

O Clima Organizacional e as Doenças Ocupacionais dos Servidores Públicos

Keilla Araújo de Castro Fonseca
Instituto Federal de Brasília, Brasil
keilla.fonseca@ifb.edu.br

Sónia Alexandre Galinha
Escola Superior de Educação do Instituto Politécnico de Santarém, Portugal
sonia.galinha@ese.ipsantarem.pt

Nota Introdutória

No cenário atual, as organizações, sejam públicas ou privadas, enfrentam um ambiente globalizado mais exigente e competitivo, no qual são desafiadas a adequarem-se rapidamente às novas tecnologias e demandas da sociedade, de modo a prestar serviços de qualidade que atendam às necessidades dos seus usuários. Nesse novo contexto passa-se a exigir mais, no que se refere à agilidade e à habilidade dos trabalhadores, para atender às novas expectativas do mercado, porém, muitas vezes, como consequência surgem nas organizações funcionários com altos níveis de estresse e, conseqüentemente sujeitos a doenças ocupacionais. Segundo Maximiano (2007, p.107), “o clima organizacional representa os conceitos e sentimentos que as pessoas partilham a respeito da organização e que afetam de maneira positiva ou negativa sua satisfação e motivação para o trabalho”. Considerando essa influência, pode-se inferir que o estudo do clima organizacional é uma importante ferramenta que permite que o gestor tenha maior visibilidade e, conseqüentemente dê a devida atenção a questões que envolvem motivação, satisfação e saúde dos trabalhadores. O mercado globalizado não traz mudanças apenas para as organizações, mas também para os trabalhadores, que passam a sofrer pressão quanto à adaptação rápida ao novo contexto, rapidez nas respostas e maior produção em menor tempo, dentre outros. Nesse novo contexto, as pessoas, na organização, devem ser capazes de aprender com rapidez e continuidade, de inovar incessantemente e de assumir novos imperativos estratégicos com maior velocidade e naturalidade (Gil, 2007). Essa pressão pode

gerar, nos trabalhadores, estresse excessivo que, por sua vez, pode desencadear algum tipo de doença ocupacional. Doença ocupacional é definida como aquela produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho (Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991). Dados da Organização Internacional do Trabalho [OIT] (2013) mostram que as doenças ocupacionais têm crescido de forma significativa no Brasil e que as condições de trabalho exercem influência significativa nesses adoecimentos. Considerando que tanto o clima organizacional quanto as doenças ocupacionais podem afetar diretamente as organizações e as relações de trabalho, considerou-se que a pesquisa poderia ser aplicada em uma instituição pública de ensino. Assim, seria possível obter uma visão mais ampla sobre a influência do clima organizacional sobre doenças ocupacionais. A partir desse conhecimento, os gestores poderão adotar medidas que busquem propiciar aos servidores públicos um clima favorável à motivação e à satisfação no exercício de suas atribuições. Diante do que foi exposto, foi levantada a seguinte questão de pesquisa: o clima organizacional exerce influência nos afastamentos decorrentes de doenças ocupacionais?

Neste âmbito, este trabalho investiga a influência do clima organizacional nos afastamentos do trabalho por doenças ocupacionais em servidores públicos do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Brasília, Brasil. A pesquisa, do tipo qualitativa, foi realizada nos campi da instituição e caracterizou-se com estudo de caso. Os resultados da pesquisa apontaram que o clima organizacional é percebido como mediano pelos servidores e ainda que a maioria dos afastamentos por doenças ocupacionais estão relacionados às doenças do sistema osteo-muscular e do tecido conjuntivo, e às relacionadas a transtornos mentais e depressivos. Considerando o papel do clima organizacional no acometimento de doenças, foram propostas ações de intervenção para a melhoria do clima e a promoção da saúde do servidor.

Clima Organizacional

O ambiente de trabalho vem passando por rápidas mudanças em decorrência da globalização. Nesse contexto, as organizações são mais exigidas quanto à agilidade, à produtividade e à qualidade. Como consequência do ritmo de trabalho cada vez mais acelerado, a tendência é a de que os gestores exijam mais de seus colaboradores e passem a dar menor atenção às suas necessidades. Devido a essa nova realidade, é importante que as

organizações procurem compreender como os estímulos oriundos do ambiente e da organização são percebidos pelos trabalhadores, e ainda, os impactos causados no seu comportamento. Assim, o conhecimento sobre clima organizacional é importante para a compreensão do modo como o ambiente da empresa afeta o comportamento e as atitudes das pessoas, sua qualidade de vida e o desempenho da organização. Para Ferreira (2013), “clima pode ser entendido como a percepção da atmosfera da organização impacta a satisfação com o trabalho, as interações entre os grupos e até mesmo os comportamentos que exprimem afastamento dos empregados do ambiente de trabalho” (p.35). Tachizawa, Ferreira e Fortuna (2013, p. 241) definem clima organizacional como “o grau de satisfação demonstrado pelos membros de uma organização, na qual a motivação é fator fundamental para a realização dos trabalhos”. Segundo o autor, o clima está relacionado com o grau de motivação e satisfação, sendo favorável quando possibilita a satisfação das necessidades pessoais e desfavorável quando frustra. Tendo em vista os conceitos apresentados, é possível afirmar que clima organizacional é um conjunto de propriedades do ambiente interno de uma organização percebido pelos colaboradores e que tem influência no comportamento humano e na motivação dentro da instituição. Dentro de uma mesma organização podem existir diferentes tipos de clima (Dias, 2012; Oliveira, 1994 citados em Tachizawa et al., 2013, p. 240; Tamayo, 2002 citado em Vieira, 2015, p.19), característicos da diversidade interpessoal e interdepartamental de áreas ou setores organizacionais. Considerando essas afirmações pode-se dizer que não existe um clima organizacional padrão para todas as organizações, pois o que é um fator positivo em um ambiente de trabalho pode ser negativo em outro. Até dentro de uma mesma empresa podem existir diferentes climas que são adequados a diferentes setores. Bispo (2006) e Luz (2006 como citados em Ahrens, 2016, p.35) propõem três tipos básicos de climas. Conforme o primeiro autor, os climas podem ser classificados em mais ou menos favoráveis, desfavoráveis e favoráveis. Já Luz (2006 citado em Ahrens, 2016, p.35) classifica-os como bom, prejudicado ou ruim. Com base nas afirmações de Bispo (2006), é possível perceber que organizações com clima desfavorável apresentam alta rotatividade de pessoas, baixo desempenho e comprometimento dos funcionários na execução dos objetivos e conflitos, e ainda é considerado um lugar ruim para se trabalhar. Já a organização com um clima favorável tem alta credibilidade, as pessoas se envolvem e se dedicam na realização das tarefas. Quando dispõem de clima mediano, apresentam índices médios de faltas, rotatividade e dedicação.

