



Fatores Psicossociais no Trabalho:

estudo com Servidores do

Ministério Público do Estado da Bahia



SINDICATO DOS SERVIDORES
DO MINISTÉRIO PÚBLICO
DO ESTADO DA BAHIA

Expediente

SINDICATO DOS SERVIDORES DO
MINISTÉRIO PÚBLICO DO ESTADO
DA BAHIA – SINDSEMP-BA
GESTÃO 2023 – 2026

DIRETORA-PRESIDENTE

ERICA OLIVEIRA DE SOUZA

DIRETOR ADMINISTRATIVO

LOURIVAL ALVES DOS SANTOS

DIRETOR DE COMUNICAÇÃO

SILVIO PEREIRA GÓIS

DIRETORA DE FINANÇAS

**CAROLINA ESTEVAM DE PINHO
ALMEIDA**

DIRETOR DE POLÍTICA E
MOBILIZAÇÃO

**MARCOS SÉRGIO PIMENTEL
DOS ANJOS**

DIRETORA JURÍDICA

HILDA SANTA ROSA FREITAS

EQUIPE DE PESQUISA

**SILVIA GENERALI DA COSTA
(COORDENADORA)**

ADRIANA MACHADO POOLI

LILIAN LUCHT CARNEIRO

RENATO KOCH COLOMBY

RENATO MICHEL

PROJETO GRÁFICO

**ANDRÉA LANA PEREIRA DE
BARROS MELO – JORNALISTA**

REVISÃO

**CAROLINA ESTEVAM
ERICA OLIVEIRA
SILVIO GÓIS**

EDITORIAL

Quando assumimos o sindicato, encontramos um cenário profundamente preocupante. Desde os primeiros dias, percebemos algo que não poderia ser ignorado: o nível de estresse e adoecimento mental entre os servidores estava num patamar muito elevado.

Num primeiro momento, chegamos a considerar que os efeitos da pandemia — ainda recentes — poderiam explicar parte desse sofrimento coletivo. Entretanto, à medida que aprofundamos a escuta e a observação, ficou evidente que tratava-se de um fenômeno mais amplo e estrutural.

Adoecimentos recorrentes passaram a demonstrar que as causas estavam fortemente vinculadas às mudanças na própria rotina institucional: a rápida digitalização dos processos, o distanciamento entre membros e servidores, o aumento constante das demandas e as frequentes alterações nos controles e fluxos de trabalho — muitas vezes implementadas sem aviso prévio, sem orientação adequada e sem considerar o impacto sobre quem executa as atividades.

Esse cenário, somado à cobrança por resultados que incide sobre membros e que invariavelmente é repassada aos servidores, tem tornado nosso ambiente organizacional mais tenso, mais frágil e, em muitos casos, mais hostil do que deveria ser. É nesse cenário que emergem conflitos, desgaste emocional, insegurança e a sensação de desamparo.



Diante disso, e comprometidos com a defesa da saúde, da dignidade e da valorização dos servidores, tomamos a decisão de patrocinar uma pesquisa científica sobre os Fatores Psicossociais no ambiente de trabalho. Nosso objetivo foi identificar, com precisão e método, as causas do adoecimento e da insatisfação que vínhamos observando no cotidiano sindical – e que tantos colegas vinham nos relatando de forma individual.

Os resultados, apresentados de forma resumida nesta cartilha, são a expressão fiel do que testemunhamos no dia a dia: sofrimento emocional, esgotamento mental, sobrecarga, violência organizacional, assédio moral, falta de reconhecimento, prejuízos nas relações familiares e impactos diretos na saúde de grande parte da categoria. O que mais nos alarmou foi o volume desses relatos e a força com que se repetem, muito superior ao que imaginávamos encontrar.

Se por um lado os dados nos inquietam, por outro, oferecem à instituição um ponto de partida indispensável para agir. Esperamos que este material se torne um farol, iluminando o caminho para a construção de políticas institucionais de atenção integral à saúde mental, aprimoramento das relações interpessoais, modernização da gestão, revisão de práticas que têm adoecido servidores e implementação de medidas que promovam um ambiente de trabalho digno, respeitoso e humano.

A pesquisa confirma, com rigor científico, que cuidar dos servidores não é uma escolha periférica: é condição para a continuidade da missão constitucional do Ministério Público.

Agradeço profundamente a cada servidor e servidora que respondeu ao questionário, permitindo que a realidade viesse à tona com clareza. Agradeço também à equipe técnica envolvida na condução da pesquisa, pelo trabalho sério, sensível e comprometido.

Que possamos, juntos, transformar esses dados em ações concretas e construir um MPBA mais saudável, mais justo e mais humano.



Erica Oliveira

DIRETORA-PRESIDENTE



Este documento é uma ferramenta de divulgação dos resultados da pesquisa sobre os **Fatores Psicossociais no Trabalho que afetam os servidores do Ministério Público do Estado da Bahia (MPBA)**. Seu propósito central é fornecer subsídios para propostas gerenciais que visem a prevenção e o tratamento de casos de assédio e violência, culminando em um plano de redução de riscos psicossociais.

O objetivo geral da pesquisa foi **mapear os fatores psicossociais** (tanto de risco quanto protetivos) presentes nas funções dos servidores.

Para atingir esse objetivo, a investigação se desdobrou em metas específicas que incluíram a **identificação de riscos como a organização do trabalho, o estilo de gestão, danos à saúde, indicadores de violência psicológica e assédios, além de mapear todos os tipos de discriminação (étnica/racial, gênero, orientação sexual, etc.)**.

O estudo também buscou analisar a relação entre as dimensões do trabalho e as características sociodemográficas dos participantes, apontar os aspectos positivos relacionados ao trabalho na instituição e, finalmente, elaborar uma proposta de intervenção baseada nos riscos e problemas verificados.

