

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA FLUMINENSE

**RELATÓRIO DE PESQUISA INSTITUCIONAL SOBRE SAÚDE MENTAL E TRABALHO
REMOTO DOS SERVIDORES DO IFFLUMINENSE**

CAMPOS DOS GOYTACAZES/ RJ

2021

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA FLUMINENSE

RELATÓRIO DE PESQUISA INSTITUCIONAL SOBRE SAÚDE MENTAL E TRABALHO
REMOTO DOS SERVIDORES DO IFFLUMINENSE

Responsáveis:

Pró-reitora de Desenvolvimento Institucional

Pró-reitoria de Gestão de Pessoas

Grupo de Trabalho responsável pela implementação de ações de saúde mental
durante o período de excepcionalidade decorrente da COVID-19

CAMPOS DOS GOYTACAZES/ RJ

2021

Sumário:

1. INTRODUÇÃO	6
2. OBJETIVOS	7
2.1. Objetivo Geral	7
2.2. Objetivos Específicos	7
3. METODOLOGIA	7
4. APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS	8
5. ANÁLISE DOS RESULTADOS	27
6. CONCLUSÃO	28
7. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	30

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Percentual de respondentes por segmento.

Quadro 2 – Grupo de risco do COVID-19.

Quadro 3 – Fazem parte do grupo de risco da COVID-19.

Quadro 4 – Situação de moradia.

Quadro 5 – Moram com:

Quadro 6 – Moram com pessoas do grupo de risco ou criança (s) de 0 a 10 anos.

Quadro 7 – Avaliaram a saúde mental durante o isolamento social.

Quadro 8 – A saúde mental durante o isolamento social.

Quadro 9 - Nível de ansiedade durante o período de pandemia do COVID-19.

Quadro 10 – Nível de ansiedade durante o período de pandemia do COVID-19 (por segmento).

Quadro 11 - Qualidade do sono durante o período de pandemia do COVID-19.

Quadro 12 – Qualidade do sono durante o período de pandemia do COVID-19 (por segmento).

Quadro 13 – Aumento do consumo de alimentos, bebidas, remédios, tabaco, etc.

Quadro 14 – Realização de atividades que trazem prazer e bem-estar, durante a pandemia do COVID-19.

Quadro 15 – Realização de atividades que trazem prazer e bem-estar, durante a pandemia do COVID-19 (por segmento).

Quadro 16 – Relações com os colegas de trabalho durante o período de pandemia do COVID-19.

Quadro 17 – Relações com os colegas de trabalho durante o período de pandemia do COVID-19 (por segmento).

Quadro 18 – Desempenho no trabalho durante a pandemia do COVID-19 comparado ao desempenho anterior.

Quadro 19 – Desempenho no trabalho durante a pandemia do COVID-19 comparado ao desempenho anterior (por segmento).

Quadro 20– Rotina de trabalho durante a pandemia do COVID-19 comparado à rotina anterior.

Quadro 21 – Rotina de trabalho durante a pandemia do COVID-19 comparado à rotina anterior (por segmento).

Quadro 22 – Satisfação com o trabalho remoto durante a pandemia do COVID-19.

Quadro 23 – Satisfação com o trabalho remoto durante a pandemia do COVID-19 (por segmento).

Quadro 24 – Há dificuldades que podem interferir no desempenho caso continuem exercendo atividades de forma remota?

Quadro 25 – Dificuldades que podem interferir no desempenho caso continuem exercendo atividades de forma remota:

Quadro 26 – Expectativas quanto ao retorno das atividades presenciais.

Quadro 27 – Expectativas quanto ao retorno das atividades presenciais (por segmento)

Quadro 28 – Interesse na participação de eventos que abordam o tema saúde mental.

Quadro 29 – Preferências na forma de abordagem do tema saúde mental.

1. INTRODUÇÃO

O mundo do trabalho vem apresentando rápidas transformações nas últimas décadas. Fatos como a globalização financeira e a mundialização da precarização social, juntamente com as inovações tecnológicas e as novas formas de gestão tem afetado de forma significativa a forma de se relacionar com o trabalho. A influência das características atuais do trabalho sobre a saúde mental dos trabalhadores pode decorrer de inúmeros fatores e situações, entre os quais, as formas de organização do trabalho e políticas de gerenciamento que desconsideram os limites físicos e psíquicos do trabalhador, impondo-lhe frequentemente a anulação de sua subjetividade para que a produção não seja prejudicada e as metas estabelecidas sejam cumpridas.

Somado a esse contexto de trabalho enfrentamos um cenário pandêmico da COVID-19 e conseqüentemente o trabalho remoto compulsório contribuindo para uma piora da saúde mental dos trabalhadores. Pois, diante de um cenário mundial incerto causado pela pandemia, o caráter provisório do trabalho remoto sem que houvesse a preparação de uma estrutura adequada para conciliação entre a vida doméstica e profissional têm afetado a saúde mental de muitas pessoas.

Considerando os fatos apresentados, somado ao compromisso do IFFluminense ao cuidado à saúde de seus servidores, a presente pesquisa teve o objetivo conhecer a saúde mental dos servidores em tempos de pandemia e trabalho remoto compulsório a fim de propor ações interventivas de promoção e cuidado da saúde de seus servidores.

2. OBJETIVOS

2.1. Objetivo Geral

Conhecer os impactos da pandemia da COVID-19 para a saúde mental, o estilo de vida e o trabalho dos servidores do IFFluminense.

2.2. Objetivos Específicos

- Identificar fatores que afetam o bem-estar biopsicossocial dos servidores em tempos de trabalho remoto compulsório;
- Conhecer a experiência dos servidores no trabalho remoto;
- Evidenciar as necessidades de intervenção;
- Evidenciar as prioridades.

3. METODOLOGIA

A pesquisa abarca uma análise quantitativa e qualitativa de natureza descritiva e inferencial conforme Gil (2002). Os dados foram coletados através de um questionário disponibilizado a todos os servidores do IFFluminense, por meio do SUAP – Sistema Unificado de Administração Pública, no período de 16/11/2020 a 06/12/2020. O questionário foi elaborado por profissionais da própria instituição, adaptando outros instrumentos e formulários já utilizados por outras instituições à realidade do IFFluminense. A amostra de respondentes pode ser considerada aleatória, visto que todos os servidores tiveram acesso à pesquisa e que não houve qualquer interferência na sua composição.

Foram consideradas as respostas a 16 perguntas no total. As três primeiras perguntas diziam respeito à situação das pessoas em relação a estar ou conviver com pessoas que do grupo de risco para a COVID-19. As cinco perguntas seguintes buscaram revelar os impactos que o trabalho remoto e o isolamento social tiveram na saúde mental e no estilo de vida dos servidores. Na sequência, seis perguntas foram feitas especificamente sobre o trabalho remoto. Por fim, as duas últimas perguntas se relacionavam ao interesse dos servidores em ações institucionais ligadas ao tema de trabalho e saúde mental.

A pesquisa teve um total de 551 respondentes, equivalentes a 31,4%, ou cerca de 1/3, dos 1755 servidores em exercício no IFFluminense em dezembro de 2020, quando

da realização da pesquisa. Dentre os respondentes, 34,76% eram gestores, 30,69% servidores técnico-administrativos e 30,44% servidores docentes.