O clima organizacional pode ser utilizado como uma importante ferramenta de gestão nas organizações. Quando o clima é bom, a tendência é a de que os funcionários desenvolvam suas atribuições com eficácia e compromisso com a instituição, pois se sentirão mais motivados e comprometidos nos alcances dos objetivos organizacionais. Por outro lado, se o clima for ruim, a consequência será trabalhadores desmotivados, pouco produtivos e, algumas vezes, até revoltados com a gestão. É preciso que o gestor conheça o clima da organização, pois, a partir desse conhecimento, será possível fornecer subsídios para criarem políticas e diretrizes que se aproximem das expectativas dos indivíduos com foco no objetivo de atender às suas demandas na busca da motivação e do aprendizado; permitir a implantação de plano de ação, que vise melhorias nas condições de trabalho; elaborar estratégias favoráveis às relações e a organização do trabalho e propiciar um ambiente favorável ao alcance dos objetivos (Motta, 2006 citado em Moro, Balsan, Costa e Schetinger, 2014, p.4).

Considerando que o clima organizacional é a percepção dos trabalhadores a respeito do ambiente de trabalho e que o mesmo exerce influência direta no comportamento organizacional, é necessário entender o comportamento das pessoas dentro da organização. Isso porque o modo como as pessoas agem, pensam e expressam sentimentos é um dos principais elementos que interferem na construção do clima organizacional (Moreira, 2012). A utilização de ferramentas de monitoramento do clima torna-se indispensável, pois os colaboradores/servidores se sentem ouvidos, respeitados e, principalmente, participantes da melhoria da organização (Cunha et al., 2014). Conhecer o clima organizacional pode trazer benefícios para a instituição, tais como melhoria da qualidade de vida do servidor público, otimização do trabalho e, conseqüentemente, o desempenho da organização e a satisfação do cidadão brasileiro em relação aos serviços prestados, além de evitar doenças ocupacionais. De acordo com Moreira (2012, p. 109), “a melhor forma de avaliar o índice de satisfação dos colaboradores em relação à empresa em que trabalham é através da realização da chamada pesquisa de clima organizacional”. A análise do clima organizacional no ambiente de trabalho é uma forma importante para descrever as percepções dos indivíduos sobre as organizações em que trabalha (Cunha et al., 2014). As técnicas utilizadas frequentemente para a pesquisa de clima são questionários, entrevistas, observações diretas e as mediações discretas (Luz, 2003 citado em Vieira, 2015, p.32). Segundo este autor, o questionário é a técnica mais largamente utilizada para a coleta de dados por ser mais aceito

pelos respondentes e pelo fato de as organizações usarem como premissa a preservação do anonimato.

Vieira (2015), com base nos estudos de Rizzatti (2002), afirma que, para a realização de pesquisa de clima organizacional, o pesquisador dispõe de duas alternativas. Na primeira adota um conjunto específico de fatores ou categorias já conhecidos e consagrados na literatura ou elabora seu próprio modelo de pesquisa. Tendo em vista que não constitui objetivo da presente pesquisa criar novas categorias de pesquisa de clima organizacional, optou-se por adotar a Escala do Clima Organizacional (ECO), modelo desenvolvido por Martins (2008).

Doenças Ocupacionais

O trabalho laboral pode ser considerado uma fonte de satisfação de várias necessidades humanas, tais como autorrealização, manutenção de relações interpessoais e sobrevivência. Por outro lado, pode ser também uma fonte de sofrimento quando contém fatores de risco para a saúde e, de certo modo, o trabalhador não dispõe de instrumental suficiente para se proteger desses riscos (Batista et al., 2005; Rangel, 1993; Tróccoli e Murta, 2004 citados em Nunes e Lins, 2009, p. 1). Vasconcelos (2009 citado em Marangoni et al., 2016, p.15) aponta, como fatores de prejuízo à saúde dos trabalhadores, as extensas jornadas de trabalho, o ritmo acelerado de produção, o excesso de tarefas e a remuneração baixa em relação à responsabilidade e à complexidade do trabalho desenvolvido. Como consequência, o trabalho deixa de ser visto como fonte de prazer e vínculos sociais, e de retorno material, para tornar-se sofrimento. No ambiente organizacional, fatores como clima desfavorável, rigidez das normas, divisão do trabalho, excesso de hierarquização, falta de autonomia, crescente competição, exigência para o desenvolvimento de novas competências e necessidade de trazer maiores resultados podem levar as pessoas ao limite de sua resistência física e psicológica. Assim, quando a demanda do trabalho excede as habilidades pessoais e o trabalhador não consegue mais se adaptar às exigências organizacionais, pode surgir um desgaste anormal ou a diminuição da capacidade da pessoa para o trabalho. Tudo isso pode contribuir para o surgimento de doenças ocupacionais.

O artigo 20 da Lei nº 8.213 (1991) define doença ocupacional ou profissional como a enfermidade “produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social”. A lista de doenças relacionadas ao trabalho é bastante extensa e, sendo assim, optou-se por não apresentá-la aqui, já que está disponível no documento elaborado pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social, em que as doenças estão codificadas em consonância com a Classificação Internacional de Doenças (CID). As doenças ocupacionais são aquelas em que o trabalho ou as condições em que ele é realizado constituem causa direta para seu acometimento (Instituto Nacional do Seguro Social [INSS], 2016; Ministério da Saúde [MS], 2001). “As doenças profissionais são doenças contraídas em resultado de uma exposição a fatores de risco subjacentes a uma atividade profissional” (OIT, 2013, p.6).

