



Instituto Politécnico de Santarém

Escola Superior de Educação

Mestrado em Ciências da Educação/Administração Educacional

---

## **O CLIMA ORGANIZACIONAL E AS DOENÇAS OCUPACIONAIS DE SERVIDORES PÚBLICOS**

**Keilla Araujo de Castro Fonseca**

Orientadora: Professora Doutora Sónia Maria Gomes Alexandre Galinha

2019, Junho



Instituto Politécnico de Santarém

Escola Superior de Educação

Mestrado em Ciências da Educação/Administração Educacional

---

## **O CLIMA ORGANIZACIONAL E AS DOENÇAS OCUPACIONAIS DE SERVIDORES PÚBLICOS**

Trabalho de projeto apresentado para a obtenção do grau de mestre no âmbito do Mestrado em Ciências da Educação/Administração Educacional da Escola Superior de Educação do Instituto Politécnico de Santarém.

**Keilla Araujo de Castro Fonseca**

Orientadora: Professora Doutora Sónia Maria Gomes Alexandre Galinha

2019, Junho

## **Agradecimentos**

Agradeço a Deus pela oportunidade de realizar esta pesquisa.

Ao meu marido, Bruno, por ser meu porto seguro em todos os momentos.

À minha princesa, Alice, que é o sol que ilumina minha vida.

À professora Gláucia Melasso Garcia de Carvalho, que me apoiou no desenvolvimento deste trabalho. Sua ajuda foi muito preciosa para a realização da pesquisa.

A minha orientadora, professora Sônia Galinha, por ter me guiado durante a execução desta dissertação, de forma sempre atenciosa e motivadora.

Ao Instituto Federal de Brasília, por oportunizar aos seus servidores, em parceria com o Instituto Politécnico de Santarém, conhecimento e formação na área de Administração Educacional.

Aos colegas do campus Gama, que sempre estiveram à disposição para ajudar no desenvolvimento da pesquisa.

Aos participantes da pesquisa, pela disponibilidade em contribuir para a construção do conhecimento.

Minha gratidão a todos que contribuíram para que este trabalho fosse concretizado.

## Resumo

Na presente dissertação investiga-se a influência do clima organizacional nos afastamentos do trabalho por doenças ocupacionais em servidores públicos. A amostra foi composta por servidores públicos dos *campi* do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Brasília. Na pesquisa, do tipo qualitativa, utilizaram-se questionários de pesquisa de clima organizacional, baseados na Escala de Clima Organizacional de Martins (2008) e análise documental de relatório de afastamento de servidores por doenças no período entre 2012 e 2017. Os resultados do questionário apontaram que os servidores percebem o clima organizacional como mediano. A análise documental mostrou que a maioria dos afastamentos por doenças ocupacionais corresponde às doenças do sistema osteomuscular 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.

**Palavras-chave:** Clima Organizacional; doenças ocupacionais; doenças ocupacionais no serviço público.

## Abstract

The present work investigates the influence of the organizational climate on the withdrawal from work due to occupational diseases in public servants. The sample consisted of public servants of the *campi* of the Federal Institute of Education, Science and Technology of Brasília. In the qualitative research, it was used organizational climate survey questionnaires, based on Martins' Organizational Climate Scale (2008) and documental analysis of the report of the server's withdrawal by diseases in the period between 2012 and 2017. The questionnaire results pointed out that the public servers perceive the organizational climate as medium. The documentary analysis showed that the majority public servant's withdrawal by occupational diseases corresponds to diseases of the musculoskeletal system and connective tissue, and those related to mental and depressive disorders. Considering the role of the organizational climate in the disease affection, intervention actions were proposed to improve the climate and promote the health of the public server.

**Keywords:** Organizational climate; occupational diseases; occupational diseases in the public service.

## Lista de Quadros e Figuras

<b>Quadro 1 - Tipos de clima organizacional.....</b>	<b>7</b>
<b>Quadro 2 - Modelos de pesquisa de clima organizacional e suas características.....</b>	<b>16</b>
<b>Quadro 3 - Fatores da ECO e suas descrições.....</b>	<b>18</b>
<b>Quadro 5 - Classificação das doenças segundo sua relação com o trabalho .....</b>	<b>21</b>
<b>Quadro 6 - Doenças ocupacionais, causas e prevenção .....</b>	<b>23</b>
<b>Quadro 7 - Linha do Tempo Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica.....</b>	<b>36</b>
<b>Figura 1 - Extensão da Rede Federal de Educação Profissional e Tecnológica no território brasileiro.....</b>	<b>38</b>
<b>Quadro 4 - Denominações, definições e itens integrantes da ECO .....</b>	<b>44</b>
<b>Quadro 8 - Síntese das principais sugestões da proposta de intervenção .....</b>	<b>71</b>

## Lista de Gráficos

Gráfico 1 – Participantes da pesquisa por perfil profissional .....	48
Gráfico 2 - Tempo de serviço no IFB.....	49
Gráfico 3 - Tempo de serviço dos docentes no IFB .....	49
Gráfico 4 - Tempo de serviço dos técnico-administrativos no IFB .....	50
Gráfico 5 - Servidores docentes que ocupam cargo de gestão .....	50
Gráfico 6 - Servidores técnico-administrativos que ocupam cargo de gestão .....	50

## Lista de Tabelas

<b>Tabela 1 – Resultado geral do clima organizacional no IFB.....</b>	<b>52</b>
<b>Tabela 2 – Média dos fatores do clima organizacional por categoria profissional .....</b>	<b>53</b>
<b>Tabela 3 – Média dos fatores do clima organizacional por tempo de serviço.....</b>	<b>54</b>
<b>Tabela 4 – Média dos fatores do clima organizacional por cargo de gestão.....</b>	<b>55</b>
<b>Tabela 5 – Média das notas por pergunta do questionário.....</b>	<b>56</b>
<b>Tabela 6 – Afastamentos por doenças, no período 2012-2017 .....</b>	<b>60</b>
<b>Tabela 7 – Afastamentos por doenças ocupacionais, no período 2012-2017 .....</b>	<b>60</b>
<b>Tabela 8 – Descrição das doenças ocupacionais no período de 2012 a 2017.....</b>	<b>62</b>

## **Lista de Siglas e Abreviaturas**

ECO – Escala de Clima Organizacional

IFB – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Brasília

MS – Ministério da Saúde

MPU – Ministério Público da União

DIEESE - Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos

SUAP – Sistema Unificado de Administração Pública

CDGP – Coordenação de Gestão de Pessoas

CID – Classificação Internacional de Doenças

OIT – Organização Internacional do Trabalho

MT – Ministério do Trabalho

PCCTAE – Plano de Carreira dos Cargos Técnico-administrativos

PRGP – Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas

PREN – Pró-Reitoria de Ensino

DF – Distrito Federal

PRONATEC - Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego

PROEP - Programa de Expansão da Educação Profissional

CEFETs - Centros Federais de Educação Tecnológica

UNEDs - Unidades Descentralizadas de Ensino

FIC – Formação Inicial Continuada

LER/DORT - Lesões por esforços repetitivo/distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho

PROEJA – Programa de Educação de Jovens e Adultos

EaD – Educação a Distância

MEC – Ministério da Educação

ETFs – Escolas Técnicas Federais

EAFs – Escolas Agrícolas Federais

PRAD – Pró-Reitoria de Administração

PREN - Pró-Reitoria de Ensino

PREX - Pró-Reitoria de Extensão e Cultura

PRPI - Pró-Reitoria de Pesquisa e Inovação

PRGP - Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas

## Sumário

1	INTRODUÇÃO .....	1
	Capítulo I – Clima Organizacional.....	5
1.1	Conceitos e Abordagens Sobre Clima Organizacional.....	5
1.2	Cultura Organizacional .....	8
1.3	Clima Organizacional e Gestão .....	11
1.4	Pesquisa de Clima Organizacional .....	12
	Capítulo II – Doenças Ocupacionais.....	19
2.3	Abordagens e Conceitos sobre Doenças Ocupacionais .....	19
2.2	Doenças Ocupacionais no Serviço Público.....	27
	Capítulo III – Metodologia.....	33
3.1	Tipo de Estudo .....	33
3.2	Problemática Central .....	34
3.3	Objetivos .....	35
3.4	Questões de Estudo .....	35
3.5	Contextualização do Lócus de Pesquisa: O Instituto Federal de Educação de Ciência e Tecnologia de Brasília.....	35
3.6	Características da amostra.....	41
3.7	Técnicas e instrumentos de recolha de dados.....	43
3.7.1	<i>Produção de informações</i> .....	43
3.7.2	<i>Instrumentos de recolha de dados</i> .....	43
3.7.2.1	<i>Pesquisa de Clima Organizacional</i> .....	43
3.7.2.2	<i>Análise Documental</i> .....	45
3.8	Procedimentos.....	46
	Capítulo IV – Apresentação, Interpretação e Discussão dos Resultados.....	48
4.1	Perfil dos Colaboradores .....	48
4.2	Pesquisa de Clima Organizacional .....	51
4.3	Relatório de afastamentos por doenças ocupacionais .....	58
	Capítulo V - Considerações Finais e Principais Conclusões.....	66
	Capítulo VI – Proposta de Intervenção .....	69
6.1	Diretrizes para a elaboração de um plano de intervenção .....	69
6.2	Propostas do Plano de Intervenção .....	69
	REFERÊNCIAS .....	73
	APÊNDICES.....	79

# 1 INTRODUÇÃO

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.

Essa situação ocorre também em instituições públicas, com a interferência da legislação, da burocracia, da cultura e dos diversos interesses políticos. De acordo com Schlosser, Cunha, Rizzetti e Moura (2013), a realidade do mercado pressionou o setor público a melhorar seu desempenho e a buscar melhorias em sua forma de atuar. Essa mudança estendeu-se ao âmbito educacional, no qual o aumento da competição e a exigência do público ensejaram a busca de melhoria por parte das organizações.

Em um ambiente instável e mutável, como o globalizado, as pessoas podem ser consideradas o grande diferencial das empresas. Para seu fortalecimento no mercado é importante que a instituição conheça e valorize os funcionários, de modo a substituir a visão de que estes são apenas recurso e adotar a de que são parceiros da organização. Desse modo, é essencial que o gestor invista em atividades que visem à promoção da melhoria da qualidade de vida dos seus colaboradores e atitudes que busquem o aperfeiçoamento do ambiente de trabalho.

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 clima organizacional pode ser descrito como um elo que une os sentimentos, a motivação e os objetivos dos trabalhadores. Dentro de uma instituição de ensino, ele é uma importante ferramenta para o alcance da missão e dos objetivos organizacionais. Os conflitos decorrentes do clima organizacional podem ocorrer em maior ou menor grau e facilitar ou não a consecução dos objetivos pedagógicos. Assim sendo, conhecer o clima facilita o planejamento dos projetos de inovação e intervenção, aperfeiçoando o desempenho de toda organização escolar (Montes, 2015).

Cada instituição de ensino cria e mantém um clima organizacional próprio, que é percebido e interpretado por seus colaboradores. Quando a percepção é positiva, o clima

possibilita que os funcionários executem suas atribuições motivados, de forma eficiente e eficaz. Além disso, o clima da sala de aula é fator preponderante para a aprendizagem do aluno, influenciando o desenvolvimento do currículo escolar. Se o aluno e o professor vivem num ambiente tranquilo, harmônico e aberto a diálogos, a aprendizagem torna-se muito mais significativa, pois, quando o clima é harmônico dentro de sala de aula, a aprendizagem se processa com mais tranquilidade. Além disso, numa instituição de ensino com bom clima, professores e alunos sentem prazer em estar nela e frequentá-la (Montes, 2015).

Considerando a importância das pessoas dentro da organização e, ainda, a relação existente entre o clima e o comportamento dos trabalhadores, a identificação do clima pode colaborar para a melhoria da qualidade de vida do servidor público e para a otimização do desempenho da instituição no alcance dos seus objetivos.

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.

O trabalho humano é uma fonte de satisfação de necessidades materiais e pessoais, como autorrealização e desenvolvimento de relações interpessoais, dentre outras. Por outro lado, quando há fatores de riscos para a saúde, pode ser fonte de sofrimento e adoecimento do trabalhador. Dessa forma, é possível inferir que o trabalho tem dois lados. Quando é percebido como significativo e recompensador, pode ser visto como prazer e satisfação; já quando é visto como vazio, pode ser fonte de desequilíbrios físicos e psicológicos (Marangoni, Neves, Souza e Martins, 2016).

Um ambiente de trabalho saudável influencia o equilíbrio na vida do trabalhador, de modo a impactar o desenvolvimento dos relacionamentos interpessoais, a vida familiar, o desempenho e a produtividade (Rocha e Bussinguer, 2016). Nessa perspectiva, pode-se afirmar que a pesquisa de clima organizacional é um importante instrumento para identificar a forma como os trabalhadores percebem a instituição e como o clima pode contribuir para a ocorrência de doenças ocupacionais dos servidores públicos. A partir daí, é possível ter

noção de como as condições do trabalho contribuem com a realização das tarefas, tanto de forma positiva quanto negativa.

A prática de pesquisa de clima organizacional mostra-se importante nas instituições públicas, pois os servidores sentem-se ouvidos, respeitados e, principalmente, participantes da melhoria da organização. A análise do clima no ambiente de trabalho contribui e propicia a melhoria da qualidade de vida do servidor. Assim, além de evitar doenças ocupacionais, otimiza o seu trabalho e, conseqüentemente, o desempenho da organização e a satisfação e o serviço prestado pelo servidor (Cunha et al., 2014).

Como servidora do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Brasília, no cotidiano, foi possível perceber a existência de afastamentos do trabalho em decorrência de doenças ocupacionais e que, em muitos casos, há relatos de que o clima organizacional exerce algum tipo de influência nesses afastamentos. Tal constatação trouxe a preocupação quanto à relação do clima organizacional e os afastamentos por doenças ocupacionais. Esta preocupação pessoal e profissional transformou-se, assim, na motivação primordial que presidiu a escolha do tema para a presente dissertação.

Importante ressaltar que existem poucos estudos, na literatura brasileira, a respeito da influência do clima organizacional sobre as doenças ocupacionais, principalmente no serviço público. Tendo em vista o fato de que o trabalho tem papel de destaque na vida das pessoas, podendo influenciar o processo de saúde e adoecimento, alguns autores destacam que pesquisar o afastamento por doença é fundamental para subsidiar debates sobre a condição de saúde e doença dos trabalhadores. A partir daí, julgou-se importante, para a construção de conhecimento nessa área, a realização do presente estudo, que contribuirá sobremaneira para a instituição pesquisada.

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?

Os objetivos da pesquisa foram os seguintes:

- identificar as percepções dos servidores a respeito do clima organizacional no Instituto Federal de Brasília (IFB)
- analisar como o clima organizacional exerce influência nos afastamentos de servidores, decorrentes de doenças ocupacionais.

É finalidade última deste trabalho sugerir possível caminho de ação para a melhoria do clima organizacional, de modo a reduzir os afastamentos decorrentes de doenças ocupacionais.

A dissertação está estruturada em seis capítulos. No primeiro capítulo é feita uma abordagem sobre clima organizacional e, no segundo capítulo, são apresentados os conceitos a respeito de doenças ocupacionais. A metodologia é apresentada no terceiro capítulo. Os resultados obtidos, as considerações finais e as possíveis recomendações julgadas necessárias para as futuras ações interventivas são expostos nos capítulos 4, 5 e 6, respectivamente.

## **CAPÍTULO I – CLIMA ORGANIZACIONAL**

Neste capítulo são desenvolvidas considerações sobre temas e expressões pertinentes ao estudo do clima organizacional. O primeiro tema abrange conceitos e abordagens sobre clima organizacional; no segundo, trata-se da cultura organizacional; no terceiro, abordam-se o clima organizacional e a gestão, e no quarto, e último, apresenta-se a pesquisa de clima organizacional.

### **1.1 Conceitos e Abordagens Sobre 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 busquem 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.

Moreira (2012, p. 36) afirma que “clima organizacional é o ambiente humano dentro do qual as pessoas executam o seu trabalho. Ele pode se referir ao ambiente dentro de um departamento, de uma fábrica ou de uma empresa inteira”.

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.

O clima organizacional reflete o grau de satisfação dos trabalhadores com o ambiente da empresa e está vinculado a variáveis como motivação, lealdade, colaboração, interesse pelo trabalho, facilidade das comunicações internas, relacionamentos interpessoais, sentimentos e emoções integração da equipe, entre outras (Lacombe, 2011).

De acordo com o mesmo autor, o clima reflete a qualidade do ambiente de trabalho percebida pelas pessoas.

Corroborando a visão de Lacombe (2011), Silva e Diehl (2013, p.9) comentam que “o clima organizacional está vinculado à motivação, à lealdade e à identificação com a empresa, pois os colaboradores buscam reconhecimento e recompensas refletindo a qualidade do ambiente de trabalho percebido pelas pessoas da empresa”.

Para Dias (2012, p. 222), “o clima organizacional é formado por uma percepção do coletivo (ambiente ou atmosfera organizacional) que se constitui a partir do momento em que defrontam as ideias preconcebidas das pessoas sobre o seu local de trabalho e o dia-a-dia das organizações”. Segundo o autor, as pessoas têm ideias prévias de como deve ser o seu local de trabalho, do que são capazes, de como deve ser a gestão da empresa, o que está correto e o que devia ser feito de outra forma. Quando esses indivíduos estão no local de trabalho, essas ideias reagem ao se deparar com fatores relacionados com o trabalho cotidiano, tais como relações de trabalho, estilo de liderança, entre outras. Essa reação, que pode ser positiva ou negativa em maior ou menor grau, forma um ambiente organizacional que é denominado como clima organizacional.

A percepção do clima organizacional pelo trabalhador pode indicar também um grau de rendimento, comprometimento, satisfação e orgulho com a empresa. De acordo com Schneider et al. (2000 como citado em Rocha, Pinto e Pinheiro, 2011, p.50), “o clima organizacional comporta avenidas para compreensão das organizações, permitindo, ainda, que se avance no entendimento do desempenho organizacional”.

Para Bispo (2006), “o clima organizacional é um instrumento eficaz que estabelece o elo entre o nível individual e o nível organizacional, levando-se em conta o que os indivíduos numa coletividade pensam a respeito do lugar em que trabalham“(citado em Pereira, Oliveira e Teixeira, 2013, p.3).

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.

De acordo com Luz (1996 como citado em Silva e Diehl, 2013, p.9), existem variáveis que causam impacto no clima organizacional, como os conflitos intraorganizacionais, os fatores positivos e negativos da organização e os fatores externos à ela. Já para Dias (2012), as variáveis que afetam o clima podem ser culturais, tais como as relações entre os integrantes da organização, entre os diferentes setores, hábitos arraigados, processo decisório, grau de disciplina e benefícios, entre outros; ou decorrentes de fatores externos, como, por exemplo, queda do poder aquisitivo, modificações políticas e rivalidades esportivas, entre outros.

Além das variáveis citadas existem, ainda, aquelas que dependem exclusivamente do gestor, tais como estilo de liderança, condições de participação das pessoas, significado dado ao trabalho e avaliação da equipe (Mello e Piassa, 2012).

Dentro de uma mesma organização podem existir diferentes tipos de clima (Dias, 2012; Oliveira, 1994 como citados em Tachizawa et al., 2013, p. 240; Tamayo, 2002 como citado em Vieira, 2015, p.19), característicos da diversidade interpessoal e interdepartamental de áreas ou setores organizacionais. É importante destacar que os diferentes climas podem surgir de forma proposital ou sem nenhuma intencionalidade e que, a partir do tipo de clima em que a organização se encontra, juntamente com outros fatores internos e externos, os funcionários reagirão com determinados comportamentos.

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 como citado em Ahrens, 2016, p.35) os classifica como bom, prejudicado ou ruim.

Nesta dissertação, optou-se por utilizar os conceitos de tipo de climas organizacionais propostos por Bispo (2006), por considerar a sua classificação mais completa e coerente com o cotidiano das organizações, onde é comum encontrar situações desfavoráveis, como frustração, desmotivação, falta de integração entre funcionários e falta de organização, entre outras; também situações mais ou menos desfavoráveis, como a indiferença e a apatia, e situações favoráveis, tais como satisfação, motivação, alta integração, alta credibilidade e alta produtividade.

No quadro 1 apresenta-se a relação entre os tipos de climas (níveis) e suas caracterizações, conforme descrito em Bispo (2006).

**Quadro 1.**  
Tipos de clima organizacional.

<b>CLIMA ORGANIZACIONAL</b>		
Desfavorável	Mais ou menos	Favorável
Frustração	Indiferença	Satisfação
Desmotivação	Apatia	Motivação
Falta de integração empresa/funcionários	Baixa integração empresa/funcionários	Alta integração empresa/funcionários
Falta de credibilidade mútua empresa/funcionários	Baixa credibilidade mútua empresa/funcionários	Alta credibilidade mútua empresa/funcionários

Falta de retenção de talentos	Baixa retenção de talentos	Alta retenção de talentos
Improdutividade	Baixa produtividade	Alta produtividade
Pouca adaptação às mudanças	Média adaptação às mudanças	Maior adaptação às mudanças
Alta rotatividade	Média rotatividade	Baixa rotatividade
Alta abstenção	Média abstenção	Baixa abstenção
Pouca dedicação	Média dedicação	Alta dedicação
Baixo comprometimento com a qualidade	Médio comprometimento com a qualidade	Alto comprometimento com a qualidade
Cientes insatisfeitos	Cientes indiferentes	Cientes satisfeitos
Pouco aproveitamento nos treinamentos	Médio aproveitamento nos treinamentos	Maior aproveitamento nos treinamentos
Falta de envolvimento com os negócios	Baixo envolvimento com os negócios	Alto envolvimento com os negócios
Crescimento de doenças psicossomáticas	Algumas doenças psicossomáticas	Raras doenças psicossomáticas
Insucesso nos negócios	Estagnação nos negócios	Sucesso nos negócios

Nota. Fonte: Recuperado de Bispo (2006, p. 259).

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.

