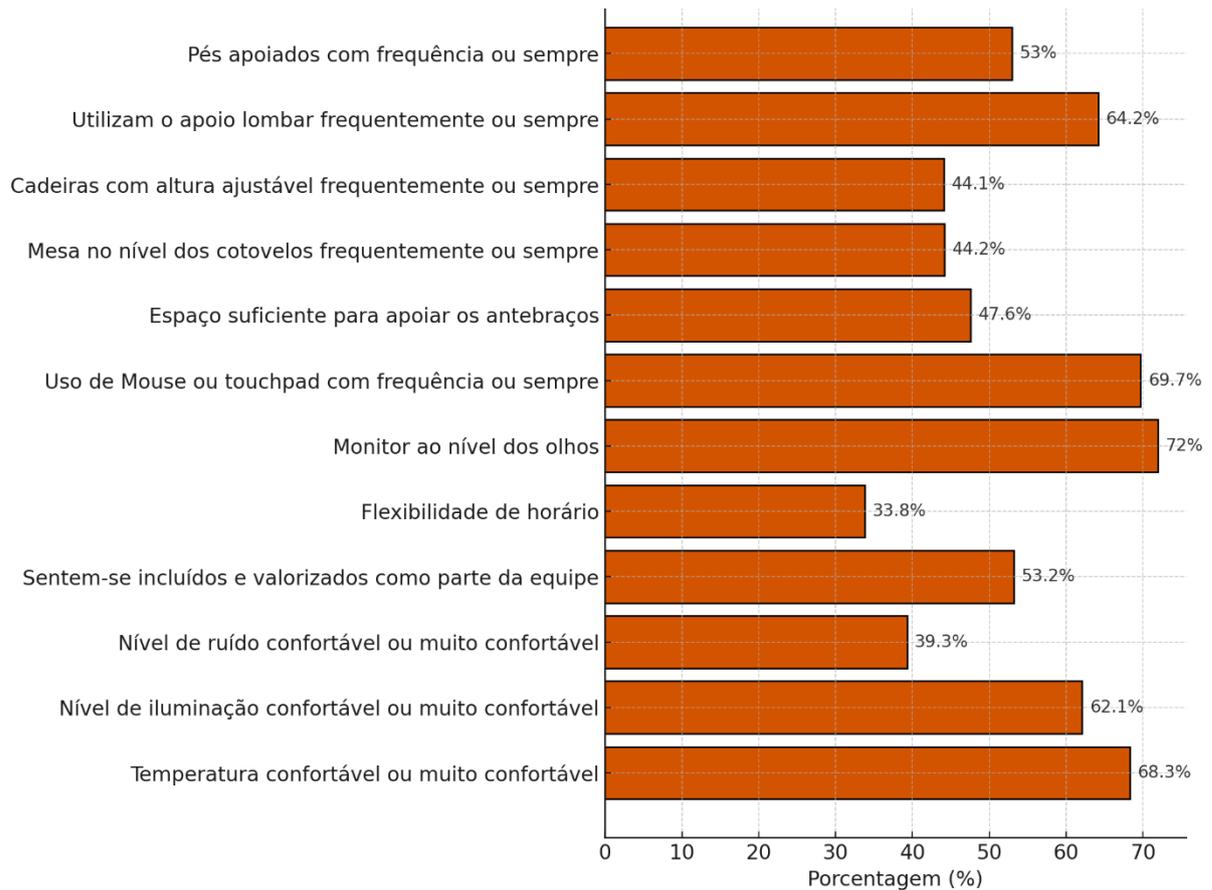
7.2 Fatores da ergonomia

As avaliações dos aspectos ergonômicos das atividades realizadas pelos servidores da PROGEPE estão retratadas nos gráficos 1 e 2, que ilustram tanto as condições ergonômicas favoráveis quanto as áreas críticas que necessitam de melhorias.

No gráfico 1, que representa os aspectos positivos do ambiente de trabalho, verifica-se que 69,7% dos servidores utilizam o mouse ou touchpad com frequência ou sempre, 72,0% trabalham com o monitor ao nível dos olhos, 64,2% utilizam apoio lombar frequentemente ou sempre, e 53,0% mantêm os pés apoiados regularmente. Além disso, 44,2% relataram que a mesa está ao nível dos cotovelos, 47,6% afirmaram ter espaço suficiente para apoiar os antebraços, e 44,1% utilizam cadeira com altura ajustável frequentemente ou sempre. Em relação ao conforto ambiental,

39,3% consideram o nível de ruído confortável, 62,1% relataram que a iluminação é confortável ou muito confortável, e 68,3% consideram a temperatura do ambiente confortável ou muito confortável. No entanto, apenas 33,8% indicaram possuir flexibilidade de horário no trabalho.

Gráfico 1: Condições ergonômicas favoráveis no ambiente de trabalho



Fonte: Elaborado pela autora, 2024

Por outro lado, o gráfico 2 evidencia a presença de fatores de riscos ligados a ergonomia que impactam o conforto e a saúde dos servidores. Sessenta por cento afirmou nunca ou raramente terem recebido orientações sobre riscos ergonômicos, 65,6% relataram ter problemas ao torcer o pescoço para visualizar o monitor, 51,1% enfrentam falta de espaço adequado para as pernas, e 35,7% indicaram dificuldades com o encosto da cadeira. Além disso, 41,1% trabalham em postos de trabalho improvisados, enquanto 31,7% relataram problemas importantes de performance nos sistemas ou aplicativos utilizados, 71,2% dos servidores afirmaram sentir algum nível de dor ou desconforto físico relacionado às atividades laborais.

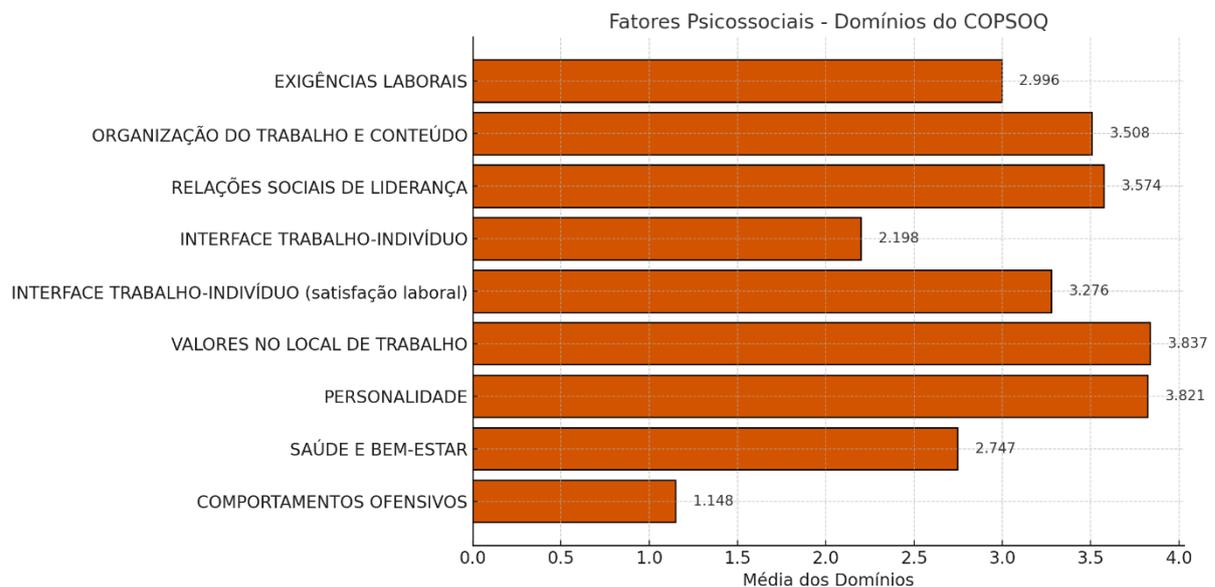
Gráfico 2: Principais fatores de risco ligados à ergonomia

Fonte: Elaborado pela autora, 2024

7.3 Avaliação dos fatores psicossociais

Os resultados do COPSOQ destacaram variações significativas entre os domínios e as subescalas avaliadas, evidenciando áreas críticas e dimensões protetoras no ambiente de trabalho.

A avaliação da média dos domínios do COPSOQ, conforme demonstrado no gráfico 3, indica um ambiente de trabalho com aspectos positivos, como boa Organização do Trabalho e Conteúdo (3,51), Relações Sociais e Liderança (3,57) e Satisfação Laboral (3,28). Entretanto, as Exigências Laborais (2,99) apresentaram risco moderado, sugerindo que as demandas e a carga de trabalho devem ser monitoradas. A interface Trabalho-Indivíduo (2,20) aponta para um impacto moderado das demandas na vida pessoal e laboral, assim como o domínio de Saúde e Bem-Estar (2,75). Este último encontra-se na faixa intermediária de risco e também merece atenção, sinalizando que, embora não esteja em um nível crítico, os trabalhadores podem estar enfrentando desafios relacionados ao bem-estar físico e mental.

Gráfico 3: Média dos domínios do COPSOQ

Fonte: Elaborado pela autora, 2024

Quanto à distribuição das frequências nos domínios do COPSOQ, a Tabela 3, que aborda o domínio Exigência Laboral, evidencia que o item mais frequentemente relatado foi a exigência de atenção constante no trabalho, com 46,2% dos respondentes indicando "frequentemente" e 39,3% "sempre". Esse resultado destaca a alta demanda de foco e vigilância contínua no ambiente laboral.

Além disso, a necessidade de trabalhar muito rapidamente foi relatada "às vezes" por 49,0% dos profissionais, enquanto 16,6% indicaram que ocorre "frequentemente". Já o acúmulo de carga de trabalho devido à má distribuição das tarefas foi mencionada "às vezes" por 37,9% dos avaliados, o que reforça uma percepção moderada dessa demanda.

Outro ponto relevante é a exigência emocional no trabalho, relatada "às vezes" por 34,5% e "frequentemente" por 26,9%, evidenciando a carga emocional enfrentada pelos profissionais. A necessidade de tomar decisões difíceis também foi significativa, com 43,5% reportando que ocorre "às vezes".

Esses achados refletem que o domínio Exigência Laboral é marcado principalmente pela necessidade de atenção constante e pelo ritmo acelerado, associados também a demandas cognitivas e emocionais presentes no ambiente de trabalho.

Tabela 3. Distribuição da frequência do domínio Exigência Laboral (COPSOQ II).

Item avaliado	Frequência				
	Nunca	Raramente	Às vezes	Frequentemente	Sempre
1. A sua carga de trabalho acumula-se por ser mal distribuída?	21,4%	31,7%	37,9%	6,9%	2,1%
2. Com que frequência não tem tempo para completar todas as tarefas do seu trabalho?	17,9%	33,1%	37,2%	9,0%	2,8%
3. Precisa trabalhar muito rapidamente?	9,0%	21,4%	49,0%	16,6%	4,0%
4. O seu trabalho exige a sua atenção constante?	0,0%	0,7%	13,8%	46,2%	39,3%
5. O seu trabalho exige que tome decisões difíceis?	5,5%	20,0%	43,5%	24,8%	6,2%
6. O seu trabalho exige emocionalmente de si?	4,1%	13,1%	34,5%	26,9%	21,4%

Fonte: Elaborado pela autora, 2024

Quanto à distribuição das frequências em relação aos domínios do COPSOQ, a Tabela 4 mostra que, no domínio Organização do Trabalho e Conteúdo, o item mais frequentemente relatado foi a necessidade de iniciativa no trabalho, com 41,4% dos respondentes indicando "frequentemente" e 24,1% "sempre". Além disso, o trabalho foi amplamente reconhecido como significativo, com 51,0% dos profissionais respondendo "muito" e 22,1% "extremamente". Esses resultados indicam que o trabalho analisado promove proatividade e é percebido como altamente significativo pelos profissionais.

Tabela 4. Distribuição da frequência do domínio Organização do Trabalho e Conteúdo (COPSOQ II).

Item avaliado	Frequência				
	Nunca	Raramente	Às vezes	Frequentemente	Sempre
7. Você tem um elevado grau de influência no seu trabalho?	8,3%	20,0%	38,6%	27,6%	5,5%
8. O seu trabalho exige que tenha iniciativa?	1,4%	4,8%	28,3%	41,4%	24,1%
9. O seu trabalho permite-lhe aprender coisas novas?	1,4%	11,0%	38,6%	32,4%	16,6%
Item avaliado	Frequência				
	Nada	Um pouco	Moderadamente	Muito	Extremamente
24. O seu trabalho tem algum significado para você?	0,0%	7,6%	19,3%	51,0%	22,1%
25. Sente que o seu trabalho é importante?	2,1%	11,7%	19,3%	40,0%	26,9%
26. Sente que os problemas do seu local de trabalho são seus também?	3,4%	22,8%	46,2%	22,1%	5,5%

Fonte: Elaborado pela autora, 2024

Com relação ao domínio Relações Sociais e Liderança, a Tabela 5 revela que o item mais frequentemente relatado foi o conhecimento claro das responsabilidades no trabalho, com 49,7% dos respondentes indicando "frequentemente" e 31,7% "sempre". Além disso, o apoio da chefia imediata foi amplamente destacado, sendo relatado como "frequentemente" por 30,3% e "sempre" por 33,8%. Esses achados demonstram uma percepção positiva dos profissionais quanto à clareza de suas funções e ao suporte recebido da liderança.

Tabela 5. Distribuição da frequência do domínio Relações Sociais e Liderança (COPSOQ II).

Item avaliado	Frequência				
	Nunca	Raramente	Às vezes	Frequentemente	Sempre
10. No seu local de trabalho, é informado com antecedência sobre decisões importantes, mudanças ou planos para o futuro?	5,5%	23,4%	46,3%	17,2%	7,6%
11. Recebe toda a informação de que necessita para fazer bem o seu trabalho?	2,1%	11,0%	45,6%	31,0%	10,3%
12. Sabe exatamente quais as suas responsabilidades?	3,4%	0,7%	14,5%	49,7%	31,7%
13. O seu trabalho é reconhecido e apreciado pela chefia?	4,1%	11,7%	29,0%	34,5%	20,7%
14. É tratado de forma justa no seu local de trabalho?	2,0%	2,8%	33,8%	39,3%	22,1%
15. Com que frequência tem ajuda e apoio da sua chefia imediata?	1,4%	8,3%	26,2%	30,3%	33,8%
17. Oferece aos indivíduos e ao grupo boas oportunidades de desenvolvimento?	4,8%	8,3%	29,7%	31,0%	26,2%
18. Ela é boa no planejamento das atividades do seu trabalho?	8,3%	7,6%	24,8%	40,7%	18,6%

Fonte: Elaborado pela autora, 2024

Com relação ao domínio Interface Trabalho-Indivíduo, a Tabela 6 mostra que o item mais frequentemente relatado foi a satisfação global com o trabalho, com 44,8% dos respondentes indicando estar "moderadamente" satisfeitos e 26,9% "muito" satisfeitos. Por outro lado, a preocupação com o desemprego foi predominantemente avaliada como "nada", sendo relatada por 60,0% dos profissionais, indicando uma baixa percepção de insegurança laboral. No entanto, quando se trata do impacto do trabalho na vida privada, 49,0% apontaram que as exigências de energia afetam "um pouco", enquanto 33,8% indicaram que as demandas de tempo também impactam "um pouco" suas vidas pessoais. Esses resultados sugerem uma satisfação geral com o trabalho, mas com sinais de interferência moderada na vida privada.

Tabela 6. Distribuição da frequência do domínio Interface Trabalho-Indivíduo (COPSOQ II).

Item avaliado	Frequência				
	Nada	Um pouco	Moderadamente	Muito	Extremamente
27. Quão satisfeito está com o seu trabalho de uma forma global?	2,1%	15,9%	44,8%	26,9%	10,3%
28. Sente-se preocupado em ficar desempregado?	60,0%	24,8%	6,2%	6,9%	2,1%
30. Sente que o seu trabalho lhe exige muita energia que acaba por afetar a sua vida privada negativamente?	13,1%	49,0%	19,3%	12,4%	6,2%
31. Sente que o seu trabalho lhe exige muito tempo que acaba por afetar a sua vida privada negativamente?	21,4%	33,8%	29,7%	10,3%	4,8%

Fonte: Elaborado pela autora, 2024

No que diz respeito ao domínio Valores no Local de Trabalho, a Tabela 7 evidencia que o item mais frequentemente relatado foi a confiança na informação transmitida pela chefia, com 41,4% dos respondentes indicando "frequentemente" e 39,3% "sempre". Além disso, o bom ambiente de trabalho entre colegas foi amplamente destacado, sendo avaliado como "frequentemente" por 47,6% e "sempre" por 33,1% dos profissionais. Por outro lado, a resolução justa de conflitos e a distribuição igualitária do trabalho apresentaram respostas mais distribuídas, com predomínio das frequências "frequentemente" (33,8% e 31,7%, respectivamente). Esses resultados reforçam uma percepção positiva sobre o ambiente de trabalho e a confiabilidade nas lideranças.