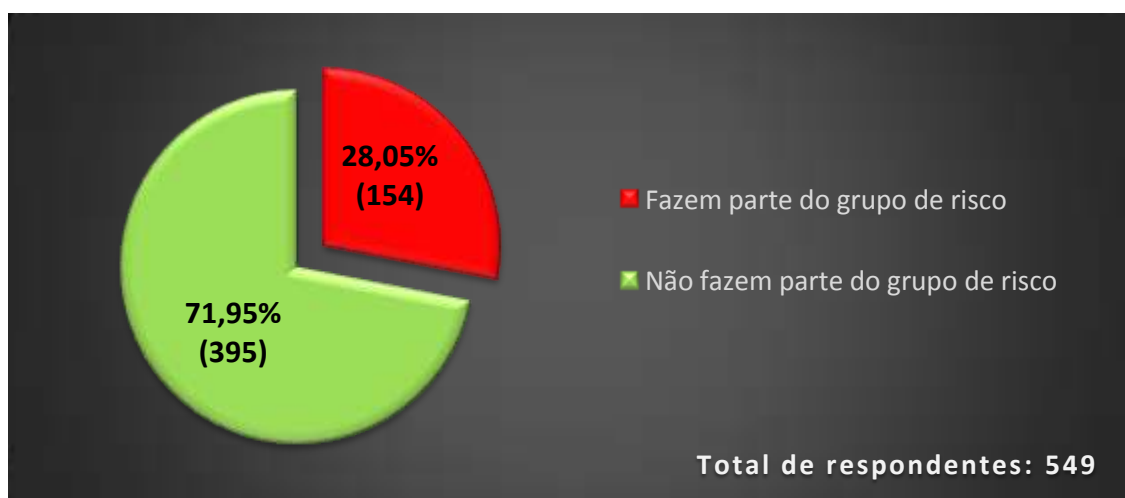


Quadro 1 - Percentual de respondentes por segmento

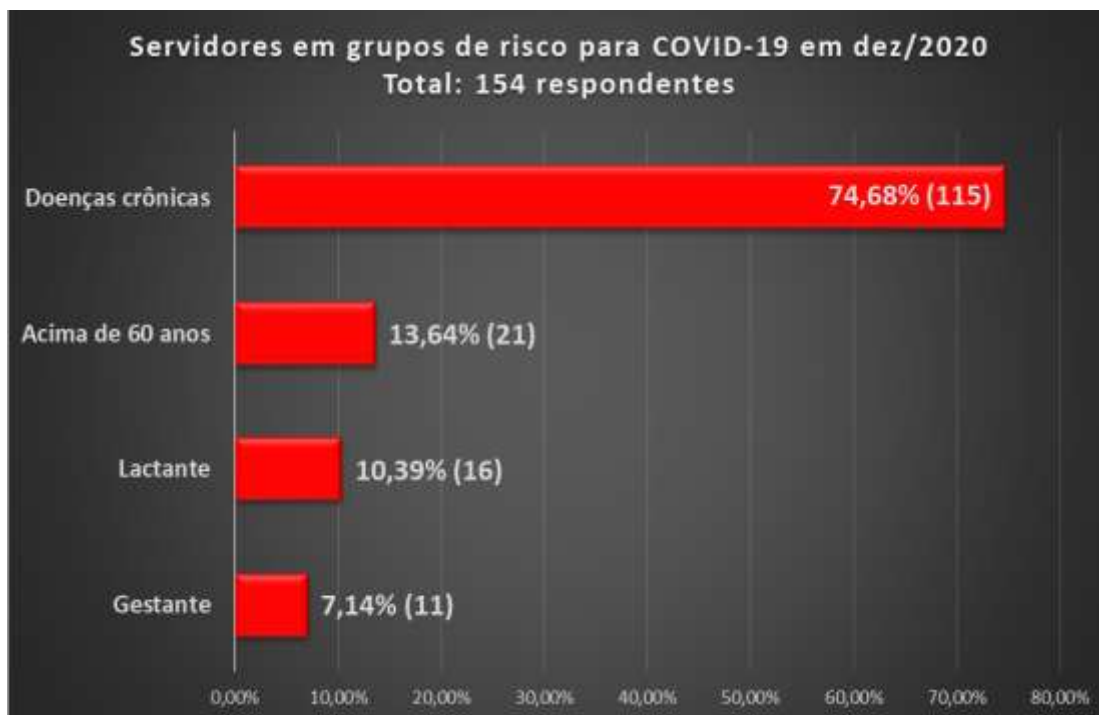
4. APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS

Pergunta 1 – Você faz parte do grupo de risco para a COVID-19?

Os resultados mostram que cerca de 28% dos respondentes pertenciam a algum grupo de risco para a COVID-19 em dezembro de 2020. Destes, aproximadamente 75% eram possuidores de doenças crônicas, 14% eram idosos, 10% lactantes e 7% gestantes.



Quadro 2 – Grupo de risco do COVID-19



Quadro 3 – Fazem parte do grupo de risco da COVID-19

Pergunta 2 – Quantas pessoas moram com você?

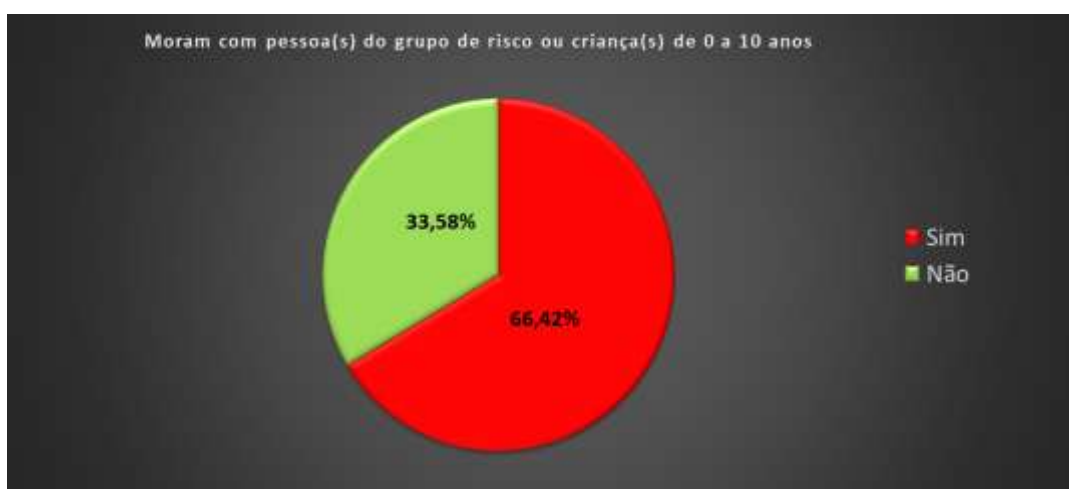
A pesquisa demonstra que a maioria dos servidores do IFFluminense moram com mais 1 a 3 pessoas, enquanto poucos moram sozinhos. Dos respondentes, cerca de 76% moram com 1 a 3 pessoas, quase 17% moram com 4 ou mais pessoas e apenas cerca de 6% moram sozinhos.



Quadro 4 – Situação de moradia

Pergunta 3 – Você mora na mesma casa com pessoas do grupo de risco para a COVID-19 ou criança(s) de 0 a 10 anos que dependam expressamente de seus cuidados?

Desses servidores que não moram sozinhos, cerca de 66% moram com pessoas do grupo de risco ou crianças menores que 10 anos. A pesquisa também demonstra que há mais servidores que compartilham moradia com pessoas do grupo de risco do que com crianças. Cerca de 38% dos servidores moram com crianças menores de 10 anos, contra cerca de 47% que moram com pessoas do grupo de risco. Quase 14% moram com ambos.