No contexto das organizações escolares, o clima organizacional tem grande relevância pelo fato de o clima positivo ser reconhecido como um componente importante de escolas bem-sucedidas e eficazes (Koth, Bradshawn e Leaf, 2008; Tamayo, 1999 como citados em Pereira et al., 2013, p.2). Numa escola que tenha um diagnóstico de clima organizacional desfavorável, os funcionários mostrarão diversos comportamentos negativos, conforme demonstrado no quadro 1, além do crescimento das doenças psicossomáticas, que poderão desencadear outras doenças.

## 1.2 Cultura Organizacional

Vários autores tratam clima e cultura como sendo coisas parecidas, fazendo menção à cultura quando se referem ao clima. “Isso acontece porque a cultura influencia, sobremaneira, o clima de uma empresa” (Luz, 2003 como citado em Cunha et al., 2014,

p.4). Embora os conceitos se inter-relacionem, é importante compreender que eles não se sobrepõem e devem ser compreendidos de forma separada (Moreira, 2012). Sendo assim, é essencial que seja feita a distinção entre esses conceitos.

É importante destacar existe uma troca de influência entre o clima e a cultura. O clima não é apenas um resultante da cultura, mas também exerce efeitos sobre ela, demonstrando uma causalidade circular entre ambos (Mello e Piassa, 2012).

Para Brito (2009),

“o binômio cultura-clima produz efeitos inegáveis sobre a produtividade organizacional, podendo obstacularizar, e até mesmo entrar, a eficiência de projetos transformadores e da organização escolar. Ou mesmo pode facilitar e promover a referida eficiência favorecendo a projetos inovadores, renovadores, reorganizadores, de mudanças” (citado em Mello e Piassa, 2012, p. 14).

O clima organizacional está diretamente relacionado com a cultura da organização, sendo fortemente influenciado por ela (Dias, 2012; Lacombe, 2011). O clima sofre influência do conjunto de crenças e valores que regem as relações entre as pessoas, determinando o que é “bom” ou “ruim” para elas e para a organização como um todo (Tachizawa et al., 2013).

Toda organização tem, além das diretrizes, normas, procedimentos e rotinas, uma cultura própria que a identifica e diferencia das demais. “É por meio da sua cultura que a empresa fixa a marca do seu perfil e orienta o comportamento daqueles que a formam” (Marras, 2011, p. 289).

Cultura organizacional pode ser definida como “o conjunto de fatores sociais, culturais e psicológicos que influenciam os modos de agir da organização como um todo e o comportamento das pessoas em particular” (Libâneo, Oliveira e Toschi, 2012, p. 441).

Segundo Dias (2012, p. 212), “cultura organizacional é um sistema de valores e crenças compartilhados que interage com as pessoas, as estruturas da organização, os processos de tomada de decisões e os sistemas de controle de uma empresa para produzir normas de comportamento”.

Cultura organizacional é o modelo de pressupostos básicos que um grupo assimilou na medida em que resolveu os seus problemas de adaptação externa e integração interna e que, por ter sido suficientemente eficaz, foi considerado válido e repassado (ensinado) aos demais membros (novos) como a maneira correta de perceber, pensar e sentir em relação àqueles problemas (Schein, 2001 como citado em Marras, 2011, p. 292).

É pertinente referir que Carmo (1998 como citado em Tchilua, 2015, p. 19) afirma que qualquer grupo que viva em associação, durante um determinado tempo, desenvolve uma cultura própria, entendida como um conjunto de padrões de comportamentos e crenças que lhe confere a capacidade de compreender o modo de agir dos elementos que fazem parte desse mesmo grupo.

A cultura organizacional é a personalidade da organização que determina suas características próprias e as diferencia das demais empresas. É o conjunto de suas crenças, valores e comportamentos que direciona o modo de agir das pessoas da instituição.

De acordo com Libâneo et al. (2012), a cultura organizacional aparece de duas formas, a instituída e a instituinte. A instituída é referente a normas legais, estrutura organizacional e normas disciplinares, dentre outros. Já a instituinte é aquela que os membros da escola criam em suas relações e na convivência cotidiana. Nessa perspectiva, Silva (2012) afirma que a escola tem, além de uma estrutura formal e burocrática, uma identidade específica construída cotidianamente pelas pessoas que a compõem e pelas forças que a mantêm.

A cultura escolar possui duas zonas: a de invisibilidade, constituída pelas bases conceituais e pressupostos invisíveis (valores, crenças e ideologias); e a de visibilidade, composta pelas manifestações verbais conceituais (fins, objetivos, currículo, linguagens, metáfora, histórias, heróis, estruturas), pelas manifestações visuais e simbólicas (arquitetura, equipamentos, divisas, uniformes, imagens exterior) e pelas manifestações comportamentais (rituais, cerimônias, ensino, aprendizagem, normas, regulamentos e procedimentos operacionais) (Teixeira, 2002 como citado em Silva, 2012, p.30).

“A cultura organizacional de uma escola explica, por exemplo, o assentimento ou a resistência ante as inovações, certos modos de tratar os alunos, as formas de enfrentamento de problemas de disciplina, a aceitação ou não da mudança da rotina” (Libâneo et al., 2012, p.440).

Assim como o clima, não existe um tipo ideal único de cultura organizacional para todas as empresas. “A cultura depende das metas da organização, do setor de atividade, da natureza da competição e de outros fatores presentes em seu ambiente” (Newstrom, 2008, p.87). Outra semelhança que pode ser apontada é o fato de não existir apenas um tipo de cultura dentro de uma organização. Ela pode ser composta por subculturas que compõem os diferentes setores, departamentos, unidades ou fábricas (Newstrom, 2008; Robbins, Judge e Sobral, 2010).

É importante destacar que, segundo Robbins et al. (2010), mesmo com a divisão em subculturas, as organizações têm uma cultura dominante, que expressa os valores essenciais compartilhados pela maioria dos membros da organização. Quando há subcultura em algum setor, ela inclui os valores essenciais da cultura dominante, acrescidos dos valores específicos daquele departamento.

Uma das diferenças que podem ser destacadas entre cultura e clima é que a cultura organizacional se mantém durante toda a existência de uma empresa, apontando os caminhos a serem seguidos em determinadas etapas. Já o clima organizacional se modifica conjuntamente (Tachizawa et al., 2013). “Enquanto o conceito de cultura traduz maior estabilidade e maior dificuldade de alteração e mudança, o clima traduz uma variável mais

flexível passível de alterações de acordo com as contingências organizacionais” (Tchilua, 2015, p.31). “O clima organizacional mapeia o ambiente interno da organização. Já a cultura é criada e mantida ao longo da história da empresa, culminando em seus valores e ideais” (Moreira, 2012, p. 42).

“O clima é mais imediato do que a cultura, uma vez que os indivíduos podem sentir o clima ao entrar numa organização, nomeadamente através da aparência física do local, da emocionalidade, das atitudes demonstradas pelos trabalhadores, das experiências pela forma de tratamento aos visitantes e ainda pelos novos membros” (Ostroff et al., 2003 como citado em Espírito Santo, 2016, p. 13).

Na perspectiva de Rizzati (2003 como citado em Cunha et al., 2014, p. 4), “enquanto o clima organizacional é uma medida das expectativas das pessoas em relação ao trabalho em uma organização, a cultura organizacional se ocupa da natureza das crenças e expectativas sobre a vida organizacional”.

### **1.3 Clima Organizacional e Gestão**

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 como citado em Moro, Balsan, Costa e Schetinger, 2014, p.4).

Pessoas que trabalham em um ambiente com clima desfavorável podem apresentar os seguintes comportamentos: trabalham em ritmo lento de produção; apresentam baixo nível de cooperação; demonstram pouca preocupação com a qualidade final da tarefa; desperdiça recursos disponíveis, como tempo, material, patrimônio, potencial; provocam situações defensivas para preservarem-se criando intrigas, ações hostis, desavenças, desacordos, conflitos, tensões, tornando o ambiente turbulento; desenvolvem atividades baseadas na lógica do medo, da insegurança e de receio de ser punido; estabelecem uma aliança de transgressão à norma e à regra e rompem com a ética no trabalho; demonstram competitividade acirrada e destrutiva e apresentam estratégia oportunista de trabalho (Moro et al., 2014, p.4).

“Se o clima organizacional favorece o diálogo, haverá maior proximidade dos subordinados em relação à chefia. Se o clima é de insegurança, haverá maior distanciamento dos integrantes em relação aos objetivos da organização” (Dias, 2012, p. 223).

De acordo com Lacombe (2011), o gestor deve priorizar a criação de um ambiente organizacional que estimule as pessoas a trabalharem de forma eficaz, a desenvolverem suas competências, a realizarem suas aspirações profissionais e a atingirem reconhecimento apropriado e recompensas.

se o clima organizacional é bom, as pessoas tendem a ser proativas, partilhar conhecimentos, confiar nos chefes, colegas e subordinados, procurar inovar, ter iniciativas e agir com sentimento de “pertença”. Se for muito ruim, tendem a fazer o mínimo indispensável para se manter no emprego, ou às vezes nem isso, agindo com descrença e revolta, aumentando a rotatividade e o absenteísmo (Lacombe, 2011, p.284).

Ainda segundo Lacombe (2011), um ambiente com um bom clima organizacional apresenta as seguintes características: honestidade e integridade em tudo o que todos dizem e fazem; comunicação ampla em toda a organização, em todos os sentidos; os superiores estão interessados em ouvir o ponto de vista de todos, inclusive dos subordinados; existe interesse em trazer à tona os problemas e em resolvê-los e todos trabalham como equipe.

Conforme já citado anteriormente, não um existe um tipo adequado de clima, pois o que é relevante para o clima de uma organização pode não ser para outra. Até mesmo entre os diferentes setores pode haver essa diferenciação. Daí a importância de o gestor conhecer e gerenciar os elementos constitutivos do clima de suas equipes.

Diante da influência do clima organizacional na satisfação e na motivação dos colaboradores é importante que a gestão tenha conhecimento a respeito do clima e da satisfação no trabalho. A partir desse conhecimento, utilizando as habilidades inerentes ao cargo, pode criar condições que permitam que os funcionários trabalhem de forma satisfatória, em prol dos objetivos organizacionais. Dessa forma, a empresa poderá aproveitar melhor os recursos humanos existentes e desenvolver um ambiente cuja base seja a satisfação no trabalho para o alcance das metas desejadas. Pessoas satisfeitas com seu trabalho terão maior possibilidade de realizá-lo de forma eficaz.

#### **1.4 Pesquisa de Clima Organizacional**

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.

Segundo Cunha et al. (2014, p. 3), “a análise do clima organizacional é um fator estratégico para a organização, pois identifica os fatores positivos e negativos que afetam o comportamento das pessoas no meio organizacional”. As pesquisas internas são úteis na medida em que permitem identificar as providências necessárias à melhoria do clima organizacional (Tachizawa et al., 2013).

Em uma instituição de ensino, a pesquisa de clima é importante, pois a escola pode ser considerada uma organização na medida em que ela se constitui como unidade social de agrupamentos humanos, intencionalmente construídos e reconstruídos, ou seja, uma unidade que reúne pessoas que interagem entre si e que operam por meio de estruturas e processos organizativos próprios (Libâneo, 2004 como citado em Montes, 2015).

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).

Moreira (2012, p.103) afirma ainda que

A pesquisa de clima organizacional é um instrumento pelo qual é possível identificar as necessidades da organização e do quadro de colaboradores. Pode-se dizer que a pesquisa de clima organizacional é um levantamento sistemático das informações envolvidas com a satisfação profissional. À medida que se identifica o nível de satisfação ou de insatisfação do quadro funcional e da estrutura organizacional, torna-se possível propor estratégias direcionadas para que solucione as dificuldades encontradas.

Na concepção de Pereira et al. (2013, p.3), “a pesquisa de clima organizacional é um instrumento que permite às organizações identificar as tendências de satisfação ou insatisfação a partir de uma consulta a seus colaboradores”. Ainda segundo estes autores, a avaliação do clima permite verificar qual a percepção dos colaboradores sobre o ambiente

de trabalho e como os valores difundidos pela organização afetam o comportamento dessas pessoas no trabalho.

“A pesquisa de clima organizacional é uma ferramenta objetiva e segura, isenta de comprometimento com a situação atual, em busca de problemas reais na gestão dos Recursos Humanos. A análise, o diagnóstico e as sugestões, proporcionados pela pesquisa, são valiosos instrumentos para o sucesso de programas voltados para a melhoria da qualidade, aumento da produtividade e adoção de políticas internas” (Bispo, 2006, p. 259).

A pesquisa de clima é um canal de comunicação entre a gestão e os colaboradores e contribui de forma significativa na missão de melhorar o ambiente organizacional. É um instrumento que tem por objetivo investigar e mapear os aspectos críticos que configuram o momento motivacional dos funcionários através da averiguação de seus pontos fortes, deficiências, expectativas e aspirações (Luz, 2003 como citado em Cunha et al., 2014, p.3).

As empresas que conhecem detalhadamente o clima organizacional experimentado pelos seus colaboradores passam a dispor de elementos que subsidiam decisões consistentes em busca de melhorar suas atividades, a satisfação de seus colaboradores, os processos e organização das tarefas e, conseqüentemente, seus resultados e posicionamento no mercado (Moreira, 2012).

Na visão de Tachizawa et al. (2013), a pesquisa de clima organizacional busca fornecer informações sobre a atitude do público interno com relação à organização, suas expectativas e sua integração num determinado contexto. Segundo estes autores, a pesquisa deve abordar: o entendimento da missão, crenças e valores, chefia e liderança, relações interpessoais, e salários e benefícios. Já para Junqueira e Barreto (2006 como citado em Moreira, 2012, p.110), as principais variáveis a serem investigadas em uma pesquisa de clima organizacional são imagem da empresa; pontos favoráveis e desfavoráveis à gestão da empresa; processos, sistemas e ferramentas de gestão de pessoas; grau de satisfação das pessoas; valores e crenças que geram a identificação dos colaboradores com a organização, e integração e cooperação entre as pessoas, áreas, departamentos e divisões.

Na perspectiva de Tachizawa et al. (2013), a pesquisa de clima organizacional tem os seguintes objetivos:

- a) estudar a cultura organizacional da empresa;
- b) avaliar a imagem que os empregados fazem da empresa, de sua missão e objetivos;
- c) medir o grau de satisfação dos empregados com os diferentes aspectos da organização;
- d) analisar os padrões de motivação e satisfação, bem como as necessidades e as expectativas dos empregados;

- e) verificar se existe integração entre os objetivos dos empregados e os objetivos da organização;
- f) verificar se existe correlação entre a satisfação na organização e a oferta do composto de benefícios e serviços,
- g) verificar o nível de integração entre áreas/departamentos;
- h) estudar as relações funcionais entre os empregados;
- i) analisar os padrões de produtividade;
- j) medir o grau de envolvimento dos empregados com suas tarefas e responsabilidades, com os clientes e com os agentes internos e externos.

Sorio (2005 como citado em Moreira, 2012, p.111) destaca que a pesquisa de clima fundamenta ações de intervenção visando promover melhorias no desempenho organizacional, tais como identificar necessidades de treinamento e desenvolvimento dos colaboradores; otimizar ações gerenciais; integrar processos e setores funcionais; melhorar a comunicação; diminuir a burocracia; focar clientes internos e externos, aumentando sua satisfação; aumentar a produtividade; diminuir a rotatividade de trabalhadores e criar um ambiente de trabalho seguro, entre outros.

As técnicas utilizadas frequentemente para a pesquisa de clima são questionários, entrevistas, observações diretas e as mediações discretas (Luz, 2003 como 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.

De acordo com Macêdo et al. (2007 como citado em Espírito Santo, 2016, p.13), o estudo do clima organizacional é realizado por meio de métodos clássicos, tais como entrevistas e questionários, porém, como estes estudos refletem um determinado momento, são necessárias avaliações periódicas com o objetivo de apurar possíveis mudanças e monitorizar as ações corretivas.

Existem diferentes metodologias que podem ser adotadas na realização de pesquisa de clima organizacional. É importante destacar que não existe uma metodologia única que se aplique a todas as empresas. Há modelos para serem aplicados genericamente e outros modelos desenvolvidos para empresas ou órgãos específicos (Ahrens, 2016; Bispo, 2006).

No quadro 2 são descritos alguns modelos de pesquisa de clima organizacional desenvolvidos por diferentes autores e suas características.

**Quadro 2.**

## Modelos de pesquisa de clima organizacional e suas características

<b>Autores/Instrumentos</b>	<b>Características</b>
Litwin e Stringer (1968)	Propõe um modelo baseado em nove fatores/indicadores para medir o clima que são estrutura, responsabilidade, desafio, recompensa, relacionamento, cooperação, conflito, identidade e padrões.
Kolbet al. (1978)	Propõe um novo modelo com sete fatores de clima. Além da responsabilidade, padrões e recompensas já abordados por Litwin e Stringer, este modelo apresenta também conformismo, clareza organizacional, calor e apoio, e liderança.
Sbragia (1983)	É composto por 20 dimensões abordando o ambiente organizacional, incluindo os seguintes fatores: conformidade, estrutura, recompensas, cooperação, padrões, conflitos, identidade, estado de tensão, ênfase na participação, proximidade da supervisão, consideração humana, autonomia presente, prestígio obtido, tolerância existente, clareza percebida, justiça, condições de progresso, apoio logístico, reconhecimento proporcionado e forma de controle.
Kozlowski (1989)	Este modelo amplia os fatores de Litwin e Stringer (1968), de nove para 11 fatores, integrando clima e liderança. Os fatores são: estrutura do trabalho, entendimento do trabalho, apropriação, responsabilidade, comportamento das chefias, participação, suporte, trabalho em equipe, cooperação, gerenciamento consciente e comunicação.
Coda (1997)	Realizou estudos de clima organizacional em cinco diferentes organizações brasileiras de grande porte dos setores público e privado, e, com isso, obteve o modelo com dez indicadores. Além da liderança já abordada por Kolbet al. (1986), obtiveram-se os seguintes indicadores: compensação, maturidade empresarial, colaboração entre áreas funcionais, valorização profissional, identificação com a empresa, processo de comunicação, sentido de trabalho, política global de recursos humanos e acesso.
<b>Autores/Instrumentos</b>	<b>Características</b>
Rizzatti (2002)	Foi criado em sua dissertação de mestrado (1995) especificamente para analisar o clima organizacional da Universidade Federal de Santa Catarina, sendo aperfeiçoado em sua tese de doutorado, em 2002 (Rizzatti, 2002), quando fez um estudo mais amplo envolvendo as universidades federais da região sul do Brasil.
Bispo (2006)	Apresenta um modelo de clima organizacional aplicável a uma empresa de qualquer natureza, seja pública ou privada. No modelo proposto, buscam-se os níveis de influência dos fatores internos e externos listados a seguir em ordem alfabética. Esses fatores foram delineados com base na literatura e na nova realidade percebida pelos

	diversos profissionais de recursos humanos nas duas empresas em que a pesquisa de clima organizacional foi aplicada.
Martins (2008)	Apresenta uma série de fatores que buscam mapear o apoio da chefia e da organização, a recompensa, o físico, controle/pressão e a coesão entre colegas, fatores facilmente confundidos com satisfação no trabalho. Propõe aplicar cinco fatores aos funcionários das empresas, a fim de sondar sua percepção em relação a elas, embora os sentimentos em relação a esses fatores sejam tratados como satisfação no trabalho.
Menezes, Sampaio, Gomes, Teixeira e Santos (2009)	Realizou seus estudos baseado em Sbragia (1983) e de Kolbet al. (1986), propondo, assim, um modelo de seis fatores: segurança, estratégia, remuneração, relação com a comunidade, liderança e desenvolvimento pessoal.
Modelo IMCO (2009)	Para avaliar o grau de satisfação de profissionais no trabalho, foi construído um modelo baseado em teóricos existentes, Instrumento de Medida do Clima Organizacional (IMCO). Este foi composto por 16 dimensões, que são: reconhecimento, comprometimento, progresso profissional, estilo gerencial, trabalho em equipe, competição no trabalho, clareza organizacional, comunicação, estruturas, regras e conformidade, política salarial, salário, imagem do RH, perspectiva de carreira, treinamento e desenvolvimento, conteúdo do trabalho, volume do trabalho.

Nota. Fonte: Recuperado de Ahrens (2016, pp. 39-40).

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) e Martins, Oliveira, Silva, Pereira e Sousa (2004).

De acordo com Martins (2008), a ECO foi desenvolvida com o objetivo de avaliar a percepção do trabalhador sobre várias dimensões do clima organizacional. Para a construção e a validação da escala, inicialmente, foi elaborado um questionário com 127 itens representados em 12 dimensões do clima. Depois de testadas a clareza, a adequação e a compreensão, ele foi submetido a uma amostra de 1.244 trabalhadores de empresas públicas e privadas do estado de Minas Gerais, por meio de uma escala de 5 pontos, sendo o valor 1 correspondente a “discordo totalmente” e o valor 5, a “concordo totalmente”. Após submeter à análise fatorial, resultou em uma escala validada e composta por 63 itens agrupados em cinco fatores, **apoio da chefia e da organização, recompensa, conforto físico, controle/pressão, e coesão entre os colegas.**

No quadro 3, estão descritos os cinco fatores da ECO.

**Quadro 3.**

Fatores da ECO e suas descrições.

<b>Fatores</b>	<b>Descrição</b>
Apoio da chefia e organização	Itens cujos conteúdos tratam da existência de comportamentos de suporte afetivo, estrutural operacional da chefia e da organização para com os empregados no desempenho diário de suas atividades no trabalho.
Recompensa	Itens com conteúdos relativos às diversas formas de recompensa utilizadas pela empresa para premiar a qualidade, a produtividade, o esforço e o desempenho do trabalhador.
Conforto físico	Itens relacionados com o ambiente físico, a segurança e o conforto proporcionados pela empresa aos funcionários.
Controle/pressão	Itens relacionados com o controle e a pressão exercidos pela empresa e pelos supervisores sobre o comportamento e o desempenho dos funcionários.
Coesão entre os colegas	Itens relacionados com o trabalho em equipe e com o vínculo entre os colegas de trabalho.

Nota. Fonte: Recuperado de Martins et al. (2004, pp.48-49).