Tabela 7. Distribuição da frequência do domínio Valores no Local de Trabalho (COPSOQ II).

Item avaliado	Frequência				
	Nunca/ Quase nunca	Raramente	Às vezes	Freque- mente	Sempre
16. Existe um bom ambiente de trabalho entre você e os seus colegas?	0,0%	2,1%	17,2%	47,6%	33,1%
19. Ela confia nos seus funcionários para fazerem o seu trabalho bem?	2,1%	7,6%	15,9%	37,2%	37,2%
20. Você confia na informação que lhe é transmitida pela chefia?	0,0%	6,9%	12,4%	41,4%	39,3%
21. Os conflitos são resolvidos de uma forma justa?	4,1%	11,7%	29,0%	33,8%	21,4%
22. O trabalho é igualmente distribuído pelos funcionários?	7,6%	13,8%	29,7%	31,7%	17,2%

Fonte: Elaborado pela autora, 2024

No que se refere ao domínio Personalidade, a Tabela 8 mostra que o item avaliado, "Você é sempre capaz de resolver problemas no trabalho", foi, predominantemente, relatado como "frequentemente" por 60,7% dos respondentes, seguido por "sempre" com 11,0%. Esses resultados indicam que a grande maioria dos profissionais percebe ter habilidades consistentes para lidar com problemas no ambiente de trabalho, o que reflete uma autopercepção positiva em relação à sua capacidade de resolução de desafios.

Tabela 8. Distribuição da frequência do domínio Personalidade (COPSOQ II).

Item avaliado	Frequência				
	Nunca/ Quase nunca	Raramente	Às vezes	Freque- mente	Sempre
23. Você é sempre capaz de resolver problemas no trabalho.	0,0%	0,7%	27,6%	60,7%	11,0%

Fonte: Elaborado pela autora, 2024

No que diz respeito ao domínio Saúde e Bem-Estar, a Tabela 9 revela que, em relação à percepção geral de saúde, a maioria dos profissionais avaliou sua saúde como "boa" (55,2%), seguida de "muito boa" (20,0%), enquanto apenas 4,8% a classificaram como "deficitária".

Quanto aos sintomas específicos, destaca-se que acordar várias vezes durante a noite foi relatado "raramente" por 34,5% e "às vezes" por 30,3% dos profissionais. Já

a sensação de exaustão física foi mais frequente, sendo mencionada como ocorrendo "às vezes" por 35,9% e "frequentemente" por 26,2%.

No que se refere à exaustão emocional, 33,8% reportaram sentir-se "às vezes" emocionalmente exaustos, enquanto 22,8% indicaram "frequentemente". A irritação foi percebida "às vezes" por 52,4%, destacando-se como um dos sintomas mais relatados. Além disso, sentimentos de ansiedade foram mencionados como ocorrendo "às vezes" por 42,8% e "frequentemente" por 23,4% dos profissionais. Por fim, a tristeza foi relatada como ocorrendo "raramente" (37,9%) ou "às vezes" (37,9%), evidenciando uma distribuição mais moderada dessa percepção.

Tabela 9. Distribuição da frequência da percepção dos profissionais acerca do domínio Saúde e Bem Estar (COPSOQ II).

Item avaliado	Frequência				
	Excelente	Muito boa	Boa	Razoável	Deficitária
29. Em geral, sente que a sua saúde é:	3,4%	20,0%	55,2%	16,6%	4,8%
Item avaliado	Frequência				
	Nunca/ Quase nunca	Raramente	Às vezes	Frequentemente	Sempre
32. Acordou várias vezes durante a noite e depois não conseguia adormecer novamente?	30(20,7%)	50(34,5%)	44(30,3%)	17(11,7%)	4(2,8%)
33. Fisicamente exausto?	9,7%	20,7%	35,9%	26,2%	7,5%
34. Emocionalmente exausto?	11,0%	25,5%	33,8%	22,8%	6,9%
35. Irritado?	12,4%	23,4%	52,4%	11,0%	0,7%
36. Ansioso?	8,3%	17,9%	42,8%	23,4%	7,6%
37. Triste?	15,2%	37,9%	37,9%	7,6%	1,4%

Fonte: Elaborado pela autora, 2024

Quanto ao domínio Comportamentos Ofensivos, a Tabela 10 revela que a percepção predominante entre os profissionais é a ausência de situações ofensivas. A maioria relatou "nunca/quase nunca" ter sido alvo de insultos ou provocações verbais (76,6%), assédio sexual indesejado (96,6%), ameaças de violência (93,1%) ou violência física (96,6%). Casos pontuais foram mencionados com menor frequência, como "raramente" ser alvo de insultos ou provocações verbais (14,5%) e "raramente"

exposto a ameaças de violência (3,4%). Situações mais graves, como assédio sexual e violência física, praticamente não foram relatadas, com respostas próximas de 0% nas categorias "frequentemente" ou "sempre".

Esses resultados indicam que os comportamentos ofensivos, embora presentes de forma isolada, não são comuns no ambiente de trabalho avaliado, refletindo um cenário predominantemente positivo em relação a esse domínio.

Tabela 10. Distribuição da frequência da percepção dos profissionais acerca do domínio Comportamentos Ofensivos. (COPSOQ II).

Item avaliado	Frequência				
	Nunca/ Quase nunca	Raramente	Às vezes	Frequentemente	Sempre
38. Tem sido alvo de insultos ou provocações verbais?	76,6%	14,5%	4,8%	4,1%	0,0%
39. Tem sido exposto a assédio sexual indesejado?	96,6%	2,0%	1,4%	0,0%	0,0%
40. Tem sido exposto a ameaças de violência?	93,1%	3,4%	2,1%	1,4%	0,0%
41. Tem sido exposto a violência física?	96,6%	1,4%	1,4%	0,7%	0,0%

Fonte: Elaborado pela autora, 2024

Correlação por sexo:

As análises das subescalas do COPSOQ II, estratificadas por sexo dos profissionais avaliados (Tabela 11), evidenciaram tanto dimensões críticas quanto aspectos positivos em relação às percepções psicossociais no ambiente de trabalho. O teste t de *Student* foi utilizado para identificar diferenças estatisticamente significativas entre homens e mulheres nas médias das subescalas avaliadas.

Dimensões Críticas

Algumas subescalas destacaram-se como áreas de maior risco para as mulheres, refletindo uma percepção mais elevada de demandas e efeitos negativos do trabalho:

- Exigências emocionais: As mulheres relataram uma média significativamente mais alta (3,63) em comparação aos homens (3,17; $p = 0,007$), indicando maior percepção de carga emocional no trabalho.

- *Burnout*: Níveis mais elevados foram identificados entre as mulheres (média = 3,17) do que nos homens (média = 2,49; $p < 0,001$), reforçando o impacto do estresse ocupacional.
- Estresse: Também foi maior entre as mulheres (média = 2,94) em comparação aos homens (média = 2,64; $p = 0,045$).
- Sintomas depressivos: A média foi significativamente mais alta para mulheres (2,53) do que para homens (2,19; $p = 0,031$), apontando para maior vulnerabilidade emocional.
- Saúde geral: Homens apresentaram uma percepção mais favorável (média = 3,23) em relação às mulheres (média = 2,90; $p = 0,023$).

Dimensões Positivas

Por outro lado, algumas subescalas apresentaram diferenças favoráveis aos homens ou resultados semelhantes entre os sexos, refletindo percepções positivas:

- Previsibilidade: Homens reportaram médias mais altas (3,54) em comparação às mulheres (2,99; $p < 0,001$), indicando maior clareza e planejamento em suas atividades.
- Recompensas: Embora não estatisticamente significativa, os homens tiveram uma média ligeiramente superior (3,87) em relação às mulheres (3,56; $p = 0,056$), sugerindo uma tendência favorável.
- Apoio social de superiores e Comunidade social no trabalho: Não apresentaram diferenças significativas entre os sexos, com médias semelhantes, indicando um ambiente de suporte e colaboração equilibrado.

Outros Resultados

Subescalas como Influência no trabalho, Possibilidade de desenvolvimento, Justiça e respeito, Significado do trabalho e Compromisso com o local de trabalho não apresentaram diferenças estatisticamente significativas entre os sexos ($p > 0,05$), apontando para uma percepção homogênea em relação a esses aspectos.

Tabela 11. Média e desvio padrão das subescalas do COPSOQ II, segundo o sexo do profissional avaliado.

Subescalas do COPSOQ	Sexo do profissional				p-valor ¹
	Masculino		Feminino		
	Média	DP	Média	DP	
1. Exigências quantitativas	2,52	0,81	2,36	0,92	0,298
2. Ritmo de trabalho	2,94	0,84	2,82	0,99	0,476
3. Exigências cognitivas	3,55	0,55	3,70	0,75	0,191
4. Exigências emocionais	3,17	0,82	3,63	1,18	0,007
5. Influência no trabalho	3,17	0,99	2,95	1,03	0,221
6. Possibilidade de desenvolvimento	3,74	0,81	3,63	0,76	0,419
7. Previsibilidade	3,54	0,84	2,99	0,79	<0,001
8. Transparência do papel laboral	4,02	0,85	4,07	0,92	0,754
9. Recompensas	3,87	0,80	3,56	0,96	0,056
10. Apoio social de superiores	3,91	1,02	3,85	1,03	0,709
11. Comunidade social no trabalho	4,13	0,71	4,11	0,78	0,909
12. Qualidade da liderança	3,73	0,88	3,53	1,12	0,236
13. Confiança vertical	4,10	0,78	4,05	0,93	0,776
14. Justiça e respeito	3,60	0,97	3,41	1,05	0,303
15. Auto eficácia	3,83	0,60	3,82	0,63	0,903
16. Significado do trabalho	3,76	0,92	3,86	0,89	0,504
17. Compromisso face ao local de trabalho	3,06	1,03	3,02	0,84	0,802
18. Satisfação no trabalho	3,32	1,07	3,26	0,85	0,720
19. Insegurança laboral	1,55	0,95	1,71	1,04	0,370
20. Saúde geral	3,23	0,91	2,90	0,78	0,023
21. Conflito trabalho família	2,28	0,90	2,56	1,06	0,122
22. Problemas em dormir	2,26	0,97	2,49	1,06	0,201
23. <i>Burnout</i>	2,49	1,01	3,17	0,95	<0,001
24. Estresse	2,64	0,87	2,94	0,82	0,045
25. Sintomas depressivos	2,19	0,85	2,53	0,89	0,031
26. Comportamentos ofensivos	1,10	0,36	1,17	0,37	0,290

¹p-valor do teste t de *Student* para amostras independentes.

Fonte: Elaborado pela autora, 2024

Correlação por Faixa Etária

A análise das subescalas do COPSOQ, estratificadas por faixa etária (Tabela 1), revelou diferenças significativas em algumas dimensões, destacando percepções distintas entre profissionais até 41 anos e acima de 41 anos.

- Exigências Cognitivas: Profissionais acima de 41 anos apresentaram médias significativamente mais altas (3,77) em comparação àqueles até 41 anos (3,55; $p = 0,050$), sugerindo que os mais experientes percebem maiores demandas cognitivas em suas atividades.
- Transparência do Papel Laboral: Este domínio também mostrou diferença estatística relevante, com profissionais mais velhos relatando maior clareza em suas funções (média = 4,28) em comparação aos mais jovens (média = 3,86; $p = 0,004$).
- Autoeficácia: Profissionais acima de 41 anos apresentaram médias mais altas (3,94) do que os mais jovens (3,71; $p = 0,027$), indicando uma percepção mais elevada de capacidade para resolver problemas e enfrentar desafios no trabalho.
- Significado do Trabalho: A percepção do significado atribuído ao trabalho foi maior entre os profissionais mais experientes (média = 4,01) em comparação aos mais jovens (média = 3,66; $p = 0,016$), reforçando uma valorização crescente do trabalho com o avanço da idade.
- Problemas em Dormir: Neste quesito os profissionais acima de 41 anos relataram médias mais altas (2,68) em comparação aos mais jovens (2,18; $p = 0,004$), sugerindo uma maior dificuldade relacionada ao sono entre os mais velhos.
- Outros Resultados: Dimensões como Exigências Quantitativas, Ritmo de Trabalho, Saúde Geral e Estresse não apresentaram diferenças estatisticamente significativas entre as faixas etárias, com valores de $p > 0,05$, refletindo percepções semelhantes entre os grupos.

Tabela 12. Média e desvio padrão das subescalas do COPSOQ, segundo a faixa etária do profissional avaliado.

Domínios do COPSOQ	Idade do profissional				p-valor
	Até 41 anos		Acima de 41 anos		
	Média	DP	Média	DP	
1.Exigencias quantitativas	2,50	0,87	2,31	0,89	0,195
2.Ritmo de trabalho	2,81	0,95	2,91	0,94	0,499
3.Exigencias cognitivas	3,55	0,73	3,77	0,64	0,050
4.Exigencias emocionais	3,39	1,03	3,59	1,16	0,277
5.Influência no trabalho	2,87	1,02	3,19	1,00	0,058
6.Possibilidade de desenvolvimento	3,56	0,83	3,79	0,70	0,087
7.Previsibilidade	3,14	0,90	3,21	0,77	0,655
8.Transparencia do papel laboral	3,86	1,01	4,28	0,69	0,004
9.Recompensas	3,73	0,89	3,59	0,96	0,366
10.Apoio social de superiores	3,92	1,07	3,81	0,97	0,508
11.Comunidade social no trabalho	4,19	0,74	4,03	0,77	0,192
12.Qualidade da liderança	3,60	1,08	3,59	1,02	0,929
13.Confiança vertical	4,06	0,95	4,07	0,80	0,993
14.Justiça e respeito	3,49	1,06	3,44	0,99	0,760
15.Auto eficácia	3,71	0,60	3,94	0,62	0,027
16.Significado do trabalho	3,66	0,97	4,01	0,77	0,016
17.Compromisso face ao local de trabalho	2,97	0,90	3,10	0,90	0,392
18.Satisfação no trabalho	3,18	0,90	3,38	0,95	0,193
19.Insegurança laboral	1,68	1,07	1,65	0,94	0,867
20.Saúde geral	3,08	0,82	2,93	0,85	0,279
21.Conflito trabalho família	2,44	1,02	2,50	1,02	0,703
22.Problemas em dormir	2,18	0,97	2,68	1,04	0,004
23. <i>Burnout</i>	2,93	1,05	2,98	0,99	0,772
24.Estresse	2,83	0,89	2,85	0,80	0,878
25.Sintomas depressivos	2,39	0,83	2,46	0,95	0,655
26.Comportamentos ofensivos	1,10	0,24	1,20	0,47	0,141

¹p-valor do teste t de *Student* para amostras independentes.

Fonte: Elaborado pela autora, 2024

Correlação por Tempo de Serviço na UFPE

A análise das subescalas do COPSOQ II, estratificadas pelo tempo de serviço na UFPE (Tabela 13), revelou diferenças significativas em algumas dimensões, destacando percepções distintas entre profissionais com menos de 10 anos e 10 anos ou mais de serviço.

- **Transparência do Papel Laboral:** Profissionais com 10 anos ou mais de serviço apresentaram médias significativamente mais altas (4,23) em comparação àqueles com menos de 10 anos (3,89; $p = 0,02$), indicando uma percepção de maior clareza e entendimento das funções desempenhadas entre os mais experientes.
- **Problemas em Dormir:** Profissionais com 10 anos ou mais relataram médias significativamente mais elevadas (2,69) em comparação ao grupo com menos de 10 anos (2,15; $p < 0,001$), sugerindo maior dificuldade relacionada ao sono entre os trabalhadores com mais tempo de atuação.
- **Outros Resultados:** Dimensões como Exigências Quantitativas, Ritmo de Trabalho, Influência no Trabalho, Autoeficácia, *Burnout* e Estresse não apresentaram diferenças estatisticamente significativas entre os grupos ($p > 0,05$), refletindo percepções semelhantes entre os profissionais com diferentes tempos de atuação na UFPE.