De acordo com o Ministério do Trabalho (2017b), no Brasil, estima-se que ocorram 115 mil casos de adoecimento de trabalhadores por ano, sendo em 1º lugar: doenças do sistema osteo-muscular e tecido conjuntivo (45% LER/DORT membros superiores; 49% problemas na coluna vertebral); 2º lugar: transtornos mentais (depressão/ansiedade- 49%; relação ao estresse grave – 44%); 3º lugar: doenças do sistema nervoso (86% síndrome do túnel do carpo e outros transtornos dos nervos de membros superiores); 4º lugar: doenças do aparelho digestivo (80% hérnias); 5º lugar: doenças do sistema circulatório (36% varizes). Entre os servidores públicos predominam as causas de afastamentos que, provavelmente, têm relação com as condições e a organização do trabalho e que mostram as mesmas tendências encontradas nos trabalhadores de empresas privadas. Porém, não existem dados consolidados sobre a saúde desse grupo de trabalhadores no Brasil (Cunha et al., 2009 citado em Vale, Maciel, Nascimento, Vasconcelos e Pimentel, 2015, p.71). A inexistência de um sistema de informações de saúde que permita traçar o perfil de adoecimento dos servidores públicos dificulta a consolidação de diretrizes para o desenvolvimento de uma política pública relacionada ao trabalho nesse setor (Carneiro, 2011 citado em Vale et al., 2015, p. 71). Diante do exposto, é possível afirmar que os afastamentos por doenças são um importante problema das organizações públicas ou privadas. Considerando o impacto causado pelas doenças ocupacionais nas instituições, é importante que os empregadores procurem proporcionar a seus colaboradores um ambiente de trabalho seguro e saudável. Essa atitude pode trazer ganhos para a organização, tais como aumento da produtividade e

competitividade; melhoria do ambiente de trabalho e das relações com os trabalhadores; valorização da marca e credibilidade da empresa; diminuição dos gastos operacionais decorrentes de adoecimentos e acidentes, e maior adesão dos empregados aos objetivos empresariais (MT, 2017b).

2.4 Doenças Ocupacionais no Serviço Público

É importante destacar que os servidores públicos também estão sujeitos às transformações do mundo do trabalho. No contexto das organizações públicas, a luta de forças se manifesta entre o “novo e o velho”, contrapondo as inovações à tradicional burocracia e criando condições de trabalho nem sempre favoráveis à manutenção da saúde do servidor ou empregado público (Pires e Macêdo, 2006 como citado em Vale et al., 2015, p.2). De acordo com Varge (2015), desde a década de 1990, a gestão de pessoas da Administração Pública vem passando por transformações, tais como enxugamento do quadro de pessoal e intensificação de privatizações de empresas públicas. A abordagem gerencial passou a ser o foco e as práticas de gestão das empresas privadas passaram a ser incorporadas na esfera pública, com o objetivo de alcançar a eficácia. Nessa visão, o servidor público desempenharia as atividades-fim do Estado com maior eficácia, assumindo, assim, o papel de prestadores de serviços. A Administração Pública, cada vez mais, adota práticas de gestão próprias de organizações privadas, tais como banco de horas, carga horária extensa, imposição de metas e objetivos a serem cumpridos em curto espaço de tempo e pressão por resultados (Vale, Maciel, Nascimento, Vasconcelos e Pimentel, 2015). Para Chanlat (2002 citado em Coutinho, Diogo e Joaquim, 2011, p. 3), “a natureza do serviço público não é redutível àquela de uma empresa privada, pois este serviço deveria pautar-se pela “ética do bem comum”, ou seja, pela promoção e pela garantia do bem-estar a todos os membros da sociedade”. “Nessa modernização, a desconsideração às variações e complexidades de contextos locais, situação de trabalho, inadequação de recursos e condições de trabalho não são levadas em conta por muitos dirigentes e gestores” (Silva, 2011, p.487). Ocorre um conjunto de transformações que atinge vários aspectos organizacionais, tais como o ritmo de trabalho, a natureza e a divisão de tarefas e as exigências quanto aos resultados esperados, dentre outros. Todas essas mudanças ampliam as exigências sobre os servidores quando da realização do seu trabalho. Além disso, muitas vezes, por um lado, os servidores públicos são exigidos quanto à adaptabilidade à nova realidade e, por outro lado, não são oferecidas condições de trabalho condizentes. Tudo isso repercute diretamente na qualidade dos serviços prestados e na qualidade de vida do trabalho. Estudos realizados com servidores públicos chamam a atenção para a prevalência dos transtornos mentais e comportamentais, e as doenças do

sistema osteo-muscular e do tecido conjuntivo como principais causas de morbidade e incapacidade entre os servidores (Barboza e Soler, 2003; Cunha, Blank e Boing, 2009; Gasparini, Barreto e Assunção, 2005; GehringJunior et al., 2007; Godoy, 2001; Reis et al., 2003; Sampaio et al., 2003; Silva e Marziale, 2000; Silva, Pinheiro e Sakurai, 2007; Sala et al., 2009 citados em Silva, 2010, p.29). As condições inadequadas de trabalho, o intenso desgaste físico e psíquico e o estresse ocupacional são apontados como os principais fatores associadas à significativa ausência de servidores por doenças (Silva, 2010). Indicadores de afastamento por doenças são importantes ferramentas de gestão, monitoramento e avaliação da saúde do coletivo de trabalhadores, atuando como instrumento de monitoramento do afastamento do trabalho por motivo de doença. Os indicadores possibilitam o acompanhamento das variações do adoecimento ao longo do tempo e a comparação de resultados dentro e fora de uma instituição. A composição do conjunto de indicadores de permite comparar resultados entre estudos do gênero (Leão, Barbosa-Branco, Rassi Neto, Ribeiro e Turchi, 2015).