A opção pela adoção da ECO na presente pesquisa justifica-se pelo fato de ser uma metodologia relativamente nova que mensura os fatores internos da organização, abordando apoio da chefia e da organização, recompensa, conforto físico, controle/pressão e coesão entre os colegas. Percebe-se, ainda, que modelo de pesquisa busca identificar o grau de envolvimento entre organização e o funcionário e vice-versa, mapeando de forma adequada a percepção dos trabalhadores por meio dos seus fatores e aponta com complexidade o clima do ambiente organizacional. Além disso, também abrange os componentes principais dos outros modelos, o que atesta seu alcance e legitimidade.

## **CAPÍTULO II – DOENÇAS OCUPACIONAIS**

Neste capítulo são desenvolvidas considerações referentes ao estudo de doenças ocupacionais. O primeiro tema apresenta abordagens e conceitos sobre doenças ocupacionais e o segundo, as doenças ocupacionais no serviço público.

### **2.3 Abordagens e Conceitos sobre Doenças Ocupacionais**

O trabalho 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 como citados em Nunes e Lins, 2009, p. 1).

Marangoni et al. (2016) corroboram essa concepção ao afirmarem que, quando o trabalho é percebido como algo significativo e recompensador, ele pode ser visto como fonte de prazer e satisfação. Já quando é visto como vazio, extenuante e aterrorizador, ele pode ser fonte de estresse ocupacional e outros distúrbios físicos e psíquicos.

Na visão de Mendes (2013), o trabalho assume papel de importância em dois aspectos diferentes, sendo o primeiro referente à satisfação das necessidades materiais do sujeito e o segundo é ligado à satisfação de questões ligadas à realização pessoal e profissional, estando relacionado à autoestima. Sendo assim, o trabalho proporciona ao ser humano o sentimento de pertencimento à coletividade, contribuindo para seu bem-estar, tanto físico quanto mental.

Vasconcelos (2009 como 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.

As atuais mudanças no ambiente de trabalho provocam impacto na vida dos trabalhadores que passam a conviver cada vez mais com lógicas de mercado bastante flutuantes, criando uma situação de constante instabilidade. Assim, muitas vezes, o significado do trabalho se constrói associado a sofrimento ou à punição.

As mudanças tecnológicas, sociais e organizacionais no local de trabalho, resultantes da rápida globalização, suscitaram riscos emergentes e novos desafios. Embora alguns riscos tradicionais tenham diminuído em virtude de melhorias na segurança, dos avanços tecnológicos e de uma melhor regulamentação, continuam a provocar danos inaceitáveis na saúde dos trabalhadores. Paralelamente, novas

formas de doenças profissionais estão a aumentar, sem que se implementem medidas adequadas de prevenção, proteção e controle (OIT, 2013, p. 8).

A escola também sofreu a massificação da sociedade industrial moderna e cobra de seus colaboradores parâmetros de produtividade e eficiência empresarial (Frigotto, 1999 como citado em Andrade e Cardoso, 2012, p.131). Os trabalhadores passaram a preocupar-se não só com suas funções, mas também com questões referentes à sua segurança e salário. Dessa forma, esses profissionais passam a ter, além dessa sobrecarga, um tempo reduzido para a sua qualificação, comprometendo seu desenvolvimento e realização profissional (Andrade e Cardoso, 2012).

A existência de um ambiente de trabalho equilibrado se mostra importante para a saúde e o bem-estar dos indivíduos que vivem do trabalho. Desse modo, a inexistência de um ambiente saudável influencia o equilíbrio de suas vidas familiares, o desenvolvimento de suas relações sociais, o êxito e a produtividade nos estabelecimentos em que laboram e, em última instância, a sociedade em que se inserem (Rocha e Bussinguer, 2016).

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.

As doenças ocupacionais são fonte de dor e perdas no ambiente de trabalho. “Contudo, apesar de ainda que sejam anualmente responsáveis pela morte de seis vezes mais pessoas do que os acidentes de trabalho, permanecem em grande medida invisíveis” (OIT, 2013, p. 6).

Enquanto os acidentes de trabalho ocorrem como um evento único, que frequentemente marca o início de diversas consequências e mudanças para o (a) trabalhador(a), as doenças ocupacionais se desenvolvem ao longo de certo período. Muitas vezes, os(as) trabalhadores(as) passam a tentar se adaptar a elas, buscam se acostumar ou, mesmo, passam a negar sua existência. Desse modo, essas doenças não ganham notoriedade proporcional à sua perniciosidade (Rocha e Bussinguer, 2016, p.8).

De acordo com a OIT (2013), estima-se que 2,34 milhões de pessoas morrem todos os anos em virtude de acidentes e doenças relacionados com o trabalho. A grande maioria, aproximadamente 2,02 milhões, morre de um vasto leque de doenças ligadas à sua atividade profissional. Todos os dias, 5.500 das 6.300 mortes estimadas relacionadas com o trabalho são causadas por diversos tipos de doenças profissionais. A OIT (2013) estima

também que, todos os anos, ocorram 160 milhões de casos de doenças não mortais ligadas à atividade profissional.

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).

De acordo com a referida Lei, a doença ocupacional configura-se como acidente de trabalho. “Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho [...] provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho” (Lei nº 8.213,1991).

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).

As doenças podem ser classificadas de acordo com sua relação com o trabalho, conforme descrito no quadro 5.

#### **Quadro 5.**

Classificação das doenças segundo sua relação com o trabalho

<b>Categoria</b>	<b>Descrição</b>
Trabalho como causa necessária	Doenças em que o trabalho é causa necessária, tipificadas pelas doenças profissionais, stricto sensu, e pelas intoxicações agudas de origem ocupacional.
Trabalho como fator contributivo, mas não necessário	Doenças em que o trabalho pode ser um fator de risco, contributivo, mas não necessário, exemplificadas pelas doenças comuns, mais frequentes ou mais precoces em determinados grupos ocupacionais e para as quais o nexa causal é de natureza eminentemente epidemiológica. A hipertensão arterial e as neoplasias malignas (cânceres), em determinados grupos ocupacionais ou profissões, constituem exemplo típico.
Trabalho como provocador de um distúrbio latente, ou agravador de doença já estabelecida	Doenças em que o trabalho é provocador de um distúrbio latente, ou agravador de doença já estabelecida ou preexistente, ou seja, com causa, tipificadas pelas doenças alérgicas de pele e respiratórias e pelos distúrbios mentais, em determinados grupos ocupacionais ou profissões.

Nota. Fonte: MS(2001, p. 28).

Para a investigação das relações saúde-trabalho-doença, é imprescindível considerar o relato dos trabalhadores, pois, apesar dos avanços e da sofisticação das técnicas para o estudo dos ambientes e condições de trabalho, muitas vezes, apenas os trabalhadores sabem descrever as reais condições, circunstâncias e imprevistos que ocorrem no cotidiano e são capazes de explicar o adoecimento (MS, 2001).

O MS (2001) classifica os fatores de risco para a saúde e a segurança dos trabalhadores, presentes ou relacionados ao trabalho, em cinco grandes grupos que são os seguintes:

- físicos: ruído, vibração, radiação ionizante e não ionizante, temperaturas extremas (frio e calor), pressão atmosférica anormal, entre outros;
- químicos: agentes e substâncias químicas, sob a forma líquida, gasosa ou de partículas e poeiras minerais e vegetais, comuns nos processos de trabalho;
- biológicos: vírus, bactérias, parasitas, geralmente associados ao trabalho em hospitais, laboratórios e na agricultura e pecuária;
- ergonômicos e psicossociais: decorrem da organização e da gestão do trabalho, tais como da utilização de equipamentos, máquinas e mobiliário inadequados, levando a posturas e a posições incorretas; locais adaptados com más condições de iluminação, ventilação e de conforto para os trabalhadores; trabalho em turnos e noturno; monotonia ou ritmo de trabalho excessivo; exigências de produtividade; relações de trabalho autoritárias; falhas no treinamento e supervisão dos trabalhadores, entre outros;
- mecânicos e de acidentes: ligados à proteção das máquinas, arranjo físico, ordem e limpeza do ambiente de trabalho, sinalização, rotulagem de produtos e outros que podem levar a acidentes do trabalho.

Considerando os objetivos da presente pesquisa e, ainda, as características da organização estudada, acredita-se que os possíveis fatores de risco associados aos participantes do estudo são aqueles relacionados aos fatores ergonômicos e psicossociais.

Os fatores de adoecimento que se relacionam com a organização do trabalho podem ser identificados em diversas atividades. Os processos de reestruturação produtiva e globalização acarretaram mudanças significativas na organização e na gestão do trabalho com repercussões importantes sobre a saúde do trabalhador. A exigência de maior produtividade, associada à redução contínua do contingente de trabalhadores, à pressão do tempo e ao aumento da complexidade das tarefas, além de expectativas irrealizáveis e as relações de trabalho tensas e precárias, constituem fatores psicossociais responsáveis por situações de estresse relacionado ao trabalho (MS, 2001).

O Ministério do Trabalho (2017a) divulgou quais são as principais doenças ocupacionais, suas causas e meios para prevenção, e elas estão relacionadas no quadro 6.

**Quadro 6.**

Doenças ocupacionais, causas e prevenção.

<b>Doenças ocupacionais</b>	<b>Principais causas</b>	<b>Prevenção</b>
Lesões por esforço repetitivo/distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho (LER/DORT) (tendinites, tenossinovites e lesões de ombro).	<ul style="list-style-type: none"><li>- Movimentos repetitivos</li><li>- Posturas inadequadas</li><li>- Pressão psicológica</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Adequação do mobiliário, redução da necessidade do número de repetições; pausas e exercícios preparatórios e compensatórios.</li><li>- Definição de metas adequadas; boas relações interpessoais, clareza sobre o que é esperado de cada profissional.</li><li>- Programas de incentivo à prática regular de atividades físicas e ingestão frequente de líquidos.</li></ul>
Dorsalgias (hérnias de disco, "problemas de coluna")	<ul style="list-style-type: none"><li>- Movimentos repetitivos e força com uso do tronco</li><li>- Levantamento e transportes de pesos</li><li>- posturas inadequadas</li><li>- obesidade e sedentarismo (fatores não necessariamente ocupacionais, porém muito significativos)</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Adequação do mobiliário e equipamentos, fracionamento das cargas e do número de repetições (redução da velocidade de execução das tarefas).</li><li>- Pausas e exercícios preparatórios e compensatórios.</li><li>- Programas de incentivo à educação alimentar e à prática regular de atividades físicas.</li></ul>
Transtornos mentais (depressão/ansiedade/estresse pós-traumático)	<ul style="list-style-type: none"><li>- Alta demanda, imprecisão quanto às expectativas</li><li>- Metas inalcançáveis</li><li>- trabalho extremamente monótono</li><li>- Percepção de trabalho "sem importância"</li><li>- Violência no trabalho</li><li>- Situações momentâneas e súbitas de alto nível de estresse</li><li>- Testemunha constante de sofrimento humano de terceiros (profissionais de saúde, assistentes sociais)</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Definição de metas adequadas; boas relações interpessoais; melhora da comunicação, reconhecimento do valor do trabalho realizado.</li><li>- Programas de prevenção da violência nas atividades com risco elevado de assaltos/envolvimento ou repressão de atos violentos.</li><li>- Programa de apoio e acompanhamento de profissionais vítimas de violência no trabalho ou submetidos a situações de estresse agudo de alta intensidade.</li><li>- e de profissionais que lidam constantemente com o sofrimento humano de terceiros.</li></ul>

<b>Doenças ocupacionais</b>	<b>Principais causas</b>	<b>Prevenção</b>
Transtornos das articulações	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Posturas inadequadas</li> <li>- Movimentos repetitivos associados a cargas (membros inferiores)</li> <li>- Obesidade e sedentarismo (fatores não necessariamente ocupacionais, porém muito significativos)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Adequação do mobiliário, redução da necessidade de uso da força e do número de repetições; pausas e exercícios preparatórios e compensatórios.</li> <li>- Definição de metas adequadas; boas relações interpessoais, clareza sobre o que é esperado de cada um.</li> <li>- Programas de incentivo à prática regular de atividades físicas e ingestão frequente de líquidos.</li> </ul>
Varizes nos membros inferiores	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Trabalho em pé ou sentado com pouca movimentação</li> <li>- Obesidade e sedentarismo (fatores não necessariamente ocupacionais, porém muito significativos)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Análise ergonômica das tarefas para adequação do mobiliário e equipamentos, permitindo a alternância de posturas e mobilidade no posto de trabalho; exercícios preparatórios e compensatórios.</li> <li>- Programas de incentivo à educação alimentar e à prática regular de atividades físicas de intensidade moderada</li> </ul>
Transtornos auditivos (principalmente perda auditiva)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Exposição a ruídos</li> <li>- Trabalho com produtos químicos, principalmente solventes (tinner, tolueno, xileno e similares)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Proteção coletiva com isolamento das fontes de ruído (medida mais importante).</li> <li>- Uso de protetor auditivo (medida complementar – não deve ser a única proteção).</li> <li>- Ventilação exaustora e/ou isolamento dos processos com uso de solventes.</li> <li>- Uso de máscaras de proteção: protetores respiratórios específicos para produtos químicos (medida complementar: não deve ser a única proteção).</li> </ul>

Nota. Fonte: MT (2017a).

Ainda de acordo com o Ministério do Trabalho (2017b), no Brasil, estima-se que ocorram 115 mil casos de adoecimento de trabalhadores por ano, sendo

- 1º lugar: doenças do sistema osteomuscular 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 como 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 como citado em Vale et al., 2015, p. 71).

A natureza das doenças ocupacionais está se modificando de forma rápida; as mudanças tecnológicas e sociais, aliadas às condições da economia mundial, agravam os atuais perigos para a saúde e geram novos fatores de risco. As doenças profissionais bem conhecidas mantêm-se como um fenômeno generalizado, enquanto as relativamente novas, como as perturbações mentais e músculo-esqueléticas, são cada vez mais frequentes (OIT, 2013). Os transtornos mentais representam um novo desafio, pois foram a terceira causa de incapacidade para o trabalho, considerando a concessão de auxílio-doença e aposentadoria por invalidez, no período de 2012 a 2016 (Previdência Social, 2016).

Magalhães, Zanin e Flório (2018) afirmam que, devido à duração das ausências e suas taxas de recorrência, as faltas relacionadas a doenças mentais são um dos tipos mais caros de ausências de doença. O aumento do surgimento de transtornos mentais pode ser decorrente das mudanças significativas nas organizações e nas relações de trabalho. O ambiente corporativo é pautado por uma lógica capitalista globalizada, em que o aumento de produtividade e o lucro máximo são os objetivos principais. Dessa forma, os trabalhadores estão sob grande pressão para atender às exigências da vida laboral moderna. Com a velocidade do trabalho ditada pelas comunicações instantâneas e elevados níveis de competição global, as linhas que separam o trabalho e a vida pessoal estão se tornando cada vez mais difíceis de identificar (OIT, 2016 como citado em Previdência Social, 2016, p. 6).

Os riscos psicossociais, como competição crescente, expectativas mais altas quanto à performance e longas jornadas de trabalho, estão contribuindo para um ambiente laboral mais estressante. Além disso, devido à atual recessão econômica que está

intensificando o ritmo das mudanças e reestruturações organizacionais, trabalhadores estão experimentando cada vez mais trabalhos precarizados, oportunidades de trabalho reduzidas, medo da perda do emprego, demissões em massa, desemprego e estabilidade financeira reduzida, o que resulta em sérias consequências para sua saúde mental e seu bem-estar (OIT, 2016 como citado em Previdência Social, 2016, p.6).

Dados oficiais registraram, no período de 2012 a 2016, a média de 710 mil acidentes do trabalho por ano. Destes, 2,8 mil resultaram em morte, 1,5 mil em sequelas permanentes, além de serem contabilizados mais de 7 milhões de dias de trabalho perdidos a cada ano. Esses acidentes geram despesas em torno de R\$ 11 bilhões por ano, apenas para a Previdência Social (MT, 2017b).

Importante destacar que estão fora dessa conta os acidentes não notificados e os eventos envolvendo trabalhadores autônomos, informais, servidores públicos e empregados domésticos. Também não são contabilizados nesses números os gastos com tratamento de saúde, perda de produtividade e indenizações, entre outros. Ao incluir esses custos, a cifra pode alcançar 4% do PIB, ou seja, mais de R\$ 200 bilhões por ano (OIT, 2013).

Magalhães et al. (2018) apontam que, na Espanha, em 2010, 64,9% dos trabalhadores tiveram pelo menos um dia de falta ao emprego por motivo de saúde. No Reino Unido, a cada ano, são perdidos 140 milhões de dias de trabalho, o que equivale a 4,9 dias ano, para cada trabalhador, e isso é comparável ao verificado em outros países desenvolvidos, como Estados Unidos, França, Alemanha e Holanda. No Brasil, são escassos os estudos que avaliam o perfil de morbimortalidade relacionado aos afastamentos dos trabalhadores.

Altos índices de absenteísmo dentro de uma instituição, seja ela pública ou privada, provocam distorções no volume e na disponibilidade da força de trabalho. Representam, assim, grandes impactos econômicos, em decorrência do aumento dos custos, além de reduzir a produção e sobrecarregar os trabalhadores que permanecem em seus postos de trabalho (Santos, Kupeke, Cunha e Blank, 2011 como citado em Magalhães et al., 2018, p.60). Como consequência, pode causar efeitos negativos na produtividade e na qualidade dos serviços prestados pelas instituições públicas. A redução na qualidade do trabalho executado e do serviço prestado determina impactos significativos, pois as transformações resultantes da globalização aumentam cada vez mais as exigências pela competitividade e o cumprimento de metas (Souza, 2006 como citado em Le Campion, Melo e Monteiro, 2013, p.2).

As doenças destacam-se como a principal causa de ausências não previstas no trabalho, e podem determinar incapacidade temporária, prolongada ou permanente para trabalhar (Sinopse Européia, 1997 como citado por Le Campion et al., 2013, p.3). Os problemas de saúde podem surgir por inúmeros fatores intrínsecos e/ou extrínsecos aos

trabalhadores, e o ambiente e as relações de trabalho vêm se destacando como fontes de adoecimento.

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 busquem 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).

## **2.2 Doenças Ocupacionais no Serviço Público**

Diante dos impactos causados pela nova estrutura econômica globalizada no ambiente de trabalho, o perfil do trabalho e dos trabalhadores modificou-se para adaptar-se às inovações tecnológicas. Junto às mudanças houve aumento no ritmo de trabalho, das responsabilidades e da complexidade das tarefas, trazendo também o aumento do desemprego, do trabalho informal e mudanças nas formas de trabalho e dos determinantes do processo saúde-doença (Andrade e Cardoso, 2012).

A adoção de novas tecnologias e métodos gerenciais facilita a intensificação do trabalho que, aliada à instabilidade no emprego, modifica o perfil de adoecimento e sofrimento dos trabalhadores, expressando-se, entre outros, pelo aumento da prevalência de doenças relacionadas ao trabalho, como as Lesões por Esforços Repetitivos (LER), também denominadas de Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (DORT); o surgimento de novas formas de adoecimento mal caracterizadas, como o estresse e a fadiga física e mental e outras manifestações de sofrimento relacionadas ao trabalho (MS, 2001, p.19).

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).

No Brasil, o servidor público, apesar de possuir certa estabilidade no trabalho, com menor risco de demissão, está sujeito a outros determinantes que caracterizam a precarização do seu trabalho, como a privatização das empresas públicas, a terceirização de setores, a degradação das suas condições de trabalho, a responsabilização pelas deficiências dos serviços, a instabilidade devido a mudanças

políticas, as ações descontinuadas, o acúmulo de funções, além do estereótipo da morosidade, aspectos que podem afetar a saúde do trabalhador (Nunes e Lins, 2009 como citado em Oliveira, Baldaçara e Maia, 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.

Na visão de Silva (2011), o gerencialismo traz para a Administração Pública as lógicas produtivistas características do setor privado. De acordo com o autor, essas lógicas voltadas para a quantificação dos resultados se tornaram engessantes por meio da fixação de tempos, procedimentos e metas, cujo cumprimento é submetido a formas rígidas (e, às vezes, ofensivas) de controle e avaliação.

Dutra (2013) afirma que, por volta do ano 2000, ocorreu uma proposta de modernização na gestão de desenvolvimento dos servidores públicos, nos sistemas de avaliação, além de revisão de cargos e carreira, e da remuneração. “Atualmente, a política de mensurar resultados é um dos pilares mais utilizados quer seja na iniciativa privada, quer seja na pública e é entendido como forma de alcance dos objetivos organizacionais” (Pacheco, 2006 como citado em Varge, 2015, p. 37).

Um grande dificultador quanto à avaliação é que se exige como na iniciativa privada. As pressões de mercado e as revoluções tecnológicas movimentam as empresas privadas de forma que, para sobreviver, dependem de rapidez e de criatividade nas ações. Já no serviço público, há regras e normas fixadas em leis e decretos, que não se alteram com facilidade, dependem de alterações em legislações, acordos políticos, dentre outros (Mota, 2013 como citado em Varge, 2015, p.37).

A Administração Pública, cada vez mais, adota práticas de gestão próprias de empresas 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 como 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.

Grisci e Bressi (2004) destacam que algumas das consequências da reestruturação do serviço público são a intensificação do trabalho, as pressões por resultados e por mudanças comportamentais, o surgimento da competição, a precarização do trabalho, a fragilização, o sofrimento psíquico e o adoecimento dos trabalhadores. “Os servidores públicos enfrentam uma maior carga de trabalho, com exigência por produtividade cada vez maior, esfacelamento das equipes de trabalho através dos prestadores de serviços e terceirizações, diminuição do reconhecimento social, entre outros” (Varge, 2015, p.38).

Essa situação pode ocasionar causar desequilíbrio na saúde do trabalhador. Como consequência desse desequilíbrio pode ocorrer o aumento nos índices de absenteísmo, gerando licenças médicas e a necessidade, por parte da organização, de reposição de funcionários, transferências, novas contratações e novos treinamentos, entre outras despesas (Andrade e Cardoso, 2012). No que se refere ao serviço público, o absenteísmo por doença aumenta o número de dias perdidos de trabalho, produz insatisfação e sobrecarga dos funcionários presentes, além de reduzir a produção e aumentar o custo operacional (Silva e Marziale, 2000 como citado em Vale et al., 2015).