Apresentação + objetivos

Equipe de Pesquisa



Silvia Generali da Costa (Coordenadora) –

Doutora em Administração, Professora
Aposentada, Universidade Federal do Rio Grande
do Sul – UFRGS, Consultora

Adriana Machado Pooli – Doutora em Psicologia,
Universidade do Vale do Rio dos Sinos – UNISINOS,
servidora pública aposentada do TRT/RS,
Professora

Lilian Lucht Carneiro – Mestranda em Ambientes
Saudáveis e Sustentáveis no IFPR, Administradora
e Bacharel em Direito

Renato Koch Colomby – Doutor em Administração
pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul –
UFRGS, Professor do Instituto Federal do Paraná –
Campus Palmas

Renato Michel – Mestre em Engenharia de
Produção, Estatístico



484 participantes

**servidores concursados, cedidos e comissionados do
Ministério Público do Estado da Bahia**



O estudo adotou um desenho transversal, descritivo e explicativo, utilizando questionários cientificamente validados em conjunto com questões abertas para uma abordagem mista. A coleta de dados foi realizada em formato eletrônico (on-line) entre 01 e 18 de junho de 2025, com a participação de 484 servidores do Ministério Público do Estado da Bahia (MPBA) — incluindo concursados, cedidos e comissionados — em uma amostra não-probabilística.

Diferentes subconjuntos da amostra também contribuíram com respostas abertas sobre as dificuldades enfrentadas no trabalho, aspectos positivos e sugestões de medidas para superação.

Instrumentos

Para a avaliação dos fatores psicossociais, foram utilizados três instrumentos principais: um Questionário de Dados Demográficos e Socio-Laboral para caracterização da amostra; o Questionário de Assédio Moral e Sexual (QARTB), com quatro escalas independentes (AMI, AMO, AMV e AST), para mapear assédios e violências psicológicas; e o Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho (PROART), que incluiu escalas sobre Organização do Trabalho, Estilos de Gestão, Sofrimento Patogênico e Danos Físicos e Psicossociais.

Ambos os instrumentos de avaliação de riscos utilizaram escalas Likert de 5 pontos, sendo que o mesmo ponto de corte de risco foi aplicado tanto para o PROART quanto para as escalas de assédio, garantindo a padronização na mensuração do grau de risco psicossocial.

Método

**A pesquisa teve uma
abordagem mista
(quanti-qualitativa)**

Resultados

Perfis



O perfil etário dos servidores do Ministério Público do Estado da Bahia (MPBA) é predominantemente maduro e experiente. Quase metade da amostra (47,9%) está na faixa de 35 a 44 anos, necessitando de incentivos, plano de carreira e oportunidades de crescimento. O segundo maior grupo, com idade entre 45 e 54 anos (28,1%), somado às faixas mais avançadas (55 anos ou mais, totalizando 4,9%), sugere a necessidade de programas de preparação para a aposentadoria. Em contraste, os servidores mais jovens (18 a 34 anos, totalizando 19,0%) demandam políticas de incentivo e fixação na instituição.

No aspecto da diversidade, o perfil dos servidores do MPBA é notavelmente diverso em alguns pontos e revela a necessidade de políticas de inclusão em outros. A amostra é predominantemente composta por servidores negros (59,3%), enquanto os brancos representam 40,1%, o que aponta para a necessidade de políticas sólidas e permanentes de diversidade étnica/racial e de equidade.

Em termos de gênero, há um relativo equilíbrio entre mulheres (52,5%) e homens (46,9%). Embora a maioria se declare heterossexual (91,5%), a presença de 8,5% com distintas orientações sexuais, somada ao percentual de pessoas com deficiência (7%), reforça a necessidade de desenvolvimento de políticas, programas e ações de diversidade (incluindo todas as questões relativas à acessibilidade).

Em relação ao estado civil, a maioria é casada ou estável (60,7%), mas o percentual significativo de solteiros (32%) e divorciados/separados/viúvos (7,2%) sugere que os programas de benefícios devem considerar diferentes contextos familiares. Quanto à religião ou crença, os católicos (40,6%) são o maior grupo, seguidos por aqueles sem religião (26,1%), evangélicos e protestantes (18%) e espíritas (12,7%), o que também sugere a inclusão da diversidade religiosa nas políticas institucionais.

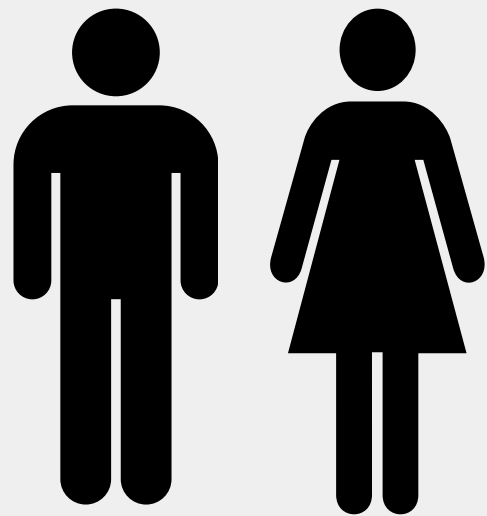
Perfis



A amostra dos servidores apresenta um alto nível de escolaridade, com 95% possuindo ensino superior completo ou superior, sendo que 69,4% concluíram uma pós-graduação. Este alto grau de formação sugere elevadas expectativas de crescimento e aprendizagem, sendo um ponto de atenção para a Gestão de Pessoas em Treinamento, Desenvolvimento e Avaliação e Retribuição do Trabalho.

Quanto ao vínculo, a amostra é composta quase totalmente por servidores efetivos (99%), com uma alta taxa de filiação ao SINDSEMP-BA (84%), indicando forte representação coletiva e engajamento. A maior parte não exerce função comissionada (83,8%). No que tange ao tempo de serviço, a maioria se concentra na faixa de 11 a 20 anos (43%), o que, juntamente com o tempo no cargo atual (maioria com 11 a 20 anos, 34,7%), indica a necessidade de planejamento de estímulos e incentivos diversos para manter a motivação, dada a baixa possibilidade de troca de cargo.

A modalidade de trabalho predominante é a presencial (56,8%), seguida pela híbrida (34,5%).