Metodologia

A partir da análise das percepções dos servidores sobre o ambiente de trabalho, a finalidade do estudo foi verificar de que forma o clima organizacional exerce influência nos afastamentos de servidores, decorrentes de doenças ocupacionais. Tendo em vista os objetivos definidos, considerou-se que, para alcançá-los, seria mais adequado centrar a pesquisa num foco único, dirigido a grupo específico, de forma a explorar e a descrever a realidade vivenciada pelo público-alvo. Sendo assim, a investigação assenta tem respaldo nos pressupostos sobre pesquisa qualitativa e se configura como estudo de caso. A investigação qualitativa caracteriza-se como “fonte direta de dados no ambiente natural, constituindo-se o pesquisador no instrumento principal; é uma pesquisa descritiva em que os investigadores, interessando-se mais pelo processo do que pelos resultados, examinam os dados de maneira indutiva e privilegiam o significado” (Bogdan e Biklen, 1994 citado em Boaventura, 2014, p.56). O estudo de caso consiste no estudo que analisa, com profundidade, um ou poucos fatos, de maneira que permita seu amplo e detalhado conhecimento (Gil, 2017; Santos, 2013). “É o delineamento mais adequado para a pesquisa de fenômeno contemporâneo dentro de seu contexto real, onde os limites entre o fenômeno e o contexto não são claramente percebidos” (Yin, 2001 citado em Gil, 2017, p. 54). O lócus

da pesquisa foram os Campi do Instituto Federal de Brasília – IFB e a amostra foi composta pelos servidores públicos, técnico-administrativos e docentes da instituição. Os instrumentos de recolha de dados da pesquisa foram aplicação de questionário de pesquisa de clima organizacional e análise documental de relatório de afastamento dos servidores por doenças. Para a pesquisa de clima organizacional utilizou-se a Escala de Clima Organizacional (ECO) elaborada por Martins (2008), contendo 63 itens agrupados em cinco fatores denominados apoio da chefia e da organização; recompensa; conforto físico; controle/pressão e coesão entre os colegas. Os resultados da ECO devem ser apurados por fator. Assim, haverá um resultado para cada um dos fatores e o diagnóstico do clima será baseado nos cinco aspetos. Para a devida apuração devem-se somar os valores marcados pelos respondentes em cada item de cada fator e dividir o total pelo número de itens. Depois, somam-se as médias de cada respondente em cada fator e divide-se pelo número de respondentes, e assim sucessivamente. Os resultados das médias fatoriais deverão ser sempre um número entre 1 e 5, que é a amplitude da escala de respostas. Cabe esclarecer que, considerando a realidade organizacional do serviço público, a denominação do fator “recompensa” foi substituída por “reconhecimento”. No entendimento da pesquisadora, este termo é mais adequado para o tratamento dispensado ao servidor público. A alteração justifica-se pelo fato de que o termo recompensa poderia ser entendido apenas como retribuição financeira, porém, a remuneração do servidor público obedece ao que é determinado pelo plano de carreira da categoria ao qual pertence, sem possibilidades legais de flexibilização. Todavia, não foram realizadas alterações nas definições da ECO validadas. Foi realizada análise documental da relação de servidores que estiveram afastados do trabalho em decorrência de doenças ocupacionais, no período compreendido entre os anos de 2012 a 2017, no sentido de identificar a CID e buscar possíveis relações com a pesquisa de clima organizacional desenvolvida. “A pesquisa documental é trabalhada com base em documentos que não receberam tratamento de análise e síntese” (Santos, 2013, p.198). As vantagens desse tipo de pesquisa são a confiança nas fontes documentais, o baixo custo e o contato do pesquisador com documentos originais (Santos, 2013). Para o tratamento dos dados da pesquisa de clima os mesmos foram interpretados conforme o que preconiza Martins (2008) na Escala de Clima Organizacional. Dessa forma, a média com valor maior que 4 indica clima positivo, enquanto o valor menor que 2,9 corresponde a clima negativo, com exceção do fator controle e pressão, cuja interpretação é inversa. Para chegar ao valor da média dos fatores utilizou-se o método da ECO de Martins (2008). Assim, somaram-se

os valores marcados pelos respondentes em cada item e dividiu-se o total pelo número de itens. Por exemplo, para o Fator 1, apoio da chefia e da organização, somaram-se valores das respostas aos itens 1 até o 21 e dividiu-se o resultado por 21. Depois, somaram-se as médias de cada respondente em cada fator e dividiu-se pelo número de respondentes, e assim sucessivamente. Dessa forma, os valores foram sempre um número entre 1 e 5. No que se refere à análise documental a partir dos dados obtidos por meio de relatório foi feita a distinção de doenças ocupacionais por meio do CID de cada afastamento. A devida caracterização como doença ocupacional foi realizada por meio da lista de doenças ocupacionais constantes no Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999. Na realização da análise dos afastamentos foram excluídos os referentes a parto, gravidez e acompanhamento de pessoa da família.

Apresentação e Discussão dos Resultados

Os resultados do questionário de pesquisa de clima organizacional mostraram que os servidores do IFB percebem o clima organizacional como mais ou menos favorável. De acordo com Bispo (2006) este tipo de clima traz as seguintes características para a organização: indiferença, apatia; baixa integração empresa/funcionários; baixa retenção de talentos; baixa produtividade; média adaptação às mudanças; média rotatividade; média abstenção; média dedicação; médio comprometimento com a qualidade; clientes/público-alvo indiferentes; médio aproveitamento nos treinamentos; baixo envolvimento com os trabalhos; algumas doenças psicossomáticas e estagnação nos trabalhos.