No Brasil, os servidores públicos vivenciam relações menos instáveis de trabalho (menor exposição ao risco de demissão), porém, estão expostos a outras formas de instabilidade que caracterizam a precarização do seu trabalho, tais como deterioração das condições de trabalho; privatização de empresas públicas, seguida de demissões; terceirização de setores dentro da empresa e responsabilização, por parte do público em geral, pelas deficiências dos serviços públicos; instabilidade devido a mudanças políticas, além de ações descontinuadas, acúmulo de funções e o estereótipo da morosidade. Todos esses aspectos podem levar à ocorrência de adoecimentos (Oliveira et al., 2015; Vale et al., 2015).

Alguns estudiosos buscaram apontar os fatores que contribuem para o comprometimento da saúde dos servidores públicos. Dentre esses fatores se destacam a burocratização, como impedimento do desenvolvimento de potencialidades; a insegurança diante do cenário político e estrutural; visão negativa dos servidores por parte da sociedade; características próprias de cada área e reduzido número de programas de atenção à saúde do trabalhador (Marangoni et al., 2016).

Carneiro (2006 como citado em Marangoni et al., 2016, p.4) aponta, como uma das causas de adoecimento dos servidores públicos, sua imagem estereotipada e negativa perante a sociedade e os próprios gestores. Segundo o autor, persiste a imagem do servidor como fraudador e sem compromisso que utiliza artifícios, como atestados médicos, para se esquivar de suas atribuições. Essa desvalorização gera desprestígio social que, por sua vez, ocasiona nos trabalhadores sentimentos de incompetência e baixa autoestima.

No estudo realizado por Tavares (2003 como citado em Carneiro, 2006, p. 28), a falta de reconhecimento do trabalho aparece com uma das principais queixas dos servidores públicos pesquisados.

A partir da análise das entrevistas, identifica-se que o não-reconhecimento pelo trabalho compõe-se da idéia segundo a qual o desempenho profissional do servidor não é considerado institucionalmente de forma suficiente, seja por não haver a prática cotidiana do retorno da avaliação da qualidade do trabalho, seja pelo fato de a qualidade do trabalho desenvolvido não ser sistematicamente levada em conta para promoções ou acréscimos salariais, em um plano de carreira. Tal aspecto é visto como algo que repercute no bem-estar das pessoas na medida em que frustra, em vários graus, o desenvolvimento de potencialidades profissionais individuais e as expectativas em longo prazo e que não proporciona à pessoa a vivência de ser valorizado por aquilo que faz (Tavares, 2003 como citado em Carneiro, 2006, p. 28).

Para Silva (2009 como citado em Marangoni et al., 2016, p. 16), uma das principais causas do adoecimento em servidores públicos é a intensa burocratização inerente ao serviço público. O autor explica que os servidores estão limitados ao cumprimento de atribuições específicas do seu cargo e têm pouca flexibilidade para utilizar seu potencial criativo, o que, muitas vezes, os leva à desmotivação e à mecanização do trabalho. Por outro lado, uma vez que se acomoda e se adapta a uma forma rígida de trabalho, mudanças estruturais e políticas podem ser novas fontes de tensão. Sendo assim, o servidor está duplamente vulnerável e é conduzido a um trabalho empobrecido e limitante.

Na esfera pública, fatores como o volume ou o acúmulo de atividades, problemas de relacionamento, monotonia ou, mesmo, a rigidez organizacional contribuem para o aparecimento de doenças. Pode-se observar que, com a falta de uma política organizacional definida, além de incertezas, dificuldades interpessoais, falta de reconhecimento, abuso de autoridade e uma ineficiente distribuição de tarefas, a organização do trabalho pode provocar desde uma simples insatisfação até o estresse e/ou desencadear uma depressão em seus colaboradores (Ministério Público da União [MPU], 2011).

Estudos realizados com servidores públicos chamam a atenção para a prevalência dos transtornos mentais e comportamentais, e as doenças do sistema osteomuscular 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; Gehring-Junior 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 como 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).

Cunha et al. (2009 como citado em Vale et al.,2015, p.71) concordam ao afirmar que, entre os servidores públicos, predominam causas de afastamentos que parecem ter relação com as condições e a organização do trabalho e que mostram as mesmas tendências encontradas nos trabalhadores de empresas privadas (Cunha et al., 2009 como citado em Vale et al.,2015, p.71). “Condições de trabalho referem às circunstâncias as quais os servidores estão expostos mobilizando suas capacidades físicas, cognitivas e psicológicas para atingir as metas e objetivos da instituição” (Gasparini, Barreto e Assunção, 2005 como citado em Silva, 2010, p. 29).

De acordo com dados publicados pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), em 2004, no Brasil, foram registrados 165.332 afastamentos decorrentes de doenças ocupacionais, sendo que 28.039 desses casos são referentes a trabalhadores da Administração Pública. Já em 2014, houve 180.901 afastamentos, sendo 52.006 advindos da Administração Pública (Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos [DIEESE], 2016). Com base nessas informações, observa-se um aumento de, aproximadamente, 85% de ocorrência de afastamento por doenças ocupacionais no serviço público, no período de 10 anos. Ainda segundo o DIEESE (2016), a Administração Pública foi a atividade econômica do Brasil com maior número de afastamentos por doença ocupacional, nos anos de 2007 e 2014.

Na visão de Teixeira (2012), as causas para o alto número de ocorrências dos acidentes e da eclosão de doenças ocupacionais são as mais diversas, incluindo falhas nos projetos dos sistemas de trabalho, dos equipamentos e das ferramentas, assim como deficiência nos processos de manutenção dos diversos elementos componentes do trabalho.

As doenças, principalmente as que são ocasionadas ou agravadas pelo trabalho, são frequentemente julgadas como controláveis pelo próprio trabalhador. É como se a doença fosse, de certa forma, voluntária e reveladora de indivíduo passivo, que tem de se desculpar pelo seu adoecer (Carneiro, 2006). A visão de que os trabalhadores podem ter domínio e controle do seu corpo e, principalmente, da mente é comum no mundo do trabalho. Por essa razão, muitas vezes, o trabalhador tem receio de falar sobre suas doenças e ser considerado uma pessoa fraca. Sendo assim, cria mecanismos de defesa para ocultar seu sofrimento.

As questões de saúde do trabalhador não devem ser analisadas com base apenas nos registros médicos, no perfil de adoecimento, ou nas taxas de absenteísmo. É importante também que se estudem as condições de trabalho (Assunção, 2003 como citado por

Carneiro 2006, p. 27). Dessa forma, é importante estudar a influência que o clima organizacional exerce nas doenças ocupacionais.

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 eTurchi, 2015).

## CAPÍTULO III – METODOLOGIA

No presente capítulo são apresentadas as opções metodológicas e técnicas, de forma a explicitar os procedimentos desenvolvidos na condução e no desenvolvimento da pesquisa, os instrumentos utilizados na coleta e na análise das informações, além de breve caracterização do contexto em que se desenvolveu e dos sujeitos envolvidos.

### 3.1 Tipo de Estudo

No presente trabalho buscou-se desenvolver estudos, em local certo e definido, acerca da influência do clima organizacional nos afastamentos de servidores públicos, decorrentes de doenças ocupacionais. A partir da análise das percepções dos servidores sobre o ambiente de trabalho, o objetivo foi o de verificar se 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 caso único, dirigido a grupo específico, de forma a explorar e a descrever a realidade vivenciada pelo público alvo. Sendo assim, a investigação tem respaldo nos pressupostos sobre pesquisa qualitativa e se configura como estudo de caso.

A pesquisa qualitativa, de acordo com Sampieiri, Collado e Lucio (2013), busca compreender a perspectiva dos participantes da pesquisa sobre os fenômenos que os rodeiam, aprofundando-se em suas experiências, pontos de vista, opiniões e significados.

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 como citado em Boaventura, 2014, p.56).

A pesquisa com enfoque qualitativo apresenta as seguintes características:

“o pesquisador é o instrumento-chave, o ambiente é a fonte direta dos dados, não requer o uso de técnicas e métodos estatísticos, tem caráter descritivo, o resultado não é o foco da abordagem, mas sim o processo e seu significado, ou seja, o principal objetivo é a interpretação do fenômeno objeto de estudo” (Godoy, 1995; Silva e Menezes, 2005 como citados em Freitas e Jabbour, 2011, p.3).

Diante do exposto, entende-se que tais características estão em plena consonância com o cenário objeto do presente estudo, pois estamos diante de servidores que trabalham nos *campi* do Instituto Federal de Educação Ciência e Tecnologia de Brasília (IFB).

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 como citado em Gil, 2017, p. 54).

Outra característica salientada por Gil (2017) é que o estudo de caso não tem como meta a generalização. O propósito desse tipo estudo não é proporcionar conhecimento preciso de uma população, mas sim o de propiciar uma visão global do problema ou de identificar possíveis fatores que o influenciam ou são por ele influenciados.

Segundo Marriam (1988 como citado em Boaventura, 2014, p.125), “estudo de caso consiste na observação detalhada de contexto ou indivíduo, de uma única fonte de documento ou de acontecimento específico”. O mesmo autor faz a distinção de três tipos de estudo de caso, sendo de organização numa perspectiva histórica, de observação participante e de histórias de vida.

Um estudo de caso é a história de um fenômeno passado ou atual, elaborada a partir de múltiplas fontes de provas, que pode incluir dados da observação direta e entrevistas sistemáticas, como pesquisas em arquivos públicos e privados (Voss, Tsikriktsis e Frohlich, 2002 como citado em Freitas e Jabbour, 2011, p. 11).

Diante dos reais desafios e perspectivas relacionados aos servidores públicos que se afastam do trabalho devido a doenças ocupacionais, com o estudo de caso, “será possível um aumento da compreensão e do entendimento sobre eventos reais e contemporâneos” (Miguel, 2007 como citado em Freitas e Jabbour, 2011, p. 12).

### **3.2 Problemática Central**

A influência do clima organizacional sobre as doenças ocupacionais é uma área pouco abordada na literatura brasileira, principalmente no que se refere a instituições públicas. Alguns autores afirmam que pesquisar o afastamento do trabalho por doença é fundamental para subsidiar debates sobre a condição de saúde e de doença dos trabalhadores.

O trabalho exerce papel de destaque na vida dos indivíduos, seja para adquirir seu sustento ou para a realização profissional e pessoal. Para que o trabalho cumpra sua função é importante que haja equilíbrio na relação entre empresa e trabalhador; caso contrário, o ambiente se torna prejudicial à saúde do colaborador. Assim sendo, é possível afirmar que o clima organizacional e as doenças ocupacionais podem afetar as instituições, sejam elas públicas ou particulares, e as relações de trabalho. Dessa forma, é pertinente incidir sobre esta problemática.

Para isso, faz-se necessário o seguinte questionamento: o clima organizacional exerce influência nos afastamentos decorrentes de doenças ocupacionais? Nessa perspectiva, trazer resposta a tal questão proporcionará à gestão uma visão mais ampla

sobre a influência do clima organizacional sobre as doenças ocupacionais. Com base nesse conhecimento, os gestores poderão adotar medidas para a promoção de um clima mais favorável à motivação e satisfação e à prevenção de doenças dos servidores.

### **3.3 Objetivos**

Para compreender a influência do clima organizacional nos afastamentos por doenças ocupacionais foram definidos os seguintes objetivos:

- identificar as percepções dos servidores a respeito do clima organizacional no IFB;
- analisar como o clima organizacional exerce influência nos afastamentos de servidores, decorrentes de doenças ocupacionais;

### **3.4 Questões de Estudo**

A presente investigação desenvolveu-se em torno das seguintes questões de estudo:

- a) Como o clima organizacional do IFB é percebido pelos servidores?
- b) Os fatores do clima organizacional exercem influência nos afastamentos dos servidores por doenças ocupacionais?

### **3.5 Contextualização do Locus de Pesquisa: O Instituto Federal de Educação de Ciência e Tecnologia de Brasília**

A pesquisa trata-se de uma investigação junto a servidores públicos federais e foi conduzida nos *campi* do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Brasília (IFB).

O IFB é integrante da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, que foi criada por meio da Lei nº 11.892, em 29 de dezembro de 2008. A Rede Federal de Educação Profissional foi formada pela junção de 31 centros federais de educação tecnológica (Cefets), 75 unidades descentralizadas de ensino (Uneds); 39 escolas agrotécnicas federais (EAFs), 7 escolas técnicas federais e 8 escolas vinculadas a universidades, os quais deixaram de existir para formar os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia (Ministério da Educação [MEC], 2016a).

O MEC (2016c) traça uma linha do tempo com os principais acontecimentos que contribuíram para a construção da Rede de Educação Profissional, conforme demonstrado no quadro 7.

**Quadro 7.**

Linha do Tempo Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica.

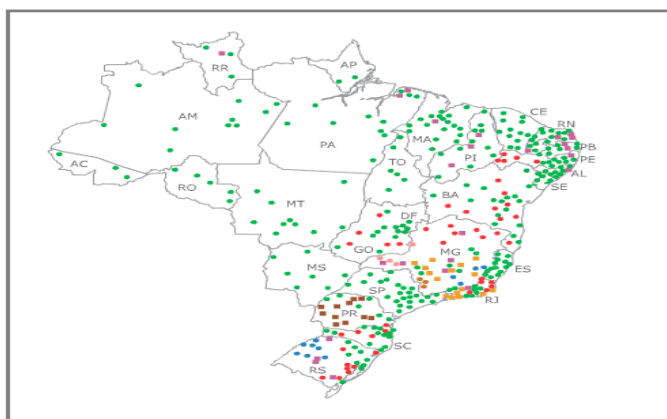
<b>ANO</b>	<b>AÇÕES</b>
1909	O presidente Nilo Peçanha assina o Decreto nº 7.566, em 23 de setembro, criando, inicialmente, 19 Escolas de Aprendizes, subordinadas ao Ministério dos Negócios da Agricultura, Indústria e Comércio.
1927	O Congresso Nacional sanciona o Projeto de Fidélis Reis, que prevê o oferecimento obrigatório do ensino profissional no país.
1930	É criado o Ministério da Educação e Saúde Pública, que passa a supervisionar as Escolas de Aprendizes e Artífices, por meio da Inspeção do Ensino Profissional Técnico.
1937	Promulgada a Nova Constituição Brasileira que trata, pela primeira vez, do ensino técnico, profissional e industrial. É assinada a Lei nº 378, que transforma as Escolas de Aprendizes em Liceus Industriais, destinados ao ensino profissional, de todos os ramos e graus.
1941	Vigora uma série de leis, conhecidas como a “Reforma Capanema”, que remodelam todo o ensino no país. Os principais pontos são: - o ensino profissional passa a ser considerado médio; - o ingresso nas escolas industriais passa a depender de exames de admissão; - os cursos são divididos em dois níveis, curso básico industrial, artesanal, de aprendizagem e de mestria, e curso técnico industrial.
1942	Decreto nº 4.127, de 25 de fevereiro, transforma os Liceus Industriais em Escolas Industriais e Técnicas, passando a oferecer a formação profissional em nível equivalente ao do secundário.
1944	A participação da Força Expedicionária Brasileira na Segunda Guerra Mundial e o conseqüente empréstimo financeiro dos Estados Unidos ao Brasil impulsionam a industrialização brasileira.
1956-1961	O governo de Juscelino Kubitschek marca o aprofundamento da relação entre Estado e economia. O objetivo é formar profissionais orientados para as metas de desenvolvimento do país.
1959	As Escolas Industriais e Técnicas são transformadas em autarquias, com o nome de Escolas Técnicas Federais, com autonomia didática e de gestão.
1961	O ensino profissional é equiparado ao ensino acadêmico, com a promulgação da Lei nº 4.024, que fixa as Diretrizes e Bases da Educação Nacional. O período é marcado por profundas mudanças na política de educação profissional.
1967	Decreto nº 60.731 transfere as fazendas modelo do Ministério da Agricultura para o Ministério da Educação e Cultura, e passam a funcionar como escolas agrícolas.
1971	A Lei de Diretrizes e Bases da Educação Brasileira torna técnico-profissional todo currículo do segundo grau, compulsoriamente. Um novo paradigma se estabelece: formar técnicos sob o regime da urgência.
1978	A Lei nº 6545 transformou três Escolas Técnicas Federais (Paraná, Minas Gerais e Rio de Janeiro) em Centros Federais de Educação Tecnológica.
1980-1990	A globalização, nova configuração da economia mundial, também atinge o Brasil. O cenário é de profundas mudanças; a intensificação da aplicação da tecnologia se associa a uma nova configuração dos processos de produção.

<b>ANO</b>	<b>AÇÕES</b>
1994	A Lei nº 8.948, de 8 de dezembro: - instituiu o Sistema Nacional de Educação Tecnológica transformando, gradativamente, as ETFs e as EAFs em CEFETs; - a expansão da oferta da educação profissional somente ocorrerá em parceria com os estados, municípios e Distrito Federal, setor produtivo ou organizações não governamentais, que serão responsáveis pela manutenção e gestão dos novos estabelecimentos de ensino.
1997	O Decreto nº 2.208 regulamenta a educação profissional e cria o Programa de Expansão da Educação Profissional - Proep.
1999	Retoma-se o processo de transformação de Escolas Técnicas Federais de Educação Tecnológica (Cefets).
2004	O Decreto nº 5.154 permite a integração do ensino técnico de nível médio ao ensino médio.
2005	Institui-se, pela Lei nº 11.195, que a expansão da oferta, preferencialmente, ocorrerá em parceria com estados, municípios e Distrito Federal, setor produtivo ou organizações não governamentais. Lançada a primeira fase do Plano de Expansão da Rede Federal, com a construção de 60 novas unidades de ensino pelo Governo Federal. O Cefet Paraná passou a ser Universidade Tecnológica Federal do Paraná.
2006	O Decreto nº 5.773 trata do exercício das funções de regulação, supervisão e avaliação de instituições de educação superior e cursos superiores de graduação e sequenciais no sistema federal de ensino. É instituído, no âmbito federal, o Programa Nacional de e Adultos. É lançado o Catálogo Nacional dos Cursos Superiores de Tecnologia
2007	Lançada a segunda fase do Plano de Expansão da Rede Federal. Até 2010 serão 354 unidades. O Decreto nº 6.302 institui o Programa Brasil Profissionalizado. É lançado o Catálogo Nacional de Cursos Técnicos.
2008	Articulação para a criação dos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia.
2009	Centenário da Rede Federal de Educação Profissional e Tecnológica
2003-2010	Entrega de 214 novas unidades da Rede Federal.
2011	Por meio da Lei nº 12.513 cria-se o Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego (Pronatec). Lançamento do Guia Pronatec de cursos de Formação Inicial Continuada (FIC).
2011-2014	Com a entrega de 208 novas unidades, a Rede Federal atinge a marca de 562 unidades em atividade no país

Nota. Fonte: Adaptado de MEC (2016c).

A Rede Federal está presente em todo o território brasileiro e é constituída, hoje, por 38 Institutos Federais, com cerca de 644 *campi* em funcionamento, oferecendo cursos de qualificação, ensino médio integrado, cursos superiores de tecnologia e licenciaturas. É composta também por instituições que não aderiram aos Institutos Federais, mas também oferecem educação profissional em todos os níveis. São dois Cefets, 25 escolas vinculadas a universidades, o Colégio Pedro II e uma universidade tecnológica (MEC, 2018).

A figura 1 possibilita a visualização da extensão da Rede no território brasileiro.



**Figura 1.**

Extensão da Rede Federal de Educação Profissional e Tecnológica no território brasileiro.

Nota. Fonte: Recuperado de MEC (2016b).

De acordo com o MEC (2016a), “a Rede Federal presta um serviço à nação, ao dar continuidade à sua missão de qualificar profissionais para os diversos setores da economia brasileira, realizar pesquisa e desenvolver novos processos, produtos e serviços em colaboração com o setor produtivo”.

A Lei nº 11.892, de 29 de dezembro de 2008, em seu artigo 2º define os Institutos Federais como

“instituições de educação superior, básica e profissional, pluricurriculares e multicampi, especializados na oferta de educação profissional e tecnológica nas diferentes modalidades de ensino, com base na conjugação de conhecimentos técnicos e tecnológicos com as suas práticas pedagógicas”.

Os Institutos Federais ofertam cursos técnicos, em sua maioria na forma integrada com o ensino médio, de licenciaturas e graduações tecnológicas, sendo possível, também, disponibilizar especializações, mestrados profissionais e doutorados voltados, principalmente, para a pesquisa aplicada de inovação tecnológica (Lei nº 11.892,2008).

O Instituto Federal de Brasília é instituição pública criada a partir da transformação da Escola Técnica Federal de Brasília, pela Lei nº 11.892, de 29 de dezembro de 2008. Inicialmente era constituído de um *campus* (Planaltina). Em janeiro de 2009, foi iniciado o processo para a implantação de outros *campi* do em Samambaia, Gama, Brasília e Taguatinga, e reestruturada a UNED Planaltina à nova concepção de educação profissional, científica e tecnológica (Instituto Federal de Brasília [IFB], 2017b).

Nos anos de 2010 e 2011, como consequência do cenário econômico que necessitava de mão de obra qualificada e por haver pouca oferta de cursos técnicos no Distrito Federal, o IFB expandiu-se para outras regiões administrativas como Riacho Fundo, São Sebastião, Ceilândia, Estrutural e Taguatinga Centro. Em 2012, o IFB estava

estruturado em 10 *campi* e apenas o *campus* de Taguatinga Centro funcionava em sede provisória. Já em 2013, ao completar cinco anos, o IFB passou a ofertar mais de 4 mil vagas anuais e tinha 18.000 alunos matriculados em seus 10 *campi*, incluindo os alunos do Pronatec e dos cursos de Educação a Distância - EaD. Em 2014, o IFB ofertou 5.371 vagas para seus diversos cursos. Até o final de 2016, o IFB já tinha, pelo menos, quatro cursos superiores reconhecidos pelo Ministério da Educação e pelo menos quatro em processo de reconhecimento. Em 2017 oferecia 13 cursos técnicos integrados, quatro de Programa de Educação de Jovens e Adultos (PROEJA), 20 técnicos subsequentes e um curso subsequente EaD, 15 cursos superiores e um curso de especialização (IFB, 2017b).

