UNIVERSIDADE FEDERAL DE ITAJUBÁ
MESTRADO EM DESENVOLVIMENTO, TECNOLOGIA E SOCIEDADE

CRISTIANE DE FREITAS

A ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO E OS SEUS IMPACTOS NA SAÚDE DOS SERVIDORES DE UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO

Itajubá/MG

2022

UNIVERSIDADE FEDERAL DE ITAJUBÁ
MESTRADO EM DESENVOLVIMENTO, TECNOLOGIA E SOCIEDADE

CRISTIANE DE FREITAS

A ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO E OS SEUS IMPACTOS NA SAÚDE DOS SERVIDORES DE UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO

Dissertação submetida à Defesa no programa de pós-graduação em Desenvolvimento, Tecnologias e Sociedade, pela Universidade Federal de Itajubá – MG.

Linha de Pesquisa: Desenvolvimento e Sociedade.
Orientador: Prof. Dr. Luiz Felipe Silva
Coorientador: Prof. Dr. Davidson Passos Mendes

ITAJUBÁ/MG

2022

CRISTIANE DE FREITAS

A ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO E OS SEUS IMPACTOS NA SAÚDE DOS SERVIDORES DE UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO

Dissertação julgada e aprovada no programa de pós-graduação em Desenvolvimento, Tecnologias e Sociedade, pela Universidade Federal de Itajubá – MG.

Itajubá, 13 de junho de 2022.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. Sérgio Roberto de Lucca (UNICAMP)

Avaliador externo

Prof. Dr. Adilson da Silva Mello (UNIFEI)

Avaliador interno

Prof. Dr. Luiz Felipe Silva (UNIFEI)

Orientador

Prof. Dr. Davidson Passos Mendes (UNIFEI)

Coorientador

O OPERÁRIO EM CONSTRUÇÃO

[...]

Mas ele desconhecia
Esse fato extraordinário:
Que o operário faz a coisa
E a coisa faz o operário.
De forma que, certo dia
À mesa, ao cortar o pão
O operário foi tomado
De uma súbita emoção
Ao constatar assombrado
Que tudo naquela mesa
- Garrafa, prato, facão -
Era ele quem os fazia
Ele, um humilde operário,
Um operário em construção.
Olhou em torno: gamela
Banco, enxerga, caldeirão
Vidro, parede, janela
Casa, cidade, nação!
Tudo, tudo o que existia
Era ele quem o fazia
Ele, um humilde operário
Um operário que sabia
Exercer a profissão.

[...]

Vinícius de Moraes (1959)

DEDICATÓRIA

Dedico a Dissertação a todos aqueles que vendem sua força de trabalho...

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus que me sustentou nessa caminhada. Agradeço aos meus pais, Rui de Freitas e Aparecida Martinelli de Freitas pelo amor incondicional.

Agradeço à minha filha Laura pelo apoio e motivação.

Ao meu companheiro Éder pelo incentivo e pela compreensão nos períodos de ausência.

À minha irmã pelo incentivo e amizade.

Minha eterna gratidão aos meus orientadores, professores Dr. Luiz Felipe Silva e Dr. Davidson Passos Mendes, pela generosidade, ensinamentos, diálogos e paciência diante das minhas dificuldades e inseguranças.

Agradeço aos professores do Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento, Tecnologia e Sociedade pelo compartilhamento de conhecimento e pelos debates.

Ao professor Dr. Adilson da Silva Mello pela contribuição e por ter aceitado participar da minha banca.

Ao professor Dr. Sérgio Roberto de Lucca pela atenção e disposição em contribuir para melhorar essa pesquisa e por ter aceitado a compor minha banca de qualificação e defesa.

À minha colega de curso Patrícia Aparecida Gomes Paschoal pelas trocas de saberes, parceria e dedicação nos trabalhos desenvolvidos.

Ao Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Sul de Minas, IFSULDEMINAS, pela oportunidade de qualificação com afastamento das atividades profissionais.

À Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas, IFSULDEMINAS, pela autorização da pesquisa e disponibilização das informações necessárias para o desenvolvimento do trabalho.

A todos os colegas do IFSULDEMINAS que me auxiliaram na realização dessa pesquisa.