O fator controlo e pressão foi o único que apresentou média positiva (2,88). Cumpre destacar que, embora a média do fator tenha sido 2,88, este valor é positivo, pois, de acordo com a ECO, a interpretação desse fator é inversa à dos demais. Dessa forma, os valores menores que 2,9 indicam um clima positivo porque existe pouca pressão e baixo controlo (Martins, 2008). Os dados da tabela mostram, ainda, que o fator coesão entre os colegas detém uma média próxima de ser considerada positiva (3,65), indicando ser um dos fatores predominantes no clima organizacional do IFB. Este fator se refere à união, vínculo e colaboração entre os colegas de trabalho (Martins, 2008). Sendo assim, conclui-se que, para os pesquisados, os aspetos referentes ao relacionamento interpessoal, como nível de integração, disponibilidade dos colegas em auxiliar um novo servidor, cooperação entre os

colegas e relações de amizade, são importantes para o bom desenvolvimento do trabalho. O fator de maior negatividade, na percepção dos pesquisados, foi indicado em reconhecimento, cuja média foi de 2,98. Considerando o que determina a ECO, a média desse fator está bem próxima de ser considerada como negativa. Cabe lembrar que, segundo Martins (2008), o item está voltado para diversas formas de recompensa utilizadas para premiar a qualidade, a produtividade, o esforço e o desempenho do trabalhador. O resultado converge com os de Tavares (2003 como citado em Carneiro, 2006, p. 28) que assevera que a falta de reconhecimento do trabalho é uma das principais queixas dos servidores públicos. Esse fato repercute no bem-estar do servidor, na medida em que frustra o desenvolvimento de suas potencialidades, tanto profissionais quanto individuais, além de não proporcionar à pessoa a vivência de ser valorizado pelo que faz. Ao analisar as médias de acordo com a categoria profissional foi possível perceber que os fatores apoio da chefia e organização, conforto físico e coesão entre os colegas obtiveram médias medianas e equivalentes entre as categorias. Já o fator reconhecimento apresentou diferentes percepções sendo que para a categoria docente apresentou média 3,13 que é considerada como mediana. Já para os técnico-administrativos, a média de percepção desse fator do clima foi 2,86, que indica clima ruim. Considerando a média negativa apresentada e, ainda, que nenhuma categoria perceba o fator como positivo, é possível inferir que, na visão dos respondentes, a gestão não está adotando práticas que estimulem de forma satisfatória o reconhecimento dos servidores, principalmente no que se refere aos técnicos administrativos. Também houve diferença na percepção das categorias com relação ao fator controle e pressão. Para os docentes, a média do fator foi de 2,63, que representa clima bom; já para os técnico-administrativos foi de 3,09, que aponta para um clima mediano. Com base nessas informações é possível inferir que as diferentes atribuições das categorias exercem influência na percepção do clima organizacional existente no IFB e que existe um médio controle e pressão sobre a categoria de técnico-administrativos.

Em relação ao tempo de serviço dos respondentes verifica-se que a percepção dos fatores apoio da chefia e organização, conforto físico, controle e pressão e coesão entre os colegas está uniforme entre os respondentes, não apresentando variações significativas. O fator controle e pressão foi identificado como positivo pelos respondentes com todos os tempos de serviços, embora com o valor bem próximo de 2,9, que é o limiar para ser considerado como positivo. O reconhecimento apresentou uma pequena diferença que o caracterizou

como negativo para os que estão na instituição há menos de um ano. De forma geral, o fator recebeu notas baixas e ficou bem perto de ser considerado como negativo pelos respondentes. Diante dos resultados e da variação mínima nos valores dos fatores, é possível afirmar que o tempo de serviço não influenciou a percepção a respeito do clima organizacional do IFB. Estes dados corroboram os relatos de Rocha et al. (2011) e Vieira (2015) quanto ao fato de o tempo de serviço não exercer influência nas percepções dos respondentes sobre o clima organizacional. Ao mesmo tempo, discordam dos de Rocha (2010 citado em Vieira, 2015, pp. 44-45) que afirma que, com o passar do tempo, os indivíduos se tornam mais críticos em relação à sua organização e às condições de trabalho e, ainda, que os colaboradores mais recentes e os mais antigos tenham melhor percepção do clima. No que se refere as médias dos fatores do clima percebidos pelos servidores que ocupam ou não cargo de gestão no IFB. Os dados coletados apresentaram clima mediano e demonstraram que as percepções foram praticamente iguais, apresentado diferença mínima nos fatores reconhecimento e controle e pressão. Com bases nas informações constantes na tabela pode-se afirmar que não houve diferença nas percepções dos respondentes que ocupam cargo de gestão do IFB, em relação aos que não ocupam.

Por outro lado, de acordo com o relatório de afastamento por doenças ocupacionais, no período pesquisado, 152 servidores se afastaram por doenças definidas no Decreto no 3.048 (1999) como ocupacionais, o que totalizou 2.233 dias de afastamento, o que perfaz a média de, aproximadamente, 466 dias de afastamento por ano. A partir dos dados coletados foi feita análise detalhada dos afastamentos, de modo a identificar os que o CID enquadra, conforme o Decreto 3.048 (1999), como doença ocupacional. Ao proceder à análise dos dados pode-se verificar que, entre 2012 e 2016, houve aumento significativo de afastamento por doenças ocupacionais; já em 2017, houve redução em relação ao ano anterior. Um fato que chama atenção é o total de dias de afastamento, pois, embora, para algumas doenças, haja um número pequeno de servidores, a quantidade de dias em que os servidores se mantiveram afastados é expressiva. O absenteísmo por doença é um fator que merece a atenção da gestão das organizações, pois traz impactos negativos, como redução da força de trabalho; queda de produção, além da sobrecarga e possível insatisfação dos trabalhadores que terão que executar as suas tarefas e as dos demais. De acordo com a Lei no 8.112/90, o servidor público poderá se afastar para cuidar da própria saúde por até 24 meses. Após esse prazo, deve se aposentar por invalidez permanente ou retornar ao trabalho. Durante esse