Atualmente, conta com 10 *campi*, promovendo o ensino, a pesquisa e a extensão, em conformidade com as Políticas e Diretrizes do Ministério da Educação (IFB, 2017a). Tem natureza jurídica de autarquia e, dessa forma, conta com autonomia administrativa, patrimonial, financeira, didático-pedagógica e disciplinar.

De acordo com o organograma divulgado no site da instituição, o IFB tem sua estrutura administrativa formada por reitoria, uma chefia de gabinete e cinco pró-reitorias, sendo de Administração (PRAD), de Ensino (PREN), de Extensão e Cultura (PREX), de Gestão de Pessoas (PRGP) e de Pesquisa e Inovação (PRPI).

O IFB oferece educação profissional gratuita, na forma de cursos e programas de formação inicial e continuada de trabalhadores (FIC), educação profissional técnica de nível médio e educação profissional tecnológica de graduação e de pós-graduação, articulados a projetos de pesquisa e extensão. A estrutura multicampi faculta à instituição fixar-se em vários eixos tecnológicos, diversificando seu atendimento, em conformidade com a vocação econômica das regiões administrativas do Distrito Federal. É composto por reitoria e 10 *campi* distribuídos pelo Distrito Federal, em Brasília, Ceilândia, Estrutural, Gama, Planaltina, Riacho Fundo, Samambaia, São Sebastião, Taguatinga e Taguatinga Centro (IFB, 2017a).

De acordo com o artigo 6º da Lei nº 11.892 (2008), o IFB tem as seguintes finalidades e características:

- I - ofertar educação profissional e tecnológica, em todos os seus níveis e modalidades, formando e qualificando cidadãos com vistas à atuação profissional nos diversos setores da economia, com ênfase no desenvolvimento socioeconômico local, regional e nacional;
- II - desenvolver a educação profissional e tecnológica como processo educativo e investigativo de geração e adaptação de soluções técnicas e tecnológicas às demandas sociais e peculiaridades regionais;
- III - promover a integração e a verticalização da educação básica à educação profissional e educação superior, otimizando a infraestrutura física, os quadros de pessoal e os recursos de gestão;
- IV - orientar sua oferta formativa em benefício da consolidação e fortalecimento dos arranjos produtivos, sociais e culturais locais, identificados com base no mapeamento das potencialidades de desenvolvimento socioeconômico e cultural no âmbito de atuação do Instituto Federal;

- V - constituir-se em centro de excelência na oferta do ensino de ciências, em geral, e de ciências aplicadas, em particular, estimulando o desenvolvimento de espírito crítico, voltado à investigação empírica;
- VI - qualificar-se como centro de referência no apoio à oferta do ensino de ciências nas instituições públicas de ensino, oferecendo capacitação técnica e atualização pedagógica aos docentes das redes públicas de ensino;
- VII - desenvolver programas de extensão e de divulgação científica e tecnológica;
- VIII - realizar e estimular a pesquisa aplicada, a produção cultural, o empreendedorismo, o cooperativismo e o desenvolvimento científico e tecnológico;
- IX - promover a produção, o desenvolvimento e a transferência de tecnologias sociais, notadamente as voltadas à preservação do meio ambiente.

O Plano de Desenvolvimento Institucional 2014-2018 descreve a missão, a visão e os valores do IFB (2017a) da seguinte forma:

- missão: oferecer ensino, pesquisa e extensão no âmbito da Educação Profissional e Tecnológica, por meio da inovação, produção e difusão de conhecimentos, contribuindo para a formação cidadã e o desenvolvimento sustentável, comprometidos com a dignidade humana e a justiça social;
- visão: até 2018, consolidar-se no Distrito Federal como instituição pública de Educação Profissional e Tecnológica de qualidade inclusiva e emancipatória, articulada em rede e com a comunidade;
- valores: ética; educação como bem público gratuito e de qualidade; formação crítica, emancipatória e cidadã; gestão democrática: transparência, participação, autonomia, pluralismo e integração; respeito à diversidade e à dignidade humana; promoção da inclusão; inovação; sustentabilidade econômica e socioambiental.

Os objetivos do IFB são os seguintes:

- I. ministrar educação profissional técnica de nível médio, prioritariamente na forma de cursos integrados, para os concluintes do ensino fundamental e para o público da educação de jovens e adultos;
- II. ministrar cursos de formação inicial e continuada de trabalhadores, objetivando a capacitação, o aperfeiçoamento, a especialização e a atualização de profissionais, em todos os níveis de escolaridade, nas áreas da educação profissional e tecnológica;
- III. realizar pesquisas aplicadas, estimulando o desenvolvimento de soluções técnicas e tecnológicas, estendendo seus benefícios à comunidade;
- IV. desenvolver atividades de extensão de acordo com os princípios e finalidades da educação profissional e tecnológica, em articulação com o mundo do trabalho e os segmentos sociais, e com ênfase na produção, desenvolvimento e difusão de conhecimentos científicos e tecnológicos;

- V. estimular e apoiar processos educativos que levem à geração e trabalho e renda e à emancipação do cidadão na perspectiva do desenvolvimento socioeconômico local e regional;
- VI. estimular, fomentar e realizar a pesquisa científica, visando à consolidação de cursos de pós-graduação em diferentes áreas do conhecimento;
- VII. ministrar, em nível de educação superior; e
- VIII. ofertar em nível de pós-graduação (IFB, 2017b).

### **3.6 Características da amostra**

Os sujeitos foram escolhidos de acordo com os objetivos da pesquisa, levando em consideração os servidores públicos, técnico-administrativos e docentes, que exercem suas atribuições nos *campi* do IFB.

Considerando a natureza jurídica de autarquia do IFB, os servidores são selecionados para trabalhar na instituição por meio de concurso público, em conformidade com o artigo 37 da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, descrito a seguir.

A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte:

[...]

II -a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, na forma prevista em lei, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração.

O ingresso, a nomeação, a posse, o regime de trabalho, a progressão, o acesso, a aposentadoria e a dispensa do docente são regidos pela legislação em vigor, pelo Regimento Interno do IFB e pelas Resoluções do seu Conselho Superior. A abertura de concurso público, bem como a admissão, a qualquer título e a renovação de contrato, dependerá de proposta do Diretor-geral do Campus interessado, e será objeto de coordenação e supervisão da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas- PRGP, ouvida a Pró-Reitoria de Ensino - PREN (IFB, 2016).

O Regimento Geral do IFB determina que a nomeação de servidores técnico-administrativos dependerá de prévia aprovação e classificação em concurso público de provas, ou de provas e títulos, observando-se, para a inscrição, o disposto na legislação vigente e em edital publicado na íntegra no endereço eletrônico do IFB e, de forma resumida, no Diário Oficial da União ou e em jornal de ampla circulação no Distrito Federal – DF (IFB, 2016).

O corpo técnico-administrativo do IFB é constituído pelos servidores integrantes do quadro permanente de pessoal, regidos pelo Regime Jurídico Único, que exerçam atividades de assessoria, apoio técnico, administrativo e operacional (IFB, 2011). Já o corpo docente é constituído por professores que exercem as atividades de ensino básico, técnico, tecnológico, superior e atividades de pesquisa e extensão (IFB, 2016).

Os serviços técnicos e administrativos do IFB são atendidos pelos servidores integrantes do seu corpo técnico e administrativo (IFB, 2016). São atribuições gerais dos servidores técnico-administrativos integrantes do plano de carreira dos cargos técnico-administrativos – PCCTAE do IFB, sem prejuízo das atribuições específicas, de acordo com a Resolução 007-2013/CS – IFB:

- I - planejar, organizar, executar ou avaliar as atividades inerentes ao apoio técnico-administrativo ao ensino;
- II - planejar, organizar, executar ou avaliar as atividades técnico-administrativas inerentes à pesquisa e à extensão no IFB;
- III - executar tarefas específicas, utilizando-se de recursos materiais, financeiros e outros de que o IFB disponha, a fim de assegurar a eficiência, a eficácia e a efetividade das atividades de ensino, pesquisa e extensão do IFB.

Fazem parte do PCCTAE do IFB os seguintes cargos: administrador; analista de tecnologia da informação; arquiteto e urbanista; arquivista; assistente social; auditor, bibliotecário-documentalista; contador; economista; enfermeiro; engenheiro e engenheiro agrônomo; engenheiro eletricitista; jornalista; médico veterinário; nutricionista; pedagogo; programador visual; psicólogo; relações públicas; tradutor e intérprete; técnicos em assuntos educacionais; tecnólogo; zootecnista; assistente de alunos; assistente em administração; auxiliar em assuntos educacionais; técnico de laboratório; técnico de tecnologia da informação; técnico em agropecuária; técnico em audiovisual, técnico em contabilidade; técnico em edificações, técnico em eletroeletrônica; técnico em mecânica; técnico em química, técnico em telecomunicações; auxiliar em administração; auxiliar de biblioteca; técnico em móveis e esquadrias (Resolução nº 007, 2013).

Os docentes desenvolvem as seguintes atividades no decorrer de sua jornada de trabalho, que pode variar de vinte ou quarenta horas semanais:

- I. “Aula;
- II. Manutenção de ensino;
- III. Apoio ao ensino; pesquisa, inovação, extensão e/ou formação continuada” (Resolução nº 005, 2016).

## **3.7 Técnicas e instrumentos de recolha de dados**

### **3.7.1 Produção de informações**

No que diz respeito à produção de informação foi utilizada a pesquisa bibliográfica por meio de consulta a recurso a fontes bibliográficas, documentais e legislativas.

“A técnica de pesquisa bibliográfica é feita com base em documentos já elaborados, tais como livros, dicionários enciclopédias, periódicos, jornais e revistas, além de publicações como comunicação e artigos científicos, resenhas e ensaios críticos” (Santos, 2013, p.197). O pesquisador irá fazer levantamento do conhecimento disponível na área, identificando as teorias produzidas, analisando-as e avaliando sua contribuição para auxiliar a compreender ou explicar o problema objeto da investigação (Köche, 2015).

“O objetivo da pesquisa bibliográfica é conhecer e analisar as principais contribuições teóricas existentes sobre determinado tema ou problema, tornando-se indispensável para qualquer tipo de pesquisa” (Köche, 2015). É composta por quatro fases que são: escolha e delimitação do tema, coleta de dados, localização das informações e documentação dos dados (Andrade,1993 como citado em Santos, 2013, p. 211).

### **3.7.2 Instrumentos de recolha de dados**

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.

#### **3.7.2.1 Pesquisa de Clima Organizacional**

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. A ECO “é uma escala multidimensional construída e validada com o objetivo de avaliar a percepção do trabalhador sobre as várias dimensões do Clima Organizacional” (Martins, 2008, p.32). O instrumento foi respondido por meio de uma escala de concordância, do tipo *Likert*, de cinco pontos, em que o valor 1 (um) corresponde a “discordo totalmente” e 5 (cinco), a “concordo totalmente”.

Considerando que a ECO é uma escala multifatorial, seus resultados devem ser apurados por fator. Assim, haverá um resultado para cada um dos fatores e o diagnóstico do clima será baseado nos cinco aspectos. 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.

A interpretação dos fatores deve considerar que quanto maior for o valor da média fatorial, melhor é o clima organizacional, sendo que valores maiores que 4 tendem a indicar bom clima e menores que 2,9 apontam clima ruim. Cabe destacar que, de acordo com Martins (2008), de todos os fatores da escala, apenas o fator “controle/pressão” tem “sentido negativo”, pois, quanto maior o resultado desse fator, maior será o controle e a pressão sobre os empregados e, conseqüentemente, pior será o clima organizacional.

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, conforme o quadro 04.

#### **Quadro 4.**

Denominações, definições e itens integrantes da ECO.

Denominações	Denominações	Itens
Apoio da chefia e da organização	Suporte afetivo, estrutural e operacional da chefia e da organização fornecido aos empregados no desempenho diário de suas atividades no trabalho.	1 ao 21
Reconhecimento	Diversas formas de recompensa usadas pela empresa para premiar a qualidade, a produtividade, o esforço e o empenho do trabalhador.	22 ao 34
Conforto físico	Ambiente físico, segurança e conforto proporcionados pela empresa aos empregados.	35 ao 47
Controle/pressão	Controle e pressão exercidos pela empresa e pelos supervisores sobre o comportamento e o desempenho dos empregados.	48 ao 56
Coesão entre colegas	União, vínculo e colaboração entre os colegas de trabalho.	57 ao 63

Fonte: Adaptado de Martins (2008, pp. 29-39).

A Escala de Clima Organizacional, já adaptada para a presente pesquisa, foi transferida para um formulário elaborado a partir da plataforma aberta *Google Drive*, contendo uma breve identificação sócio-demográfica estruturada. A identificação referiu-se

ao perfil do profissional dos respondentes (docente ou técnico-administrativo), tempo de serviço e se ocupa cargo de gestão, tendo como objetivo relacionar as suas percepções sobre o clima organizacional nos *Campi* do IFB.

O *Google Drive* é um serviço de armazenamento e sincronização de arquivos. Esse serviço abriga o *Google Docs*, que apresenta um leque de aplicações de produtividade, que oferece a edição de documentos, folhas de cálculo e apresentações, entre outros. Por meio do *Google Docs* foi elaborada a ECO da presente pesquisa. Este serviço tabula automaticamente os dados, enviando-os para uma planilha.

### **3.7.2.2 Análise Documental**

Com o propósito de atender ao objetivo de analisar como o clima organizacional exerce influência nos afastamentos de servidores, em decorrência de doenças ocupacionais, a análise documental foi escolhida como instrumento de coleta de dados.

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. Essa documentação foi disponibilizada pela Coordenação de Gestão de Pessoas (CDGP).

“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).

De acordo com Marconi e Lakatos (2012), a pesquisa documental se caracteriza pela fonte de coleta de dados que está restrita a documentos, escritos ou não, considerados como fontes primárias, que podem ser consultados no momento em que ocorre o fenômeno analisado ou posterior ao seu acontecimento. A pesquisa documental utiliza-se de documentos elaborados com finalidades diversas, tais como documentos institucionais mantidos em arquivos de empresas ou órgãos públicos, relatórios, relatos de pesquisa, compilações estatísticas, ou seja, todo documento produzido dentro de uma organização (Gil, 2017).

Bardin (2016) define a análise documental como “uma operação ou um conjunto de operações visando representar o conteúdo de um documento sob a forma diferente do original, a fim de facilitar, num estado ulterior, a sua consulta e referência”. Segundo o autor, esse formato permite passar de um documento primário (bruto) para um documento secundário que é uma representação do primeiro.

### 3.8 Procedimentos

Os procedimentos seguidos para a aplicação dos instrumentos acima mencionados aconteceram em três momentos, a fim de alcançar os objetivos propostos neste estudo de investigação.

No primeiro momento, com o objetivo de verificar possíveis erros que pudessem prejudicar o processo de análise dos resultados, foi realizado um pré-teste da ECO, junto a servidores de diferentes setores, que aprovaram a metodologia com pequenos ajustes no formato e na organização das informações. Esses ajustes deixaram o questionário com um formato mais **amigável** para o participante.

Santos (2013) afirma que, independente do instrumento de pesquisa utilizado, é importante que seja realizado o pré-teste, para evitar erros maiores e desvios incontroláveis, quando a coleta de dados estiver sendo realizada. O autor afirma que, com o pré-teste, é possível melhorar, cortar e incluir questões, após conhecer os resultados práticos. O pré-teste está centrado na avaliação dos instrumentos como tais, visando garantir que meçam exatamente o que pretendem medir. Os aspectos mais importantes a serem considerados no pré-teste são clareza e precisão dos termos, quantidade de perguntas, formas de perguntas, ordem de perguntas e introdução (Gil, 2017).

No segundo momento, os servidores dos *campi* do IFB foram convidados a participarem da pesquisa de clima organizacional. A relação de servidores do IFB foi consultada por meio do Sistema Unificado de Administração Pública (SUAP). Com base nessa informação, foram encaminhados os questionários, com as devidas correções, para o endereço eletrônico de 1.337 servidores, sendo 579 técnico-administrativos e 758 docentes, a partir do dia 30/07/2018 e teve sua coleta encerrada em 20/08/2018.

O acesso às percepções dos servidores a respeito do clima organizacional foi possível por meio da participação de 173 pessoas que responderam ao questionário. Desses sujeitos, 93 eram técnico-administrativos e 80 docentes.

No terceiro momento, após a pesquisa de clima organizacional, foi solicitado à Coordenação de Gestão de Pessoas informações sobre os servidores afastados por doenças ocupacionais nos últimos cinco anos (2012-2017), no sentido de identificar a Classificação Internacional de Doenças e buscar possíveis relações com a pesquisa de clima organizacional desenvolvida.

De acordo com o site [www.datasus.gov.br](http://www.datasus.gov.br), a CID foi criada para padronizar e catalogar as doenças e os problemas relacionados à saúde, tendo como referência a Nomenclatura Internacional de Doenças, estabelecida pela Organização Mundial de Saúde. Constitui-se em uma lista de doenças representadas pelas letras do alfabeto, seguidas de números para diferenciação dos subgrupos.

Cumprê destacar que, inicialmente, pensou-se em realizar entrevistas com os servidores que estiveram afastados por doenças ocupacionais, de forma a identificar possíveis relações do clima organizacional com seus afastamentos, porém, devido ao sigilo das informações dos servidores e ao constrangimento que esses servidores poderiam sofrer por falarem de suas doenças, optou-se por realizar análise documental dos relatórios de afastamentos.

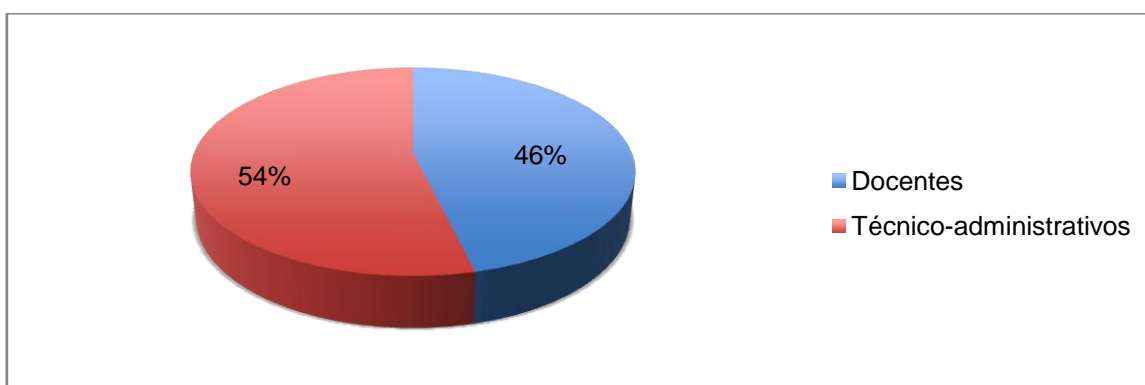
Falar sobre doenças ocupacionais pode deixar o trabalhador desconfortável e isso poderia prejudicar o resultado da pesquisa. Segundo Carneiro (2006), o mundo de trabalho tem a visão de que o trabalhador pode ter domínio e controle sobre seu corpo e mente, sendo que aquele que é acometido por alguma doença pode ser visto como fraco ou incapaz. Assim, a maioria não quer falar sobre o seu adoecimento e cria mecanismos para ocultar o sofrimento. Dessa forma, a pesquisadora acreditou ser a análise documental a melhor opção para o estudo das doenças ocupacionais do IFB.

## CAPÍTULO IV – APRESENTAÇÃO, INTERPRETAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Neste capítulo estão contidos os principais resultados encontrados na pesquisa e as discussões suscitadas a partir dos achados. Primeiramente, serão apresentados os resultados e as interpretações da identificação sócio-demográfica dos participantes; depois, os referentes à pesquisa de clima organizacional e, por último, os relacionados ao relatório de afastamentos dos servidores por doenças.

### 4.1 Perfil dos Colaboradores

Neste tópico são apresentados os dados da pesquisa respondida por 173 participantes, sendo 80 docentes, equivalentes a 46% do total da amostra e 93 técnico-administrativos, correspondentes a 54%.



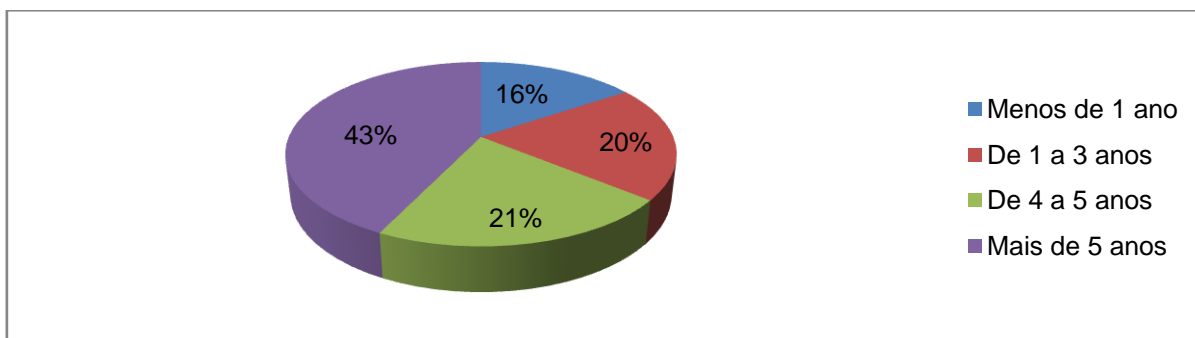
**Gráfico 1.**

Participantes da pesquisa por perfil profissional

Fonte: Dados da pesquisa 2018

Conforme mostram os dados do gráfico 2, o tempo de serviço dos respondentes apresenta-se da seguinte forma: 27, equivalentes a 16%, têm menos de 1 ano; 35 (20%), de 1 a 3 anos; 37 (21%), de 4 a 5 anos e 74 (43%), mais de 5 anos. Com base nessa estatística pode-se observar que o maior número de respondentes está trabalhando no IFB há mais de cinco anos.