Os resultados sugerem que, enquanto a transparência do papel laboral melhora com o tempo de atuação, as dificuldades relacionadas a problemas em dormir aumentam.

Tabela 13. Média e desvio padrão das subescalas do COPSOQ II, segundo tempo de serviço na UFPE.

Domínios do COPSOQ	Tempo de atuação na UFPE				p-valor
	Menos de 10 anos		10 anos ou mais		
	Média	DP	Média	DP	
1.Exigencias quantitativas	2,36	0,78	2,46	0,99	0,47
2.Ritmo de trabalho	2,77	0,99	2,94	0,89	0,27
3.Exigencias cognitivas	3,57	0,76	3,73	0,62	0,17
4.Exigencias emocionais	3,35	1,05	3,62	1,13	0,14
5.Influência no trabalho	2,89	1,01	3,15	1,01	0,12
6.Possibilidade de desenvolvimento	3,56	0,82	3,78	0,72	0,09
7.Previsibilidade	3,12	0,84	3,23	0,84	0,46
8.Transparencia do papel laboral	3,89	0,92	4,23	0,85	0,02
9.Recompensas	3,64	0,98	3,69	0,86	0,72
10.Apoio social de superiores	3,78	1,05	3,96	0,99	0,31
11.Comunidade social no trabalho	4,14	0,78	4,10	0,74	0,77
12.Qualidade da liderança	3,49	1,15	3,70	0,92	0,23
13.Confiança vertical	4,01	0,92	4,13	0,84	0,41
14.Justiça e respeito	3,43	1,03	3,51	1,02	0,60
15.Auto eficácia	3,73	0,63	3,92	0,60	0,07
16.Significado do trabalho	3,65	1,15	3,82	1,03	0,36
17.Compromisso face ao local de trabalho	2,84	1,18	2,77	1,24	0,75
18.Satisfação no trabalho	3,04	1,20	3,20	1,17	0,43
19.Insegurança laboral	1,51	1,10	1,31	0,92	0,23
20.Saúde geral	2,89	0,63	2,72	0,72	0,12
21.Conflito trabalho família	1,94	1,17	2,17	1,33	0,27
22.Problemas em dormir	2,15	0,93	2,69	1,06	< 0,001
23. <i>Burnout</i>	2,83	1,07	3,08	0,95	0,15
24.Estresse	2,82	0,84	2,87	0,86	0,73
25.Sintomas depressivos	2,36	0,88	2,48	0,89	0,44
26.Comportamentos ofensivos	1,12	0,33	1,18	0,41	0,32

¹p-valor do teste t de *Student* para amostras independentes.

Fonte: Elaborado pela autora, 2024

Correlação por possuir ou não Companheiro(a)

A análise das subescalas do COPSQ II, estratificadas por possuir ou não companheiro(a), descrita na tabela 14, revelou diferenças significativas em algumas dimensões, destacando percepções distintas entre os dois grupos.

- Exigências Cognitivas: Indivíduos que possuem companheiro(a) apresentaram médias significativamente mais altas (3,75) em comparação àqueles que não possuem (3,49; $p = 0,03$). Esse resultado sugere que trabalhadores com companheiro(a) percebem maiores demandas cognitivas em suas atividades laborais.
- Exigências Emocionais: Indivíduos que possuem companheiro(a) também apresentaram médias significativamente mais elevadas (3,66) em comparação aos que não possuem (3,18; $p = 0,01$), indicando que a presença de um companheiro(a) está associada à maior percepção de demandas emocionais no ambiente de trabalho.
- Outros Resultados: Dimensões como Ritmo de Trabalho, Transparência do Papel Laboral, Qualidade da Liderança, Problemas em Dormir e Estresse não apresentaram diferenças estatisticamente significativas entre os grupos ($p > 0,05$), refletindo percepções semelhantes entre aqueles que possuem ou não companheiro(a).

Esses achados sugerem que, embora a presença de um companheiro(a) esteja associada a maiores exigências cognitivas e emocionais, outras dimensões do trabalho psicossocial avaliado pelo COPSQ II não apresentaram diferenças significativas entre os dois grupos. Esses resultados podem refletir influências externas ou mecanismos individuais de gestão do trabalho e da vida pessoal.

Tabela 14. Média e desvio padrão das subescalas do COPSOQ II, segundo possuir companheiro(a).

Domínios do COPSOQ	Possui companheiro(a)				p-valor
	Sim		Não		
	Média	DP	Média	DP	
1.Exigencias quantitativas	2,43	0,90	2,37	0,88	0,70
2.Ritmo de trabalho	2,92	0,92	2,74	0,99	0,27
3.Exigencias cognitivas	3,75	0,69	3,49	0,67	0,03
4.Exigencias emocionais	3,66	1,10	3,18	1,04	0,01
5.Influência no trabalho	3,08	1,07	2,88	0,90	0,27
6.Possibilidade de desenvolvimento	3,74	0,74	3,56	0,85	0,20
7.Previsibilidade	3,16	0,90	3,19	0,74	0,82
8.Transparencia do papel laboral	4,01	0,96	4,14	0,76	0,41
9.Recompensas	3,69	0,85	3,59	1,04	0,52
10.Apoio social de superiores	3,90	1,04	3,82	1,00	0,65
11.Comunidade social no trabalho	4,11	0,67	4,14	0,93	0,81
12.Qualidade da liderança	3,56	1,05	3,64	1,05	0,68
13.Confiança vertical	4,08	0,85	4,05	0,94	0,87
14.Justiça e respeito	3,40	1,02	3,58	1,04	0,33
15.Auto eficácia	3,80	0,58	3,88	0,69	0,44
16.Significado do trabalho	3,79	1,02	3,62	1,24	0,38
17.Compromisso face ao local de trabalho	2,74	1,21	2,92	1,24	0,41
18.Satisfação no trabalho	3,11	1,11	3,10	1,31	0,97
19.Insegurança laboral	1,30	0,86	1,58	1,21	0,11
20.Saúde geral	2,85	0,75	2,72	0,54	0,28
21.Conflito trabalho família	2,13	1,31	1,90	1,15	0,29
22.Problemas em dormir	2,35	1,03	2,52	1,05	0,37
23. <i>Burnout</i>	2,94	1,03	2,98	1,02	0,81
24.Estresse	2,82	0,81	2,87	0,94	0,75
25.Sintomas depressivos	2,39	0,86	2,48	0,95	0,55
26.Comportamentos ofensivos	1,14	0,36	1,17	0,40	0,65

¹p-valor do teste t de *Student* para amostras independentes.

Fonte: Elaborado pela autora, 2024

Correlação por Prática de Atividade Física

A análise das subescalas do COPSOQ II, estratificadas pela prática de atividade física igual ou superior a 3 vezes por semana (Tabela 15), revelou diferenças significativas em algumas dimensões, destacando percepções distintas entre os grupos que praticam ou não atividades físicas regularmente.

- **Influência no Trabalho:** Indivíduos que não praticam atividade física regularmente apresentaram médias significativamente mais altas (3,21) em comparação àqueles que praticam (2,84; $p = 0,03$). Esse resultado sugere que a prática regular de atividades físicas está associada a uma percepção de maior controle sobre o trabalho e menor risco psicossocial nesse domínio.
- **Possibilidade de Desenvolvimento:** Indivíduos que praticam atividade física regularmente tiveram médias significativamente mais baixas (3,53) em relação aos que não praticam (3,82; $p = 0,02$), indicando menor percepção de oportunidades de crescimento entre os que exercem atividades físicas.
- **Previsibilidade:** A média foi significativamente mais baixa entre os que praticam atividade física regularmente (3,03) em comparação aos que não praticam (3,32; $p = 0,04$), sugerindo uma menor clareza sobre o futuro do trabalho para os praticantes regulares de exercícios.
- **Transparência do Papel Laboral:** Indivíduos que não praticam atividade física apresentaram médias significativamente mais altas (4,21) em comparação aos praticantes (3,91; $p = 0,04$), sugerindo maior clareza nas funções laborais entre os que não se exercitam regularmente.
- **Significado do Trabalho:** Indivíduos que não praticam atividade física relataram médias mais altas (3,93) em comparação aos praticantes (3,55; $p = 0,04$), indicando uma maior valorização do trabalho entre os não praticantes.
- **Saúde Geral:** A média foi significativamente mais alta entre os praticantes de atividade física (2,99) em comparação aos não praticantes (2,61; $p < 0,001$), evidenciando melhor percepção de saúde geral entre os que realizam exercícios regularmente.
- **Problemas em Dormir:** Indivíduos que não praticam atividade física relataram médias mais altas (2,61) em comparação aos praticantes (2,23; $p = 0,02$), indicando que a prática de exercícios está associada a menos dificuldades relacionadas ao sono.
- **Burnout:** A média foi significativamente maior entre os não praticantes de atividade física (3,14) em comparação aos praticantes (2,77; $p = 0,03$), sugerindo que a atividade física regular está associada a menores níveis de exaustão emocional.

- Estresse: Indivíduos que não praticam atividade física relataram médias mais altas (2,99) em comparação aos praticantes (2,70; $p = 0,04$), indicando que a prática de exercícios pode contribuir para a redução dos níveis de estresse.
- Outros Resultados: Dimensões como Exigências Quantitativas, Ritmo de Trabalho, Qualidade da Liderança, Satisfação no Trabalho e Comportamentos Ofensivos não apresentaram diferenças estatisticamente significativas entre os grupos ($p > 0,05$).

Esses achados reforçam a associação entre a prática de atividade física regular e melhor saúde geral, menores níveis de estresse, menos problemas de sono e redução do *burnout*, sugerindo que exercícios físicos podem ter um impacto positivo nos fatores psicossociais avaliados pelo COPSOQ II.

Tabela 15. Média e desvio padrão das subescalas do COPSOQ, segundo a prática de atividade física igual ou superior a 3x por semana.

Domínios do COPSOQ	Prática de atividade física igual ou superior a 3x por semana				p-valor
	Sim		Não		
	Média	DP	Média	DP	
1.Exigencias quantitativas	2,30	0,88	2,53	0,88	0,12
2.Ritmo de trabalho	2,76	1,04	2,96	0,82	0,21
3.Exigencias cognitivas	3,57	0,70	3,74	0,68	0,13
4.Exigencias emocionais	3,48	1,12	3,49	1,07	0,98
5.Influência no trabalho	2,84	1,03	3,21	0,98	0,03
6.Possibilidade de desenvolvimento	3,53	0,80	3,82	0,73	0,02
7.Previsibilidade	3,03	0,88	3,32	0,78	0,04
8.Transparencia do papel laboral	3,91	1,04	4,21	0,68	0,04
9.Recompensas	3,71	0,87	3,61	0,98	0,49
10.Apoio social de superiores	3,97	1,01	3,76	1,03	0,20
11.Comunidade social no trabalho	4,16	0,68	4,07	0,84	0,48
12.Qualidade da liderança	3,61	1,06	3,59	1,05	0,90
13.Confiança vertical	4,07	0,93	4,06	0,82	0,99
14.Justiça e respeito	3,42	1,08	3,52	0,96	0,55
15.Auto eficácia	3,77	0,65	3,87	0,59	0,34
16.Significado do trabalho	3,55	1,24	3,93	0,89	0,04
17.Compromisso face ao local de trabalho	2,91	1,16	2,70	1,26	0,31
18.Satisfação no trabalho	3,04	1,24	3,20	1,12	0,42
19.Insegurança laboral	1,40	1,01	1,43	1,03	0,87
20.Saúde geral	2,99	0,60	2,61	0,71	< 0,001
21.Conflito trabalho família	1,86	1,15	2,26	1,33	0,06
22.Problemas em dormir	2,23	0,97	2,61	1,07	0,02
23. <i>Burnout</i>	2,77	0,95	3,14	1,06	0,03
24.Estresse	2,70	0,84	2,99	0,84	0,04
25.Sintomas depressivos	2,35	0,78	2,50	0,99	0,30
26.Comportamentos ofensivos	1,15	0,36	1,14	0,39	0,87

¹p-valor do teste t de *Student* para amostras independentes.

Fonte: Elaborado pela autora, 2024

Correlação por Setor de Trabalho

A análise das subescalas do COPSOQ II, estratificadas pelo vínculo do setor de trabalho (Tabela 16), revelou diferenças significativas em algumas dimensões, destacando percepções distintas entre os grupos vinculados à DAP, DQV, Comissões e Outros.

- Ritmo de Trabalho: Outros setores da PROGEPE apresentou a média mais alta (3,04) em comparação aos setores DAP (3,00), DQV (2,53) e Comissões (2,63; $p = 0,04$). Este resultado indica que profissionais de Outros setores percebem o ritmo de trabalho como mais intenso.
- Comunidade Social no Trabalho: Outros setores da PROGEPE tiveram a média mais elevada (4,35), seguido por Comissões (4,25), DQV (4,02) e DAP (3,91; $p = 0,03$). Esse resultado sugere que trabalhadores de Outros setores percebem uma melhor interação social e suporte entre colegas.
- Confiança Vertical: O setor Comissões apresentou a média mais alta (4,44) em comparação aos setores DAP (4,19), Outros (4,16) e DQV (3,77; $p = 0,05$), indicando maior confiança na hierarquia entre os trabalhadores de Comissões.
- Comportamentos Ofensivos: O setor DQV apresentou a maior média (1,27), enquanto os setores Comissões, DAP e Outros apresentaram médias de 1,03, 1,06 e 1,13, respectivamente ($p = 0,04$). Isso sugere que trabalhadores de DQV percebem um ambiente mais propenso a comportamentos ofensivos.
- Outros Resultados: Dimensões como Exigências Quantitativas, Possibilidade de Desenvolvimento, Transparência do Papel Laboral, Qualidade da Liderança e Problemas em Dormir não apresentaram diferenças estatisticamente significativas entre os setores ($p > 0,05$).

Esses achados destacam que os setores apresentam variações em dimensões como Ritmo de Trabalho, Comunidade Social no Trabalho, Confiança Vertical e Comportamentos Ofensivos, refletindo características únicas dos diferentes ambientes laborais e relações hierárquicas dentro da instituição.