interregno, a Administração Pública fica impossibilitada de repor a força de trabalho, pois a vaga continua sendo ocupada. Assim sendo, a reposição do funcionário afastado é complexa, pois está atrelada ao que determina a legislação. Ao realizar análise da ocorrência dos afastamentos, identificou-se que 79,61% concentraram-se em apenas dois dos 16 grupos da CID; 44,74% correspondiam a doenças do sistema osteo-muscular e do tecido conjuntivo (Grupo M) e 34,87% aos transtornos mentais e comportamentais (Grupo F). No caso do Grupo M, as doenças que predominaram foram cervicalgia, dor articular, outras sinovites e tenossinovites. Aspectos relacionados à modernização e à informatização, mobiliário inadequado, posturas viciosas, repetitividade e aumento do ritmo de trabalho, entre outros, podem explicar esses resultados (Vale et al., 2015). No Grupo F, episódios depressivos e reações ao estresse grave e transtornos de adaptação apresentaram-se como mais frequentes. Segundo a literatura, essas doenças estão relacionados com a organização e as condições de trabalho (Sanderson e Andrews, 2006 citado em Vale et al., 2015, p.74). Devido à duração das ausências e às suas taxas de recorrência, as faltas relacionadas a doenças mentais são um dos tipos mais caros de ausências por doenças (Magalhães et al., 2018). Os dados corroboram os do Ministério do Trabalho (2017b) que afirma que as doenças ocupacionais que mais acometem os trabalhadores são, em primeiro lugar, as do sistema muscular e do tecido conjuntivo, e, em segundo lugar, os transtornos mentais e de comportamento. Pode-se afirmar também que esses dados vão ao encontro de dados da OIT (2013) que destaca que as doenças relacionadas a perturbações mentais e as musculoesqueléticas são cada vez mais frequentes na atual realidade de ambiente de trabalho. “Atualmente os transtornos psíquicos destacam-se como moléstias que acometem grande número de trabalhadores; no entanto, a caracterização das doenças musculoesqueléticas ocupacionais continua sendo predominante” (Teixeira, 2012, p. 119). Ao realizar a concatenação entre os afastamentos por doenças ocupacionais mais frequentes no IFB, no período estudado e a pesquisa de clima organizacional desenvolvida, é possível fazer ponderações a respeito de como o clima exerce influência nos afastamentos por doenças ocupacionais. Quanto às doenças do sistema osteo-muscular e do tecido conjuntivo - que apresentaram maiores índices de afastamentos - o MS (2001) aponta, entre os responsáveis para o acometimento, inflexibilidade, alta intensidade do ritmo de trabalho, execução de movimentos repetitivos, ausência de controle sobre o ritmo de trabalho, exigência de produtividade, uso de mobiliário e equipamentos desconfortáveis. Sendo assim, considerando as descrições feitas por Martins (2008) na ECO e as médias apresentadas na pesquisa de clima organizacional, pode-se afirmar que os fatores

do clima apoio da chefia e organização, conforto físico e controle e pressão exercem influência direta sobre os afastamentos desse grupo de doenças. Explanando de forma objetiva, os aspetos inflexibilidade, alta intensidade do ritmo de trabalho, execução de movimentos repetitivos, ausência de controlo sobre o ritmo de trabalho e exigências de produtividade estão relacionados com os fatores apoio da chefia e organização e controlo e pressão. Já o uso de mobiliário e equipamentos desconfortáveis refere-se a conforto físico. No que se refere às doenças relacionadas a transtornos mentais e comportamentais, as principais causas são alta demanda, imprecisão quanto às expectativas, metas inalcançáveis, trabalho extremamente monótono, percepção do trabalho sem importância, violência no trabalho, situações momentâneas e súbitas de alto nível de estresse e testemunha constante de sofrimento humano de terceiros (MT, 2017a). Dessa forma, pode-se afirmar que elas são influenciadas pelos fatores apoio e chefia da organização, reconhecimento, controle e pressão e coesão entre os colegas. Analisando-se as características do clima mediano, predominante no IFB, é possível identificar compatibilidade com as consequências dos afastamentos por doenças, tais como baixa produtividade, médio comprometimento com a qualidade e apatia, que pode ser oriunda da desmotivação. Outro aspeto relacionado a esse tipo de clima é a média abstenção que foi também identificada pela pesquisa.

Considerações Finais

A pesquisa de clima organizacional mostrou que os servidores do IFB percebem o clima como mediano, com destaque para o fator reconhecimento, que apresentou médias negativas. O clima mediano tem como características indiferença, apatia, baixa integração empresa/funcionários, baixa credibilidade mútua empresa/funcionários, baixa retenção de talentos, baixa produtividade, média adaptação às mudanças, média rotatividade, média abstenção, médio comprometimento com a qualidade, clientes indiferentes, médio aproveitamento dos treinamentos, baixo envolvimento, algumas doenças psicossomáticas e estagnação dos trabalhos (Bispo, 2006). Considerando essas características e os impactos que podem causar, além dos benefícios que o clima favorável traz para a organização e para as pessoas que nela trabalham, é importante que a gestão invista em planos de ação, visando à melhoria dos fatores do clima organizacional do IFB. As doenças ocupacionais que mais afastaram os servidores do trabalho no período pesquisado foram as relacionadas ao sistema osteo-muscular e conjuntivo e aos transtornos mentais, totalizando 79,61% dos

afastamentos. Merece destaque a quantidade de dias de trabalho perdidos em decorrência dos afastamentos. Foram 2.233 dias de ausência ao trabalho. Isso tem um custo alto para a organização que conta com força de trabalho reduzida, como diminuição da produtividade e da qualidade dos serviços prestados, além da sobrecarga sobre os demais trabalhadores, o que pode desencadear outras doenças ocupacionais ou não. São encontrados trabalhos que mostram que aspectos do clima, como liderança, organização do trabalho, modelo de gestão, condições de trabalho; fatores internos e externos à organização e relacionamento interpessoal, entre outros, exercem influência no adoecimento dos trabalhadores. Ao fim do presente estudo é oportuno pontuar que as pessoas são um importante recurso dentro de qualquer organização e devem ser vistas como parceiras e não só como números. Dessa forma, é importante o envolvimento da gestão para a promoção de um clima organizacional que favoreça a motivação e a satisfação dos servidores. Assim, o trabalho não será visto pelo trabalhador como fonte de dor e sofrimento, e sim como meio de satisfação de necessidades e realização pessoal e profissional. Tudo isso tem um papel importante para a redução do número de doenças e de afastamentos do trabalho.