MULHERES

% 52,5

HOMENS

% 46,9

35 A 44 ANOS (47,9%)

45 A 54 ANOS (28,1%)

Avaliação Psicossocial



O resultado geral aponta para a preponderância do RISCO MÉDIO nos fatores psicossociais, sinalizando um estado de alerta/situação limite para os riscos psicossociais no trabalho, demandando intervenções a curto e médio prazo.

Organização do Trabalho (EOT)

- Risco Geral: MÉDIO em Divisão das Tarefas e Divisão Social;
- **Aspectos Negativos:**
 - **Divisão das Tarefas:** Número insuficiente de colaboradores e ritmo de trabalho inadequado.
 - **Divisão Social:** Baixa liberdade para opinar sobre o trabalho e falta de flexibilidade nas normas.
- **Aspectos Positivos:**
 - **Divisão das Tarefas:** Adequação do espaço físico e dos equipamentos.
 - **Divisão Social:** Boa comunicação entre chefia/servidores e entre os próprios servidores.

- **Estilo Predominante:** Gerencialista/Individualista vs. Coletivista, indicando equilíbrio com leve inclinação.
- **Maior Característica Gerencialista:** Hierarquia é valorizada.
- **Maior Característica Coletivista:** Pessoas são comprometidas mesmo sem retorno adequado.
- **Características menos observadas:** Aqui os gestores preferem trabalhar individualmente; Existem oportunidades semelhantes de ascensão para todas as pessoas e As decisões nesta organização são tomadas em grupo.



Escala de Sofrimento no Trabalho (EIST)

Riscos por Fator:

- Falta de Sentido: RISCO BAIXO;
- Esgotamento Mental: RISCO MÉDIO;
- Falta de Reconhecimento: RISCO BAIXO.

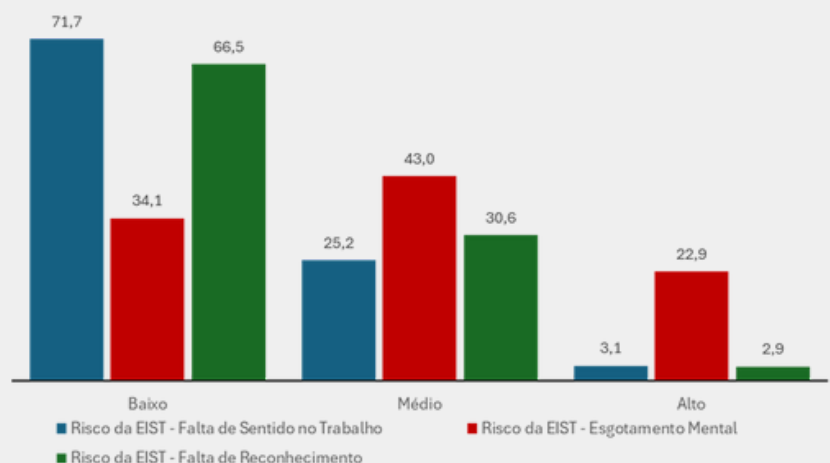
Aspectos Negativos:

- Esgotamento Mental: O trabalho é cansativo e desgastante;
- Falta de Reconhecimento: O trabalho é desvalorizado pela organização;
- Falta de Sentido: Permanência no emprego por falta de oportunidade no mercado.

Aspectos Positivos:

- O trabalho não é percebido como sem sentido/irrelevante;
- Baixa dificuldade de convivência com colegas.

Gráfico - Riscos da EIST





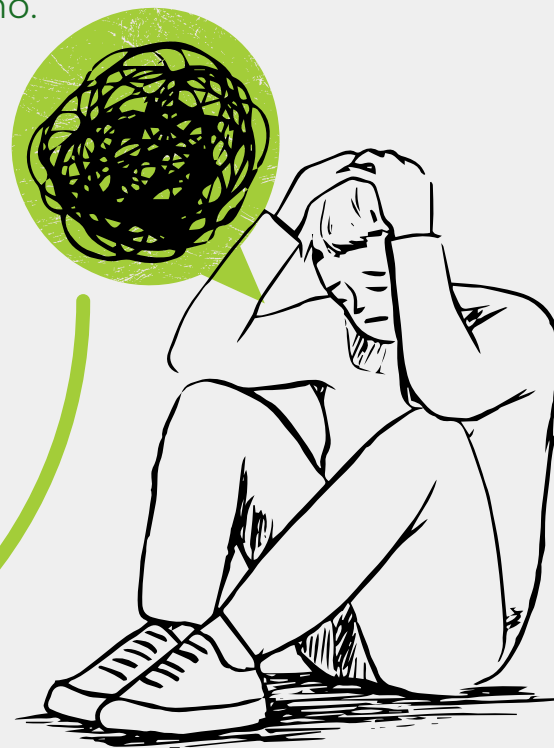
Escala de Danos (EDT)

Riscos por Fator:

- Danos Psicológicos: Predominância de RISCO BAIXO, mas com percentual significativo de RISCO MÉDIO.
- Danos Sociais: RISCO BAIXO.
- Danos Físicos: RISCO MÉDIO.

Maiores Sintomas/Danos:

- Psicológicos: Vontade de desistir de tudo e Tristeza.
- Físicos: Dores nas costas e alterações no sono.
- Sociais: Vontade de ficar sozinho.



Assédio Moral Interpessoal (AMI)

Violências relacionadas ao trabalho: assédio moral, sexual e discriminações

Os atos hostis mais pontuados foram:

- Não foi oportunizado que opinasse em reuniões coletivas (M 1,90);
- Sua presença foi ignorada (M 1,84);
- Recebeu críticas exageradas ou sem fundamento sobre tarefas executadas (M 1,72);
- Foi-lhe atribuída a culpa por erro de outra pessoa (M 1,69);
- Impuseram tarefas inferiores a sua qualificação ou à função contratada (M 1,67); e
- Sentiu-se prejudicado(a) em avaliação de desempenho e não lhe deram qualquer explicação (1,58).

Esses seis itens também foram os mais assinalados no campo “frequentemente” da escala AMI, sugerindo, portanto, a presença de assédio moral do tipo interpessoal na instituição. Por fim, não apareceram registros de violência física no grupo de participantes.