Quadro 5 – Moram com:

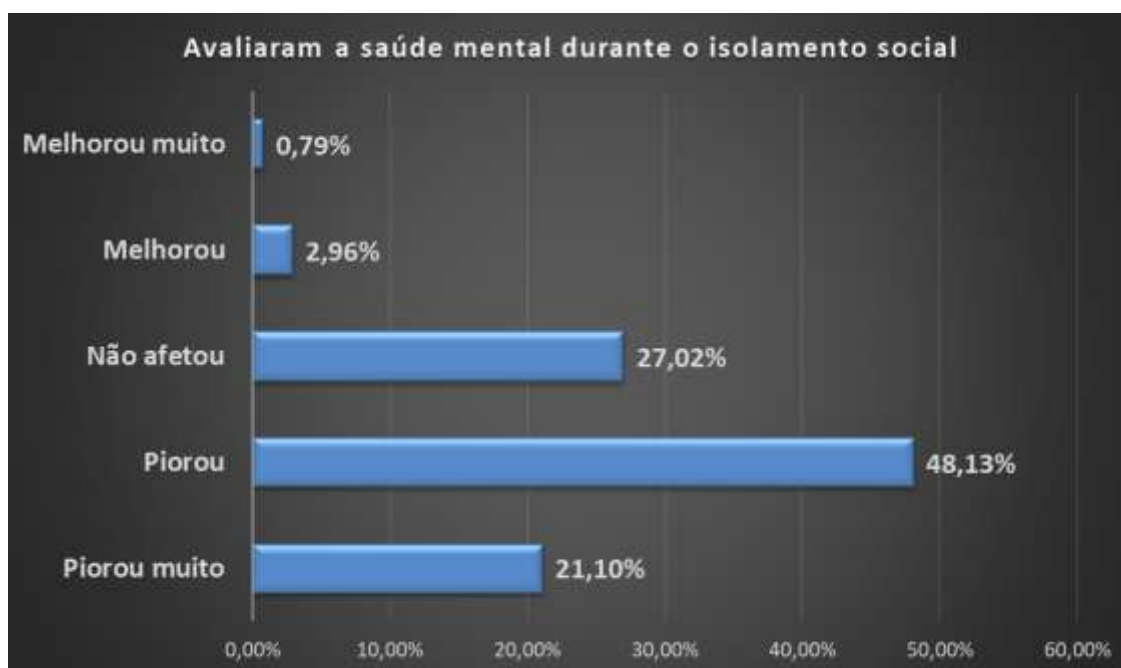


Quadro 6 – Moram com pessoas do grupo de risco ou criança (s) de 0 a 10 anos.

Pergunta 4 – Avalie o quanto a sua saúde mental foi afetada pelo isolamento social.

Essa pergunta era opcional e cerca de 92% dos respondentes responderam-na. Os outros quase 8% não se consideraram aptos a avaliar a evolução de sua saúde mental no período de pandemia.

Quase 70% dos que responderam relataram piora em sua saúde mental durante o período de pandemia, sendo que cerca de 21% relataram uma piora grave. Apenas cerca de 3,5% consideraram ter havido melhora, e 27% consideram não ter havido alteração. As proporções se mantiveram próximas entre as três categorias profissionais consideradas, ainda assim sendo possível identificar a categoria docente como tendo sofrido um impacto ligeiramente mais negativo com o trabalho remoto, viés que se confirmará nas próximas perguntas da pesquisa.



Quadro 7 – Avaliaram a saúde mental durante o isolamento social

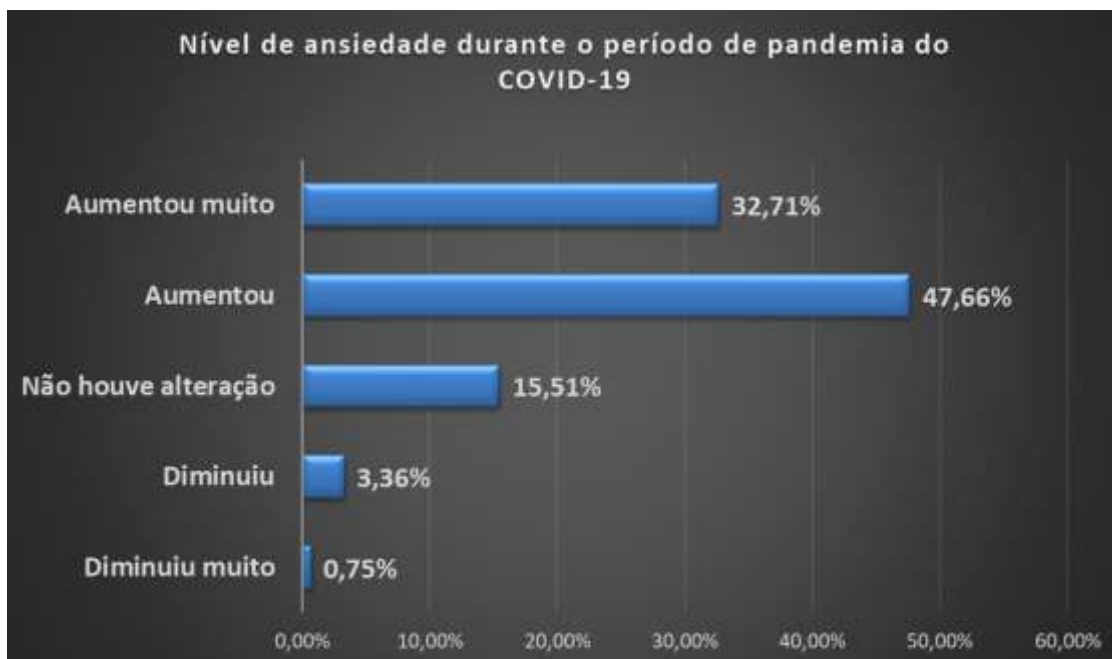


Quadro 8 – A saúde mental durante o isolamento social.

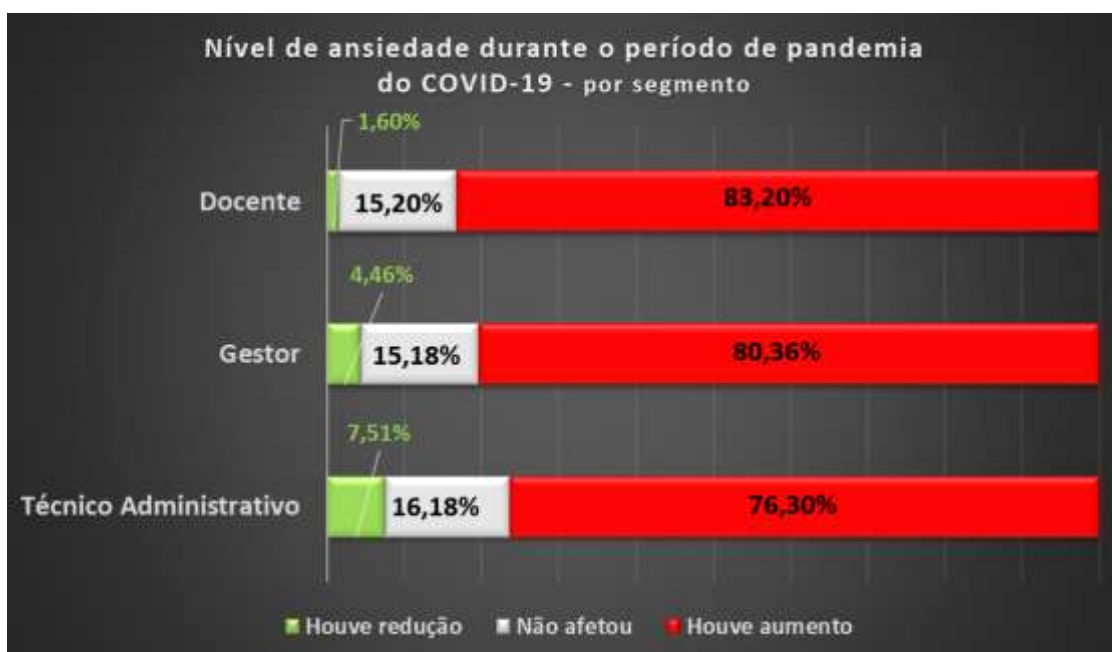
Pergunta 5 – Avalie o seu nível de ansiedade durante esse período de pandemia.