Cabe analisar que a soma dos percentuais dos servidores que estão no IFB no período compreendido entre três a mais de cinco anos representa 64% dos respondentes. Sendo assim, pode-se inferir que os participantes da pesquisa têm conhecimento significativo a respeito da rotina, do funcionamento das atividades realizadas na instituição, das políticas e práticas de gestão adotadas e do clima organizacional.

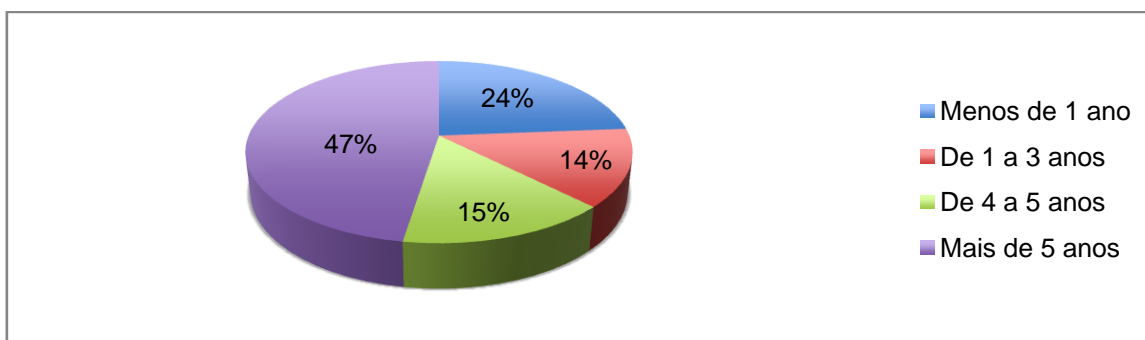


**Gráfico 2.**

Tempo de serviço no IFB

Fonte: Dados da pesquisa 2018

Quando feita a distribuição do tempo de serviço conforme a categoria profissional de docentes, obtiveram-se os seguintes resultados, conforme demonstrado no gráfico 3, 19 (24%) têm menos de 1 ano de serviço; 11 (14%) de 1 a 3 anos; 12 (15%) de 4 a 5 anos e 38 (47%), mais de 5 anos.

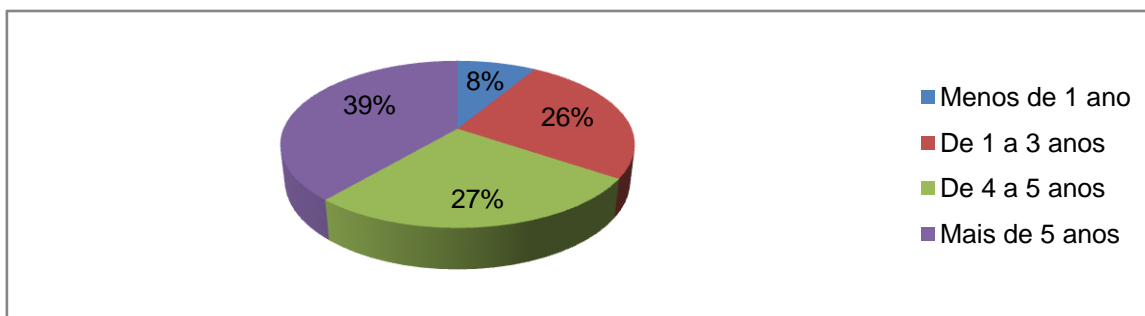


**Gráfico 3.**

Tempo de serviço dos docentes no IFB

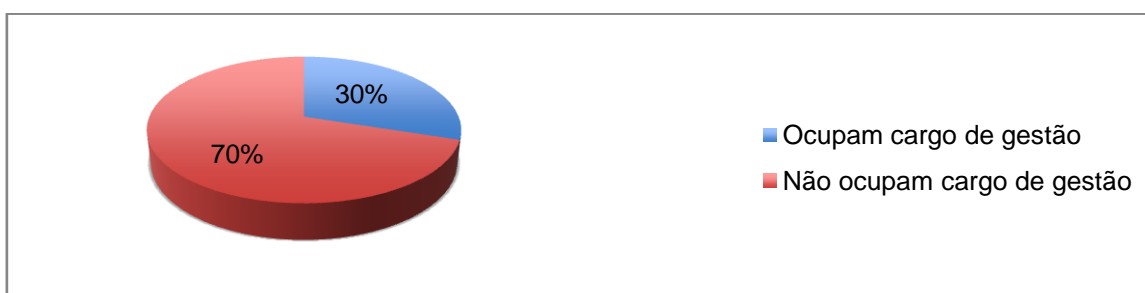
Fonte: Dados da pesquisa 2018

Quanto ao tempo de serviço dos técnico-administrativos os seguintes resultados, demonstrados no gráfico 4 revelam que 8 (8%) têm menos de 1 ano de serviço; 24 (26%), de 1 a 3 anos; 25 (27%), de 4 a 5 anos e 36 (39%) mais de 5 anos. Com base nos dados demonstrados nos gráficos 3 e 4 é possível observar que, nas duas categorias profissionais - docentes e técnico-administrativos -, a maioria dos respondentes trabalha no IFB no período compreendido entre três e mais de cinco anos.

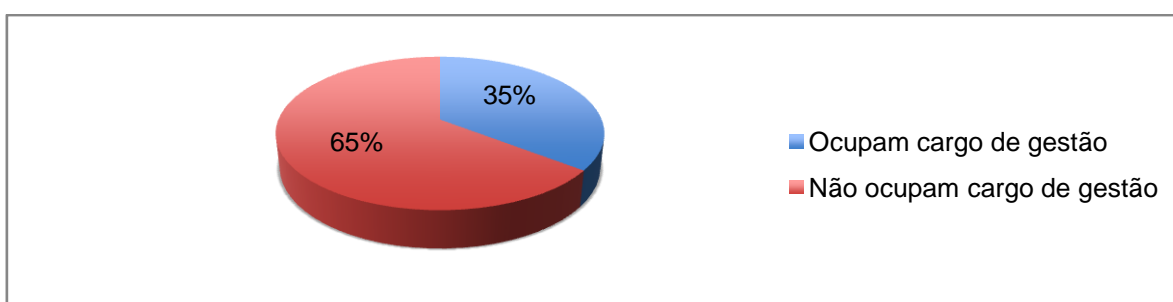


**Gráfico 4.**  
Tempo de serviço dos técnico-administrativos no IFB  
Fonte: Dados da pesquisa 2018

Quando questionados se ocupam algum cargo de gestão no IFB, 24 (30%) dos docentes responderam sim e 56 (70%) não, conforme gráfico 5. Quanto aos servidores técnico-administrativos, 33 (35%) ocupam cargo de gestão e 60 (65%) não ocupam, conforme demonstrado no gráfico 6. Esse resultado permite analisar que a presente pesquisa retrata a percepção do clima organizacional não apenas dos subordinados, mas também das chefias e gestão do IFB, o que traz maior credibilidade para o estudo.



**Gráfico 5.**  
Servidores docentes que ocupam cargo de gestão  
Fonte: Dados da pesquisa 2018



**Gráfico 6.**  
Servidores técnico-administrativos que ocupam cargo de gestão  
Fonte: Dados da Pesquisa 2018

## 4.2 Pesquisa de Clima Organizacional

Para a devida compreensão dos resultados, após tabulados no Excel, os dados 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.

Na tabela 1 estão descritas as médias por fatores encontrados na pesquisa que dimensiona a percepção dos servidores sobre o clima organizacional no IFB. Encontra-se descrita também a média geral dos fatores no valor de 3,30, que indica um clima mediano. Nenhum dos fatores apresentou média acima de 4, o que indica que os servidores não percebem o clima do IFB como positivo.

Com base no conceito de Bispo (2006), pode-se dizer que o clima organizacional do IFB é percebido, pelos pesquisados, como mais ou menos favorável. Segundo o autor, 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 indiferentes; médio aproveitamento nos treinamentos; baixo envolvimento com os negócios; algumas doenças psicossomáticas e estagnação nos negócios.

O fator **controle e pressão** merece destaque, pois foi o único que apresentou média positiva (2,88), apesar de estar bem próximo do valor mínimo para ser considerado positivo (2,9). 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 controle (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 aspectos 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. Esse resultado concorda com os relatados por Moro et al. (2014) e Vieira (2015), que demonstraram que o relacionamento interpessoal e a coesão entre os colegas exercem influência no bom andamento 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.

Na visão de Lacombe (2011), o gestor deve promover um clima organizacional que impulse os funcionários a trabalharem de forma eficaz, com o desenvolvimento de suas competências, de modo a realizar suas aspirações profissionais e, conseqüentemente, atingir o reconhecimento apropriado e as recompensas. Com o devido reconhecimento da instituição, os servidores passariam a agir com sentimento de **pertença** e isso poderia reduzir a rotatividade e o absenteísmo. Diante da baixa média atribuída ao fator **reconhecimento**, percebe-se que são necessárias ações, por parte da gestão, para melhorar a percepção dos servidores do IFB quanto ao reconhecimento do seu trabalho na instituição.

Tabela 1.

**Resultado geral do clima organizacional no IFB.**

<b>Fatores</b>	<b>Média</b>
Fator 1 - Apoio da chefia e organização	3,48
Fator 2 - Reconhecimento	2,98
Fator 3 - Conforto físico	3,53
Fator 4 - Controle e pressão	2,88
Fator 5 - Coesão entre colegas	3,65
<b>Média Geral</b>	<b>3,30</b>

Fonte: Dados da pesquisa 2018

Os dados da tabela 2 apresentam a percepção do clima organizacional no IFB e as médias dos valores atribuídos pelos respondentes, levando em consideração as categorias profissionais.

Ao realizar análise da relação entre as médias dos fatores do clima e as categorias profissionais, pode-se observar que os fatores **apoio da chefia e organização, conforto físico e coesão entre os colegas** obtiveram médias medianas e equivalentes entre as categorias, com destaque para **coesão entre os colegas**, que ficou bem próximo a um bom clima, na categoria de técnico-administrativos.

Outra observação que se faz na Tabela 2 é a diferença na percepção do fator **reconhecimento** entre as categorias. A categoria docente apresentou média 3,13 para o fator, que é considerada como mediana. 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 analisar 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 técnico-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.

Tabela 2.

**Média dos fatores do clima organizacional por categoria profissional.**

<b>Fatores</b>	<b>Docentes</b>	<b>Técnico-administrativo</b>
Fator 1 - Apoio da chefia e organização	3,58	3,39
Fator 2 - Reconhecimento	3,13	2,86
Fator 3 - Conforto físico	3,51	3,54
Fator 4 - Controle e pressão	2,63	3,09
Fator 5 - Coesão entre colegas	3,56	3,74
<b>Média geral</b>	<b>3,28</b>	<b>3,32</b>

Fonte: Dados da pesquisa 2018

Na tabela 3 observam-se as médias dos fatores em relação ao tempo de serviço dos respondentes. Ao analisar a relação entre o tempo de serviço e os valores atribuídos aos fatores, 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. Mais uma vez, o fator **coesão entre os colegas** apresentou a maior média.

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 constantes na tabela 3 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 como 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.

Tabela 3.

**Média dos fatores do clima organizacional por tempo de serviço.**

<b>Fatores</b>	<b>Menos de 1 ano</b>	<b>De 1 a 3 anos</b>	<b>De 4 a 5 anos</b>	<b>Mais de 5 anos</b>
Fator 1 - Apoio da chefia e organização	3,45	3,46	3,46	3,47
Fator 2 - Reconhecimento	2,85	2,96	2,96	2,97
Fator 3 - Conforto físico	3,50	3,51	3,51	3,52
Fator 4 - Controle e pressão	2,88	2,89	2,87	2,87
Fator 5 - Coesão entre colegas	3,64	3,65	3,64	3,65
<b>Média geral</b>	<b>3,26</b>	<b>3,29</b>	<b>3,29</b>	<b>3,30</b>

Fonte: Dados da pesquisa 2018

Na tabela 4 estão descritas 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**.

Estes dados diferem dos apresentados por Mól (2010) e Santos (1999 como citados em Vieira, 2015, p.42), que defendem que o cargo, a função ou a escolaridade influenciam a percepção do clima, de modo que os indivíduos que estão em posição hierarquicamente superior tendem a perceber melhor o clima organizacional. 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.

Tabela 4.

**Média dos fatores do clima organizacional por cargo de gestão.**

<b>Fatores</b>	<b>Ocupam cargo de gestão</b>	<b>Não ocupam cargo de gestão</b>
Fator 1 - Apoio da chefia e organização	3,47	3,47
Fator 2 - Reconhecimento	2,98	2,97
Fator 3 - Conforto físico	3,52	3,52
Fator 4 - Controle e pressão	2,87	2,88
Fator 5 - Coesão entre colegas	3,65	3,65
<b>Média geral</b>	<b>3,30</b>	<b>3,30</b>

Fonte: Dados da pesquisa 2018

Na Tabela 5 foi realizada verificação detalhada das notas atribuídas pelos pesquisados a cada pergunta do questionário e a análise interpretativa das médias, de forma a identificar as variações de cada fator da ECO. A tabela foi construída com a descrição das médias dos respondentes docentes e técnico-administrativo, no intuito de verificar possíveis diferenças nas percepções do clima.

Considerando que, numa mesma instituição, podem existir diferentes tipos de clima (Dias, 2012; Oliveira, 1994 como citados em Tachizawa et al., 2013, p. 240; Tamayo, 2002 como citado em Vieira, 2015, p.19) e que a área de atuação ou as atribuições do cargo podem influenciar a percepção do clima, julgou-se importante trazer, na tabela 5, a diferenciação de médias pelas categorias profissionais.

Ao proceder à análise, percebem-se diferentes percepções em parte dos itens. Os itens 10, 12 e 16 são percebidos de forma negativa pelo pesquisados técnico-administrativos, apresentando médias de 2,73; 2,68 e 2,89, respectivamente. Já as médias atribuídas pelos docentes aos mesmos itens são medianas, 3,54; 3,39 e 3,45. Cabe destacar que os itens têm relação com planejamento de tarefas e de mudanças, incluindo a participação do servidor nas mudanças.

O item 17, que questiona se o chefe tem respeito pelos servidores, recebeu média positiva dos respondentes docentes (4,04) e mediana dos técnico-administrativos (3,89). Os demais itens do fator **apoio da chefia e organização** apresentaram médias medianas de ambas as categorias.

Os itens 26, 27, 28, 29, 31 e 34 apresentaram divergências nas médias, tendo sido negativas para os técnico-administrativos e medianas para os docentes. Os itens são referentes ao fator **reconhecimento** do servidor. Os dados concordam com os demonstrados na Tabela 2, em que o fator recebeu média negativa para os técnico-administrativos. Os demais itens do fator (22, 23, 24, 25, 30, 32, 33) apresentaram médias uniformes entre as categorias, tendo o item 25 sido negativo para ambas. Outra observação importante é que os itens 25, 26, 27, 29, 31, 32 e 34 receberam as menores notas do

questionário, independente da categoria. Sendo assim, é possível dizer que este é um fator que merece maior atenção da instituição.

O item 44, que questiona se o setor de trabalho é limpo, recebeu média positiva (4,01) dos técnico-administrativos e mediana dos docentes (3,76). O item pertence ao fator conforto físico, que é relacionado com o ambiente físico, a segurança e o conforto proporcionados pela empresa aos funcionários (Martins, 2008). Os demais itens do fator apresentaram médias medianas.

Os itens 48, 49 e 55 apresentaram médias positivas (2,50; 2,49 e 2,43, respectivamente) para os docentes, enquanto, para os técnico-administrativos, foram medianas (2,98; 3,01 e 2,96). O item 51, que trata do controle da frequência dos servidores, apresentou média negativa (4,06) para os técnico-administrativos e mediana (3,08) para os docentes. Os demais itens do fator **controle e pressão** (50, 52, 53, 54 e 56) mostraram uniformidade das médias, sendo que as dos itens 52, 54 e 56 foram positivas.

O item 61, que se refere aos servidores receberem bem um novo colega de trabalho, apontou média positiva de 4,06, para os técnico-administrativos; já a média dos docentes ficou bem próxima de ser considerada como positiva (4,0). Dentre os técnico-administrativos, as maiores médias foram referentes aos itens 59, que questiona se os colegas auxiliam um novo servidor em suas dificuldades, e ao 61. O restante dos itens do fator **coesão entre colegas** mostrou uniformidade nas médias.

Tabela 5.  
Média das notas por pergunta do questionário.

Perguntas	Médias docentes	Médias técnico-administrativos
01. Meu setor é informado das decisões que o envolvem	3,63	3,30
02. Os conflitos que acontecem no meu trabalho são resolvidos pelo próprio grupo	3,30	3,62
03. O servidor recebe orientação do chefe para executar suas tarefas	3,74	3,53
04. As tarefas que demoram mais para serem realizadas são orientadas até o fim pelo chefe	3,24	3,14
05. Aqui, o chefe ajuda os servidores com os problemas	3,70	3,59
06. O chefe elogia quando o servidor faz um bom trabalho	3,48	3,62
07. As mudanças são acompanhadas pelos chefes	3,61	3,40
08. As mudanças neste <i>campus</i> são informadas aos servidores	3,40	3,11
09. Neste <i>campus</i> , as dúvidas são esclarecidas	3,58	3,90
10. Aqui, existe planejamento de tarefas	3,54	2,73
11. O servidor pode contar com o apoio do chefe	3,79	3,60
12. As mudanças neste <i>campus</i> são planejadas	3,39	2,68
13. As inovações feitas pelo servidor no seu trabalho são aceitas pela chefia/gestão	3,54	3,43

<b>Perguntas</b>	<b>Médias docentes</b>	<b>Médias técnico-administrativos</b>
14. Aqui, novas ideias melhoram o desempenho dos servidores	3,54	3,37
15. O chefe valoriza a opinião dos servidores	3,66	3,58
16. Neste <i>campus</i> os servidores têm participação nas mudanças	3,45	2,89
17. O chefe tem respeito pelos servidores	4,04	3,89
18. O chefe colabora com a produtividade dos servidores	3,56	3,51
19. Neste <i>campus</i> , o chefe ajuda o servidor quando ele precisa	3,83	3,66
20. A gestão do <i>campus</i> aceita novas formas de o servidor realizar suas tarefas	3,48	3,37
21. O diálogo é utilizado para resolver os problemas do campus	3,79	3,51
22. Os servidores realizam suas tarefas com satisfação	3,26	2,97
23. Aqui, o chefe valoriza seus servidores	3,54	3,27
24. Quando os servidores conseguem desempenhar bem o seu trabalho, eles são valorizados	3,59	3,24
25. O que os servidores ganham depende das tarefas que eles fazem	2,10	2,14
26. Neste <i>campus</i> , o servidor sabe por que está sendo valorizado	3,14	2,68
27. O <i>campus</i> se preocupa com a saúde dos seus servidores	2,93	2,48
28. Este <i>campus</i> valoriza o esforço dos servidores	3,63	2,80
29. O reconhecimento que o servidor recebe está dentro de suas expectativas	2,93	2,48
30. O trabalho bem feito é valorizado	3,48	3,09
31. A avaliação dos servidores depende da qualidade de suas tarefas	3,01	2,83
32. A produtividade do servidor tem influência na sua avaliação	3,19	2,99
33. A qualidade do trabalho tem influência na avaliação do servidor	3,19	3,04
34. Para avaliar o servidor, este <i>campus</i> considera a qualidade do que ele produz	3,00	2,81
35. Os servidores deste <i>campus</i> têm equipamentos necessários para realizar suas tarefas	3,39	3,63
36. O ambiente de trabalho atende às necessidades físicas do trabalhador	3,41	3,58
37. Neste <i>campus</i> , o deficiente físico pode se movimentar com facilidade	3,66	3,47
38. O espaço físico no setor de trabalho é suficiente	3,19	3,32
39. O ambiente físico de trabalho é agradável	3,55	3,63
40. Neste <i>campus</i> , o local de trabalho é arejado	3,90	3,83
41. Neste <i>campus</i> , existem equipamentos que previnem os perigos do trabalho	3,38	3,16
42. Existe iluminação adequada no ambiente de trabalho	3,30	3,93
43. Este <i>campus</i> demonstra preocupação com a segurança no trabalho	3,45	3,10
44. O setor de trabalho é limpo	3,76	4,01

Perguntas	Médias docentes	Médias técnico-administrativos
45. Os equipamentos de trabalho são adequados para garantir a saúde do servidor no trabalho	3,59	3,52
46. Neste <i>campus</i> , a postura física dos servidores é adequada para prevenir danos à saúde	3,19	3,09
47. O ambiente de trabalho facilita o desempenho das tarefas	3,40	3,54
48. Aqui, existe o controle exagerado sobre os servidores	2,50	2,98
49. Neste <i>campus</i> , tudo é controlado	2,49	3,01
50. Este <i>campus</i> exige que as tarefas sejam feitas dentro do prazo previsto	3,64	3,47
51. A frequência dos servidores é controlada com rigor por este <i>campus</i>	3,08	4,06
52. Aqui, o chefe usar regras da organização para punir os servidores	2,33	2,71
53. Os horários dos servidores são cobrados com rigor	2,90	3,43
54. Aqui, o chefe pressiona o tempo todo	1,94	2,40
55. Neste <i>campus</i> , nada é feito sem autorização do chefe	2,43	2,96
56. Neste <i>campus</i> existe uma fiscalização permanente do chefe	2,39	2,87
57. As relações entre as pessoas deste setor são de amizade	3,46	3,83
58. O servidor que comete um erro é ajudado pelos colegas	3,38	3,74
59. Aqui, os colegas auxiliam um novo servidor em suas dificuldades	3,81	3,98
60. Aqui neste <i>campus</i> , existe cooperação entre os colegas	3,79	3,74
61. Neste <i>campus</i> , os servidores recebem bem um novo colega	4,00	4,06
62. Existe integração entre servidores neste <i>campus</i>	3,38	3,53
63. Os servidores se sentem à vontade para contar seus problemas pessoais para alguns colegas	3,09	3,23

Fonte: Dados da pesquisa 2018

### 4.3 Relatório de afastamentos por doenças ocupacionais

Neste tópico são apresentados os resultados decorrentes da análise dos dados sobre afastamentos dos servidores por doenças, no período compreendido entre 2012 e 2017. 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.