Assédio Moral Organizacional

Sobressaíram os itens:

- Produtividade parece ser mais importante que a saúde dos(as) trabalhadores(as) (M 3,26);
- Maior produtividade é cobrada de trabalhadores(as) considerados(as) "mais competentes e inteligentes" (M 2,77);
- Parece que o medo está presente no local de trabalho (M 2,69);
- O abuso de poder pelas lideranças é comum (M 2,65);
- O controle excessivo sobre as pessoas e tarefas faz parte da cultura organizacional (M 2,62);
- As chefias não sofrem qualquer punição quando se dirigem aos subordinados de forma grosseira, agressiva ou humilhante (M 2,58);
- Há imposição do cumprimento de metas/resultados de forma exagerada (M 2,57);
- A administração da organização apoia atitudes grosseiras das lideranças/chefias (M 2,10);
- A jornada de trabalho vai além do previsto ou combinado (por exigência da organização e/ou das chefias) (M 2,01).



Assédio Moral Virtual

As assinalações predominantes foram:

- Conforme as regras da organização, deve-se estar sempre conectado(a) aos meios informatizados (on-line) (M 3,19);
- Recebo/recebi mais tarefas no trabalho remoto do que no modo presencial (M 2,56);
- O(a) superior(a) hierárquico(a) solicita(va) que estivesse sempre a sua disposição no sistema informatizado (M 2,54);
- São/eram exigidas respostas mais rápidas no meio virtual do que no modo presencial (M 2,53);
- As tarefas costumam ser distribuídas ininterruptamente na plataforma digital (M 2,15)

VIOLÊNCIA PSICOLÓGICA

A conclusão é de que a violência psicológica está presente no MPBA.
Há indicadores de assédio moral de natureza organizacional.



As mesmas premissas se destacaram quanto às respostas “sempre e frequentemente”, sugerindo a presença de Teleassédio na instituição.

Assédio Sexual no trabalho

As seguintes questões se salientaram:

- A organização do trabalho é omissa em relação à presença de atos considerados assédio ou importunação sexual (M 1,54).
- O assédio sexual é tolerado e/ou aceito pela organização do trabalho (M 1,45).
- Flagrou alguém olhando para você de modo constrangedor (M 1,23).
- Os termos obscenos (indecentes) são comuns no ambiente de trabalho (M 1,17).
- Contaram piadas sexualizadas em particular (M 1,15).

Os dados indicam a necessidade de mecanismos de **prevenção, denúncia e acolhimento** para os casos de **assédio sexual**.



Discriminação

As questões relativas a discriminações constam da escala correspondente ao Assédio Moral Interpessoal (AMI).

O item "Atacaram-no(a) por suas convicções políticas" apresentou maior média entre os demais (2,1%). Também se destacou na pontuação "às vezes" (11%), seguido das premissas "Acredita que foi inferiorizado(a) por motivo de raça/cor" (4,5%) e "Riram/debocharam de alguma característica física" (4,5%).

Ainda que de forma não contundente, resultam visibilizadas possíveis atitudes discriminatórias no órgão público concernentes a convicções políticas, raça e condições físicas. Tais aspectos merecem a devida atenção por parte da gestão pública para fins de prevenção de riscos psicossociais.

Violências relacionadas ao trabalho: assédio moral, sexual e discriminações

Violência Psicológica e Assédio Organizacional



- **Indícios de Violência:** Há indícios claros de violência psicológica na instituição.
- **Assédio Organizacional:** O assédio do tipo organizacional apresenta altos índices, indicando que os fatores estruturais da organização do trabalho são contribuintes centrais.
 - **Modalidade Prevalente:** O assédio vertical-descendente (superior contra subordinado) sobressai.
 - **Tecnologia:** Referenciais elevados de teleassédio foram destacados.
 - **Assédio Interpessoal:** O assédio moral interpessoal (entre pares) tem menor prevalência.
- **Discriminação e Assédio Sexual:**
 - Foram apontados, ainda que discretamente, grupos alvo de discriminação.
 - O assédio sexual está perceptível no conjunto dos dados, embora seja de baixa incidência.

Relação com Características Sociodemográficas e Laborais

As análises mostraram relações significativas com identidade de gênero, faixa etária e tempo de serviço.

Variável	Grupo Afetado	Principais Prejuízos Observados
Identidade de Gênero	Mulheres	Mais sujeitas a sofrimento patológico (esgotamento), danos (psicológicos, sociais e físicos) e todos os tipos de assédio.

Relação com Características Sociodemográficas e Laborais



As análises mostraram relações significativas com identidade de gênero, faixa etária e tempo de serviço.