Especificamente quanto ao quesito ansiedade, de resposta também opcional, apenas cerca de 3% não souberam responder. Dos cerca de 97% que responderam, cerca de 80% relataram algum aumento no nível de ansiedade, sendo que quase 33% relataram um grande aumento. Apenas cerca de 4% relataram alguma melhora.

Novamente, os maiores índices de piora e os menores índices de melhora foram os da categoria docente, apesar de ainda não haver variação considerável nos resultados entre as três categorias profissionais consideradas.



Quadro 9 – Nível de ansiedade durante o período de pandemia do COVID-19.



Quadro 10 – Nível de ansiedade durante o período de pandemia do COVID-19 (por segmento)

Pergunta 6 – Avalie a qualidade do seu sono durante esse período de pandemia.

A pesquisa também demonstra uma piora generalizada da qualidade do sono dos servidores, que foi avaliada por 98% dos respondentes, *versus* cerca de 2% que

não souberam responder. Dos que responderam, cerca de 61% relataram algum tipo de piora, tendo quase 24% relatado uma piora grave.

No entanto, vale ressaltar que, das perguntas concernentes à saúde mental das pessoas, essa relacionada à qualidade do sono foi a que apresentou maior potencial de melhora ou não alteração. Os resultados por categoria profissional corroboram com o que foi demonstrado nas perguntas anteriores: o trabalho remoto é mais prejudicial à categoria docente, e menos prejudicial aos técnico-administrativos.



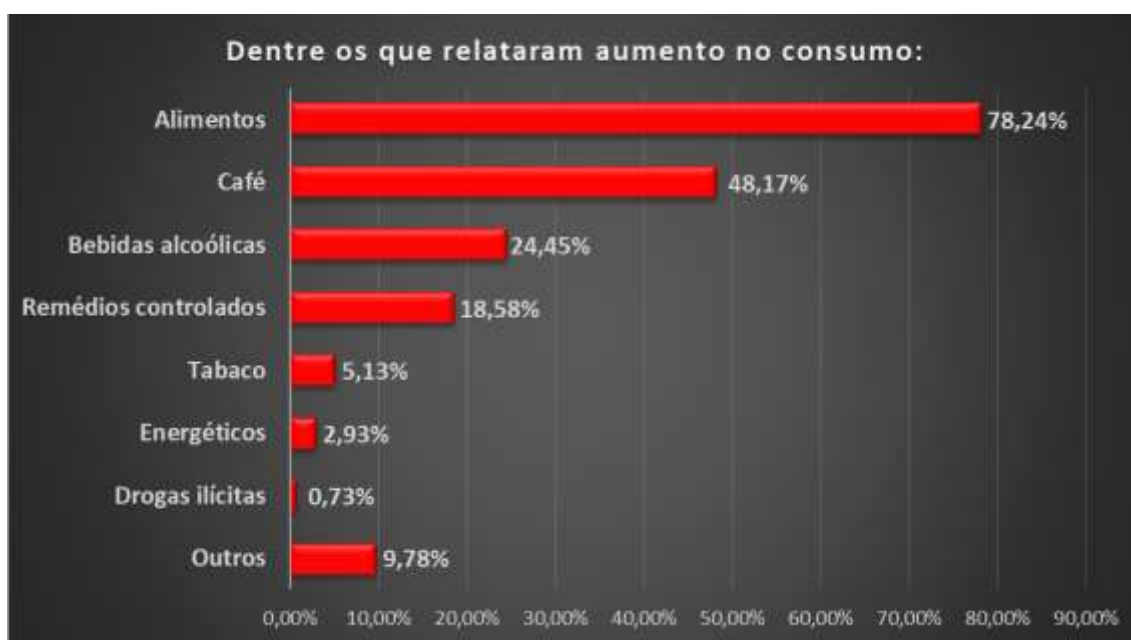
Quadro 11 – Qualidade do sono durante o período de pandemia do COVID-19.



Quadro 12 – Qualidade do sono durante o período de pandemia do COVID-19 (por segmento)

Pergunta 7 – Durante o período de pandemia, houve aumento no consumo de substâncias (alimentos, bebidas, remédios, etc)?

Cerca de 75% dos respondentes da pesquisa relataram ter havido um aumento em seu nível de consumo de determinadas substâncias. Entre esse grupo, os maiores aumentos se verificam em relação ao consumo de alimentos, café, bebidas alcoólicas e remédios controlados, respectivamente.



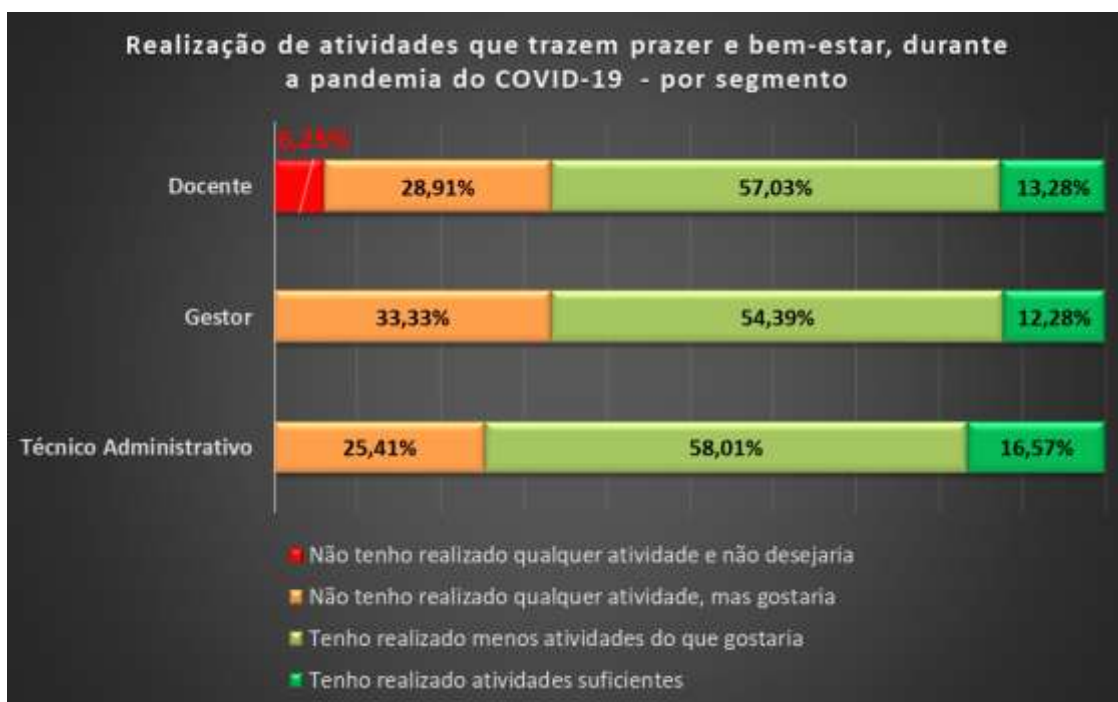
Quadro 13 – Aumento do consumo de alimentos, bebidas, remédios, tabaco, etc.

Pergunta 8 – Você tem realizado atividades que trazem prazer e bem-estar, durante a pandemia da COVID-19?