Conforme preconiza a Lei nº 8.213/91, doença ocupacional é entendida como aquela “produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social”.

Na realização da análise dos afastamentos foram excluídos os referentes a parto, gravidez e acompanhamento de pessoa da família. De acordo com as informações obtidas, no período de 2012 a 2017, 885 servidores se afastaram do serviço devido a algum tipo de doença, inclusive ocupacional, totalizando 17.199 dias de afastamentos. Na tabela 6 apresentam-se informações a respeito dos afastamentos por doenças no IFB.

No que se refere a 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. Na tabela 7 observam-se as informações sobre os afastamentos por doenças ocupacionais por ano pesquisado.

Cumpre destacar que o IFB é uma instituição com, aproximadamente, dez anos de existência e, sendo assim, passou por um aumento significativo no número de servidores, desde a sua criação. Segundo informações divulgadas no site da organização, no ano 2012, o IFB mantinha, em seu quadro de trabalho, 561 servidores e, já em 2017, contava com 1.133. Dessa forma, julgou-se oportuno verificar o percentual de afastamentos dos servidores de forma a não considerar apenas as quantidades, pois se corria o risco de haver interpretações equivocadas dos dados.

De acordo com os dados da Tabela 6 é possível analisar que a taxa de afastamento por doenças (número de afastamentos por número de servidores) sofreu uma evolução no decorrer do período estudado, sendo de 3,21%; 11,34%; 14,82%; 14,51%; 20,66%; 25,24%, nos anos de 2012, 2013, 2014, 2015, 2016 e 2017, respectivamente. As taxas de afastamentos dos dois últimos anos pesquisados estão em concordância com Vale et al. (2015) que afirmam que, no Brasil, há uma alta taxa de afastamento de servidores públicos por doenças, ao redor de 30%.

Essa evolução ocorreu também no que diz respeito às doenças ocupacionais, com exceção do ano de 2017, em que houve diminuição do percentual de afastamentos, conforme dados da Tabela 7. As taxas apresentadas para o período pesquisado foram de 0,53%; 1,35%; 2,17%; 2,07%; 5,46% e 3,53%.

**Tabela 6.**

Afastamentos por doenças, no período 2012-2017.

Período	Total de servidores	Servidores afastados por doenças (incluindo doenças ocupacionais)	Percentual de servidores afastados por doenças	Quantidade de dias de afastamentos por doenças (inclusive ocupacionais)
2012	561	18	3,21%	520
2013	741	84	11,34%	2257
2014	830	123	14,82%	3091
2015	1013	147	14,51%	3152
2016	1099	227	20,66%	4036
2017	1133	286	25,24%	4143
<b>TOTAL</b>		<b>885</b>	-	<b>17.199</b>

Fonte: Dados da pesquisa 2018

**Tabela 7.**

Afastamentos por doenças ocupacionais, no período 2012-2017.

Período	Total de servidores	Servidores afastados por doenças ocupacionais	Percentual de servidores afastados por doenças ocupacionais	Quantidade de dias de afastamentos por doenças ocupacionais
2012	561	3	0,53%	82
2013	741	10	1,35%	271
2014	830	18	2,17%	295
2015	1013	21	2,07%	299
2016	1099	60	5,46%	826
2017	1133	40	3,53%	460
<b>TOTAL</b>		<b>152</b>	-	<b>2.233</b>

Fonte: Dados da pesquisa 2018

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. Na tabela 8 encontram-se o CID, com sua descrição; o total de dias de afastamento e o total de servidores que se afastaram em decorrência das doenças.

Ao proceder à análise da Tabela 8 é possível 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 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 osteomuscular 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 como 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 músculo-esqueléticas 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).

Os resultados são compatíveis também com os estudos de Silva (2010) e de Vale et al. (2015), quanto à predominância dos tipos de doença, porém, divergem, na ordem de ocorrência, dos de Vale et al. (2015), que apresentam, em primeiro lugar, as doenças relacionadas a transtornos mentais e de comportamento e, em segundo, as osteomusculares e do tecido conjuntivo.

**Tabela 8.**

Descrição das doenças ocupacionais no período de 2012 a 2017.

2012			
CID	Descrição	Total dias afastamento	Total servidores
M54.4	Lumbago com ciática	67	2
M54.2	Cervicalgia	15	1
<b>TOTAL</b>		<b>82</b>	<b>3</b>
2013			
CID	Descrição	Total dias afastamento	Total servidores
F43.8	Outras reações ao estresse grave	121	1
F43	Reações ao estresse grave e transtornos de adaptação	42	2
M79.1	Mialgia	6	1
M75.1	Síndrome do manguito rotador	10	1
M65	Sinovite e tenossinovite	8	1
M54.2	Cervicalgia	20	1
I10	Hipertensão essencial (primária)	4	1
F32	Episódios depressivos	30	1
A27	Leptospirose	30	1
<b>TOTAL</b>		<b>271</b>	<b>10</b>
2014			
CID	Descrição	Total dias afastamento	Total servidores
F32	Episódios depressivos	91	4
F43	Reações ao estresse grave e transtornos de adaptação	88	3
M65.8	Outras sinovites e tenossinovites	32	2
N30.0	Cistite aguda	5	2
M54.2	Cervicalgia	15	1
M54	Dorsalgia	1	1
M25.5	Dor articular	45	1
J02.9	Faringite aguda não especificada	2	1
I10	Hipertensão essencial (primária)	2	1
H83.0	Labirintite	8	1
F10.2	Transtornos mentais e comportamentais devido ao uso de álcool - síndrome de dependência	6	1
<b>TOTAL</b>		<b>295</b>	<b>18</b>

CID	Descrição	Total dias afastamento	Total servidores
<b>2015</b>			
CID	Descrição	Total dias afastamento	Total servidores
F32	Episódios depressivos	146	6
M25.5	Dor articular	26	4
A90	Dengue (dengue clássico)	25	3
F43.1	Estado de estresse pós-traumático	70	2
H10	Conjuntivite	12	2
M65.8	Outras sinovites e tenossinovites	4	1
M54.2	Cervicalgia	3	1
I10	Hipertensão essencial (primária)	8	1
F43	Reações ao estresse grave e transtornos de adaptação	5	1
<b>TOTAL</b>		<b>299</b>	<b>21</b>
<b>2016</b>			
CID	Descrição	Total dias afastamento	Total servidores
F32	Episódios depressivos	265	11
M54.2	Cervicalgia	48	8
F43	Reações ao estresse grave e transtornos de adaptação	127	8
A90	Dengue (dengue clássico)	64	6
M65.8	Outras sinovites e tenossinovites	92	5
H10	Conjuntivite	30	6
M54.4	Lumbago com ciática	99	4
M25.5	Dor articular	23	4
J02.9	Faringite aguda não especificada	5	3
F43.1	Estado de estresse pós-traumático	60	2
M54	Dorsalgia	12	2
J45	Asma	1	1
<b>TOTAL</b>		<b>826</b>	<b>60</b>
<b>2017</b>			
CID	Descrição	Total dias afastamento	Total servidores
M54.2	Cervicalgia	118	12
F32	Episódios depressivos	144	8

CID	Descrição	Total dias afastamento	Total servidores
M25.5	Dor articular	28	5
F43	Reações ao estresse grave e transtornos de adaptação	57	3
M65.8	Outras sinovites e tenossinovites	24	3
H10	Conjuntivite	16	1
J45	Asma	3	1
M54	Dorsalgia	16	2
M65	Sinovite e tenossinovite	31	2
M65.9	Sinovite e tenossinovite não especificadas	22	2
J30.3	Outras rinites alérgicas	1	1
<b>TOTAL</b>		<b>460</b>	<b>40</b>

Fonte: Dados da pesquisa 2018

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 osteomuscular 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 aspectos inflexibilidade, alta intensidade do ritmo de trabalho, execução de movimentos repetitivos, ausência de controle sobre o ritmo de trabalho e exigências de produtividade estão relacionados com os fatores **apoio da chefia e organização e controle e pressão**. Já o uso de mobiliário e equipamentos desconfortáveis refere-se a **conforto físico**.

O MT (2017a) destaca como meios de prevenção dessas doenças, adequação do mobiliário, redução da necessidade do número de repetições, pausas e exercícios preparatórios e compensatórios, definição de metas adequadas, boas relações interpessoais, clareza sobre o que é esperado de cada profissional, programas de incentivo à prática regular de atividades físicas e ingestão frequente de líquidos.

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**.

As formas de prevenção para o grupo de doenças são definição de metas adequadas, boas relações interpessoais, melhora da comunicação, reconhecimento do valor do trabalho realizado, programas de prevenção da violência nas atividades com risco elevado de assaltos ou repressão de atos violentos, programa de acompanhamento de profissionais vítimas de violência no trabalho ou submetidos a situações de estresse agudo de alta intensidade e de profissionais que lidam com o sofrimento humano de terceiros (MT, 2017a).

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 aspecto relacionado a esse tipo de clima é a média abstenção que foi também identificada pela pesquisa.

Diante do exposto, é possível afirmar que os aspectos do clima organizacional, tais como liderança, organização do trabalho, modelo de gestão, condições de trabalho, fatores internos e externos à organização e relacionamento interpessoal, entre outros, exercem influência direta na saúde e nos afastamentos por doenças ocupacionais entre os servidores públicos.

## **CAPÍTULO V - CONSIDERAÇÕES FINAIS E PRINCIPAIS CONCLUSÕES**

A busca pelo conhecimento a respeito da influência do clima organizacional sobre os afastamentos do trabalho por doenças ocupacionais de servidores públicos norteou o presente estudo, que partiu do seguinte problema de pesquisa: o clima organizacional exerce influência nos afastamentos decorrentes de doenças ocupacionais? Nessa perspectiva foram definidos os objetivos de pesquisa identificar as percepções dos servidores a respeito do clima organizacional no IFB e analisar como o clima organizacional exerce influência nos afastamentos decorrentes de doenças ocupacionais.

Para o alcance dos objetivos definidos, em primeiro lugar, apresentou-se revisão de literatura, a partir de um conjunto de autores que abordam as temáticas de clima organizacional e doenças ocupacionais, bem como de legislação aplicada no Brasil. Como embasamento proporcionado por essa etapa, optou-se pela utilização de dois instrumentos de pesquisa, sendo a pesquisa de clima organizacional, com base na Escala de Clima Organizacional (ECO), proposta por Martins (2008) e análise documental de relatório de afastamentos por doenças ocupacionais dos últimos cinco anos (2012-2017).

A ideia inicial para o estudo das doenças ocupacionais era fazer o levantamento dos servidores que estiveram afastados do trabalho e, depois, realizar entrevistas com um grupo para investigar possíveis relações do clima organizacional com seus afastamentos. Devido ao sigilo das informações e a possíveis constrangimentos que poderiam ser causados a esses servidores optou-se por realizar análise documental do relatório de afastamentos por CID fornecido pelo IFB. Dessa forma, foi possível identificar as maiores causas de afastamentos por doenças ocupacionais no período pesquisado.

Falar sobre doenças, principalmente as relacionadas ao trabalho, é algo que pode ser desconfortável para o servidor. Na concepção de Carneiro (2006), o mundo de trabalho tem a visão de que o trabalhador pode ter domínio e controle sobre seu corpo e mente, sendo que aquele é acometido por alguma doença pode ser visto como fraco ou incapaz. Assim sendo, a maioria não quer falar sobre o seu adoecimento e cria mecanismos para ocultar o sofrimento. Diante disso, julgou-se oportuna a realização da análise documental dos afastamentos por doenças ocupacionais.

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 como os negócios, algumas doenças psicossomáticas e estagnação dos negócios (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 osteomuscular 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 nos adoecimento dos trabalhadores. A partir dos resultados da pesquisa foi possível verificar como ocorre a influência nos afastamentos por doenças.

Bispo (2006) defende que o clima organizacional mediano tem as seguintes características: indiferença, apatia, baixa integração empresa/funcionários, baixa credibilidade mútua entre empresa/funcionários, baixa retenção de talentos, baixa produtividade, média adaptação às mudanças, média rotatividade, média abstenção, média dedicação, médio comprometimento com a qualidade, clientes indiferentes, médio aproveitamento dos treinamentos, baixo envolvimento com negócios, crescimento de doenças psicossomáticas e estagnação dos negócios. Considerando esses fatores e, ainda, as consequências que os afastamentos por doenças causam na organização, percebem-se similaridades em aspectos como baixa produtividade, médio comprometimento com a qualidade, apatia, que pode ser decorrente de desmotivação dos servidores, além das médias abstenções.

Ao fim do presente estudo é oportuno pontuar que a pessoas são uma importante ferramenta 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.

No ambiente escolar, o clima é um fator de grande importância para o alcance dos objetivos organizacionais, pois, quando os trabalhadores, sejam docentes ou técnicos, estão satisfeitos com o ambiente organizacional, desenvolvem suas tarefas com maior efetividade e qualidade. Tudo isso reflete também no clima de sala de aula, no processo de

aprendizagem dos alunos e no desenvolvimento do currículo escolar, que é um diferencial para a construção de uma escola de qualidade.

Diante do que foi exposto, espera-se que as sugestões apontadas na proposta de intervenção contribuam para melhoria dos fatores de clima organizacional e para a redução dos afastamentos por doenças. Importante destacar que todas as sugestões podem e devem ser adaptadas à realidade de cada *campus*, de forma a refletir a realidade organizacional.

Mesmo com algumas limitações, inerentes a toda pesquisa, considera-se que os objetivos traçados foram alcançados. Espera-se que este estudo contribua para a reflexão da importância do clima organizacional para a instituição, tanto para maior satisfação e motivação dos servidores quanto para a prevenção de doenças ocupacionais, e, ainda, que as considerações apontadas possam trazer subsídios para outras investigações nesta área.

## CAPÍTULO VI – PROPOSTA DE INTERVENÇÃO

Neste tópico são apresentadas as propostas de intervenção que poderão contribuir para os aspectos que podem aprimorados e/ou otimizados, no que se refere ao clima organizacional e a afastamentos por doenças ocupacionais no IFB.

### 6.1 Diretrizes para a elaboração de um plano de intervenção

A partir das análises e dos resultados obtidos na pesquisa foi possível verificar a necessidade de propor melhorias no clima organizacional do IFB que, conseqüentemente, poderão influenciar os afastamentos por doenças ocupacionais. Conhecer a percepção dos servidores a respeito do clima organizacional e quais doenças mais afastaram servidores dos seus trabalhos é de grande valia para a instituição que poderá conhecer melhor a si mesmo e a sua força de trabalho.

Os resultados da pesquisa demonstraram que o clima do IFB é percebido pelos servidores do IFB como mediano. Dessa maneira, 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.

### 6.2 Propostas do Plano de Intervenção

Considerando a importância da gestão do clima organizacional dentro de uma instituição pública ou privada, sugere-se que o IFB inclua a pesquisa de clima organizacional como uma prática administrativa e periódica. Essa é uma prática que dará **voz** aos servidores para que manifestem suas percepções a respeito do clima. Além disso, permitirá que o IFB conheça os pontos positivos e negativos do seu clima e, a partir daí, poderá adotar as práticas de gestão adequadas à satisfação e à motivação dos seus servidores.

O clima é algo mutável dentro de uma organização e pode sofrer alterações de acordo com as contingências/conjunturas organizacionais (Tachizawa et al., 2013; Tchilua, 2015). Assim, as pesquisas de clima devem ser realizadas de forma periódica para refletir a realidade organizacional.

Considerando a descentralização administrativa das unidades do IFB, propõe-se que a pesquisa de clima seja realizada em cada *campus* de forma individualizada, podendo ser adaptada à sua realidade. Isso permitirá que os gestores dos *campi* tenham noção do clima

de sua unidade de forma individual e maiores subsídios para implementar estratégias de gestão.

Importante frisar que mais importante do que a realização de pesquisa de clima organizacional é o compromisso da gestão nesse processo. Cabe a ela o papel de administrar os pontos, tanto positivos quanto negativos, suscitados na pesquisa, de modo a promover melhoria dos aspectos ruins e utilizar, da melhor forma possível, os bons. Como consequência, irá propiciar um clima agradável aos servidores que desempenharão suas atividades satisfação.

A partir das respostas da pesquisa de clima organizacional foi possível identificar que os servidores do IFB percebem o clima como mediano, no geral. Considerando esses resultados, é importante que a gestão reveja alguns pontos importantes para melhorar o clima. Como sugestão, destaca-se a implementação de plano de ação que busque amenizar os efeitos causados pelo ritmo de trabalho, o desenvolvimento de programas de treinamento e a implantação de programas de comunicação organizacional eficazes para auxiliar o desempenho do cumprimento das tarefas cotidianas. O plano de ação proposto envolve atividades de promoção de qualidade de vida no trabalho, como ginástica laboral, programas de integração entre os servidores, tais como jogos, confraternizações, palestras sobre administração do tempo e planejamento do trabalho, entre outros.

O fator **reconhecimento** apresentou a média mais baixa na pesquisa de clima, sendo que, na categoria de técnico-administrativos, apresentou-se como negativo. Na gestão do clima organizacional há diversas formas para valorizar a qualidade, a produtividade, o esforço e o desempenho do trabalhador (Martins, 2008). “Para que a prática administrativa deste fator apresente resultados, o reconhecimento deve ser comunicável e explícito a fim de que as pessoas possam perceber que seu esforço e dedicação são apreciados” (Mól et al., 2010 como citado em Vieira et al., 2015, p. 119).

Para a melhoria do fator sugere-se que sejam realizadas reuniões periódicas que permitam dar *feedback* sobre o desempenho dos trabalhos desenvolvidos pelos servidores para que os mesmos percebam o reconhecimento do seu trabalho. Nessas reuniões é importante que exista espaço aberto para que o servidor expresse suas opiniões e sugestões. Considerando os aspectos de motivação que integram o fator **reconhecimento** é importante a promoção de palestras/seminários motivacionais e de projetos que envolvam a interação entre os servidores e entre servidores e gestão.

É importante também que sejam desenvolvidas novas formas de avaliação que permitam mensurar a produtividade e o desempenho dos servidores. Isso permitirá que a gestão tenha a visão real do trabalho realizado por seus servidores e onde há a necessidade de melhorias, além de garantir ao servidor que sua produtividade está sendo reconhecida. Tendo em vista que a Administração Pública está vinculada ao que determina a legislação, outra recomendação é a realização de estudo sobre a viabilidade de

recompensa (não necessariamente financeira) para premiar servidores que apresentem boa produtividade. O objetivo dessa **recompensa** é motivar os servidores, além de melhorar o desempenho organizacional.

No que se refere aos afastamentos por doenças ocupacionais, acredita-se que o primeiro passo seja o levantamento de informações a respeito dos afastamentos. Sendo assim, julga-se oportuna a realização de registro das causas de afastamentos para a realização de análises que contribuirão para conhecer as determinações e as causas das maiores incidência de absenteísmo e, posteriormente, pensar em soluções adequadas para a promoção da saúde dos servidores.

Carneiro (2006) preconiza que a promoção da saúde constitui-se de ações que buscam sensibilizar os trabalhadores para adoções de práticas saudáveis no ambiente laboral, de modo que possam atuar na melhoria da qualidade de vida no trabalho. A primeira premissa para a realização de ações de promoção da saúde é a existência de informações. A partir daí é possível detectar os servidores que carecem de medidas de apoio e os locais de trabalho que necessitam de mudanças.

Tendo em vista que a maioria dos afastamentos por doenças ocupacionais no período pesquisado foi decorrente de doenças do sistema osteomuscular e do tecido conjuntivo, e transtornos mentais e comportamentais, sugere-se que sejam adotadas as recomendações do MT (2017a) para prevenir as ocorrências. Dessa forma, as propostas são as seguintes: verificar a necessidade de adequação do mobiliário dos setores de trabalho; promover 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; efetivação de práticas de reconhecimento do valor trabalho realizado; realização de programas de apoio e acompanhamento de profissionais submetidos a situações de alto estresse.

Quadro 8.

**Síntese das principais sugestões da proposta de intervenção**

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 <i>feedback</i> 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.
Desenvolvimento de novas formas de avaliação que permitam mensurar a produtividade e o desempenho dos servidores.
Realização de estudo sobre a viabilidade de recompensa (não necessariamente financeira) para premiar servidores que apresentam boa produtividade.
Registro das causas de afastamentos para a realização de análises que contribuirão para conhecer as determinações e as causas das maiores incidências de absenteísmo e, posteriormente, pensar em soluções adequadas para a promoção da saúde dos servidores.
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.

Nota. Fonte: Elaborado pela autora (2018).

No presente estudo não se pretendia, nem tal seria possível, esgotar a problemática e nem apresentar dados definitivos referentes à influência do clima organizacional nos afastamentos por doenças ocupacionais. Assim sendo, os resultados obtidos poderão servir de base para o desenvolvimento de planos de ação por parte da gestão ou, ainda, para a realização de outras investigações sobre o assunto apresentado.