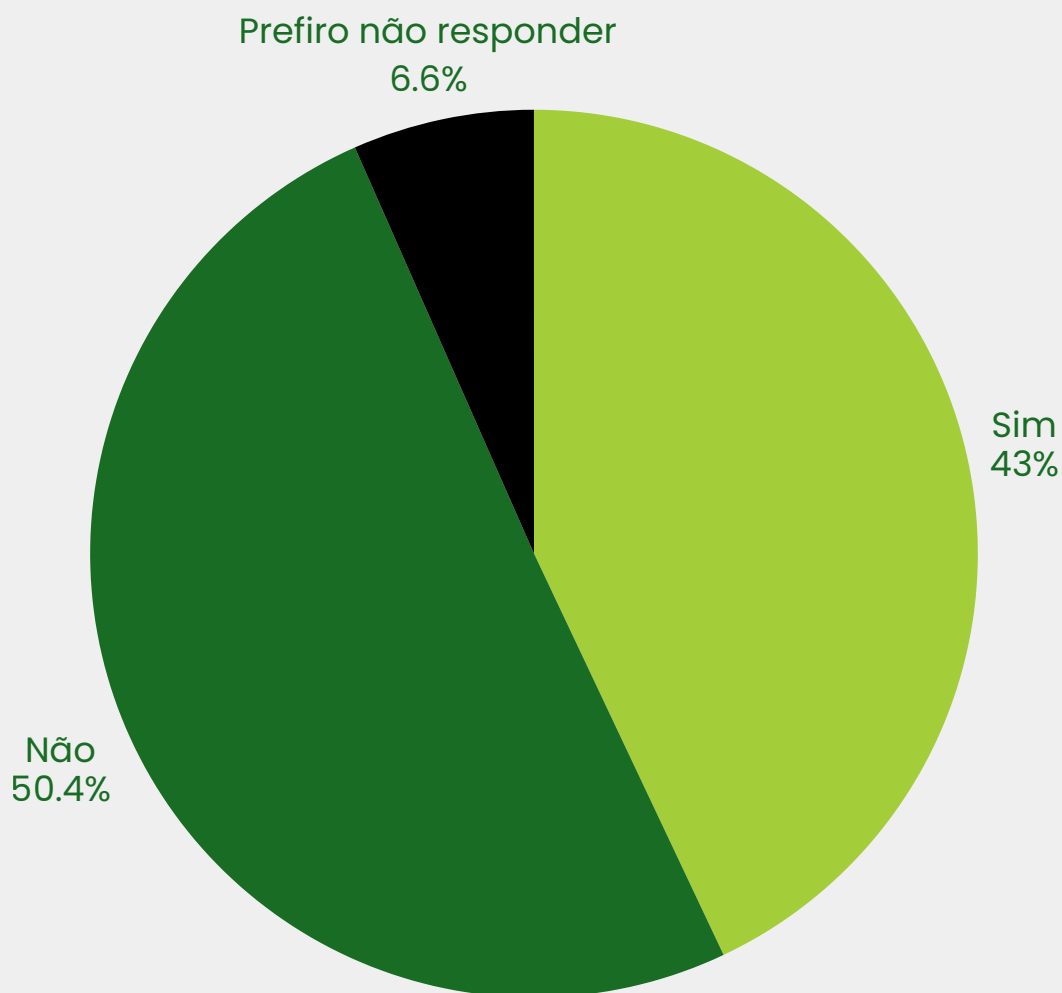
Variável	Grupo Afetado	Principais Prejuízos Observados
Faixa Etária	Servidores a partir do ingresso até o final de carreira (18 a 65+ anos)	Prejuízos nos atributos da Divisão Social do Trabalho (autonomia, participação, etc.), e sujeição a Esgotamento Mental e Danos Físicos e Psicológicos.
Tempo de Serviço	—	Quanto maior o tempo de serviço e a idade, maiores os impactos da organização do trabalho na Divisão de Tarefas (ritmos, prazos e condições) e na Divisão Social, tendo o Esgotamento Mental e Danos Físicos como prejuízos.

Análise Qualitativa

- Ocorrência de assédio



Você considera ter sofrido algum tipo de assédio no ambiente de trabalho?

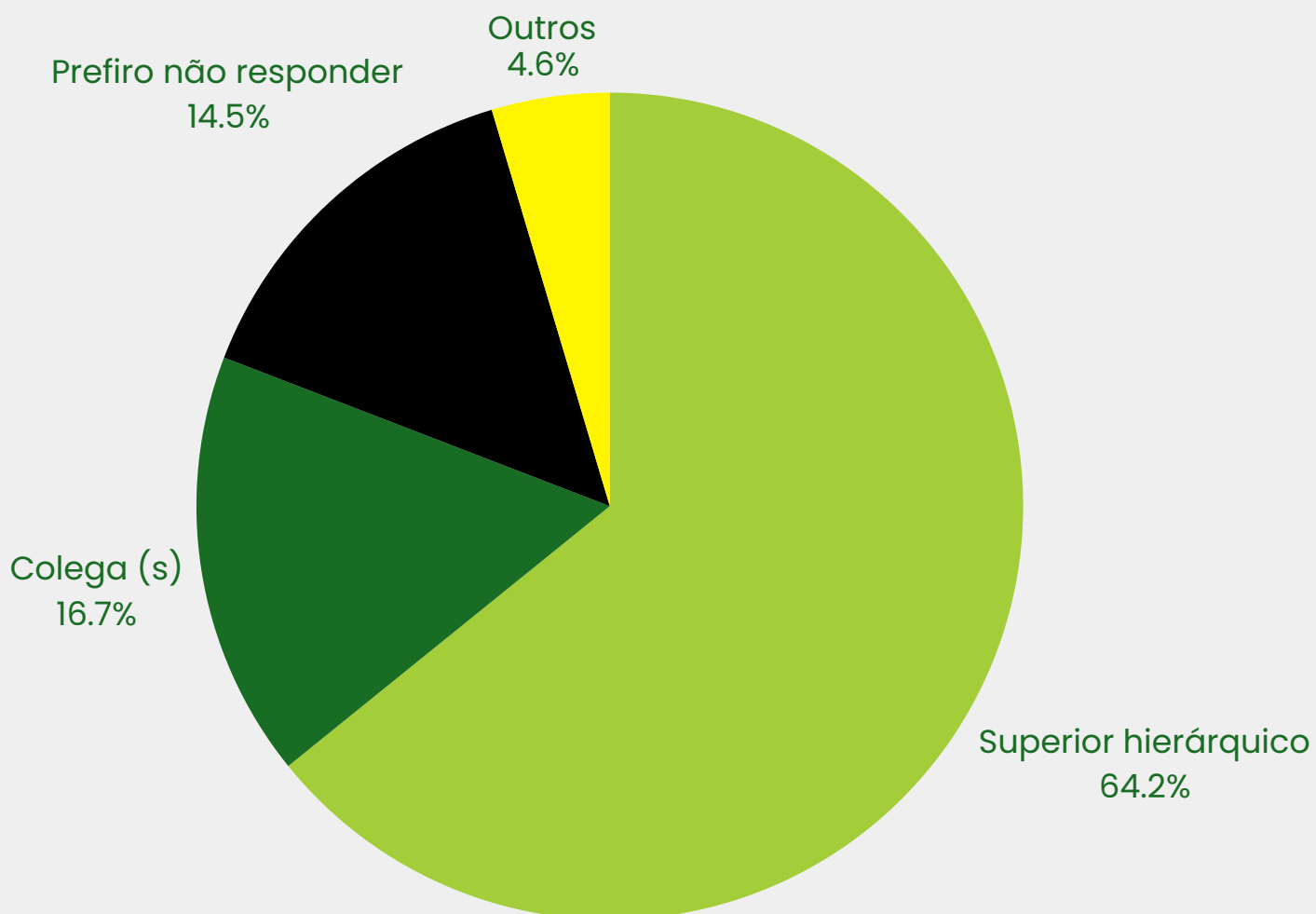


Análise Qualitativa

- Agentes ativos de assédios sofridos



Quem teria praticado os atos hostis?