Tabela 16. Média e desvio padrão das subescalas do COPSOQ, segundo o vínculo do setor de trabalho na UFPE

Domínios do COPSOQ	Setor de trabalho								P-valor
	DAP		DQV		COMISSÕES		OUTRAS		
	Média	DP	Média	DP	Média	DP	Média	DP	
1.Exigencias quantitativas	2,60	0,82	2,35	0,92	2,56	0,86	2,27	0,90	0,30
2.Ritmo de trabalho	3,00	0,87	2,53	0,98	2,63	1,06	3,04	0,89	0,04
3.Exigencias cognitivas	3,52	0,55	3,84	0,72	3,75	0,53	3,59	0,79	0,16
4.Exigencias emocionais	3,14	0,89	3,70	1,21	3,63	0,92	3,57	1,14	0,09
5.Influência no trabalho	3,02	0,83	3,02	1,03	2,88	0,99	3,04	1,17	0,98
6.Possibilidade de desenvolvimento	3,57	0,74	3,77	0,75	3,56	1,02	3,69	0,81	0,67
7.Previsibilidade	3,20	0,77	3,10	0,93	3,00	0,89	3,24	0,83	0,82
8.Transparencia do papel laboral	3,93	0,80	4,14	0,80	4,25	0,71	4,06	1,07	0,66
9.Recompensas	3,66	0,76	3,57	1,10	3,69	1,33	3,74	0,82	0,86
10.Apoio social de superiores	3,93	0,91	3,67	1,19	3,88	1,13	3,98	0,95	0,51
11.Comunidade social no trabalho	3,91	0,68	4,02	0,77	4,25	1,16	4,35	0,69	0,03
12.Qualidade da liderança	3,60	0,86	3,41	1,28	3,63	1,38	3,75	0,92	0,49
13.Confiança vertical	4,19	0,65	3,77	1,12	4,44	0,82	4,16	0,78	0,05
14.Justiça e respeito	3,49	0,92	3,21	1,16	3,94	0,94	3,60	0,96	0,15
15.Auto eficácia	3,84	0,57	3,77	0,68	4,25	0,46	3,78	0,61	0,23
16.Significado do trabalho	3,79	1,00	3,81	1,05	4,06	1,02	3,56	1,22	0,50
17.Compromisso face ao local de trabalho	3,14	1,28	2,65	1,25	3,13	0,99	2,61	1,10	0,12
18.Satisfação no trabalho	3,23	1,15	2,95	1,15	3,25	1,16	3,14	1,25	0,72
19.Insegurança laboral	1,63	1,11	1,35	1,00	1,00	0,00	1,35	1,02	0,31
20.Saúde geral	2,88	0,66	2,81	0,66	3,00	0,00	2,71	0,76	0,51
21.Conflito trabalho família	2,13	1,27	2,02	1,26	2,13	0,99	2,00	1,30	0,96
22.Problemas em dormir	2,47	1,08	2,33	1,04	2,38	0,52	2,45	1,06	0,92
23. <i>Burnout</i>	2,91	1,04	3,00	1,00	3,25	0,85	2,90	1,05	0,81
24.Estresse	2,95	0,86	2,86	0,84	3,13	0,44	2,69	0,88	0,34
25.Sintomas depressivos	2,30	0,91	2,53	0,85	2,88	0,64	2,35	0,91	0,28
26.Comportamentos ofensivos	1,06	0,12	1,27	0,58	1,03	0,09	1,13	0,28	0,04

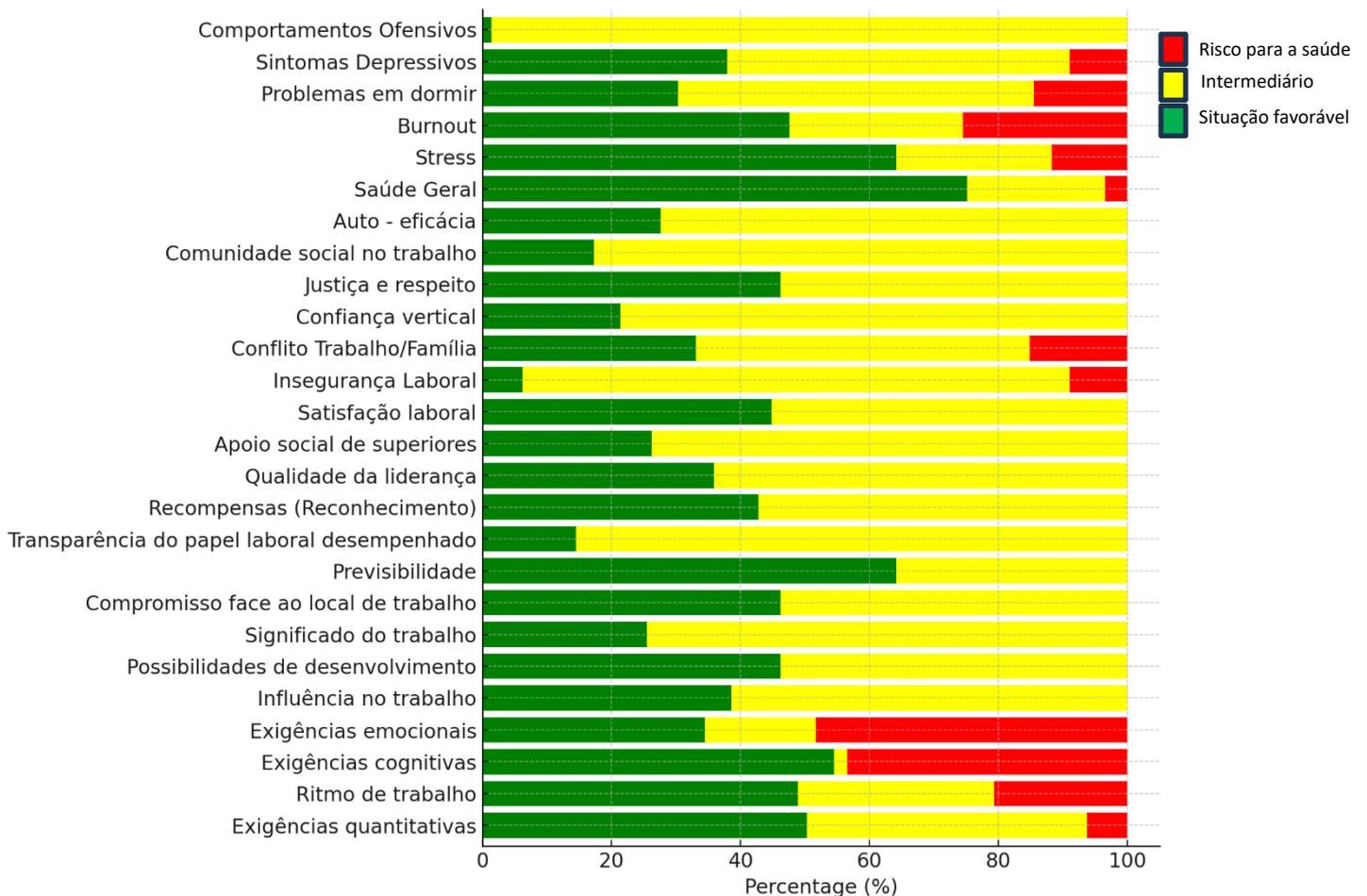
¹p-valor do teste t de Student para amostras independentes

Fonte: Elaborado pela autora, 2024

Uma visão abrangente da distribuição dos escores médios das subescalas do COPSOQ em três categorias principais — verde (situação favorável à saúde), amarelo (situação intermediária) e vermelho (risco para a saúde) — é ilustrada no gráfico 4.

Dimensões como Exigências emocionais, Exigências cognitivas, *Burnout* e Estresse mostraram concentrações mais elevadas na categoria de risco. Essas dimensões refletem o impacto direto das demandas laborais na saúde mental dos servidores. Subescalas como Previsibilidade e Satisfação laboral apresentaram maior concentração na categoria verde, indicando clareza nas informações e elevado nível de contentamento.

Gráfico 4: Distribuição das Subescalas do COPSOQ por Categoria de risco para a saúde



Fonte: Elaborado pela autora, 2024

7.4 Reuniões Participativas

A análise das percepções dos servidores, coletadas durante reuniões participativas realizadas em novembro e dezembro de 2024, oferece uma visão abrangente sobre os principais aspectos relacionados às condições de trabalho. Essas reuniões envolveram os servidores da PROGEPE, com o objetivo de identificar aspectos positivos e negativos do ambiente laboral e propor melhorias. Os resultados foram organizados em categorias que abrangem aspectos físicos, cognitivos e organizacionais (quadros 2, 3 e 4), permitindo um entendimento detalhado das demandas e das sugestões apresentadas pelos participantes.

Quadro 2: Mapa de Percepções da Reunião Participativa – Servidores vinculados à DQV – 14 participantes

ASPECTOS	FISICOS	COGNITIVOS	ORGANIZACIONAIS
POSITIVOS	Ambiente tranquilo; Localização acessível; Boa iluminação; Colegas solidários	Boa interação com chefia; Trabalho dinâmico e diversificado	Equipe colaborativa; Trabalho valorizado; Estabilidade no cargo
NEGATIVOS	Móveis desgastados; Espaço pequeno; Layout inadequado; Falta de ergonomia no mobiliário; Iluminação inadequada	Barulho no ambiente; Ponto eletrônico; Falta de suporte clínico para saúde mental	PGD seletivo; Falta de reuniões periódicas; Higiene insuficiente; Falta de comunicação efetiva entre chefia e equipe
SUGESTÕES DE MELHORIA	Substituir cadeiras e mesas por modelos ergonômicos; Ampliar o espaço físico; Reorganizar layout; Melhorar iluminação	Ampliar suporte para saúde mental	Implantar PGD para todos os setores; Promover reuniões regulares; Melhorar serviços de limpeza; Melhorar comunicação entre chefia e subordinados

Fonte: Elaborado pela autora, 2024

Quadro 3: Mapa de Percepções da Reunião – Servidores vinculados à DAP e as Comissões – 9 participantes

ASPECTOS	FISICOS	COGNITIVOS	ORGANIZACIONAIS
POSITIVOS	Ambiente acolhedor; Boa localização; Trabalho em equipe	Flexibilidade no trabalho; Oportunidade de aprendizado; Bom relacionamento com a chefia	Estabilidade no cargo; Clima organizacional amistoso; Trabalho valorizado
NEGATIVOS	Equipamentos antigos; Falta de climatização adequada; Salas mal ventiladas; Higiene insuficiente	Barulho no ambiente; Insuficiência de apoio psicológico	Promessas de greve não cumpridas; Falta de planejamento e reuniões regulares; Burocracia excessiva
SUGESTÕES DE MELHORIA	Atualizar computadores, mobiliário e sistemas de climatização; Melhorar limpeza	Ampliar suporte psicológico; Modernizar sistemas digitais	Criar plano estratégico para modernização; Mobilizar sindicato; Reduzir burocracia e promover reuniões regulares

Fonte: Elaborado pela autora, 2024

Quadro 4: Mapa de Percepções da Reunião – Servidores de diversos setores da PROGEPE – 10 participantes

ASPECTOS	FISICOS	COGNITIVOS	ORGANIZACIONAIS
POSITIVOS	Ambiente bem localizado; boa iluminação natural; acesso facilitado ao prédio	Boa interação entre pares; oportunidade de aprendizado	Estabilidade no cargo; equipe colaborativa; reconhecimento da chefia em algumas ocasiões
NEGATIVOS	Mobiliário antigo e inadequado; cadeiras desconfortáveis; espaços apertados; falta de ergonomia	Sobrecarga de tarefas; pouco tempo para concluir demandas	Falta de diálogo sobre políticas do governo; sobrecarga administrativa; ausência de PGD para todos
SUGESTÕES DE MELHORIA	Substituir cadeiras e mesas por mobiliário ergonômico; modernizar equipamentos; ampliar espaços disponíveis	Reavaliar cargas de trabalho; contratar mais servidores	Criar fórum para discutir políticas públicas internas; ampliar o PGD

Fonte: Elaborado pela autora, 2024

A análise das percepções dos servidores também foi estruturada e agrupada de acordo com os oito domínios do COPSQ, permitindo uma avaliação abrangente dos aspectos relacionados às condições de trabalho. Dessa forma, foi possível exemplificar as ocorrências das percepções psicossociais por meio dos aspectos observados pelos funcionários na avaliação dos aspectos físicos e organizacionais da situação de trabalho.

No domínio das **exigências físicas**, foram destacados como aspectos positivos o ambiente acolhedor, tranquilo, bem localizado e espaço favorável ao trabalho em equipe. Contudo, foram apontados como negativos o mobiliário e equipamentos antigos e desgastados, espaço insuficiente, layout inadequado, falta de climatização e ventilação adequada, e higiene deficiente em salas e banheiros. As melhorias propostas incluem a substituição de móveis por modelos ergonômicos, atualização de equipamentos e sistemas de climatização, reorganização dos espaços físicos e melhoria dos serviços de limpeza e ventilação.

Nas **exigências cognitivas**, os aspectos positivos incluem o trabalho dinâmico e desafiador, com oportunidades de aprendizado e boa interação com a chefia. Por outro lado, foram identificados barulho no ambiente, insuficiência de suporte psicológico para a equipe e desconforto causado pelo ponto eletrônico como fatores negativos. As sugestões de melhorias incluem ampliação do suporte psicológico, criação de ambientes mais silenciosos e avaliação de alternativas ao ponto eletrônico, como o Programa de Gestão e Desempenho (PGD).

O domínio das **exigências emocionais** destacou a insuficiência de apoio à saúde mental e a falta de suporte para lidar com pressões emocionais como aspectos negativos. Propõe-se a disponibilização de atendimento psicológico especializado e a oferta de treinamentos e programas como medidas para melhorar esse cenário.

No domínio de **influência e desenvolvimento**, os servidores reconheceram positivamente o trabalho valorizado, o clima amistoso e a equipe colaborativa e solidária. Contudo, a ausência de reuniões regulares para alinhamento e discussão de melhorias foi apontada como um ponto a ser aprimorado. Como solução, sugere-se a realização de encontros periódicos para troca de feedback e alinhamento de metas.

Em relação às **recompensas**, a estabilidade no cargo e o reconhecimento do desempenho foram identificados como aspectos positivos, enquanto a insatisfação com a falta de cumprimento, por parte do governo Federal, de promessas

relacionadas a benefícios e melhorias foi registrada como negativa. A mobilização de ações sindicais foi sugerida como alternativa para garantir o cumprimento dos compromissos governamentais.

No domínio de **apoio social e liderança**, os participantes destacaram o bom relacionamento com a chefia e os colegas de trabalho e a comunicação aberta em algumas equipes como pontos positivos. No entanto, a comunicação insuficiente entre chefia e subordinados e a falta de suporte e feedback constante foram identificadas como aspectos negativos. Sugere-se a implementação de mecanismos de feedback frequentes e treinamentos para líderes voltados à gestão participativa e colaborativa. Quanto à **qualidade do trabalho**, o ambiente organizacional foi avaliado positivamente por valorizar o trabalho e promover a boa interação entre as equipes. Porém, a burocracia excessiva e a falta de modernização dos processos internos foram apontadas como desafios. As melhorias propostas incluem a redução de burocracias desnecessárias e a implementação de sistemas digitais atualizados.

Por fim, no domínio de **saúde e segurança no trabalho**, foram registrados como aspectos negativos os espaços inadequados para atividades físicas e mentais saudáveis e a ausência de ações voltadas para ergonomia e prevenção de doenças ocupacionais. Recomenda-se a realização de intervenções ergonômicas e a criação de programas de promoção de saúde e segurança no trabalho para atender a essas demandas.

Esses resultados fornecem uma visão detalhada das percepções dos servidores e das principais áreas que demandam intervenções, com o objetivo de promover um ambiente de trabalho mais saudável, produtivo e alinhado às necessidades dos colaboradores.

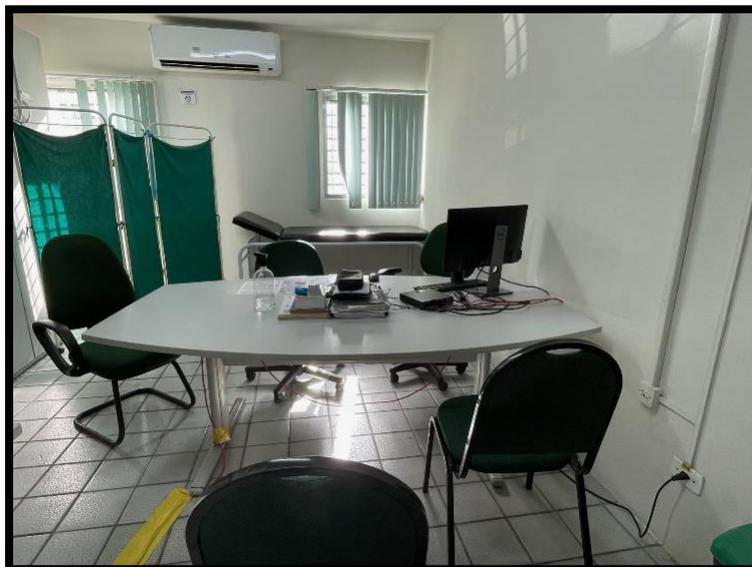
Diante das queixas pontuadas pelos servidores, foi realizada uma verificação detalhada dos ambientes de trabalho com o objetivo de validar e documentar as observações relacionadas às questões ergonômicas físicas. Durante essa inspeção, foram feitos registros fotográficos para evidenciar as condições relatadas, como mobiliário inadequado, layout desfavorável, iluminação insuficiente e falta de climatização e ventilação adequadas. As imagens, apresentadas abaixo, servem para ilustrar e corroborar as percepções apresentadas, fortalecendo a análise e proporcionando uma base visual que complementa os dados coletados nas reuniões participativas.

As imagens 3 e 4 apresentam diversas condições ergonômicas adversas. Mobiliário avariado, com layout inadequado, monitor fora do campo central de visão, altura da mesa e da cadeira inadequadas, não há apoio para braços, punhos e pés, desorganização do ambiente, com materiais e equipamentos acumulados, cadeiras fixas simples e sem regulagem.