Apenas cerca de 14% relataram conseguir realizar atividades que trazem prazer e bem-estar em quantidade suficiente. Nesse caso, o cenário mais negativo é o dos gestores, enquanto que o menos negativo é o dos técnico-administrativos.



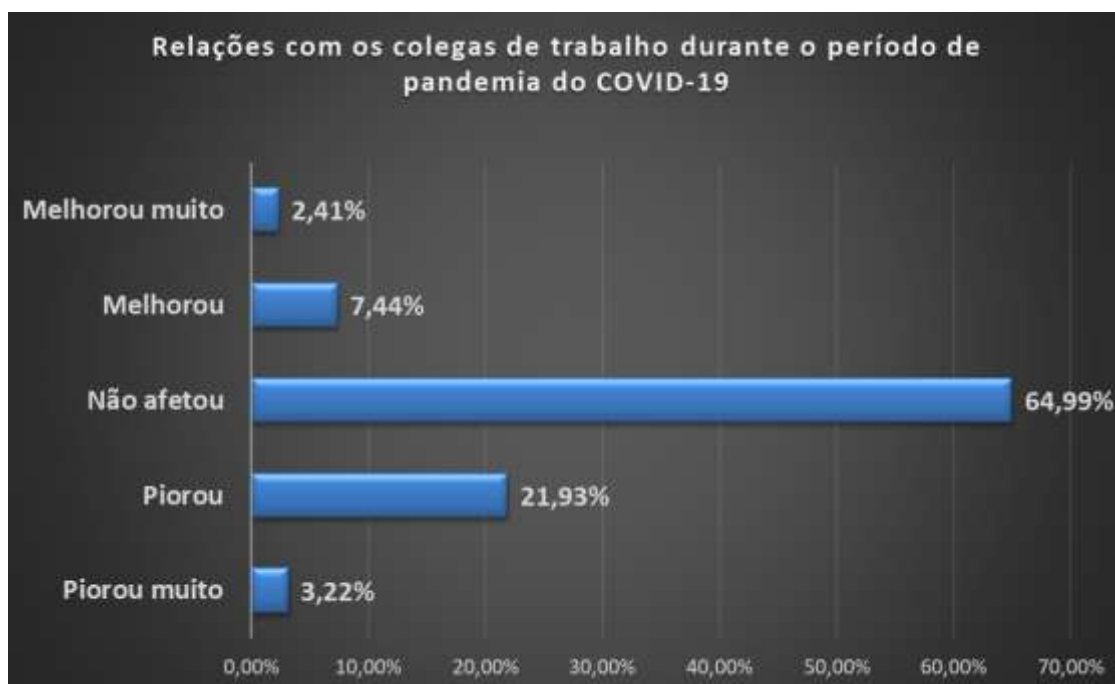
Quadro 14 – Realização de atividades que trazem prazer e bem-estar, durante a pandemia do COVID-19



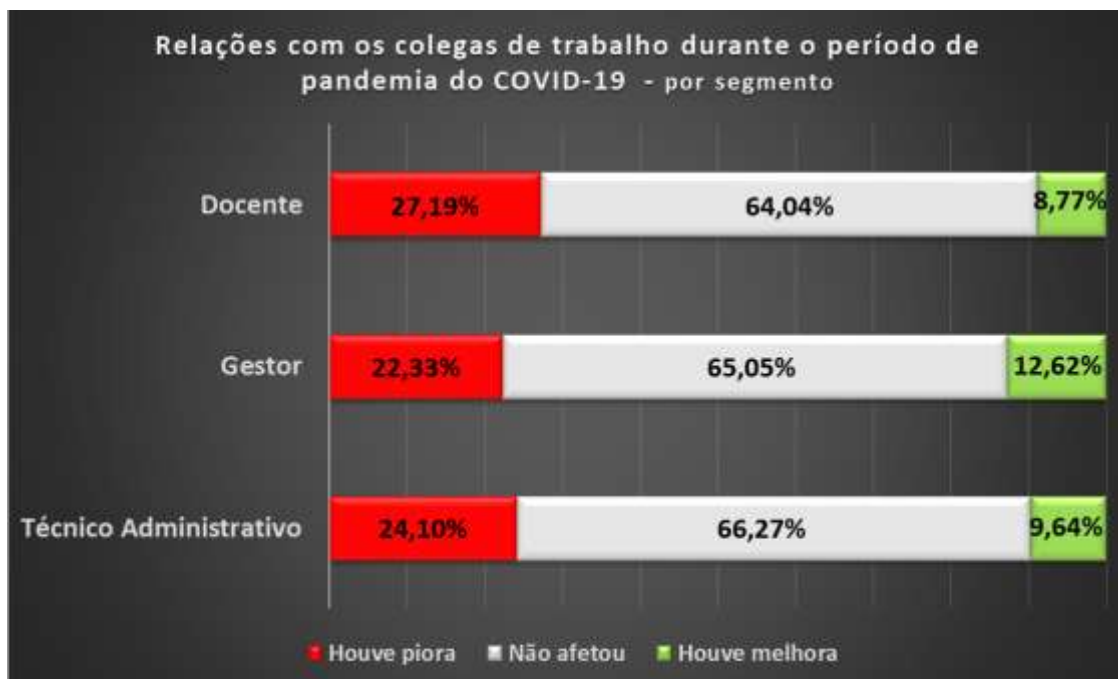
Quadro 15 – Realização de atividades que trazem prazer e bem-estar, durante a pandemia do COVID-19 (por segmento)

Pergunta 9 – Avalie as relações com seus colegas de trabalho durante a pandemia do COVID-19.

Cerca de 90% dos respondentes optaram por responder à pergunta que chamava a avaliar a mudança de suas relações com os colegas de trabalho no momento de pandemia. A maioria relatou que a qualidade dessas relações permaneceu, em geral, inalterada com o trabalho remoto. Quase 65% dos respondentes relataram não ter havido alterações, contra quase 10% que relataram ter havido melhora, e cerca de 25% que relataram algum tipo de piora. Quanto às categorias profissionais, pode-se perceber que o impacto menos negativo se deu com a categoria gestores, e o mais negativo com a categoria docente.



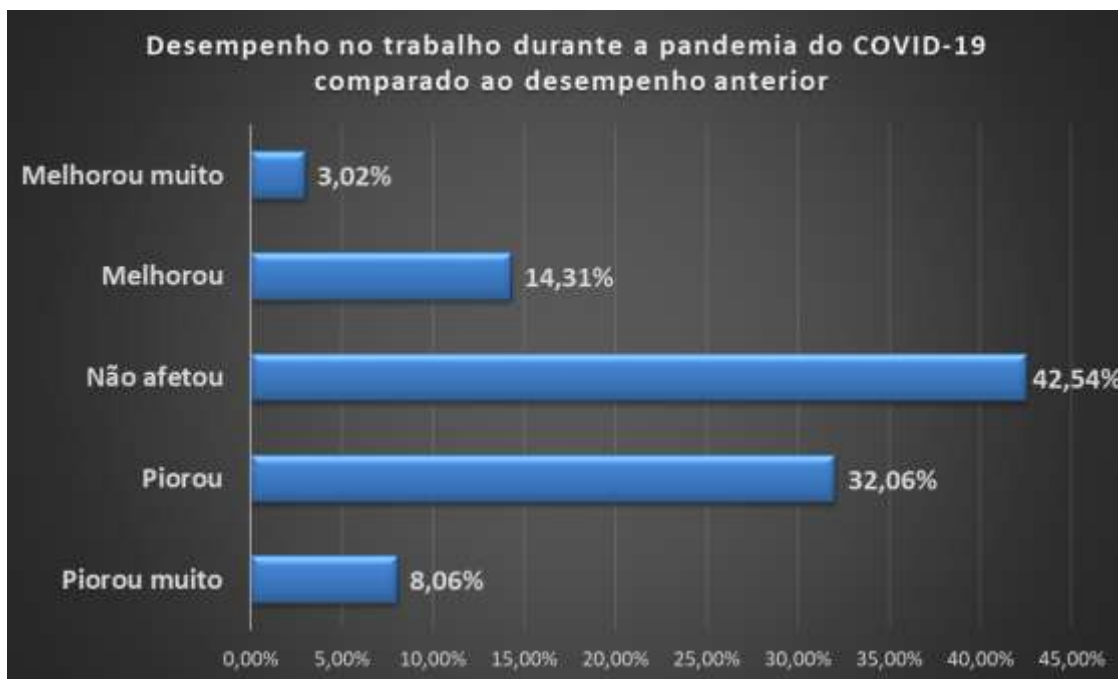
Quadro 16 – Relações com os colegas de trabalho durante o período de pandemia do COVID-19.