Análise Qualitativa

• Número de Vítimas e Busca por Apoio



INCIDÊNCIA E ATRIBUIÇÃO DO ASSÉDIO:

Dos 240 respondentes que afirmaram ter sofrido assédio ou preferiram não responder inicialmente, 75,4% atribuem o ato hostil a um superior hierárquico, enquanto 19,6% atribuem a um colega.

Nota: Os percentuais se referem ao número de casos e não ao número de respondentes, excedendo 100% devido à atribuição a mais de uma pessoa.



VÍTIMAS ENVOLVIDAS:

A maioria dos casos citados envolveu “você e vários colegas” (26,2%), seguidos de “só você” (15,3%).



BUSCA POR APOIO (TOP 3 – COM BASE EM 80 RESPOSTAS):

- Psicoterapeuta (20,78%)
- Administração Superior do MPBA (18,18%)
- Sindicato (16,88%)



APOIO INSTITUCIONAL E CARÊNCIA DE POLÍTICAS:

- Houve uma prevalência na busca por auxílio e orientação institucional (37,66%) – Administração Superior, RH e outros órgãos do MPBA.
- A multiplicidade de níveis acessados sugere a inexistência de políticas claras de combate ao assédio, com fluxos e canais de denúncia publicizados.
- A carência de canais confiáveis gera nos servidores sentimentos de desconfiança, impotência e medo de perseguição e retaliação.

Análise Qualitativa

- “Caso tenha buscado apoio, a quem recorreu?”

EFEITO NA SAÚDE MENTAL:



A procura por profissionais de saúde (psicoterapeutas, psiquiatras e médicos) atingiu 31,16% das respostas, inferindo-se o "indubitável efeito deletério da violência no ambiente de trabalho sobre a saúde mental das vítimas".

PAPEL DO SINDICATO:



O Sindicato se destaca como agente de apoio, sendo citado em 16,88% das respostas, reforçando seu papel na proteção contra práticas abusivas e na construção de espaços de denúncia fora dos canais hierárquicos institucionais.



Análise Qualitativa

- “...quais os problemas enfrentados em relação ao trabalho que geraram algum tipo de reflexo aos seus projetos de vida e/ou relacionamentos (amigos, família, cônjuge, comunidade, etc.)?”



Reflexos quanto a problemas em relação ao trabalho	Percentual das respostas
Impactos nas relações familiares, afetivas e sociais	23,08%
Adoecimento psíquico relacionado ao trabalho	20,51%
Sentimento de injustiça, frustração e desvalorização	17,95%
Sobrecarga, condições adversas e desestruturação organizacional	17,52%
Assédio moral, autoritarismo e estilos tóxicos de gestão	9,40%
Abandono de projetos pessoais, acadêmicos e profissionais	9,40%
Mobilização para ruptura e mudança	2,14%

Nessa perspectiva, o que se delineia é um possível quadro de **dano existencial**, isto é, a ruptura entre o sujeito e sua capacidade de projetar-se no tempo, de manter vínculos significativos e de sustentar sua própria continuidade narrativa.



Análise Qualitativa

- “Quais são os principais aspectos positivos que você encontra em seu trabalho?”

Categorias Gerais	Pontos Positivos	Percentual das respostas
Sentido do Trabalho (37,25%)	Impacto Social Autonomia	10,26%
	Autonomia	1,47%
	Realização Pessoal	10,56%
	Estabilidade e Satisfação Financeira	14,96%
Organização do Trabalho (17,01%)	Condições de Trabalho	12,61%
	Infraestrutura	4,40%
Relações Socioprofissionais (45,74%)	Relações Interpessoais entre Colegas	31,96%
	Relação com a chefia e/ou instituição	13,78%

Análise Qualitativa



- “Quais são os principais aspectos positivos que você encontra em seu trabalho?”

Relações Socioprofissionais (45,74%) – Elemento Mais Valorizado

Relações Interpessoais entre Colegas (31,96%): Destacam-se laços de amizade, apoio mútuo, empatia e solidariedade, que suavizam as dificuldades institucionais e contribuem para o bem-estar e o engajamento.

Relação com a Chefia (13,78%): A percepção de chefias acessíveis, respeitadas e comprometidas com a equipe é um fator que promove ambientes de trabalho saudáveis e onde o esforço é reconhecido.

Conclusão da Categoria: O vínculo entre pessoas (colegas ou chefias) é um componente determinante da qualidade da experiência, sustentando os servidores em contextos adversos (sobrecarga, conflitos).

Sentido do Trabalho (37,25%) – Maior Frequência de Respostas

Impacto Social e Propósito (10,26%): A percepção de que o trabalho tem um efeito positivo e concreto na sociedade (missão da instituição) é um dos principais motores de motivação, funcionando como um pilar de sustentação psíquica.

Realização Pessoal (10,56%): Valoriza-se a identificação com a função, o bom ambiente no setor, o aprendizado constante e o reconhecimento simbólico, indicando que o trabalho é fonte de afeto, crescimento e significado existencial.

Estabilidade e Benefícios Financeiros (14,96%):

Fatores como estabilidade, remuneração e benefícios são relevantes para a permanência, representando segurança e previsibilidade.

Contradição: Para alguns, são o único motivo de permanência em um ambiente hostil, fazendo a estabilidade ser percebida tanto como "proteção" quanto como "cárcere".



Análise Qualitativa

- “Quais são os principais aspectos positivos que você encontra em seu trabalho?”

Organização do Trabalho (17,01%).