Imagem 3: Estação de trabalho com mobiliário avariado e inadequado

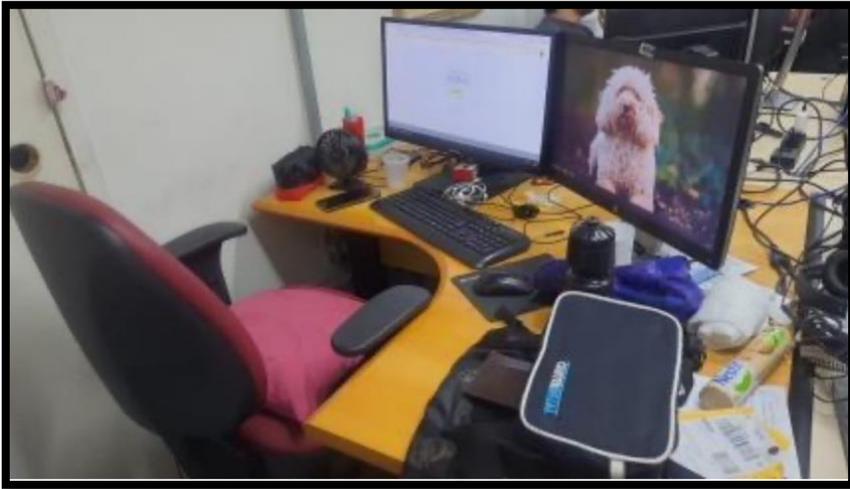


Imagem 4: Ambiente de trabalho com mobiliário inadequado



A imagem 5 evidencia ambiente de trabalho desorganizado, com materiais acumulados sobre a mesa, posicionamento dos monitores inadequado; a cadeira, embora tenha apoio de braços, não possui ajustes adequados de altura e apoio lombar, sendo improvisada com uma almofada no assento, o que pode comprometer a postura e causar desconforto, além de um pequeno ventilador sobre a mesa, evidenciando desconforto térmico.

Imagem 5: Estação de trabalho com desorganização e inadequações ergonômicas



A imagem 6 evidencia diversas condições ergonômicas adversas em um ambiente de trabalho compartilhado. Há aglomeração de equipamentos e materiais nas mesas. O posicionamento dos monitores é inadequado, com telas em diferentes alturas e ângulos, exigindo esforço visual e posturas forçadas no pescoço. Algumas cadeiras sem apoio para os braços e sem ajustes lombares adequados, comprometendo o conforto e a postura dos usuários. A proximidade entre as estações de trabalho é excessiva, limitando a mobilidade e favorecendo um ambiente desconfortável. Além disso, a presença de ventiladores, evidenciando o desconforto térmico, objetos sobre as mesas que podem dificultar a execução das atividades.

Imagem 6: Ambiente de trabalho compartilhado com alta densidade de estações, mobiliário inadequado



A imagem 7 evidencia o espaço de trabalho desorganizado, mesa com quina viva e limitação de espaço para as pernas devido à presença da gaveta sob a mesa, restringindo a movimentação e favorecendo desconfortos. Além disso, a proximidade excessiva entre os equipamentos e a falta de espaço livre na mesa limitam a mobilidade, contribuindo para desconfortos musculoesqueléticos durante o uso prolongado.

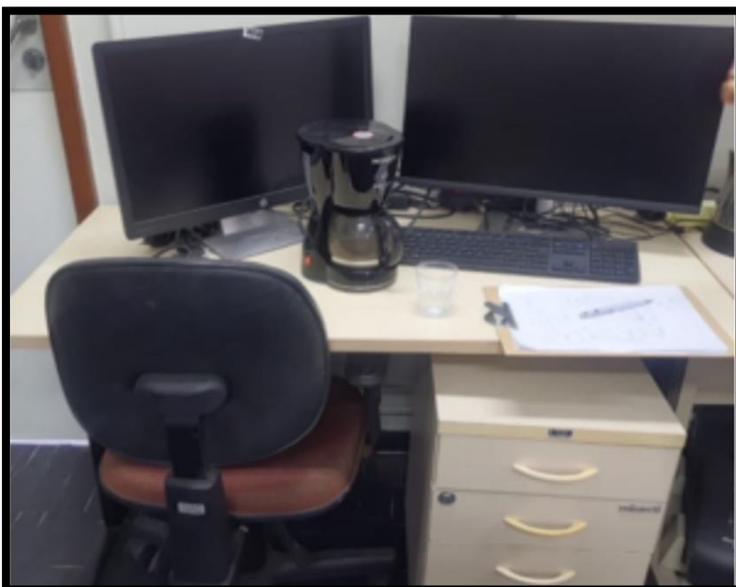


Imagem 7: Estação de trabalho com espaço limitado e mobiliário inadequado

A imagem 8 evidencia também mobiliário inadequado, mesas com quinas vivas, com algumas cadeiras que não possuem apoio para os braços e ajustes visíveis. Excesso de materiais acumulados nas mesas. Além disso, a disposição das estações de trabalho é limitada, com pouco espaço entre as cadeiras, restringindo a mobilidade dos trabalhadores e favorecendo o desconforto. O ambiente, como um todo, apresenta sinais de desorganização e falta de adequação ergonômica.

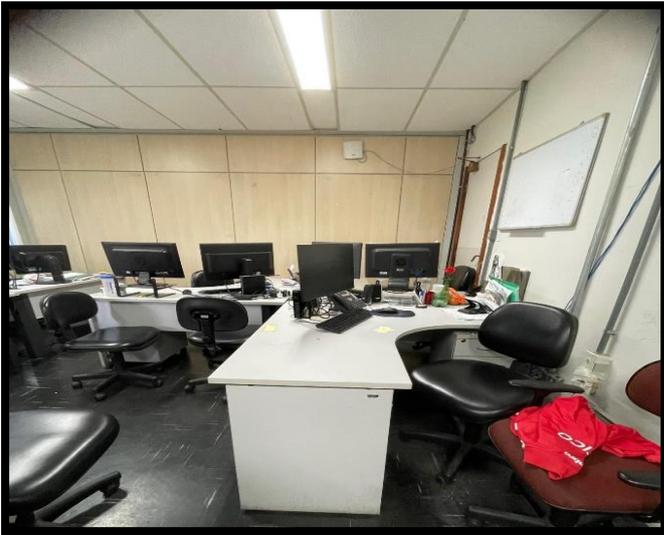


Imagem 8: Ambiente de trabalho com condições ergonômicas desfavoráveis

A imagem 9 evidencia espaço de trabalho desorganizado e sobrecarregado, com pilhas de documentos e caixas ocupando cadeiras e o chão, limitando a circulação e criando um ambiente apertado. As estações de trabalho possuem monitores mal posicionados e materiais acumulados nas mesas, dificultando a execução das tarefas. As cadeiras disponíveis são inadequadas, com algumas sendo utilizadas como suporte para objetos, e outras sem ajustes visíveis ou apoio para os braços, prejudicando a postura dos usuários. A falta de organização e o excesso de itens no ambiente comprometem a ergonomia, a mobilidade e o conforto no local de trabalho.

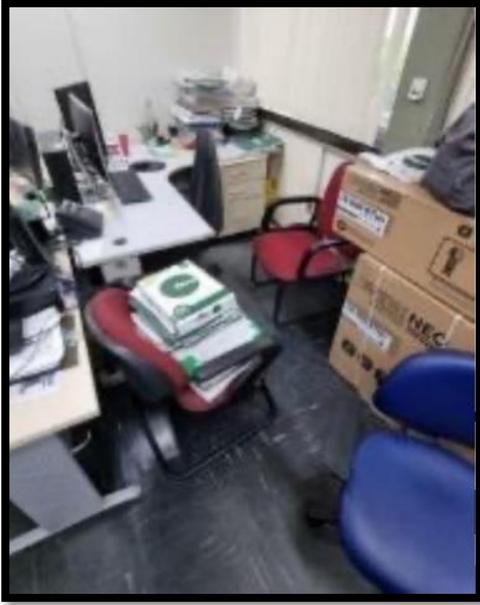


Imagem 9: Ambiente de trabalho desorganizado, com limitação da circulação e mobiliário inadequado.

A imagem 10 evidencia monitores mal posicionados, com alturas e ângulos desalinhados, exigindo posturas inadequadas do pescoço e cabeça. A mesa apresenta excesso de materiais, o que compromete a organização e limita o espaço disponível para o trabalho. A cadeira, apesar de possuir encosto, não apresenta apoio para os braços. Além disso, há pouca área livre para movimentação, o que restringe a mobilidade e favorece o desconforto durante a jornada de trabalho.

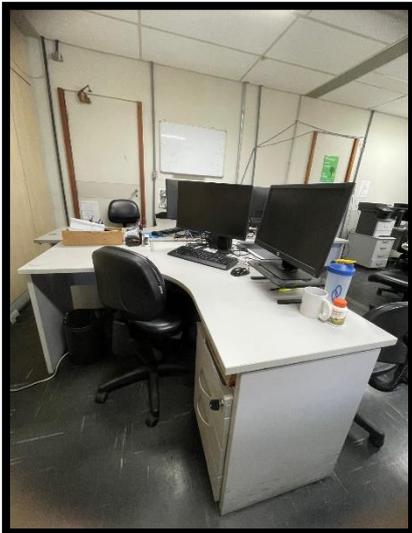


Imagem 10: Estação de trabalho com condições ergonômicas inadequadas e falta de espaço funcional

8. DISCUSSÃO

8.1 Perfil Sociodemográfico dos Servidores

Os servidores da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas e Qualidade de Vida (PROGEPE) apresentam um perfil sociodemográfico diversificado. A maioria possui idades entre 30 e 50 anos e elevado nível de escolaridade, evidenciando uma força de trabalho qualificada e experiente para lidar com atividades administrativas complexas. No entanto, as análises revelaram diferenças significativas nas percepções das condições de trabalho, relacionadas a fatores como sexo, idade, tempo de serviço, prática de atividade física e setor de atuação.

8.2 Diferenças de Gênero nas Demandas Psicossociais

As mulheres relataram maiores níveis de Exigências Emocionais, Cognitivas e Quantitativas em comparação aos homens, refletindo um impacto mais acentuado das demandas psicossociais sobre elas. Esse achado é consistente com estudos de Pereira et al. (2020), que apontam que mulheres frequentemente enfrentam desafios adicionais no equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, exacerbados pelas expectativas sociais e culturais. Além disso, homens relataram maior percepção de apoio social de superiores e senso de comunidade no trabalho, indicando possíveis desigualdades no acesso a redes de suporte e integração organizacional. Essa disparidade, como destacam Alexandra et al. (2023), pode aumentar o risco de esgotamento emocional e diminuir a satisfação laboral entre as mulheres.

8.3 Faixa Etária e Tempo de Serviço

A análise por faixa etária trouxe outras nuances relevantes. Servidores mais jovens reportaram níveis mais elevados de estresse e enfrentaram maiores desafios cognitivos em comparação aos colegas mais experientes. Esses achados corroboram os estudos de Gonçalves et al. (2021), que sugerem que a falta de experiência e estratégias de enfrentamento mais consolidadas tornam os trabalhadores jovens mais vulneráveis às exigências do trabalho. Em contrapartida, servidores com maior tempo de serviço demonstraram maior satisfação no trabalho e menor percepção de conflito entre trabalho e vida pessoal. Isso pode ser atribuído à adaptação progressiva às

demandas laborais e à construção de uma rotina mais equilibrada, como também apontado por Tabosa e Cordeiro (2018).

Adicionalmente, servidores com mais de 10 anos de atuação apresentaram maior transparência do papel laboral, sugerindo maior clareza nas funções desempenhadas, o que é consistente com os achados de Kristensen et al. (2005), que associam a transparência a maior controle e alinhamento organizacional. No entanto, esses servidores enfrentaram maiores problemas em dormir, um fator frequentemente relacionado ao acúmulo de demandas e desgaste psicossocial crônico, conforme apontado por Lopes Borges et al. (2018) e Silva-Junior e Fischer (2015). Esses resultados indicam a necessidade de iniciativas direcionadas à promoção da saúde mental e física no trabalho, especialmente para trabalhadores mais experientes.

8.4 Impacto da Atividade Física

Servidores que se exercitam regularmente apresentam menor *burnout*, menos problemas em dormir e melhor saúde geral, corroborando estudos como os de Kivimäki e Kawachi (2015) e Silva-Junior e Fischer (2015), que destacam o papel protetor da atividade física contra demandas psicossociais. Esses achados reforçam a importância de programas institucionais para incentivar a prática regular de exercícios, alinhados às diretrizes da OMS e OIT, que enfatizam a integração de práticas saudáveis no ambiente laboral.

Por outro lado, a transparência do papel laboral e o significado do trabalho foram mais elevados entre aqueles que não praticam atividades físicas regularmente, sugerindo a influência de fatores organizacionais e individuais nessas percepções. Como discutido por Pejtersen et al. (2009), a clareza organizacional e o alinhamento dos valores laborais com os objetivos pessoais podem compensar parcialmente lacunas em práticas de autocuidado físico, fortalecendo o senso de propósito no trabalho. Essa relação complexa destaca a importância de considerar tanto os fatores individuais quanto os contextuais na análise das condições de trabalho.

8.5 Diferenças entre Setores da PROGEPE

Servidores vinculados a outros setores da PROGEPE relataram maior comunidade social no trabalho, indicando suporte interpessoal mais robusto, enquanto os setores vinculados à DQV apresentaram maior percepção de comportamentos ofensivos,

apontando para um ambiente mais desafiador em termos de relações interpessoais. Além disso, trabalhadores vinculados a outros setores da PROGEPE reportaram um ritmo de trabalho mais intenso, evidenciando o impacto das especificidades organizacionais nas condições de trabalho.

8.6 Exigências de Trabalho e Suporte Social

As Exigências Emocionais, Cognitivas e Qualitativas emergiram como dimensões críticas, indicando altos níveis de pressão e complexidade nas tarefas diárias. Estudos como os de Silva-Junior e Fischer (2015) apontam que a sobrecarga emocional é um dos principais desafios no setor público, gerando impactos significativos na saúde mental, como transtornos de ansiedade, depressão e *Burnout*. Conforme Lopes Borges et al. (2018) e Kivimäki e Kawachi (2015), o desgaste mental decorrente dessas demandas pode desencadear uma cascata de problemas, incluindo absenteísmo, comprometimento da saúde mental e esgotamento ocupacional. Apesar dessas áreas de risco, o estudo revelou aspectos positivos, como o apoio social entre colegas e a qualidade da liderança, que surgem como fatores protetores importantes. Alexandra et al. (2023) destacam que o suporte social desempenha um papel essencial na redução de conflitos, no fortalecimento da resiliência e no aumento do engajamento no trabalho.

8.7 Ergonomia Organizacional

A ergonomia organizacional também emergiu como uma área de preocupação, especialmente em relação à distribuição desigual de tarefas e à falta de clareza nas atribuições de responsabilidades. Estudos de Hendrick e Kleiner (2001) indicam que a má organização do trabalho pode intensificar demandas cognitivas e emocionais, contribuindo para o aumento do estresse ocupacional. No ambiente da PROGEPE, os dados indicam que essas condições são agravadas por problemas relacionados ao mobiliário inadequado, posturas prolongadas e desconforto físico, fatores que corroboram os achados de Lida (2005). Embora práticas ergonômicas pontuais, como ajustes de iluminação e no uso de equipamentos, sejam positivas, ainda existem lacunas significativas a serem preenchidas. Estudos de Lida (2005) e Silva et al. (2017) mostram que melhorias ergonômicas, como redistribuição de tarefas, melhorias no

layout e ajustes no mobiliário, podem reduzir significativamente os níveis de estresse e *Burnout*, além de aumentar a produtividade e o conforto.

8.8 Aplicação do COPSQ

A aplicação do COPSQ reafirmou sua robustez como ferramenta de diagnóstico ao permitir a identificação detalhada de áreas críticas e orientar intervenções alinhadas a padrões internacionais, como os da WHO e da ILO. Como apontam Kristensen et al. (2005) e Pejtersen et al. (2009), o COPSQ é um instrumento essencial para mapear fatores psicossociais e monitorar a saúde organizacional. Estratégias que combinem diagnósticos detalhados, intervenções ergonômicas e práticas participativas podem criar um ambiente mais saudável, seguro e produtivo. Esses achados também corroboram as diretrizes da NR-01, que destacam a importância de abordagens abrangentes para a segurança e saúde ocupacional, incluindo consultas regulares para compreender as percepções dos trabalhadores sobre riscos (BRASIL, 2024).