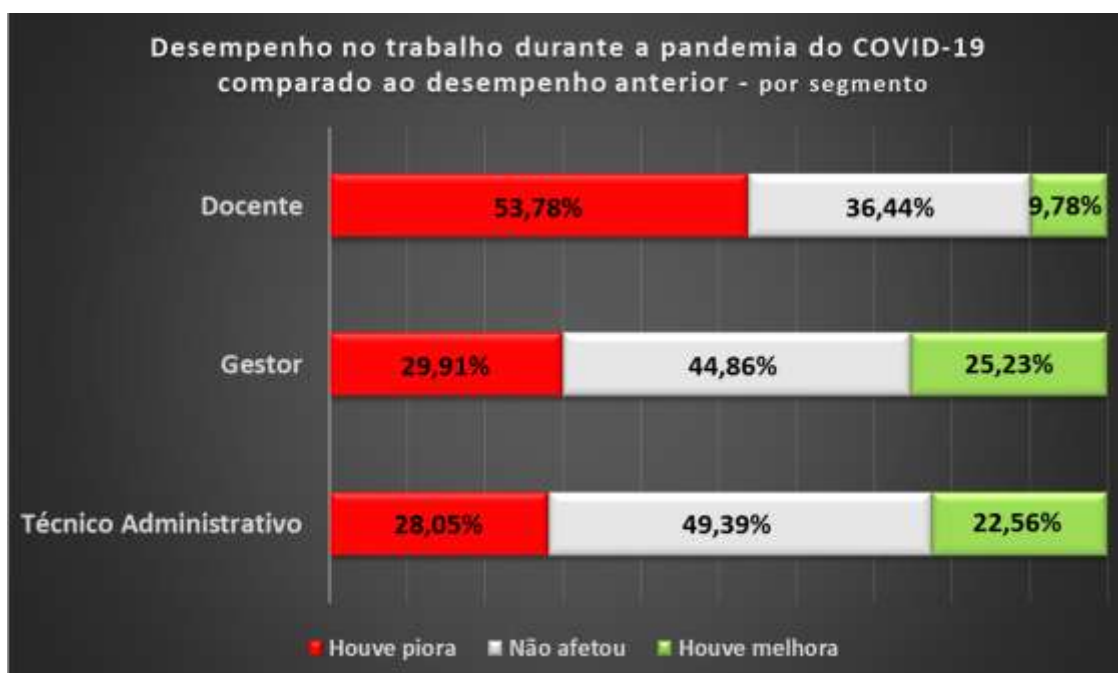
Quadro 17 – Relações com os colegas de trabalho durante o período de pandemia do COVID-19 (por segmento)

Pergunta 10 – Como está o desempenho do seu trabalho durante a pandemia da COVID-19, comparado ao seu desempenho anterior?

Cerca de 40% dos servidores avaliou ter havido algum tipo de piora em seu desempenho no trabalho contra cerca de 42% que relatam não ter havido alterações e 17% que relatam ter havido melhora. O impacto mais negativo foi sentido pelos docentes, por uma margem considerável dessa vez, e o impacto menos negativo pelos gestores, cujo resultado foi próximo ao dos técnico-administrativos.



Quadro 18 – Desempenho no trabalho durante a pandemia do COVID-19 comparado ao desempenho anterior



Quadro 19 – Desempenho no trabalho durante a pandemia do COVID-19 comparado ao desempenho anterior (por segmento).

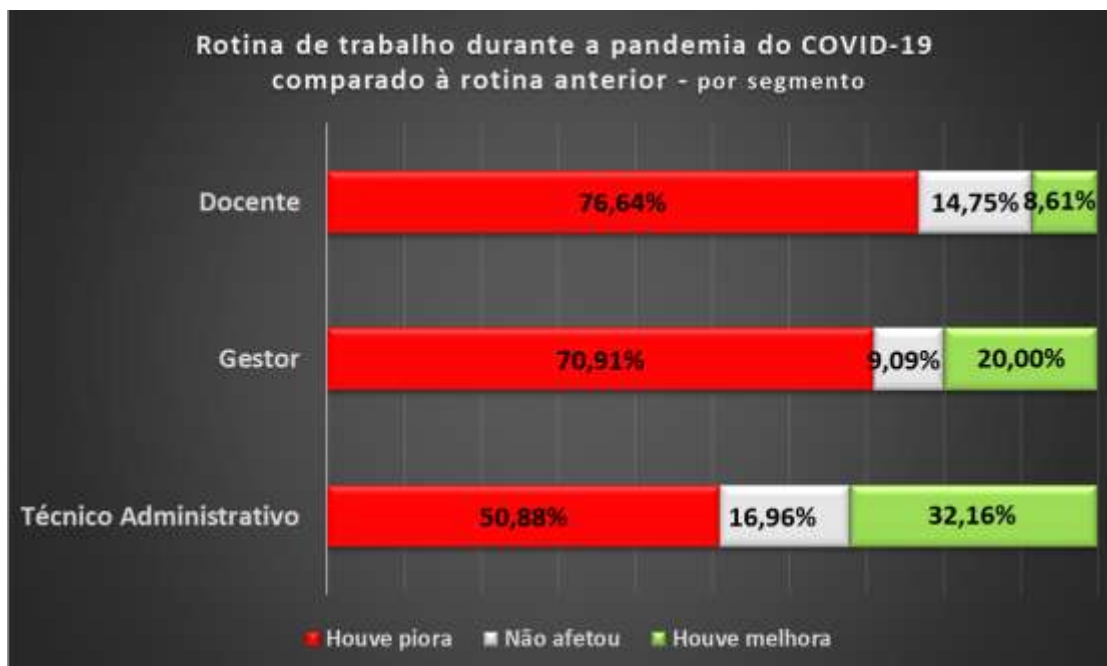
Pergunta 11 – Como está sua rotina de trabalho durante a pandemia da COVID-19, comparada a sua rotina anterior?

Pouco mais de 95% dos respondentes se sentiu apto a avaliar a mudança de sua rotina de trabalho com a pandemia da COVID-19, tendo a maioria, cerca de 67%, identificado algum tipo de piora. Desses, cerca de 45% avaliaram uma piora moderada e quase 22% avaliaram que a piora foi grave. Cerca de 19% consideraram que houve algum tipo de melhora, e cerca de 14% relataram que o trabalho remoto não afetou sua rotina de trabalho.

Nessa pergunta, as diferenças entre as categorias são expressivas. Cerca de 32% dos servidores técnico-administrativos relataram melhora em suas rotinas, contra 20% dos gestores e apenas cerca de 8% dos servidores docentes. Ainda assim, 50% dos técnico-administrativos relataram piora, em comparação a cerca de 71% dos gestores e quase 77% dos docentes.