Condições de Trabalho (12,61%): Inclui a valorização da flexibilidade, o respeito às pausas, prescrições suficientes e a ausência de pressão indevida, em setores onde a rotina e as metas são razoáveis.

Infraestrutura (4,40%): Avaliação positiva da qualidade dos equipamentos, espaços de trabalho, segurança física e ambientes organizados e acolhedores, embora haja reconhecimento de desigualdades entre as unidades.

Síntese Final: O trabalho é percebido como um espaço potencial de reconhecimento, pertencimento e produção de sentido. Os elementos mais positivos são a potência relacional e simbólica, com as relações socioprofissionais, a identificação com a função pública e a sensação de contribuir com algo maior sendo os principais fatores de realização e dignidade.





- “Quais são as principais dificuldades que você enfrenta em seu trabalho?”

Interconexão dos Problemas:

Os problemas não são isolados. A dificuldade apontada como "Organização" está frequentemente ligada a outros fatores como:

- Sobrecarga (21 coocorrências).
- Pressão (16 coocorrências).
- Hierarquia (11 coocorrências).
- Jornada (10 coocorrências).

O Cenário Complexo e a Cultura Organizacional:

Os dados revelam um cenário complexo e interdependente que gera sofrimento no trabalho dos servidores do MPBA.

As dificuldades sinalizam uma Cultura Organizacional marcada por:

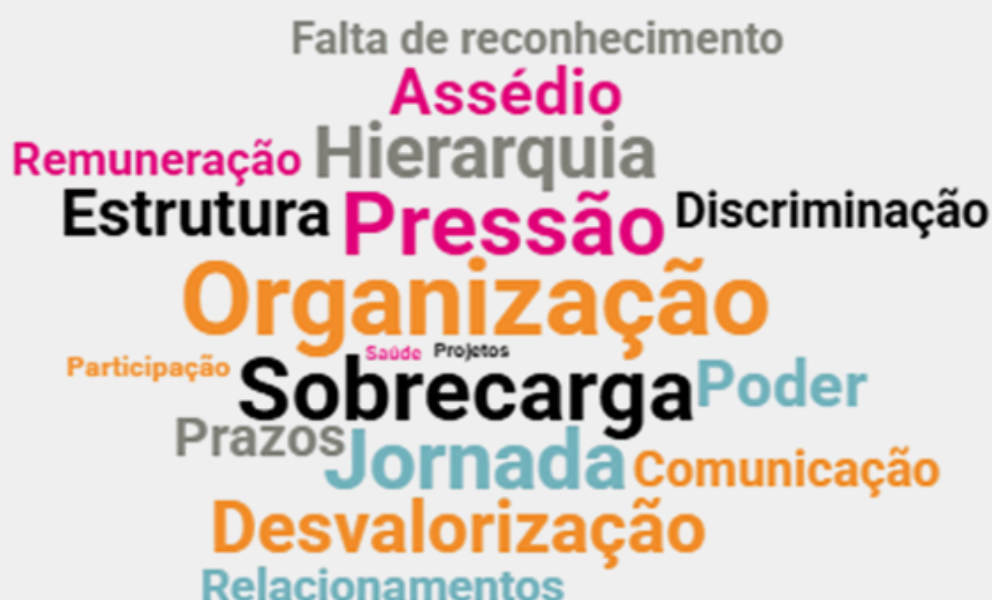
- Desorganização.
- Autoritarismo.
- Silenciamento.
- Precariedade simbólica e material.

Sobrecarga, desvalorização, assédio e exclusão de espaços decisórios são expressões de um modelo de gestão que ignora limites éticos e subjetivos do trabalho.





Nuvem de Palavras



Implicações e Proposta de Ação:

A síntese das dificuldades, visualizada em palavras-chave (como a nuvem de palavras), materializa a cultura organizacional e mostra a centralidade de termos como organização, sobrecarga, pressão e hierarquia na experiência de sofrimento.

A escuta das vozes dos servidores, registrada no diagnóstico, é vista como uma convocação a uma revisão profunda dos modos de organização do trabalho.



Para reconstruir o vínculo entre servidores e a instituição, é fundamental recolocar a saúde, o reconhecimento e a participação no centro das práticas institucionais.

Em essência, o sofrimento no MPBA é sistêmico, enraizado em uma cultura organizacional autoritária e desorganizada, e exige uma mudança de gestão que priorize a saúde, o pertencimento e a participação dos servidores.





“Que medidas ou sugestões você considera importantes para reduzir ou superar essas dificuldades?”

“criação de um espaço para denúncias de assédio moral e sexual que proporcione segurança e sigilo para o Servidor, além de um suporte de acolhimento psicológico num espaço devidamente adequado”.

“Precisa haver uma política de combate ao assédio; um programa de educação sobre direitos e deveres de todos os integrantes da instituição; punição, por parte da administração, a membros que cometem abusos; incentivo e proteção aos servidores que fazem denúncias (...) desenvolver formas de valorização, escuta e respeito ao servidor, para que esse se sinta parte de fato integrante da instituição”.

“melhores condições no desenvolvimento das atividades”. “delegação de funções. Disponibilização de cargos e funções de confiança com clareza e planejamento”. “estudo amplo pra dimensionar bem as equipes e promover a inclusão de servidores com o perfil adequado em cada setor/equipe a fim de promover melhores condições de trabalho”.



“Que medidas ou sugestões você considera importantes para reduzir ou superar essas dificuldades?”

“Análise mais detalhada de cada caso para a concessão de trabalho remoto”.

“redução da carga horária de trabalho, visando melhor qualidade de vida, saúde e bem-estar para o servidor. O que possibilitará um aumento da produtividade, já que servidores descansados e satisfeitos podem ter maior engajamento e eficiência no serviço”.

“quantidade de efetivo condizente com a necessidade da instituição”, “ampliar o número de servidores na equipe para equilibrar a demanda de trabalho e evitar a sobrecarga dos colaboradores existentes”, e “avaliar cuidadosamente a quantidade de trabalho por setor; para redefinir quantidade de profissionais a serem alocados em cada um deles; contratar mais profissionais se necessário”,

“a gestão precisa ouvir mais os servidores na base”



“Que medidas ou sugestões você considera importantes para reduzir ou superar essas dificuldades?”