8.9 Estratégias Participativas e Engajamento

As reuniões participativas foram fundamentais para identificar necessidades e fortalecer o senso de pertencimento, conforme apontado por Tabosa e Cordeiro (2018). A inclusão dos trabalhadores nos processos decisórios, como destacam Kivimäki e Kawachi (2015), contribuiu para melhorar a eficácia das intervenções e o bem-estar geral dos servidores.

8.10 Integração de Diagnósticos Psicossociais e Ergonomia

A integração de diagnósticos psicossociais e intervenções ergonômicas evidencia a necessidade de um gerenciamento de riscos holístico. Essa abordagem promove melhorias contínuas na saúde dos servidores, eficiência organizacional e engajamento, como sugerido por Silva et al. (2017) e as diretrizes da NR-01 (BRASIL, 2024).

9. PERSPECTIVAS FINAIS E APLICAÇÕES PRÁTICAS

Os resultados deste estudo fornecem subsídios importantes para o aprimoramento das condições de trabalho da UFPE, especialmente no contexto da PROGEPE. Na prática, esses resultados serão apresentados por meio de relatório técnico detalhado e apresentações para os setores diretamente envolvidos.

A divulgação e discussão dos achados visam engajar os gestores e servidores no processo de melhoria contínua do ambiente de trabalho. Além disso, há a perspectiva de que as conclusões desta pesquisa possam contribuir para a implementação de políticas institucionais voltadas à promoção da saúde mental e da ergonomia. Entre as possíveis ações, destacam-se:

- **Inclusão dos fatores psicossociais no PGR:** Conforme as diretrizes das NRs e o eSocial, os fatores identificados neste estudo poderão ser formalmente integrados no inventário de riscos ocupacionais, alinhando-se às exigências legais e promovendo transparência no gerenciamento de riscos laborais.
- **Propostas de intervenções ergonômicas e psicossociais:** Com base nas áreas de melhoria apontadas, poderão ser planejadas intervenções específicas, tais como treinamentos para servidores, ajustes no mobiliário, revisões organizacionais e melhorias nas iniciativas de apoio psicológico.
- **Contribuições ao eSocial:** A UFPE estará mais preparada para cumprir as obrigações do eSocial relacionadas aos fatores psicossociais e ergonômicos, assegurando maior visibilidade e controle das condições de trabalho de seus servidores.

A nível acadêmico e científico, esta dissertação abre caminhos para futuros estudos que possam expandir a análise para outros setores da UFPE ou instituições públicas similares. Investigações futuras podem explorar, por exemplo, o impacto longitudinal das intervenções propostas ou a relação entre a percepção de fatores psicossociais e indicadores de desempenho organizacional.

9.1 Limitações

Este estudo foi conduzido exclusivamente com servidores da PROGEPE, o que limita a generalização dos resultados para outros contextos organizacionais, especialmente aqueles com diferentes estruturas, dinâmicas de trabalho e políticas institucionais. Além disso, a abordagem transversal adotada proporciona uma visão momentânea

da realidade investigada, sem capturar eventuais mudanças e tendências ao longo do tempo.

Dessa forma, para um entendimento mais aprofundado das condições psicossociais no ambiente de trabalho, recomenda-se a realização de estudos longitudinais, que possibilitem acompanhar a evolução dos fatores analisados, identificar padrões e avaliar o impacto de intervenções ao longo do tempo.

10. CONCLUSÃO

Este estudo teve como principal objetivo investigar a percepção dos servidores da PROGEPE sobre os fatores de risco psicossociais no ambiente de trabalho, analisando suas relações com variáveis como gênero, faixa etária, tempo de serviço e hábitos de saúde.

Os resultados evidenciam desafios significativos no ambiente laboral, especialmente em relação às demandas emocionais, cognitivas e organizacionais, que impactam os servidores de maneira diferenciada. Mulheres e servidores mais jovens relataram maiores níveis de estresse e sobrecarga, enquanto os servidores com mais tempo de serviço, apesar de maior satisfação e adaptação, apresentaram problemas de sono, ressaltando a necessidade de intervenções direcionadas para cada grupo.

A prática regular de atividade física demonstrou ser um fator protetor, associando-se a menor burnout e melhor saúde geral. No entanto, aspectos como clareza do papel laboral e significado do trabalho foram mais valorizados por servidores que não praticam atividade física regularmente, destacando o papel crítico dos fatores organizacionais no bem-estar dos trabalhadores.

Diferenças entre os setores analisados revelaram variações no suporte social e na percepção de comportamentos ofensivos, reforçando a necessidade de ações específicas para melhorar o clima organizacional. A aplicação do COPSQ, aliada a práticas participativas e intervenções ergonômicas, mostrou-se uma estratégia eficaz para identificar riscos ocupacionais e subsidiar propostas de melhorias.

Diante disso, conclui-se que abordagens integradas são essenciais para mitigar as demandas psicossociais, reduzir o burnout e promover um ambiente de trabalho mais seguro, inclusivo e colaborativo, contribuindo para a qualidade de vida e produtividade dos servidores. Por fim, espera-se que as evidências aqui apresentadas incentivem a adoção de práticas que não apenas atendam aos requisitos normativos, mas também

promovam um ambiente de trabalho mais seguro, saudável e satisfatório, beneficiando tanto os servidores quanto a instituição como um todo.

REFERÊNCIAS

ALEXANDRA, P.; SANTOS, C. M.; PINHO, R. R.; PEREIRA, M.; TEIXEIRA, I.; FERREIRA, M. Riscos psicossociais: prevenção e controlo do stress ocupacional. *RIIS - Revista de investigação & inovação em saúde*, v. 6, n. 1, p. 125–137, 31 mar. 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.37914/riis.v6i1.212>

ALVES, P.; RODRIGUES, T.; RUIVO, R. Riscos Psicossociais em Trabalhadores de Uma Unidade Local de Saúde no Alentejo. v. 16, n. 1, p. 17–34, 1 jan. 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.25752/psi.14598>

AMINIAN, M.; DIANAT, I.; MIRI, A.; ASGHARI-JAFARABADI, M. The Iranian version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ) for assessment of psychological risk factors at work. *Health Promotion Perspectives*, v. 7, n. 1, p. 7–13, 21 out. 2016. Disponível em: <https://doi.org/10.15171/hpp.2017.03>

ARANGO, H. G. Bioestatística: teórica e computacional: com banco de dados reais em disco.- 3 ed. - Rio de Janeiro: Guanabara Koogan. (página 360). 2011.

BAKKER, A. B.; DEMEROUTI, E.; BOER, E. DE; SCHAUFELI, W. B. Job demands and job resources as predictors of absence duration and frequency. *Journal of Vocational Behavior*, v. 62, n. 2, p. 341–356, abr. 2003. DOI: <https://doi.org/10.1016/S0001-8791%2802%2900030-1>

BRASIL. Ministério da Economia. Secretaria Especial de Previdência e Trabalho. Portaria nº 6.730, de 09 de março de 2020. Aprova a nova redação da Norma Regulamentadora nº 01 - Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais. *Diário Oficial da União - DOU*. Brasília, DF 12/03/2020 - Seção 1

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Portaria 1.419, de 27 de agosto de 2024. Aprova a nova redação da Norma Regulamentadora nº 01 - Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais. *Diário Oficial da União - DOU*. Brasília, DF 28/08/2024 - Seção 1. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/seguranca-e-saude-no-trabalho/sst-portarias/2024/portaria-mte-no-1-419-nr-01-gro-nova-redacao.pdf/view>

BRASIL. Ministério da Economia. Secretaria Especial de Previdência e Trabalho. Portaria nº 6.735, de 10 de março de 2020. Aprova a nova redação da Norma Regulamentadora nº 09 - Avaliação e Controle das Exposições Ocupacionais a Agentes Físicos, Químicos e Biológicos. Diário Oficial da União - DOU. Brasília, DF 12/03/2020 - Seção 1

BRASIL. Ministério da Fazenda. Decreto nº 8.373, de 11 de dezembro de 2014. Institui o Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas - eSocial e dá outras providências. Diário Oficial da União - DOU. Brasília, DF 12/12/2014, P. 4

BRASIL. Ministério da Fazenda. Lei nº 5.172, de 25 de outubro de 1966. Dispõe sobre o Sistema Tributário Nacional e institui normas gerais de direito tributário aplicáveis à União, Estados e Municípios. Diário Oficial da União - DOU. Brasília, DF: 27/10/1966, pág. nº 12452

BRASIL. Ministério da Previdência Social. Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio, e dá outras providências. DOU. Brasília, DF: 25/07/1991, pág. nº 14801

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. Ministério da Economia. Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil. PORTARIA CONJUNTA MTP-RFB/ME nº 3, de 19 de abril de 2022. Altera a Portaria Conjunta SEPRT/RFB/ME nº 71, de 29 de junho de 2021, para prorrogar o cronograma de implantação do Sistema Simplificado de Escrituração Digital das Obrigações Previdenciárias, Trabalhistas e Fiscais - eSocial para o 4º grupo de obrigados. (Processo nº 19964.104218/2022-96). DOU. Brasília, DF: 20/04/2022, seção 1, página 67

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. Portaria n.º 423, de 07 de outubro de 2021. Aprova a nova redação da Norma Regulamentadora nº 17 - Ergonomia. Diário Oficial da União - DOU. Brasília, DF 08/10/2021 - Seção 1.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. Secretaria Especial de Previdência e Trabalho. Portaria nº 1.690, de 15 de junho de 2022. Aprova a nova redação da Norma Regulamentadora nº 33 - Segurança e Saúde no Trabalho em Espaços Confinados

(NR-33). Diário Oficial da União - DOU. Brasília, DF 24/06/2022, seção 1, páginas 94/1998

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. Secretaria Especial de Previdência e Trabalho. Portaria nº 4.218, de 20 de dezembro de 2022. Aprova a nova redação da Norma Regulamentadora nº 35 - Trabalho em Altura. (Processo nº 19966.101100/2021-13). Diário Oficial da União - DOU. Brasília, DF 21/12/2022, seção 1, página 364

BRASIL. Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT. Diário Oficial da União - DOU. Brasília, DF: 09/08/1943, pág. nº 11937

BRASIL. Ministério do Trabalho. Lei nº 6.514 de 22 de dezembro de 1977. Altera o capítulo V do Título II da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT - DEL 5.452, de 1943) Relativo a Segurança e Medicina do Trabalho, e dá outras providências. Diário Oficial da União - DOU. Brasília, DF 23/12/1977

BRASIL. Ministério do Trabalho. Portaria n.º. 3.214, de 8 de junho de 1978. Aprova as Normas Regulamentadoras - NR - do Capítulo V, Título 11, da Consolidação das Leis do Trabalho, relativas à Segurança e Medicina do Trabalho - NR 1a NR 28. Diário Oficial da União. Brasília, DF: parte 1: seção 1, n. 127, p. 1, 06/07/1978. Suplemento.

BURR, H.; BERTHELSEN, H.; MONCADA, S.; NÜBLING, M.; DUPRET, E.; DEMIRAL, Y.; et al. The Third Version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire. *Safety and Health at Work*, v. 10, n. 4, p. 482–503, dez. 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2019.10.002>

CAMPOS, J. A. D. B.; CARLOTTO, M. S.; MARÔCO, J. Copenhagen Burnout Inventory - student version: adaptation and transcultural validation for Portugal and Brazil. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, v. 26, n. 1, p. 87–97, 2013. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0102-79722013000100010>

CHAGAS, P. V. Transtornos mentais são terceira maior causa de afastamento do trabalho (A. Ciegliniski, Ed.). Agência Brasil, 26 abr. 2017. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2017-04/transtornos-mentais-sao-terceira-maior-causa-de-afastamento-do->

DUFFY, L. C. et al. Relevance of Major Stress Events as an Indicator of Disease Activity Prevalence in Inflammatory Bowel Disease. *Behavioral Medicine*, v. 17, n. 3, p. 101–110, set. 1991. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1080/08964289.1991.9937553>

DUPRET E; BOCÉRÉAN C; TEHERANI M; FELTRIN M. Le COPSOQ: un nouveau questionnaire français d'évaluation des risques psychosociaux. *Santé Publique*, v. Vol. 24, n. 3, p. 189–207, 1 ago. 2012. Disponível em: <https://doi.org/10.3917/SPUB.123.0189>

DYRBYE, L. N. et al. Burnout Among U.S. Medical Students, Residents, and Early Career Physicians Relative to the General U.S. Population. *Academic Medicine*, v. 89, n. 3, p. 443–451, mar. 2014. Disponível em: <https://doi.org/10.1097/acm.000000000000134>

EU-OSHA. European Agency for Safety and Health at Work. Psychosocial risks and mental health. 05/12/2007. Disponível em: <https://osha.europa.eu/pt/themes/psychosocial-risks-and-mental-health>

FERREIRA, J. T.; MANEZZI, L. F.; PARDO, T. F. A nova norma regulamentadora NR-1. 1. ed. São Paulo: Editora SESI-SP, 2022. p. 76. Disponível em: https://cronos-media.sesisenaisp.org.br/api/media/1-0/files?file=arq_67_220629_17703358-0af8-43cb-93c5-8d3f2be191b9.pdf&disposition=false

FERREIRA, J. T.; MANEZZI, L. F.; PARDO, T. F. Aplicações da Análise Ergonômica Preliminar (AEP) e Análise Ergonômica do Trabalho (AET). 1a. ed. São Paulo: Editora SESI-SP, 2023. p. 28. Disponível em: [https://www.sesisp.org.br/para-industria/baixar-conteudo/17733/NR-17-Aplica%C3%A7%C3%B5es-da-An%C3%A1lise-Ergon%C3%B4mica-Preliminar-\(AEP\)-e-da-An%C3%A1lise-Ergon%C3%B4mica-do-Trabalho-\(AET\)](https://www.sesisp.org.br/para-industria/baixar-conteudo/17733/NR-17-Aplica%C3%A7%C3%B5es-da-An%C3%A1lise-Ergon%C3%B4mica-Preliminar-(AEP)-e-da-An%C3%A1lise-Ergon%C3%B4mica-do-Trabalho-(AET))

FISCHER, F. M. Relevância dos fatores psicossociais do trabalho na saúde do trabalhador. *Revista de Saúde Pública*, v. 46, n. 3, p. 401–406, jun. 2012. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0034-89102012000300001>

GARCIA, S. R. L; NETO, F. K. Guia Técnico da NR 33. Ministério do Trabalho e Emprego. Fundacentro. Brasília – DF, 2013. Disponível em

https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/arquivos/normas-regulamentadoras/nr-33_guia_tecnico_da_nr_33.pdf

GOLLAC, M.; BODIER, M. Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser. Ministère du Travail du Plein Emploi: Rapport du Collège d'expertise sur le suivi des risques psychosociaux au travail, faisant suite à la demande du ministre du travail, de l'emploi et de la santé, remis en avril 2011, abr. 2011. Disponível em: <https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/rapport_SRPST_definitif_rectifie_11_05_10.pdf>.

GONÇALVES, J. S.; MORIGUCHI, C. S.; CHAVES, T. C.; SATO, T. de O. Cross-cultural adaptation and psychometric properties of the short version of COPSOQ II-Brazil. *Revista de Saúde Pública*, v. 55, p. 69, 8 nov. 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.11606/s1518-8787.2021055003123>

HENDRICK, H. W.; KLEINER, B. M. *Macroergonomics: an introduction to work system design*. Santa Monica, Calif.: Human Factors And Ergonomics Society, 2001. p. 132

HORCADES, A. L. C.; VILELA, L. V. DE O. Critérios de atenção para determinação de nível de risco ocupacional para fatores de risco psicossociais no âmbito do programa de gerenciamento de risco. *Revista da Escola Nacional da Inspeção do Trabalho - Ano 6*, p. 55–78, 2022. Disponível em: <https://revistaenit.trabalho.gov.br/index.php/RevistaEnit/issue/view/6>

IEA - International Ergonomics Association. *What Is Ergonomics (HFE)?*, 2000. Disponível em: <https://iea.cc/about/what-is-ergonomics/>.

IIDA, I. *Ergonomia: projeto e produção*. 2a edição rev. e ampl. - São Paulo: Blucher, 2005. p. 630.

IIDA, I., GUIMARÃES, L. B. de M. *Ergonomia: projeto e produção*. - 3. ed. - São Paulo: Blucher, 2016. p. 850.