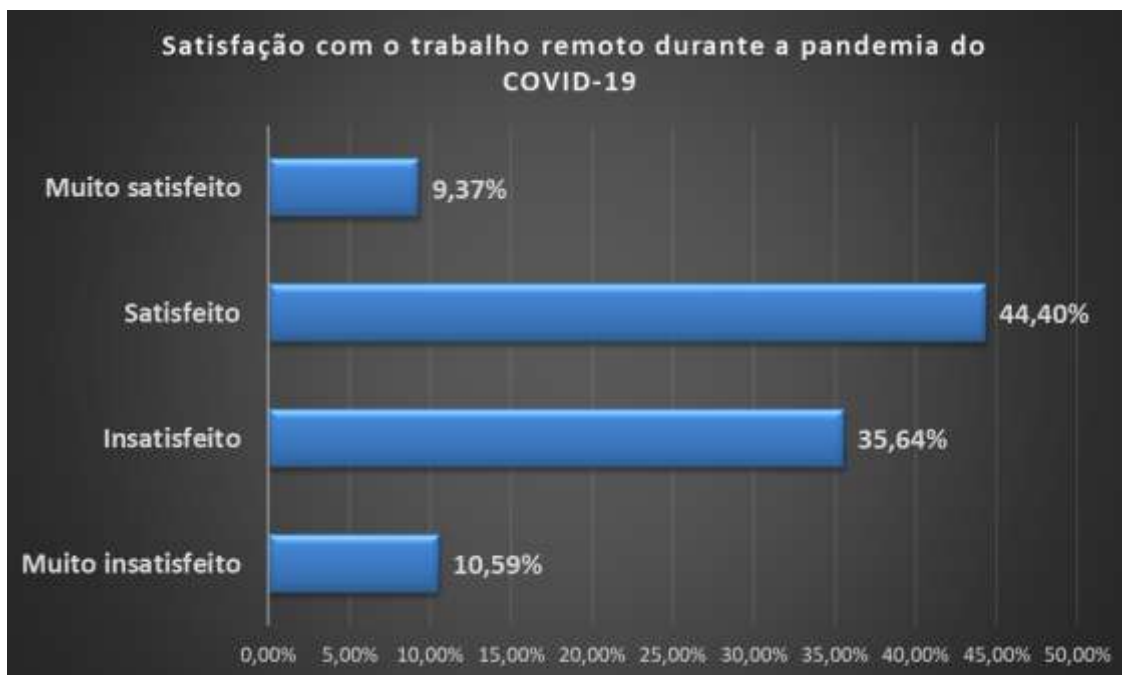
Quadro 20 – Rotina de trabalho durante a pandemia do COVID-19 comparado à rotina anterior.



Quadro 21 – Rotina de trabalho durante a pandemia do COVID-19 comparado à rotina anterior (por segmento).

Pergunta 12 – Qual o seu nível de satisfação com o trabalho remoto durante a pandemia da COVID-19?

Cerca de 85% dos participantes da pesquisa optaram por responder a essa pergunta. Cerca de 54% avaliaram positivamente o trabalho remoto, contra cerca de 46% avaliaram negativamente. Das três categorias profissionais consideradas, a avaliação positiva foi maioria apenas entre os servidores técnico-administrativos, que se mostraram expressivamente mais satisfeitos com o trabalho remoto. As porcentagens de avaliações positivas e negativas por parte dos servidores docentes e gestores foram próximas.



Quadro 22 – satisfação com o trabalho remoto durante a pandemia do COVID-19



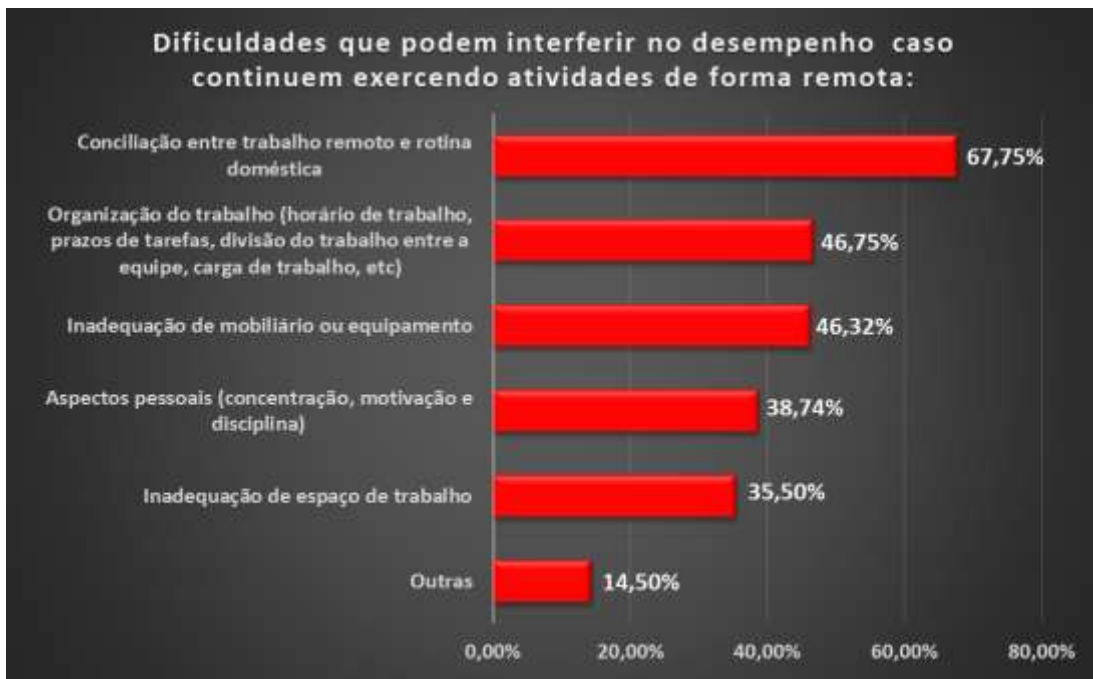
Quadro 23 – Satisfação com o trabalho remoto durante a pandemia do COVID-19 (por segmento).

Pergunta 13 – Há dificuldades que podem interferir no seu desempenho, caso continue exercendo atividades de forma remota?

Apenas 16% dos respondentes consideram que não haveria dificuldades para a continuidade do trabalho sendo exercido de forma remota. Dentre os 84% que reconheceram dificuldades, a maioria deles, quase 68% apontaram a conciliação entre trabalho remoto e rotina doméstica. A organização do trabalho e a inadequação do mobiliário e equipamentos domésticos ficaram praticamente empatadas em segundo lugar, ambas citadas por cerca de 46% dos respondentes que reconheceram dificuldades.



Quadro 24 – Há dificuldades que podem interferir no desempenho caso continuem exercendo atividades de forma remota?



Quadro 25 – Dificuldades que podem interferir no desempenho caso continuem exercendo atividades de forma remota:

Pergunta 14 – Quais as suas expectativas quanto ao retorno às atividades presenciais?

Cerca de 80% dos participantes da pesquisa têm alguma expectativa com relação ao retorno do trabalho presencial. Apesar do maior número de respondentes que esperam pela continuidade do trabalho de forma remota, nota-se que o trabalho de forma remota ou semipresencial é a expectativa da maioria dos servidores, em todas as três categorias profissionais. A expectativa quanto ao retorno das atividades presenciais é maior entre os servidores docentes, seguidos pelos gestores, e os servidores técnico-administrativos em terceiro lugar.