“não há feedback das avaliações de desempenho. Não sabemos se estamos indo bem ou mal”.

“comunicação mais eficaz; tratamento igualitário entre os setores; valorização dos servidores como seres humanos e não somente como peças da engrenagem institucional”

“Mais capacitações internas com base nas reais necessidades dos setores”
“capacitações mais direcionadas e construídas a partir das demandas dos próprios servidores”

“apoio emocional e psicológico para os servidores”

As sugestões dos servidores do Ministério Público da Bahia (MPBA) demonstram a **necessidade de mudanças profundas** na instituição, que exigem transformações **estruturais, simbólicas e culturais**. O objetivo é reconfigurar as relações e fluxos de trabalho, além de redefinir o papel do servidor na organização. Coletivamente, os servidores anseiam por maior reconhecimento, justiça, escuta ativa, condições de trabalho adequadas e valorização efetiva de seu esforço. As respostas enfatizam que executar o verdadeiro significado da palavra **PERTENCIMENTO** é uma condição primordial para que o MPBA possa cumprir sua missão pública de forma eficaz.

Considerações Finais

30



A análise conduzida, que examinou a organização, gestão, relações e fatores ambientais que afetam a saúde e o bem-estar dos trabalhadores, revelou achados preocupantes.

O Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho indicou RISCO MÉDIO em fatores como Divisão de Tarefas, Fatores Sociais, Estilo de Gestão, Esgotamento Mental e Danos Físicos, o que demanda ações de curto e médio prazo.

O mapeamento de assédio confirmou a preponderância de ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL e TELEASSÉDIO, além de visibilizar possíveis casos de Discriminação e Assédio Sexual. Tendo em vista os prejuízos à saúde, são necessárias medidas concretas e sistêmicas contra as violências laborais.

As mulheres e os indivíduos mais velhos ou com mais tempo de serviço foram os grupos mais associados aos riscos. Os maiores desafios identificados pelos participantes foram sobrecarga, pressão, hierarquia, jornada extensiva, hiperconexão e assédio moral.

Por outro lado, o sentido do trabalho e as relações socioprofissionais atuam como fatores protetivos. A sugestão prioritária dos respondentes é a criação de um "plano de enfrentamento ao assédio e promoção da valorização no serviço público".

O relatório destaca, em sua conclusão, que, dentre algumas vozes de apreço pela instituição, sobressaem os clamores por cuidado, mudanças estruturais e urgência no enfrentamento das violências cotidianas, refletindo a percepção de que muitos servidores estão "completamente adoecidos" e que o problema não é individual, mas coletivo.



Referências

BARDIN, Laurence. Análise de Conteúdo. Lisboa: Editora Edições 70, 2016.

CODO, Wanderley. Por uma psicologia do trabalho: ensaios escolhidos. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2006.

COLOMBY, Renato Koch; COSTA, Silvia Generali da; POOLI, Adriana Monteiro; MONTEIRO, Janine Kielling. O DANO EXISTENCIAL À LUZ DA POLISSEMIA DO TRABALHO E DOS RISCOS PSICOSSOCIAIS: ESTUDO COM SERVIDORES PÚBLICOS. Revista de Administração FACES Journal, v. 22, n. 4, out./dez., 2023. Disponível em: <<https://revista.fumec.br/index.php/facesp/article/view/9947>>. Acesso em: 12 jun. 2025.

COSTA, Lúcia Simões; SANTOS, Marta. Fatores psicossociais de risco no trabalho: lições aprendidas e novos caminhos. International Journal on working conditions, v. 5, p.39-57, 2013. Disponível em: <http://ricot.com.pt/artigos/1/IJWC_5_LSCosta.MSantos_39.58.pdf>. Acesso em: 27 ago. 2025.

FACAS, Emilio Peres. Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho: contribuições da psicodinâmica do trabalho. (Tese de Doutorado em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações), 2013. Universidade de Brasília, Brasília, 2013. Disponível em: <<https://www.repositorio.unb.br/handle/10482/15420>>. Acesso em: 05 maio 2025.

FACAS, Emilio Peres; DUARTE, Fernanda Sousa; MENDES, Ana Magnólia, ARAÚJO, Luciane Kozicz Reis. Sofrimento ético e (in)dignidade no trabalho bancário: análise clínica e dos riscos psicossociais. In: MONTEIRO, Janine Kielling; VIEIRA, Fernando de Oliveira; MENDES, Ana Magnólia (org). Trabalho & Prazer: teoria, pesquisa e práticas. Curitiba: Juruá, 2015, p. 233-255.

HELOANI, Roberto; BARRETO, Margarida. Assédio moral: gestão por humilhação. São Paulo: Juruá, 2018. ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). Convenção sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação Racial. Nova Iorque, 1996. Disponível em: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000139390> > Acesso: em 20 set. 2025.

POOLI, Adriana Monteiro; MONTEIRO, Janine Kielling. Elaboração e validação de instrumento para averiguação de Assédios em contextos laborais brasileiros. [Tese de doutorado]. Universidade do Vale do Rio Sinos, 2023.

SOBOLL, Lis Andrea Pereira. Intervenções em Assédio moral e organizacional. LTR Editora: São Paulo, 2017.

VELOSO, Gustavo Franco. Fatores de Risco Psicossociais do trabalho. LTR Editora, São Paulo, 2024.

CONTATOS



SINDSEMP-BA

Endereço: Avenida Joana Angélica, 1312, Sala 001-B,
2º Subsolo – Nazaré. Salvador, Bahia.
CEP 40050-001

Instagram: [@sindsemp_ba](https://www.instagram.com/sindsemp_ba)

Site: <https://sindsempba.org.br/>

E-mails:

- presidencia@sindsempba.org.br
- administrativo@sindsempba.org.br
- comunicacao@sindsempba.org.br
- financeiro@sindsempba.org.br
- juridico@sindsempba.org.br
- politicaemobilizacao@sindsempba.org.br
- ouvidoria@sindsempba.org.br