Proposta de Intervenção

Os resultados da pesquisa demonstraram que o clima do IFB é percebido pelos servidores do IFB como mediano. Nessa linha, as propostas de intervenção foram direcionadas, principalmente, para a melhoria de fatores que apresentaram médias mais baixas na pesquisa e que merecem maior atenção da gestão no momento atual. Quanto às doenças ocupacionais, as propostas referem-se às formas de conhecimento, por parte do IFB, das causas de absenteísmo dos seus servidores, além de promoção e prevenção da saúde. No que se refere à melhoria do clima organizacional as sugestões propostas são: inclusão de pesquisa de clima organizacional como uma prática administrativa e periódica; implementação de plano de ação que envolva atividades de promoção de qualidade de vida no trabalho; desenvolvimento de programas de treinamento e implantação de programas de comunicação organizacional eficazes para auxiliar o desempenho do cumprimento das tarefas cotidianas; realização de reuniões periódicas que permitam dar feedback sobre o desempenho dos trabalhos desenvolvidos pelos servidores; promoção de palestras/seminários motivacionais e de projetos que envolvam a interação entre os servidores e entre servidores e gestão; realização de estudo sobre a viabilidade de recompensa (não necessariamente financeira)

para premiar servidores que apresentam boa produtividade. Quanto às doenças ocupacionais sugere-se: registro das causas de afastamentos para a realização de análises que contribuirão para conhecer as determinações e as causas das maiores incidências de absentismo; verificar a necessidade de adequação do mobiliário; promoção de ações para a realização de pausas e exercícios durante a jornada de trabalho tais como ginástica laboral; criação de programas de incentivo à prática de exercícios físicos regulares; definição de metas adequadas e claras aos servidores; incentivo a práticas que estimulem os relacionamentos interpessoais; práticas de reconhecimento do valor trabalho realizado; realização de programas de apoio e acompanhamento de profissionais submetidos a situações de alto estresse.

Referências Bibliográficas

- Ahrens, R. de B. (2016). Proposta de uma ferramenta de análise de ambiente organizacional com foco em QV, QVT e clima organizacional. Dissertação de Mestrado, Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Curitiba, PR, Brasil. Recuperado em <http://repositorio.utfpr.edu.br/jspui/handle/1/1955> Acesso: 10 outubro 2017.
- Andrade, P. S.; Cardoso, T. (2012). Prazer e dor na docência: revisão bibliográfica sobre a Síndrome de Burnout. *Saúde e Sociedade*, 21 (1), 129-140. doi: <http://dx.doi.org/10.1590/S0104-12902012000100013>
- Bispo, C. A. F. (2006). Um novo modelo de pesquisa de clima organizacional. *Revista Produção*, 16 (2), 258-273. doi: <https://dx.doi.org/10.1590/S010365132006000200007>
- Boaventura, E. M. (2014). *Metodologia da pesquisa: monografia, dissertação e tese*. São Paulo, SP: Atlas.
- Carneiro, S. A. M. (2006). Saúde do trabalhador público: questão para a gestão de pessoas: a experiência na Prefeitura de São Paulo. *Revista do Serviço Público*, 57 (1), 23-49. Recuperado em <http://repositorio.enap.gov.br/handle/1/1458> Acesso: 3 julho 2018.
- Coutinho, M. C.; Diogo, M. F.; Joaquim, E. (2011). Cotidiano e saúde de servidores vinculados ao setor de manutenção em uma universidade pública. *Revista brasileira de saúde ocupacional* [online], vol.36, n.124, pp.227-237. <http://dx.doi.org/10.1590/S030376572011000200006>
- Cunha, A. S. ; Santos, C. F.; Shultz, E. A.; Sousa, F. E.; Matos, M. A. ; Eckardt, M.; Silva, N. A.; & Freitas, R. V. (Org). (2014). *Pesquisa de Clima Organizacional do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia – Campus Paraíso do Tocantins*. Recuperado em http://www.ifto.edu.br/ifto_cms/docs/arquivos/130520151538AnalisedaPesquisadeClimaOrganizacionalIFTO21.pdf Acesso: 15 março 2018.
- Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999 (1999). Aprova o Regulamento da Previdência Social, e dá outras providências. Brasília, DF. Recuperado em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D3048.htm Acesso: 13 julho 2018.
- Dias, R. (2012). *Sociologia das Organizações* (2ª ed.). São Paulo, SP: Atlas.
- Ferreira, P. I. (2013). *Clima organizacional e qualidade de vida no trabalho*. Rio de Janeiro, RJ: LTC.