Quadro 26 – Expectativas quanto ao retorno das atividades presenciais.



Quadro 27 – Expectativas quanto ao retorno das atividades presenciais (por segmento).

Pergunta 15 – Qual(is) a(s) sua(s) preferência(s) na forma de abordagem de temas sobre saúde mental?

Cerca de 82% dos respondentes declaram ter interesse de que temas relacionados a saúde mental sejam abordados no IFFluminense. A maioria, cerca de

56%, tem preferência que o tema seja abordado por meio de informativos por *e-mail*. Oficinas, mini-cursos e palestras ocuparam o segundo lugar, e *lives* o terceiro lugar.



Quadro 28 – Interesse na participação de eventos que abordam o tema saúde mental.



Quadro 29 – Preferencias na forma de abordagem do tema saúde mental.

5. ANÁLISE DOS RESULTADOS

A pandemia da COVID-19 provocou muitas mudanças em nossas rotinas e em nossos comportamentos. Através dessa pesquisa, foi possível perceber que os servidores do IFFluminense tiveram uma piora generalizada quanto à saúde mental, que se verificou nas três categorias profissionais analisadas: servidores técnico-administrativos, servidores docentes e gestores. Os sintomas mais expressivos dessa piora foram o aumento significativo nos níveis de ansiedade e o aumento no consumo de alimentos.

Nas perguntas sobre desempenho, rotina e satisfação no trabalho, pode ser percebido que o trabalho remoto foi significativamente mais bem recebido pelos servidores técnico-administrativos e significativamente mais mal recebido pelos servidores docentes. Os docentes mostram a maior preferência pelo retorno presencial, enquanto os técnico-administrativos demonstram a maior preferência pela continuidade do trabalho remoto. Os gestores apresentaram a maior preferência pela modalidade semipresencial, mas a pesquisa também permite concluir que a modalidade semipresencial de trabalho parece ser atrativa para as três categorias profissionais.

Os resultados da pesquisa também possibilitam algumas conclusões sobre as possibilidades de intervenção institucional para a melhoria da qualidade de vida no trabalho. Em primeiro lugar, nota-se a alta relevância que o fator organização do trabalho tem para o desempenho e a qualidade de vida no trabalho. Dos fatores considerados pela pesquisa, esse é o único que não está ligado exclusivamente ao trabalho remoto. Assim, pode-se inferir que a organização do trabalho é uma dimensão prioritária de intervenção para ações institucionais que visem aumentar o nível de qualidade de vida no trabalho da instituição. Essas ações devem levar em consideração as diferenças características entre a natureza do trabalho de cada uma das categorias profissionais consideradas, visto que a pesquisa demonstra que essas diferenças fazem com que os profissionais de cada categoria sejam afetados de forma significativamente diferente por suas respectivas condições de trabalho.

De forma geral, há três principais caminhos possíveis apontados pela pesquisa: o primeiro diz respeito à intervenção na organização do trabalho; o segundo, ao

tratamento e conscientização dos principais sintomas de mal-estar identificados, a ansiedade e o consumo compulsivo de alimentos; e o terceiro diz respeito à carência de atividades que trazem prazer e bem-estar na vida dos servidores de forma geral, carência essa que pode ser mitigada por ações dentro da dimensão de estilo de vida da qualidade de vida no trabalho.

Quanto ao formato dessas ações, informativos por e-mail foram a opção preferida. Ações estruturadas, como oficinas, cursos, palestras e *lives* são preferíveis a ações de interação mais orgânica, como reuniões de grupo, tanto na modalidade presencial quanto à distância. À medida que essas ações forem sendo realizadas, formulários de *feedback* podem ser preenchidos pelos participantes para que se obtenha mais informações sobre como estruturar essas ações de forma mais efetiva. Cabe ressaltar que essas preferências podem ser específicas para o período de isolamento social em vigor à época da realização da pesquisa, e não devem ser consideradas representativas das preferências dos servidores em tempos normais.

6. CONCLUSÃO

Em momentos de crise como o enfrentamento de uma pandemia é esperado e comum que estejamos constantemente em estado de alerta, preocupados, confusos, estressados e com sensação de falta de controle frente às incertezas do momento. O Ministério da Saúde sustenta que entre um terço e metade da população exposta a uma epidemia pode vir a sofrer alguma manifestação psicopatológica, caso não seja feita nenhuma intervenção de cuidado específico para as reações e sintomas manifestados. Assim, os fatores que influenciam o impacto psicossocial estão relacionados à dimensão global da epidemia e o grau de vulnerabilidade em que cada pessoa se encontra.

Dessa forma, entendemos o resultado encontrado como dentro do esperado diante do contexto citado, tendo sido verificado um aumento da experiência de ansiedade, além de alterações do sono e um aumento no nível de ingestão de substâncias como formas de enfrentamento biopsicossocial da realidade vivenciada. Diante de tal constatação, o IFFluminense designou um Grupo de Trabalho responsável

pela implementação de ações de saúde mental durante o período de excepcionalidade decorrente da COVID-19, por meio da Portaria nº 427/2021, que se pautou nos resultados dessa pesquisa, publicizados nesse relatório, para promover ações de intervenção aos servidores durante todo o ano de 2021.

Essas são as ações realizadas pelo grupo de trabalho ao longo desse ano.

Evento	Data	Tema	Canal
<i>Live</i>	09 de agosto	Cuidados com a saúde mental	<i>Instagram</i> do IFFluminense
Roda de conversa	13 de agosto	Ansiedade, medo e insegurança	<i>Google Meet</i>
<i>Live</i>	26 de agosto	Saúde do trabalhador: Trabalho remoto x desgaste do trabalhador	<i>Instagram</i> do IFFluminense
Roda de conversa	13 de setembro	Promoção de hábitos saudáveis: alimentação e prática de atividade física	<i>Google Meet</i>
Oficinas de meditação guiada	03, 10, 17 e 24 de setembro	Pausa para respirar	<i>Google Meet</i>
<i>Live</i>	22 de setembro	Promoção de hábitos saudáveis	<i>Instagram</i> do IFFluminense
<i>Live</i>	1º de dezembro	Alteração do sono e pandemia	<i>Instagram</i> do IFFluminense

7. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

BARROS, Marilisa Berti de Azevedo *et al.* Relato de tristeza/depressão, nervosismo/ansiedade e problemas de sono na população adulta brasileira durante a pandemia de COVID-19. *Epidemiologia e Serviços de Saúde [online]*. v. 29, n. 4

BEZERRA, Carina Bandeira *et al.* Impacto psicossocial do isolamento durante pandemia de covid-19 na população brasileira: análise transversal preliminar. *Saúde e Sociedade [online]*. v. 29, n. 4

BRASIL. Portaria MPOG/SRH nº 1.261, de 5 de maio de 2010 - Institui os Princípios, Diretrizes e Ações em Saúde Mental que visam orientar os órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil - SIPEC da Administração Pública Federal sobre a saúde mental dos servidores

BRASIL. Portaria Normativa MPOG/SGP nº 3, de 25 de março de 2013 - Institui as diretrizes gerais de promoção da saúde do servidor público federal, que visam orientar os órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - SIPEC.

CODO, W.; Jacques, M. G. C. (orgs) Saúde Mental e trabalho. Ed. Vozes, 2002.

GIL, A. C. Como elaborar projetos de pesquisa. 4. Ed. São Paulo: Atlas, 2002.

MINISTÉRIO DA SAÚDE. Saúde Mental e atenção Psicossocial na Pandemia COVID-19. FIOCRUZ, 2020.

SELIGMANN, S. E. Trabalho e desgaste mental: O direito de ser dono de si. São Paulo: Cortez, 2011.