## REFERÊNCIAS

- Ahrens, Rudy de Barros (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 10 outubro, 2017, de <http://repositorio.utfpr.edu.br/jspui/handle/1/1955>
- Andrade, Patrícia Santos; Cardoso, Telma Abdalla de Oliveira (2012). Prazer e dor na docência: revisão bibliográfica sobre a Síndrome de Burnout. *Saúde e Sociedade*, 21(1), 129-140, 2012. doi: <http://dx.doi.org/10.1590/S0104-12902012000100013>
- Bardin, Laurence (2016). *Análise de conteúdo*. São Paulo, SP: Edições 70.
- Bispo, Carlos Alberto Ferreira (2006). Um novo modelo de pesquisa de clima organizacional. *Revista Produção*, 16(2), 258-273. doi: <https://dx.doi.org/10.1590/S0103-65132006000200007>
- Boaventura, Edivaldo M. (2014). *Metodologia da pesquisa: monografia, dissertação e tese*. São Paulo, SP: Atlas.
- Carneiro, Sérgio Antonio Martins (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 3 julho, 2018, de <http://repositorio.enap.gov.br/handle/1/1458>
- Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (1998). Brasília. Recuperado em 13 agosto, 2018, de [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm)
- Coutinho, Maria Chalfin; Diogo, Maria Fernanda; Joaquim, Emanuelle de Paula. (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. Recuperado em 05 de março de 2018 de <http://dx.doi.org/10.1590/S0303-76572011000200006>
- Cunha, Amarildo da Silva; Santos, Clodes Filho; Shultz, Erna Augusta Denzin; Sousa, Flávio Eliziário Sousa; Matos, Mayana Alencar de ; Eckardt, Marcio; Silva, Núbia Adriane da; Freitas, Rosangela Veloso de. (Org.). (2014). *Pesquisa de Clima Organizacional do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia – Campus Paraíso do Tocantins*. Recuperado em 15 de março de 2018 de [http://www.ifto.edu.br/ifto\\_cms/docs/arquivos/130520151538AnalisedaPesquisadeClimaOrganizacionalIFTO21.pdf](http://www.ifto.edu.br/ifto_cms/docs/arquivos/130520151538AnalisedaPesquisadeClimaOrganizacionalIFTO21.pdf).
- 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 13julho, 2018, de [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/D3048.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D3048.htm)
- Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (2016). *Anuário da saúde do trabalhador 2015*. São Paulo, SP: DIEESE.
- Dias, Reinaldo (2012). *Sociologia das organizações(2ª ed.)*. São Paulo, SP: Atlas.
- Dutra, Joel Souza. (2013). Gestão de Pessoas articulada por meio de competências. In: Teixeira, Helio Janny; Bassotti, Ivani Maria; Santos, Thiago. Souza. (Org.).

Contribuições para a gestão de pessoas na administração pública. São Paulo: FIA-USP, p. 65 - 86.

Espírito Santo, Elsa Maria Nunes (2016). A percepção do clima organizacional na Amarsul, S.A. Dissertação de Mestrado, Instituto Politécnico de Setúbal, Escola Superior de Ciências Empresariais, Setúbal, PO. Recuperado em 10 janeiro, 2018, <http://hdl.handle.net/10400.26/17230>

Ferreira, Patrícia Itala (2013). Clima organizacional e qualidade de vida no trabalho. Rio de Janeiro, RJ: LTC.

Freitas, W, R. S.; Jabbour, C. J. C. (2011). Utilizando estudo de caso(s) como estratégia de Pesquisa qualitativa: boas práticas e sugestões. ESTUDO & DEBATE, Lajeado, v. 18, n. 2, p. 07-22. Recuperado em 02 de janeiro de 2018 de: <http://univates.br/revistas/index.php/estudoedebate/article/download/560/550>.

Gil, Antonio Carlos (2007). Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais. São Paulo, SP: Atlas.

Gil, Antonio Carlos (2017). Como elaborar projetos de pesquisa(6ª ed.). São Paulo, SP: Atlas.

Grisci, Carmem Ligia Iochins; Bessi, Vânia Gisele (2004). Modos de trabalhar e de ser na reestruturação bancária. Sociologias, 6(12), 160-200.

Instituto Federal de Brasília (2011). Estatuto do Instituto Federal de Brasília. Recuperado em 10 agosto, 2018, de <http://www.ifb.edu.br/attachments/article/3285/ESTATUTO%20IFB%20ATUALIZADO.pdf>

Instituto Federal de Brasília (2016). Regimento geral do IFB. Recuperado em 10 agosto, 2018, de <http://www.ifb.edu.br/attachments/article/3285/REGIMENTO%20GERAL%20DO%20IFB%20-%20organograma.pdf>

Instituto Federal de Brasília (2017a). Plano de Desenvolvimento Institucional 2014 a 2018. Recuperado em 16 agosto, 2018, de [http://www.ifb.edu.br/attachments/article/13211/Anexo%20resolu%C3%A7%C3%A3o%20016\\_Plano%20de%20Desenvolvimento%20Institucional%20IFB%20\[2014-2018\].pdf](http://www.ifb.edu.br/attachments/article/13211/Anexo%20resolu%C3%A7%C3%A3o%20016_Plano%20de%20Desenvolvimento%20Institucional%20IFB%20[2014-2018].pdf)

Instituto Federal de Brasília (2017b). Projeto Pedagógico Institucional. Recuperado em 20 agosto, 2018, de <http://www.ifb.edu.br/attachments/article/15341/Texto%20PPI%2025%2009.pdf>

Instituto Nacional do Seguro Social (2016). Anuário estatístico de acidentes de trabalho. Brasília, DF: MF.

Köche, José Carlos (2015). Fundamentos da metodologia científica: teoria da ciência e iniciação à pesquisa. Petrópolis, RJ: Vozes.

Lacombe, Francisco José Masset (2011). Recursos humanos: princípios e tendências (2ª ed.). São Paulo, SP: Saraiva.

Le Champion, Anna Carolina Omena Vasconcellos; Melo, Edglei Vergetti de Siqueira; Monteiro, Vanessa de Almeida Pinto. (2013). Perfil do absenteísmo-doença nos

servidores públicos federais na unidade SIASS/INSS/Alagoas. Recuperado em 08 de outubro de 2018 de <http://revista.unilins.edu.br/index.php/cognitio/article/view/164/160>.

Leão, Ana Lúcia de Melo; Barbosa-Branco, Anadergh; Rassi Neto, Elias; Ribeiro, Cristina Aparecida Neves; Turchi, Marília Dalva. (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 8.112, de 11 de dezembro de 1990 (1990). Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Brasília, DF. Recuperado em 15 outubro, 2018, de [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L8112cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8112cons.htm)

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](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm)

Lei nº 11.892, de 29 de dezembro de 2008 (2008). Institui a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, cria os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, e dá outras providências. Brasília, DF. Recuperado em 15 outubro, 2018, de [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2007-2010/2008/Lei/L11892.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2008/Lei/L11892.htm)

Libâneo, José Carlos, Oliveira; João Ferreira de; Toschi, Mirza Seabra (2012). Educação escolar: políticas, estrutura e organização (10ª ed.). São Paulo, SP: Cortez.

Magalhães, Osman Sarmiento Filho; Zanin Luciane; Flório, Flávia Martão (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, Vívian Silva Lima; Neves, André Luiz Machado; Souza, Zilmar Augusto de, Filho; Martins, Gizelly de Carvalho. (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>.

Marconi, Marina de Andrade; Lakatos, Eva Maria. (2012). Técnicas de pesquisa: planejamento e execução de pesquisas, amostragens e técnicas de pesquisa, elaboração, análise e interpretação de dados. São Paulo, SP: Atlas.

Marras, Jean Pierre (2011). Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico (14ª ed.). São Paulo, SP: Saraiva.

Martins, Maria do Carmo Fernandes (2008). Clima organizacional. In *Medidas de comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e gestão* (pp. 29-40). Porto Alegre, RS: Artmed.

Martins, Maria do Carmo Fernandes; Oliveira Beatriz; Silva, Carliene Freitas da; Pereira, Keila Cristina, Sousa, Marília Rabelo. (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, Antonio Cesar Amaru (2007). Introdução à administração (7ª ed.). São Paulo, SP: Saraiva.

Mello, Patrícia Luz Pereira; Piassa, Zuleika Aparecida Claro (2012). Clima organizacional na escola: um estudo sobre a realização das Pessoas:o professor PDE e os desafios da

- escola pública paranaense (Vol. II). Recuperado em 11 novembro, 2017, de [http://www.diaadiaeducacao.pr.gov.br/portals/cadernospde/pdebusca/produções\\_pde/2012/2012\\_uek\\_ped\\_pdp\\_patricia\\_luz\\_pereira\\_de\\_mello.pdf](http://www.diaadiaeducacao.pr.gov.br/portals/cadernospde/pdebusca/produções_pde/2012/2012_uek_ped_pdp_patricia_luz_pereira_de_mello.pdf)
- Mendes, René (2013). Patologia do trabalho (Vol. 1, 3ª ed.). São Paulo, SP: Atheneu.
- Ministério da Educação (2016a). Histórico. Brasília, DF: Portal da Rede Federal de Educação Profissional e Tecnológica. Recuperado em 15 agosto, 2018, de <http://redefederal.mec.gov.br/historico>.
- Ministério da Educação (2016b). Instituições da rede. Brasília, DF: Portal da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica. Recuperado em 16 agosto, 2018, de <http://redefederal.mec.gov.br/instituicoes>
- Ministério da Educação (2016c). Portal da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica. Recuperado em 15 agosto, 2018, de [http://redefederal.mec.gov.br/images/pdf/linha\\_tempo\\_11042016.pdf](http://redefederal.mec.gov.br/images/pdf/linha_tempo_11042016.pdf)
- Ministério da Educação (2018). Expansão da rede federal. Brasília, DF: Portal da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica. Recuperado em 16 agosto, 2018, de <http://redefederal.mec.gov.br/expansao-da-rede-federal>
- 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>
- Ministério Público da União (2011). Política de atenção à saúde mental do Ministério Público da União. Brasília, DF: MPU.
- Montes, Antônio da Conceição (2015). Modelo alternativo para diagnóstico do clima organizacional em instituições de ensino. Dissertação de Mestrado, Universidade Federal do Amazonas, Manaus, AM. Recuperado em 28 novembro, 2018, de <https://tede.ufam.edu.br/bitstream/tede/5151/2/Disserta%C3%A7%C3%A3o-%20Ant%C3%B4nio%20da%20Concei%C3%A7%C3%A3o%20Montes.pdf>
- Moreira, Elen Gongora Moreira (2012). Clima organizacional. Curitiba, PR: IESDE.
- Moro, Angélica Balconi; Balsan Laércio André Gassen; Costa, Vânia Medianeira Flores; Schetinger, Maria Rosa Chitolina. (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>.
- Newstrom, John W. (2008). Comportamento organizacional: o comportamento humano do trabalho. São Paulo, SP: McGraw-Hill.
- Nunes, Aline Vieira de Lima; Lins, Samuel Lincoln Bezerra (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=S1984-66572009000100004](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572009000100004)

- Oliveira, Luanne Alves; Baldaçara, Leonardo Rodrigo; Maia, Maria Zoreide Brito (2015). Afastamentos por transtornos mentais entre servidores públicos federais no Tocantins. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 40(132). doi: <http://dx.doi.org/10.1590/0303-7657000092614>
- 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](http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/safeday2013_relatorio.pdf)
- Pereira, Fernando Antonio de Melo; Oliveira, Elane de; Teixeira, Jeanne Christine Mendes (2013). A influência do clima e cultura organizacional na gestão de uma escola do ensino fundamental. *Qualit@sRevista Eletrônica*, 14(1). Recuperado em 3 março, 2018, de <http://revista.uepb.edu.br/index.php/qualitas/article/viewFile/1521/925>
- Previdência Social (2016). Adoecimento mental e trabalho: a concessão de benefícios por incapacidade relacionados a transtornos mentais e comportamentais entre 2012 e 2016. Brasília, DF. Recuperado em 26 julho, 2018, de <http://www.previdencia.gov.br/wp-content/uploads/2017/04/1%C2%BA-boletim-quadrimestral.pdf>
- Resolução nº 005/2016/CS-IFB (2016). Estabelece a distribuição da carga horária didática semanal dos docentes, por regime e atividades, no âmbito do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Brasília. Recuperado em 10 agosto, 2018, de [https://www.ifb.edu.br/attachments/article/10765/Resolu%C3%A7%C3%A3o\\_005\\_estabelece%20distribui%C3%A7%C3%A3o%20carga%20hor%C3%A1ria%20did%C3%A1tica%20semanal%20dos%20docentes.pdf](https://www.ifb.edu.br/attachments/article/10765/Resolu%C3%A7%C3%A3o_005_estabelece%20distribui%C3%A7%C3%A3o%20carga%20hor%C3%A1ria%20did%C3%A1tica%20semanal%20dos%20docentes.pdf)
- Resolução nº 007-2013/CS-IFB (2013). Aprova a descrição dos cargos técnico-administrativos em educação, que foram autorizados pelo Ministério de Planejamento, Orçamento e Gestão para concurso público, em conformidade com a Lei nº 11.091/2005. Recuperado em 10 agosto, 2018, de [https://www.ifb.edu.br/attachments/4736\\_007\\_Resolu%C3%A7%C3%A3o%20descri%C3%A7%C3%A3o%20dos%20cargos.pdf](https://www.ifb.edu.br/attachments/4736_007_Resolu%C3%A7%C3%A3o%20descri%C3%A7%C3%A3o%20dos%20cargos.pdf)
- Robbins, Stephen P.; Judge, Timothy A.; Sobral, Filipe (2010). *Comportamento organizacional: teoria e prática no contexto brasileiro* (14ª ed.). São Paulo, SP: Pearson Prentice Hall.
- Rocha, Jakcilene Dias; Pinto, Francisco Roberto; Pinheiro, Leonardo Victor de Sá (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>
- Rocha, Sarah Hora; Bussinguer, Elda Coelho de Azevedo (2016). A invisibilidade das doenças mentais ocupacionais no mundo contemporâneo do trabalho. *Revista Pensar*, 21(3), 1104-1122. doi: <http://dx.doi.org/10.5020/2317-2150.2016.v21n3p1104>
- Sampieiri, Roberto Hernadez; Collado, Carlos Fernandez; Lucio, María del Pilar Baptista. (2013). *Metodologia de Pesquisa*. 5ª edição. São Paulo: Penso.
- Santos, Estevam dos (2013). *Manual de métodos e técnicas de pesquisa científica* (10ª ed.). Niterói, RJ: Impetus.
- Schlosser, Andreia Lucila da Costa; Cunha, Daniele Estivaleta; Rizzetti, Daniele Medianeira; Moura, Gilnei Luiz. (2013). Mapeamento e gestão de processos aplicados em uma proreitoria pertencente a uma instituição pública de ensino superior brasileira. *Revista Gestão Pública Práticas e Desafios*. Volume IV, número 2, Out. 2013, pag. 116 a 135.

- Silva, Diorlene Oliveira 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, Edith Seligmann (2011). Trabalho e desgaste mental: o direito de ser dono de si mesmo. São Paulo, SP: Cortez.
- Silva, Maicon; Diehl, Liciane (2013). A relação entre cultura e clima organizacional em uma empresa do ramo alimentício do Vale Taquari/RS. *Destques Acadêmicos*, 5(1), 7-17.
- Silva, Maria José de Ribamar Nascimento (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](https://repositorio.utad.pt/bitstream/10348/2988/1/msc_mjrnsilva.pdf)
- Tachizawa, Takeshy; Ferreira, Victor Cláudio Paradela; Fortuna, Antônio Mello (2013). *Gestão com Pessoas: uma abordagem aplicada às estratégias de negócios* (5ª ed.). Rio de Janeiro, RJ: FGV.
- Tchilua, Riquita Carlos Capeio (2015). Cultura e clima organizacional: impacto nos níveis de satisfação numa empresa do sector dos transportes. Dissertação de Mestrado, Universidade Lusíada de Lisboa, Lisboa, PO. Recuperado em 15 abril, 2018, de <http://hdl.handle.net/11067/2243>
- 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, Sílvia Fernandes do, Maciel, Regina Heloisa, Nascimento, Ana Paula Torres do, Vasconcelos, José Wilson Oliveira; Pimentel, Fernando Hugo Portela (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, Caroline Martins (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, Maria da Solidade Oliveira Cesario (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>

## APÊNDICES

### Apêndice A - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE)

Prezado(a) servidor(a),

Você está sendo convidado(a) a participar da pesquisa intitulada O clima organizacional e as doenças ocupacionais de servidores públicos. Meu nome é Keilla, sou aluna de Mestrado em Administração Educacional no Instituto Politécnico de Santarém.

Os objetivos da pesquisa consistem em identificar as percepções dos servidores a respeito do clima organizacional do IFB, e analisar como o clima organizacional exerce influência nos afastamentos de servidores, decorrentes de doenças ocupacionais.

Ao participar desta pesquisa você vai ajudar a aprimorar a gestão do IFB. Sua participação consiste em responder às questões apresentadas neste questionário eletrônico, tendo em vista os seguintes pontos:

- sua participação é voluntária;
- sua participação é anônima e todos os dados coletados serão tratados de forma agrupada, impedindo a identificação de respostas individuais.

**O prazo para preenchimento deste formulário é até 20/08/2018**

Após estes esclarecimentos, caso concorde em participar da pesquisa, clique no item abaixo, autorizando a utilização das informações fornecidas para fins acadêmicos.

(  ) Eu confirmo ter lido o TCLE e aceito participar da pesquisa, autorizando a divulgação das informações em congressos e publicações científicas, desde que seja respeitado meu anonimato.

## Apêndice B - Instrumento de Pesquisa–Questionário

### PERFIL DO COLABORADOR

#### Perfil profissional

- Docente
- Técnico-administrativo

#### Tempo de serviço no Instituto Federal de Brasília

- Menos de 1 ano
- De 1 a 3 anos
- De 4 a 5 anos
- Mais de 5 anos

#### Ocupa algum cargo de gestão?

- Sim
- Não

## ESCALA DE CLIMA ORGANIZACIONAL – ECO

**Caro Colaborador,**

Neste questionário, você vai encontrar uma série de frases que descrevem as características das empresas e que foram levantadas em diferentes organizações de trabalho. Por favor, avalie o quanto estas características descrevem a organização em que você trabalha. O importante é que você dê sua opinião sobre as características de sua organização COMO UM TODO.

**Ressaltamos que serão divulgados apenas os resultados consolidados, sem nenhuma identificação pessoal.**

Para responder, leia as características descritas nas frases e marque o número que melhor represente a sua opinião, de acordo com a seguinte escala:

1 Concordo	2 Discordo	3 Nem concordo Nem discordo	4 Concordo	5 Concordo totalmente
---------------	---------------	-----------------------------------	---------------	-----------------------------

01.	Meu setor é informado das decisões que o envolvem	
02.	Os conflitos que acontecem no meu trabalho são resolvidos pelo próprio grupo	
03.	O servidor recebe orientação do chefe para executar suas tarefas	
04.	As tarefas que demoram mais para serem realizadas são orientadas até o fim pelo chefe	
05.	Aqui, o chefe ajuda os servidores com os problemas	
06.	O chefe elogia quando o servidor faz um bom trabalho	
07.	As mudanças são acompanhadas pelos chefes	
08.	As mudanças neste <i>campus</i> são informadas aos servidores	
09.	Neste <i>campus</i> , as dúvidas são esclarecidas	
10.	Aqui, existe planejamento de tarefas	
11.	O servidor pode contar com o apoio do chefe	
12.	As mudanças neste <i>campus</i> são planejadas	
13.	As inovações feitas pelo servidor no seu trabalho são aceitas pela chefia/gestão	
14.	Aqui, novas ideias melhoram o desempenho dos servidores	
15.	O chefe valoriza a opinião dos servidores	
16.	Neste <i>campus</i> os servidores têm participação nas mudanças	
17.	O chefe tem respeito pelos servidores	

18.	O chefe colabora com a produtividade dos servidores	
19.	Neste <i>campus</i> , o chefe ajuda o servidor quando ele precisa	
20.	A gestão do <i>campus</i> aceita novas formas de o servidor realizar suas tarefas	
21.	O diálogo é utilizado para resolver os problemas do <i>campus</i>	
22.	Os servidores realizam suas tarefas com satisfação	
23.	Aqui, o chefe valoriza seus servidores	
24.	Quando os servidores conseguem desempenhar bem o seu trabalho, eles são valorizados	
25.	O que os servidores ganham depende das tarefas que eles fazem	
26.	Neste <i>campus</i> , o servidor sabe por que está sendo valorizado	
27.	O <i>campus</i> se preocupa com a saúde dos seus servidores	
28.	Este <i>campus</i> valoriza o esforço dos servidores	
29.	O reconhecimento que o servidor recebe está dentro de suas expectativas	
30.	O trabalho bem feito é valorizado	
31.	A avaliação dos servidores depende da qualidade de suas tarefas	
32.	A produtividade do servidor tem influência na sua avaliação	
33.	A qualidade do trabalho tem influência na avaliação do servidor	
34.	Para avaliar o servidor, este <i>campus</i> considera a qualidade do que ele produz	
35.	Os servidores deste <i>campus</i> têm equipamentos necessários para realizar suas tarefas	
36.	O ambiente de trabalho atende às necessidades físicas do trabalhador	
37.	Neste <i>campus</i> , o deficiente físico pode se movimentar com facilidade	
38.	O espaço físico no setor de trabalho é suficiente	
39.	O ambiente físico de trabalho é agradável	
40.	Neste <i>campus</i> , o local de trabalho é arejado	
41.	Neste <i>campus</i> , existem equipamentos que previnem os perigos do trabalho	
42.	Existe iluminação adequada no ambiente de trabalho	
43.	Este <i>campus</i> demonstra preocupação com a segurança no trabalho	
44.	O setor de trabalho é limpo	
45.	Os equipamentos de trabalho são adequados para garantir a saúde do servidor no trabalho	
46.	Neste <i>campus</i> , a postura física dos servidores é adequada para prevenir danos à saúde	
47.	O ambiente de trabalho facilita o desempenho das tarefas	
48.	Aqui, existe controle exagerado sobre os servidores	
49.	Neste <i>campus</i> , tudo é controlado	

50.	Este <i>campus</i> exige que as tarefas sejam feitas dentro do prazo previsto	
51.	A frequência dos servidores é controlada com rigor por este <i>campus</i>	
52.	Aqui, o chefe usa regras da organização para punir os servidores	
53.	Os horários dos servidores são cobrados com rigor	
54.	Aqui, o chefe pressiona o tempo todo	
55.	Neste <i>campus</i> , nada é feito sem autorização do chefe	
56.	Neste <i>campus</i> existe uma fiscalização permanente do chefe	
57.	As relações entre as pessoas deste setor são de amizade	
58.	O servidor que comete um erro é ajudado pelos colegas	
59.	Aqui, os colegas auxiliam um novo servidor em suas dificuldades	
60.	Aqui neste <i>campus</i> , existe cooperação entre os colegas	
61.	Neste <i>campus</i> , os servidores recebem bem um novo colega	
62.	Existe integração entre servidores neste <i>campus</i>	
63.	Os servidores se sentem à vontade para contar seus problemas pessoais para alguns colegas	