ILO. International Labour Organisation. *Psychosocial factors at work: recognition and control*. Report of the Joint ILO/ WHO Committee on Occupational Health. Ninth Session, Geneva, 18-24 September, 1984. Geneva; 1986. (Occupational Safety and

Health Series, 56). Disponível em:
https://ilo.primo.exlibrisgroup.com/discovery/fulldisplay/alma992480113402676/41ILO_INST:41ILO_V2

ILO. International Labour Organization. Psychosocial Risk Analysis in Delivery Sector Employees. Ankara. No: 4, 06450 Oran, Ankara 2022. Disponível em:
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/publication/wcms_837231.pdf

JACQUES, M. da G. O nexo causal em saúde/doença mental no trabalho: uma demanda para a psicologia. *Psicologia & sociedade*, v. 19. Edição especial 1, p. 112–119, 2007. Disponível em: <http://hdl.handle.net/10183/20432>

KARASEK, R.; BRISSON, C.; KAWAKAMI, N.; HOUTMAN, I., BONGERS, P.; AMICK, B. The Job Content Questionnaire (JCQ): An instrument for internationally comparative assessments of psychosocial job characteristics. *Journal of Occupational Health Psychology*, v. 3, n. 4, p. 322–355, 1998. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1037/1076-8998.3.4.322>

KARASEK, R.; THEORELL, T. *Healthy Work: Stress, Productivity, and the Reconstruction of Working Life*. New York: Basic Books, inc., 1990. P. 373

KIVIMAKI, M. Work stress and risk of cardiovascular mortality: prospective cohort study of industrial employees. *BMJ*, v. 325, n. 7369, p. 857–857, 19 out. 2002. Disponível em: <https://doi.org/10.1136/bmj.325.7369.857>

KIVIMÄKI, M.; KAWACHI, I. Work Stress as a Risk Factor for Cardiovascular Disease. *Current Cardiology Reports*, v. 17, n. 9, 4 ago. 2015. Disponível em: <https://doi.org/10.1007%2Fs11886-015-0630-8>

KRISTENSEN, T. S. A questionnaire is more than a questionnaire. *Scandinavian Journal of Public Health*, v. 38, n. 3_suppl, p. 149–155, 2010. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/1403494809354437>

KRISTENSEN, T. S.; HANNERZ, H.; HØGH, A.; BORG, V. The Copenhagen Psychosocial Questionnaire—a tool for the assessment and improvement of the

psychosocial work environment. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, v. 31, n. 6, p. 438–449, dez. 2005. Disponível em: <https://doi.org/10.5271/sjweh.948>

KROEMER, K. H. E.; GRANDJEAN, E. (EDS.). *Manual de Ergonomia: Adaptando o Trabalho ao Homem*. Tradução: Lia Buarque de Macedo Guimarães. 5a. ed. São Paulo: Bookman, 2005. p. 328

KUROGI, M. S. Qualidade de vida no trabalho e suas diversas abordagens. *Revista de Ciências Gerenciais*, v. 12, n. 16, p. 63–76, 2008. Disponível em: <https://revista.pgsskroton.com/index.php/rcger/article/view/2642>.

LEKA, S.; JAIN, A; World Health Organization. Health impact of psychosocial hazards at work: an overview *Institute of Work, Health & Organisations: University of Nottingham*, 2010. p. 137. Disponível em: <https://apps.who.int/iris/handle/10665/44428>

LIMA, I. A. X.; PARMA, G. O. C.; COTRIM, T. M. C. P.; MORO, A. R. P. Psychometric properties of a medium version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ II) for southern Brazil. *Work*, v. 62, n. 2, p. 175–184, 27 fev. 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.3233/wor-192853>

LOPES BORGES, S.; SANTOS, C.; SARAIVA, A.; POCINHO, M. T. Avaliação de Fatores de Risco Psicossociais: estudo com docentes do ensino superior. *Revista Portuguesa de Investigação Comportamental e Social*, v. 4, n. 1, p. 22–33, 28 fev. 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.31211/rpics.2018.4.1.54>

LUFT, C. D. B.; SANCHES, S. DE O.; MAZO, G. Z.; ANDRADE, A. Versão brasileira da Escala de Estresse Percebido: tradução e validação para idosos. *Revista de Saúde Pública*, v. 41, p. 606–615, 1 ago. 2007. disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0034-89102007000400015>

LUNA, A. De F.; GONDIM, S. M. G. Autoeficácia ocupacional, fatores de risco psicossocial do trabalho e mal-estar físico e psicológico. *Revista Psicologia e Saúde*, p. 51–63, 17 nov. 2021. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.20435/pssa.v13i3.972>

MADSEN, I. E. et al. Emotional demands at work and risk of hospital-treated depressive disorder in up to 1.6 million Danish employees: a prospective nationwide

register-based cohort study. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, v. 48, n. 4, p. 302–311, 9 mar. 2022. Disponível em: <https://helda.helsinki.fi/server/api/core/bitstreams/554e0880-62d5-4409-af68-14ee508f466c/content>

Manual de aplicação da Norma Regulamentadora nº 17. – 2 ed. – Brasília : MTE, SIT, 2002.

MODESTO, C. Transtornos mentais são a terceira maior causa de afastamento do trabalho no Brasil. Tribunal Regional do Trabalho da 13a região (PB): Justiça do Trabalho, 24 jan. 2023. Disponível em: <[https://www.trt13.jus.br/informe-se/noticias/transtornos-mentais-sao-a-terceira-maior-causa-de-afastamento-do-trabalho-no-](https://www.trt13.jus.br/informe-se/noticias/transtornos-mentais-sao-a-terceira-maior-causa-de-afastamento-do-trabalho-no-brasil#:~:text=De%20acordo%20com%20o%20Observat%C3%B3rio%20de%20Seguran%C3%A7a%20e,acident%C3%A1rios%20causas%20mentais%20e%20comportamen)

brasil#:~:text=De%20acordo%20com%20o%20Observat%C3%B3rio%20de%20Seguran%C3%A7a%20e,acident%C3%A1rios%20causas%20mentais%20e%20comportamen

MONCADA, S.; UTZET, M.; MOLINERO, E.; LLORENS, C.; MORENO, N.; GALTÉS, A.; NAVARRO, A. The copenhagen psychosocial questionnaire II (COPSOQ II) in Spain-A tool for psychosocial risk assessment at the workplace. *American Journal of Industrial Medicine*, v. 57, n. 1, p. 97–107, 6 set. 2013. Disponível em: <https://doi.org/10.1002/ajim.22238>

NR-35 Comentada. Manual de auxílio na interpretação e aplicação da Norma Regulamentadora n.º 35 - Trabalho em Altura - Incluindo Anexos I e II e alteração do item 35.5. Ministério do Trabalho - SIT - DSST. 2a Ed. 2018. disponível em: https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/manuais-e-publicacoes/manual_consolidado_da_nr_35.pdf/view

NÜBLING, M.; STÖßEL, U.; HASSELHORN, H. M.; MICHAELIS, M.; HOFMANN F. Measuring psychological stress and strain at work - Evaluation of the COPSOQ Questionnaire in Germany. *GMS Psycho-Social Medicine*, v. 3, 2023. Disponível em: <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/pmc2736502/>

NÜBLING, M.; STÖßEL, U.; HASSELHORN, H. M.; MICHAELIS, M.; HOFMANN, F. Measuring psychological stress and strain at work - Evaluation of the COPSOQ

Questionnaire in Germany. *Psycho-social medicine*, v. 3, p. Doc05, 2006. Disponível em: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC2736502/>

NUEBLING, M. et al. The Gutenberg health study: a five-year prospective analysis of psychosocial working conditions using COPSQ (Copenhagen psychosocial questionnaire) and ERI (effort-reward imbalance). *BMC Public Health*, v. 22, n. 1, 6 jan. 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.1186/s12889-021-12240-3>

OIT, CUT/SNST. Riscos psicossociais no trabalho e a saúde dos trabalhadores e trabalhadoras. Central Única dos Trabalhadores/ Secretaria Nacional de Saúde do Trabalhador e Instituto Observatório Social. São Paulo: Central única dos Trabalhadores, 2021, 30p. Projeto de cooperação OIT: vol 3 Disponível em: <<https://www.cut.org.br/acao/riscos-psicossociais-no-trabalho-e-na-saude-dos-trabalhadores-e-das-trabalhadora-3841>>

PEJTERSEN, J. H.; KRISTENSEN, T. S.; BORG, V.; BJORNER, J. B. The second version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire. *Scandinavian Journal of Public Health*, v. 38, n. 3_suppl, p. 8–24, 18 dez. 2009. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/1403494809349858>

PEREIRA, A. C. L.; SOUZA, H. A.; LUCCA, S. R.; IGUTI, A. M. Fatores de riscos psicossociais no trabalho: limitações para uma abordagem integral da saúde mental relacionada ao trabalho. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, v. 45, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/2317-6369000035118>

PETRY, F. O.; MAZZONI, C. F.; CAMPOS, M. V. G. Application of Participative Ergonomics in a Manufacturing plant in the Health Area in Brazil. In: Springer, Cham. (Org.). *Anais do 21º Congresso da Associação Internacional de Ergonomia*. 221ed.: Springer International Publishing, 2021, p. 34-41.

POURNIK, O.; GHALICHI, L.; TEHRANIYAZDI, A.; TABATABAEE, S.M.; GHAFARI, M.; VINGARD, E. Measuring psychosocial exposures: validation of the Persian of the copenhagen psychosocial questionnaire (COPSQ). *Medical Journal of the Islamic Republic of Iran*, v. 29, p. 221, 2015. Disponível em: <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/pmc4606950/>

REIS, A. L. P. P. dos; FERNANDES, S. R. P.; GOMES, A. F. Estresse e fatores psicossociais. *Psicologia: Ciência e Profissão*, v. 30, n. 4, p. 712–725, dez. 2010. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1414-98932010000400004>

RENIER, F. A.; STORTI, B. C.; STICCA, M. G. Fatores de risco psicossociais no trabalho de gestores: revisão sistemática. *Actualidades en Psicología*, v. 36, n. 133, p. 101–114, 22 dez. 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.15517/ap.v36i133.48518>

RODRIGUES, C. M. L.; FAIAD, C.; FACAS, E. P. Fatores de Risco e Riscos Psicossociais no Trabalho: Definição e Implicações. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, v. 36, n. spe, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/0102.3772e36nspe19>

RT INFORMA. Publicado novo texto da NR 17 (Ergonomia). CNI - Confederação Nacional da Indústria - Conexão Trabalho. Ano 7. Nº 29 Outubro de 2021. Disponível em: <https://conexaotrabalho.portaldaindustria.com.br/publicacoes/detalhe/seguranca-e-saude-do-trabalho/revisao-das-normas-regulamentadoras/publicado-novo-texto-da-nr-17-ergonomia/>

RUBÉN, A.; MARCHETTI, N.; VILLALÓN, M.; HIRMAS, M.; PASTORINO, M. S. Adaptación y análisis psicométrico de un cuestionario para evaluar riesgos psicosociales en el trabajo en Chile: versión media del CoPsoQ. *Revista Chilena de Salud Pública*, v. 13, n. 1, 1 jan. 2009. Disponível em: <https://revistasaludpublica.uchile.cl/index.php/RCSP/article/view/652>

SADIR, M. A.; BIGNOTTO, M. M.; LIPP, M. E. N. Stress e qualidade de vida: influência de algumas variáveis pessoais. *Paidéia (Ribeirão Preto)*, vol. 20, no 45, p. 73–81, jan. 2010. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/paideia/a/ctxdtbWNVN6FFJCFvtGKXJ/?format=pdf&lang=pt>

SESI/DN, CNI. NR 1: comentários ao novo texto (portaria nº 6.730, de 9 de março de 2020) / Serviço Social da Indústria, Departamento Nacional. Confederação Nacional da Indústria. – Brasília, 2020. 83 p. – il. ISBN: 978-65-89559-01-6. Disponível em: nr_1__comentarios_ao_novo_texto_portaria_no_6730_de_9_de_marco_de_2020.pdf (portaldaindustria.com.br)

SIEGRIST, J. Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, v. 1, n. 1, p. 27–41, 1996. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1037/1076-8998.1.1.27>

SIEGRIST, J.; STARKE, D.; CHANDOLA, T.; GODIN, I.; MARMOT, M.; NIEDHAMMER, I.; PETER, R. The measurement of effort–reward imbalance at work: European comparisons. *Social Science & Medicine*, v. 58, n. 8, p. 1483–1499, abr. 2004. Disponível em: [http://dx.doi.org/10.1016/S0277-9536\(03\)00351-4](http://dx.doi.org/10.1016/S0277-9536(03)00351-4)

SILVA, A. C. C. da; WENDT, G. W.; HELAL, D. H. Propriedades psicométricas das medidas do questionário psicossocial de Copenhague I (COPSOQ I). *REGE Revista de Gestão*, v. 24, n. 4, p. 348–359, 19 dez. 2017. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/rege/article/view/141781>

SILVA, C., AMARAL, V, PEREIRA, A.C., BEM-HAJA, P., PEREIRA, A., RODRIGUES, V., et al. Copenhagen Psychosocial Questionnaire - COPSOQ: Portugal e países africanos de língua oficial portuguesa, 2011. Aveiro (PT): Departamento de Educação, Universidade de Aveiro; 2011. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/288858166_Copenhagen_Psychosocial_Questionnaire_II_Portugal_e_Paises_Africanos_de_Lingua_Oficial_Portuguesa

SILVA-JUNIOR, J. S.; FISCHER, F. M. Afastamento do trabalho por transtornos mentais e estressores psicossociais ocupacionais. *Revista Brasileira de Epidemiologia*, v. 18, n. 4, p. 735–744, dez. 2015. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1980-5497201500040005>

SOUZA, V.T. O impacto do eSocial na área de saúde e segurança do trabalho. *Conteúdo jurídico*. Jan/22. Disponível em: <https://conteudojuridico.com.br/consulta/artigos/58024/o-impacto-do-esocial-na-rea-de-sade-e-segurana-do-trabalho>.

STANSFELD, S.; CANDY, B. Psychosocial work environment and mental health—a meta-analytic review. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, v. 32, n. 6, p. 443–462, dez. 2006. Disponível em: <https://doi.org/10.5271/sjweh.1050>

TABOSA, M. P. O.; Cordeiro, A. T. Estresse ocupacional: análise do ambiente laboral de uma Cooperativa de Médicos de Pernambuco. *Revista de Carreiras e Pessoas*, v. 8, n. 2, 2 maio 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.20503/recape.v8i2.35197>

UFPE - NOTÍCIAS. Grupo de trabalho elabora minuta da Política de Promoção à Saúde Mental e Atenção Psicossocial da UFPE. Assessoria de Comunicação - ASCOM, 20/07/2023. Disponível em: https://www.ufpe.br/agencia/noticias/-/asset_publisher/dlhi8nsrz4hK/content/grupo-de-trabalho-elabora-minuta-da-politica-de-promocao-a-saude-mental-e-atencao-psicossocial-da-ufpe/40615. Acesso em: 21/07/2023.

VASCONCELOS, E. F.; GUIMARÃES, L. A. M. Esforço e recompensa no trabalho de uma amostra de profissionais de enfermagem. *Psicologo informacao*, v. 13, n. 13, p. 11–36, 1 out. 2009. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-88092009000100002

WAGNER, A. et al. Comparing perceived psychosocial working conditions of nurses and physicians in two university hospitals in Germany with other German professionals - feasibility of scale conversion between two versions of the German Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ). *Journal of Occupational Medicine and Toxicology*, v. 15, n. 1, 20 ago. 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1186/s12995-020-00277-w>

WHO. Authored by Leka, S., Griffiths A., Cox, T. *Work Organization and Stress. Protecting Workers' Health Series No. 3*. Geneva: World Health Organization, 2003. Disponível em: <https://apps.who.int/iris/handle/10665/42625>

WIDERSZAL-BAZYL, M. Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ) – psychometric properties of selected scales in the Polish version. *Medycyna Pracy*, 5 abr. 2017. Disponível em: <https://doi.org/10.13075/mp.5893.00443>

ZANELLI, J. C. Riscos e intervenção psicossocial nas organizações de trabalho. In: *Dicionário de psicologia do trabalho e das organizações*. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2015. p. 589–596.