- Gil, A. C. (2007). *Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais*. São Paulo, SP: Atlas.
- Gil, A. C. (2017). *Como elaborar projetos de pesquisa* (6ª ed.). São Paulo, SP: Atlas.
- Instituto Nacional do Seguro Social (2016). *Anuário estatístico de acidentes de trabalho*. Brasília, DF: MF.
- Köche, J. C. (2015). *Fundamentos da metodologia científica: teoria da ciência e iniciação à pesquisa*. Petrópolis, RJ: Vozes.
- Lacombe, F. J. M. (2011). *Recursos humanos: princípios e tendências* (2ª ed.). São Paulo, SP: Saraiva.
- Leão, A. L.; Barbosa-Branco, A.; Rassi Neto, E.; Ribeiro, C. A.; Turchi, M. D. (2015). Absenteísmo-doença no serviço público municipal de Goiânia. *Rev Bras Epidemiol*; 18(1): 262-277, Jan-Mar/2015. Tab. Recuperado em 09 de outubro de 2018 de <http://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/lil-736428>.
- Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991 (1991). Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, DF. Recuperado em 13 julho, 2018, de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm
- Magalhães, O. S. F.; Zanin, L.; Flório, F. M. (2018). Avaliação do absenteísmo por motivo de doença em funcionários técnico-administrativos de uma universidade federal. *Revista Brasileira de Pesquisa em Saúde*. p. 59-69: Vitória. Recuperado em 26 de julho de 2018 de <https://doi.org/10.21722/rbps.v20i1.20609>.
- Marangoni, V. S. L.; Neves, A. L. M.; Souza, Z. A., Filho; Martins, G. (2016). Afastamento laboral por transtornos mentais entre os servidores da prefeitura municipal de Manaus: uma análise preliminar. *Semina: Ciências Biológicas e da Saúde*, Londrina, v. 37, n. 2, p. 13-24, jul./dez. 1 em 12 de junho de 2018 de: <http://dx.doi.org/10.5433/1679-0367.2016v37n2p13>.
- Martins, M. C. F. (2008). Clima organizacional. In *Medidas de comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e gestão* (pp. 29-40). Porto Alegre, RS: Artmed.
- Martins, M. C. F.; Oliveira, B.; Silva, C. F.; Pereira, K. C., Sousa, M. (2004). Construção e validação de uma escala de medida de Clima Organizacional. Florianópolis: *Revista Psicol.* V.4, n.1. Recuperado em 03 de março de 2018 de <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rpot/v4n1/v4n1a03.pdf>.
- Maximiano, A. C. A. (2007). *Introdução à administração* (7ª ed.). São Paulo, SP: Saraiva.
- Ministério da Saúde (2001). *Doenças relacionadas ao trabalho: manual de procedimentos para os serviços da saúde*. Brasília, DF: Ministério da Saúde. Ministério do Trabalho (2017a). *Como prevenir as doenças ocupacionais*. Brasília, DF: Ministério do Trabalho. Recuperado em 19 julho, 2018, de <http://trabalho.gov.br/noticias/4868-como-prevenir-as-doencas-ocupacionais>
- Ministério do Trabalho (2017b). *Campanha nacional de prevenção de acidentes do trabalho 2017*. Brasília, DF: Ministério do Trabalho. Recuperado em 25 julho, 2018, de <http://trabalho.gov.br/seguranca-e-saude-no-trabalho/canpat>
- Moreira, E. G. M. (2012). *Clima organizacional*. Curitiba. PR: IESDE.
- Moro, A. B.; Balsan L. A. G.; Costa, V. M. F.; Schetinger, M. R. C. (2014). Clima organizacional: fatores significativos na percepção de docentes e discentes vinculados a programas de pós-graduação. *Revista GUAL, Florianópolis*, v. 7, n. 3, p. 01-21, set. 2014. Recuperado em 03 de março de 2018 de <http://dx.doi.org/10.5007/1983-4535.2014v7n3p1>.
- Nunes, A. V. L.; Lins, S. L. B. (2009). Servidores públicos federais: uma análise do prazer e sofrimento no trabalho. *Psicologia, Organizações e Trabalho*, 9 (1), 51-67.

- Recuperado em 13 junho, 2018, de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S198466572009000100004
- Organização Internacional do Trabalho (2013). A prevenção das doenças profissionais. Genebra: OIT. Recuperado em 17 julho, 2018, de http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/safeday2013_relatorio.pdf
- Rocha, J. D.; Pinto, F. R.; Pinheiro, L. V. (2011). Clima organizacional: a percepção dos colaboradores de uma siderúrgica multinacional brasileira. *Revista de Psicologia*, 5 (15), 48-56. Recuperado em 29 agosto, 2018, de <https://idonline.emnuvens.com.br/id/article/view/21/21>
- Santos, E. dos (2013). *Manual de métodos e técnicas de pesquisa científica* (10ª ed.). Niterói, RJ: Impetus.
- Silva, D. O. da (2010). Fatores associados à ocorrência e duração dos afastamentos para tratamento de saúde em trabalhadores de uma instituição federal de ensino superior na Bahia. Dissertação de Mestrado, Universidade Federal da Bahia, Instituto de Saúde Coletiva, Salvador, BA. Recuperado em 10 outubro, 2018, de <https://repositorio.ufba.br/ri/handle/ri/10324>
- Silva, E. S. (2011). *Trabalho e desgaste mental: o direito de ser dono de si mesmo*. São Paulo, SP: Cortez.
- Silva, M.; Diehl, L. (2013). A relação entre cultura e clima organizacional em uma empresa do ramo alimentício do Vale Taquari/RS. *Destaques Acadêmicos*, 5(1), 7-17.
- Silva, M. J. de R. N. (2012). Clima e cultura organizacional: implicações na gestão democrática no contexto da escola pública. Dissertação de Mestrado, Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro, Vila Real, PO. Recuperado em 10 janeiro, 2018, de https://repositorio.utad.pt/bitstream/10348/2988/1/msc_mjrnsilva.pdf
- Tachizawa, T.; Ferreira, V. C. P. ; Fortuna, A. M. (2013). *Gestão com Pessoas: uma abordagem aplicada às estratégias de negócios* (5ª ed.). Rio de Janeiro, RJ: FGV.
- Teixeira, Márcia Cunha (2012). A invisibilidade das doenças e acidentes do trabalho na sociedade atual. *Revista de Direito Sanitário*, 13 (1), 102-131. doi: <https://doi.org/10.11606/issn.2316-9044.v13i1p102-131>
- Vale, S. F. do, Maciel, R. H. ; Nascimento, A. P. T. do; Vasconcelos, J. W. O.; Pimentel, F. H. P. (2015). Análise de diagnósticos associados às licenças médicas de servidores públicos do Ceará. *Revista de Psicologia*, 6 (1), 68-81. Recuperado em 5 maio, 2018, de <http://www.periodicos.ufc.br/psicologiaufc/article/view/1694/1485>
- Varge, C. M. (2015). Significado do trabalho para servidores técnicos e administrativos de uma instituição pública de ensino superior no interior paulista. Dissertação de Mestrado, Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho, Faculdade de Medicina de Botucatu, Botucatu, SP. Recuperado em 15 junho, 2018, de <http://hdl.handle.net/11449/132102>
- Vieira, M. S. O. C. (2015). Clima organizacional na Universidade Federal do Rio Grande do Norte/Campus de Currais Novos. Dissertação de Mestrado, Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Centro de Ciências Humanas, Letras e Artes, Natal, RN. Recuperado em 14 fevereiro, 2018, de <https://repositorio.ufrn.br/jspui/handle/123456789/20363>