APÊNDICE – QUESTIONÁRIO DE PESQUISA

Link de pesquisa: [Estudo da percepção dos fatores de risco psicossociais do trabalho no serviço público: análise comparativa entre os setores da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas e Qualidade de Vida \(PROGEPE\) \(google.com\)](#)

Estudo da percepção dos fatores de risco psicossociais do trabalho no serviço público: análise comparativa entre os setores da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas e Qualidade de Vida (PROGEPE)

Este formulário faz parte da coleta de dados para a dissertação do Mestrado Profissionalizante em Ergonomia da UFPE intitulada "Estudo da percepção dos fatores de risco psicossociais do trabalho no serviço público: análise comparativa entre os setores da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas e Qualidade de Vida (PROGEPE)". No. COMITÊ DE ÉTICA

O estudo tem como objetivo geral a identificação dos fatores de risco ligados a ergonomia e aos aspectos psicossociais no ambiente ocupacional. Fatores da ergonomia também serão abordados. Dessa forma, sua experiência e sua opinião são inestimáveis podendo, efetivamente, contribuir para a melhoria em seu ambiente de trabalhos.

O formulário que se segue é formado por 3 partes: informações sócio-demográficas, informações sobre fatores da ergonomia e informações sobre fatores psicossociais. Sua participação, respondendo a cada pergunta, será uma valiosa contribuição para o estudo.

As informações aqui obtidas serão tratadas com a máxima seriedade, seguindo o rigor científico e garantindo a confidencialidade absoluta.

Conto com sua participação!

Agradeço por sua atenção e apoio!

** Inclua uma pergunta obrigatória*

1. Concorda, voluntariamente, em participar da pesquisa? *

Marcar apenas uma oval.

- Sim
 Não

QUESTIONÁRIO SOCIODEMOGRÁFICO

2. Qual é a carga horária da sua jornada de trabalho? *

Marcar apenas uma oval.

- 20 horas
 30 horas
 40 horas

3. Qual é o setor que você trabalha? *

Marcar apenas uma oval.

- DAP
 DAA
 DQV
 Comissões
 Outras

4. Qual é a sua idade (em anos)? *

5. Qual é o seu sexo? *

Marcar apenas uma oval.

- Masculino
 Feminino

6. Qual é o seu estado civil? *

Marcar apenas uma oval.

- Solteiro
 Casado
 União estável
 Divorciado
 Viuvo
 Outros

7. Você tem filhos? *

Marcar apenas uma oval.

- Sim
 Não

8. Qual o seu nível de escolaridade? *

Marcar apenas uma oval.

- Nível médio
 Nível superior
 Pós Graduação

9. Quanto tempo você tem de profissão? *

Marcar apenas uma oval.

- Menos de 5 anos
 5 a 9 anos
 10 a 19 anos
 20 a 29 anos
 30 anos ou mais

10. Há quanto tempo você trabalha na UFPE? *

Marcar apenas uma oval.

- Menos de 5 anos
 5 a 9 anos
 10 a 19 anos
 20 a 29 anos
 30 anos ou mais

11. Você pratica atividade física igual ou superior a 3 vezes por semana? *

Marcar apenas uma oval.

- Sim
 Não

QUESTIONÁRIO - FATORES DE ERGONOMIA

12. 1. Você já recebeu ou recebe orientações sobre riscos ergonômicos? *

Marcar apenas uma oval.

- Nunca
 Raramente
 Às vezes
 Frequentemente
 Sempre

13. 2. Com qual frequência você trabalha com os pés apoiados (no chão ou no suporte para os pés)? *



Marcar apenas uma oval.

- Nunca
 Raramente
 Às vezes
 Frequentemente
 Sempre

14. 3. Com qual frequência você utiliza o apoio para as costas da sua cadeira? *



Marcar apenas uma oval.

- Nunca
 Raramente
 Às vezes
 Frequentemente
 Sempre

15. 4. Você utiliza o ajuste de altura da sua cadeira? *



Marcar apenas uma oval.

- Nunca
- Raramente
- Às vezes
- Frequentemente
- Sempre

16. 5. Você trabalha com a superfície da mesa ao nível dos cotovelos? *



Marcar apenas uma oval.

- Nunca
- Raramente
- Às vezes
- Frequentemente
- Sempre

17. **6. Você apoia os antebraços ao digitar, seja na mesa ou no braço da cadeira? ***



Marcar apenas uma oval.

- Nunca
 Raramente
 Às vezes
 Frequentemente
 Sempre

18. **7. Você utiliza mouse? ***

Marcar apenas uma oval.

- Nunca
 Raramente
 Às vezes
 Frequentemente
 Sempre

19. **8. Você trabalha com monitor ao nível dos olhos? ***



Marcar apenas uma oval.

- Nunca
 Raramente
 Às vezes
 Frequentemente
 Sempre

20. **9. Você utiliza Notebook? - Em caso de resposta negativa pule para a questão 11 ***

Marcar apenas uma oval.

- Sim
 Não

21. **10. Você utiliza com teclado externo? ***

Marcar apenas uma oval.

- Nunca
 Raramente
 Às vezes
 Frequentemente
 Sempre

22. **11. Considera seu posto de trabalho improvisado? ***

Marcar apenas uma oval.

- Nunca
 Raramente
 Às vezes
 Frequentemente
 Sempre

23. **12. Você tem dificuldade para usar o teclado devido à sua posição no posto de trabalho? ***

Marcar apenas uma oval.

- Nunca
 Raramente
 Às vezes
 Frequentemente
 Sempre

24. **13. Você precisa torcer o pescoço para visualizar o seu monitor? ***

Marcar apenas uma oval.

- Nunca
 Raramente
 Às vezes
 Frequentemente
 Sempre

25. **14. Existe algum problema em seu local de trabalho ou com sua cadeira que o impede de encostar completamente no encosto dela? ***

Marcar apenas uma oval.

- Nunca
 Raramente
 Às vezes
 Frequentemente
 Sempre

26. **15. Tem falta de espaço adequado para posicionar e movimentar as pernas abaixo da mesa? ***

Marcar apenas uma oval.

- Nunca
 Raramente
 Às vezes
 Frequentemente
 Sempre

27. **16. Os sistemas ou aplicativos utilizados para realização do seu trabalho costumam apresentar problemas/dificuldades de uso que afetam a sua performance? ***

Marcar apenas uma oval.

- Nunca
 Raramente
 Às vezes
 Frequentemente
 Sempre

28. **17. Como você avalia o ruído no seu ambiente de trabalho? ***

Marcar apenas uma oval.

- Muito confortável
- Confortável
- Nem confortável, nem desconfortável
- Desconfortável
- Muito desconfortável

29. **18. Como você avalia a iluminação no seu ambiente de trabalho? ***

Marcar apenas uma oval.

- Muito confortável
- Confortável
- Nem confortável, nem desconfortável
- Desconfortável
- Muito desconfortável

30. **19. Como você avalia a temperatura no seu ambiente de trabalho? ***

Marcar apenas uma oval.

- Muito confortável
- Confortável
- Nem confortável, nem desconfortável
- Desconfortável
- Muito desconfortável

31. **20. Você sente dor/desconforto físico (nas costas, pescoço, braços, pernas, etc.) que seja relacionado ao seu trabalho? ***

Marcar apenas uma oval.

- Nunca
- Raramente
- Às vezes
- Frequentemente
- Sempre

32. **22. Você tem flexibilidade de horário no seu trabalho para acomodar suas necessidades pessoais? ***

Marcar apenas uma oval.

- Nunca
- Raramente
- Às vezes
- Frequentemente
- Sempre

33. **23. Você se sente incluído e valorizado como parte da equipe e da organização? ***

Marcar apenas uma oval.

- Nunca
- Raramente
- Às vezes
- Frequentemente
- Sempre

34. **Aproveite o espaço abaixo para apresentar sugestões de melhorias no seu trabalho que possam contribuir para sua produtividade e satisfação.**

QUESTIONÁRIO DE COPENHAGEN - COPSQ - Fatores Psicossociais

Nas afirmações seguintes indique (X) a que mais se adequa à sua resposta de acordo com:
 1- Nunca/Quase nunca 2- Raramente 3- As vezes 4- Frequentemente 5- Sempre

35. **1. A sua carga de trabalho acumula-se por ser mal distribuída? ***

Marcar apenas uma oval.

- Nunca/Quase nunca
 Raramente
 As vezes
 Frequentemente
 Sempre

36. **2. Com que frequência não tem tempo para completar todas as tarefas do seu trabalho? ***

Marcar apenas uma oval.

- Nunca/Quase nunca
 Raramente
 As vezes
 Frequentemente
 Sempre

37. **3. Precisa trabalhar muito rapidamente? ***

Marcar apenas uma oval.

- Nunca/Quase nunca
 Raramente
 As vezes
 Frequentemente
 Sempre

38. **4. O seu trabalho exige a sua atenção constante? ***

Marcar apenas uma oval.

- Nunca/Quase nunca
 Raramente
 As vezes
 Frequentemente
 Sempre

39. **5. O seu trabalho exige que tome decisões difíceis? ***

Marcar apenas uma oval.

- Nunca/Quase nunca
 Raramente
 As vezes
 Frequentemente
 Sempre

40. **6. O seu trabalho exige emocionalmente de si? ***

Marcar apenas uma oval.

- Nunca/Quase nunca
 Raramente
 As vezes
 Frequentemente
 Sempre

41. **7. Você tem um elevado grau de influência no seu trabalho? ***

Marcar apenas uma oval.

- Nunca/Quase nunca
 Raramente
 As vezes
 Frequentemente
 Sempre

42. **8. O seu trabalho exige que tenha iniciativa? ***

Marcar apenas uma oval.

- Nunca/Quase nunca
 Raramente
 As vezes
 Frequentemente
 Sempre

43. **9. O seu trabalho permite-lhe aprender coisas novas? ***

Marcar apenas uma oval.

- Nunca/Quase nunca
 Raramente
 As vezes
 Frequentemente
 Sempre

44. **10. No seu [local] de trabalho, é informado com antecedência sobre decisões importantes, mudanças ou planos para o futuro? ***

Marcar apenas uma oval.

- Nunca/Quase nunca
 Raramente
 As vezes
 Frequentemente
 Sempre

45. **11. Recebe toda a informação de que necessita para fazer bem o seu trabalho? ***

Marcar apenas uma oval.

- Nunca/Quase nunca
 Raramente
 As vezes
 Frequentemente
 Sempre

46. **12. Sabe exatamente quais as suas responsabilidades? ***

Marcar apenas uma oval.

- Nunca/Quase nunca
 Raramente
 As vezes
 Frequentemente
 Sempre

47. **13. O seu trabalho é reconhecido e apreciado pela chefia? ***

Marcar apenas uma oval.

- Nunca/Quase nunca
 Raramente
 As vezes
 Frequentemente
 Sempre

48. **14. É tratado de forma justa no seu local de trabalho? ***

Marcar apenas uma oval.

- Nunca/Quase nunca
 Raramente
 As vezes
 Frequentemente
 Sempre

49. **15. Com que frequência tem ajuda e apoio da sua chefia imediata? ***

Marcar apenas uma oval.

- Nunca/Quase nunca
 Raramente
 As vezes
 Frequentemente
 Sempre

50. **16. Existe um bom ambiente de trabalho entre você e os seus colegas? ***

Marcar apenas uma oval.

- Nunca/Quase nunca
 Raramente
 As vezes
 Frequentemente
 Sempre

Responda as questões 17 a 21 considerando sua chefia direta. Em relação à sua chefia direta até que ponto considera que...

51. **17. Oferece aos indivíduos e ao grupo boas oportunidades de desenvolvimento? ***

Marcar apenas uma oval.

- Nunca/Quase nunca
 Raramente
 As vezes
 Frequentemente
 Sempre

52. **18. Ela é boa no planejamento das atividades do seu trabalho? ***

Marcar apenas uma oval.

- Nunca/Quase nunca
 Raramente
 As vezes
 Frequentemente
 Sempre

53. **19. Ela confia nos seus funcionários para fazerem o seu trabalho bem? ***

Marcar apenas uma oval.

- Nunca/Quase nunca
 Raramente
 As vezes
 Frequentemente
 Sempre

54. **20. Você confia na informação que lhe é transmitida pela chefia? ***

Marcar apenas uma oval.

- Nunca/Quase nunca
 Raramente
 As vezes
 Frequentemente
 Sempre

55. **21. Os conflitos são resolvidos de uma forma justa? ***

Marcar apenas uma oval.

- Nunca/Quase nunca
 Raramente
 As vezes
 Frequentemente
 Sempre

56. **22. Você é sempre capaz de resolver problemas no trabalho. ***

Marcar apenas uma oval.

- Nunca/Quase nunca
 Raramente
 As vezes
 Frequentemente
 Sempre

57. **23. O seu trabalho tem algum significado para você? ***

Marcar apenas uma oval.

- Nada
 Um pouco
 Moderadamente
 Muito
 Extremamente

58. **24. Sente que o seu trabalho é importante? ***

Marcar apenas uma oval.

- Nada
- Um pouco
- Moderadamente
- Muito
- Extremamente

59. **25. Sente que os problemas do seu [loca] de trabalho são seus também? ***

Marcar apenas uma oval.

- Nada
- Um pouco
- Moderadamente
- Muito
- Extremamente

60. **26. Quão satisfeito está com o seu trabalho de uma forma global? ***

Marcar apenas uma oval.

- Nada
- Um pouco
- Moderadamente
- Muito
- Extremamente

61. **27. Sente-se preocupado em ficar desempregado? ***

Marcar apenas uma oval.

- Nada
- Um pouco
- Moderadamente
- Muito
- Extremamente

62. **28. Em geral, sente que a sua saúde é: ***

Marcar apenas uma oval.

- Excelente
- Muito boa
- Boa
- Razoável
- Deficitária

As questões 29 a 31 referem-se ao modo como o seu trabalho afeta a sua vida privada:

63. **29. Acordou várias vezes durante a noite e depois não consegue adormecer novamente? ***

Marcar apenas uma oval.

- Nunca/Quase nunca
- Raramente
- As vezes
- Frequentemente
- Sempre

64. **30. Sente que o seu trabalho lhe exige muita energia que acaba por afetar * a sua vida privada negativamente?**

Marcar apenas uma oval.

- Nada
 Um pouco
 Moderadamente
 Muito
 Extremamente

65. **31. Sente que o seu trabalho lhe exige muito tempo que acaba por afetar * a sua vida privada negativamente?**

Marcar apenas uma oval.

- Nada
 Um pouco
 Moderadamente
 Muito
 Extremamente

As questões 32 a 34 referem-se a sensações sentidas nas últimas 4 semanas. Com que frequência durante as últimas 4 semanas sentiu...

66. **32. Fisicamente exausto? ***

Marcar apenas uma oval.

- Nunca/Quase nunca
 Raramente
 Às vezes
 Frequentemente
 Sempre

67. **33. Emocionalmente exausto? ***

Marcar apenas uma oval.

- Nunca/Quase nunca
 Raramente
 Às vezes
 Frequentemente
 Sempre

68. **34. Irritado? ***

Marcar apenas uma oval.

- Nunca/Quase nunca
 Raramente
 Às vezes
 Frequentemente
 Sempre

As questões 35 a 40 se referem a como você tem se sentido no seu trabalho nos últimos 12 meses. Nos últimos 12 meses, no seu local de trabalho:

69. **35. Ansioso? ***

Marcar apenas uma oval.

- Nunca/Quase nunca
 Raramente
 Às vezes
 Frequentemente
 Sempre

70. **36. Triste? ***

Marcar apenas uma oval.

- Nunca/Quase nunca
 Raramente
 As vezes
 Frequentemente
 Sempre

71. **37. Tem sido alvo de insultos ou provocações verbais? ***

Marcar apenas uma oval.

- Nunca/Quase nunca
 Raramente
 As vezes
 Frequentemente
 Sempre

72. **38. Tem sido exposto(a) a assédio sexual indesejado? ***

Marcar apenas uma oval.

- Nunca/Quase nunca
 Raramente
 As vezes
 Frequentemente
 Sempre

73. **39. Tem sido exposto a ameaças de violência? ***

Marcar apenas uma oval.

- Nunca/Quase nunca
 Raramente
 As vezes
 Frequentemente
 Sempre

74. **40. Tem sido exposto a violência física? ***

Marcar apenas uma oval.

- Nunca/Quase nunca
 Raramente
 As vezes
 Frequentemente
 Sempre

Este conteúdo não foi criado nem aprovado pelo Google.

Google Formulários