RESUMO

Este estudo teve como objetivo identificar os fatores de risco organizacionais e psicossociais na relação saúde mental e trabalho dos servidores ativos de uma Instituição Pública de Ensino. Trata-se de uma pesquisa epidemiológica com abordagem quantiqualitativa de corte transversal de prevalência de absenteísmo por Transtornos Mentais e Comportamentais, TMC, nos anos de 2018 e 2019. Os dados referentes às Licenças Médicas foram disponibilizados pelo Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Federal – SIASS responsável, com atuação na Reitoria da Instituição. Para a identificação dos fatores de risco organizacionais e psicossociais no ambiente laboral foram utilizados o instrumento de avaliação *Health Safety Executive – Indicator Tool (HSE-IT)*, validado e traduzido para o português e um questionário sociodemográfico, ambos aplicados por meio de formulário eletrônico. **A partir do resultado de uma pergunta do questionário sociodemográfico foi confeccionado o discurso do sujeito coletivo**. A amostra foi de 194 servidores. Entre as licenças para tratamento da saúde por (TMC) houve predominância no sexo feminino e na categoria de técnico-administrativo, contudo os períodos de licença foram mais extensos no sexo masculino e na categoria docente. Os resultados evidenciaram que o processo de mudança no âmbito do trabalho advindo do neoliberalismo atinge as Instituições de Ensino Público e afeta a **relação saúde mental e trabalho** dos servidores, em virtude das formas de organização e gestão, dos cenários de instabilidade e insegurança quanto à remuneração, à estabilidade, à aposentadoria e ao próprio orçamento para manutenção da instituição. Os aspectos que mais produzem satisfação são os relacionados às dimensões sociais do trabalho, como a satisfação por meio da realização da atividade, o reconhecimento social e as relações interpessoais construídas no ambiente laboral. De acordo com a percepção dos servidores, os principais fatores psicossociais preditores de estresse ocupacional são os relacionados às dimensões "Demanda", "Apoio da chefia" e "Mudanças".

Palavras-chave: Saúde Mental no Trabalho. Riscos Psicossociais. Institutos Federais. Neoliberalismo.

ABSTRACT

This study aimed to identify organizational and psychosocial risk factors in the relationship between mental health and work among active employees of a Public Educational Institution. This is an epidemiological research with a quantitative-qualitative cross-sectional approach to the prevalence of absenteeism due to Mental and Behavioral Disorders, CMD, in the years 2018 and 2019. Data regarding Medical Leaves were made available by the Integrated Health Care Subsystem of the Federal Servant – Responsible SIASS, acting in the Institution's Rectory. To identify organizational and psychosocial risk factors in the work environment, the Health Safety Executive – Indicator Tool (HSE-IT), validated and translated into Portuguese, and a sociodemographic questionnaire were used, both applied through an electronic form. From the result of a question of the sociodemographic questionnaire, the collective subject discourse was created. The sample consisted of 194 servers. Among the leaves for health treatment by (TMC) there was a predominance of females and the category of technical-administrative, however the leave periods were longer for males and in the teaching category. The results showed that the process of change in the scope of work arising from neoliberalism affects Public Education Institutions and affects the relationship between mental health and work of civil servants, due to the forms of organization and management, the scenarios of instability and insecurity regarding remuneration. , stability, retirement and the institution's maintenance budget. The aspects that most produce satisfaction are those related to the social dimensions of work, such as satisfaction through carrying out the activity, social recognition and interpersonal relationships built in the work environment. According to the employees' perception, the main psychosocial factors that predict occupational stress are those related to the dimensions “Demand”, “Support from management” and “Changes”.

Keywords: Mental Health at Work. Psychosocial Risks. Federal Institutes. Neoliberalism.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Perguntas e hipóteses 17
Quadro 2 - Pesquisas sobre afastamentos por transtornos mentais em instituição de ensino Federal . 22
Quadro 3 - Pesquisas objeto de análise do trabalho docente 42
Quadro 4 - Pesquisas objeto de análise do trabalho técnico-administrativo 52
Quadro 5- Classificação fatores de riscos psicossociais HSE 64
Quadro 6 - Fatores de risco psicossociais HSE-IT 66
Quadro 7 - Categorias de análise e discurso síntese 93

LISTA DE FIGURAS

Figura 1- Distribuição unidades do IFSULDEMINAS 69
Figura 2- Distribuição percentual da percepção do reconhecimento e da valorização 84
Figura 3 - Categorias de análises que produzem satisfação 95
Figura 4-Categorias de análise que produzem insatisfação..... 96

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 Distribuição servidores IFSULDEMINAS, campus, cargo e gênero 69
Tabela 2- Distribuição dos afastamentos, licença para tratamento saúde, entre os técnico-administrativos nos anos 2018 e 2019..... 73
Tabela 3 - Distribuição dos afastamentos, licença para tratamento saúde, entre os Docente nos anos de 2018 e 2019 74
Tabela 4-Distribuição dos afastamentos, sexo feminino, ano de 2019 75
Tabela 5-Distribuição dos afastamentos, sexo masculino, ano 2019. 75
Tabela 6 - Perfil Sociodemográfico dos servidores participantes da pesquisa IFSULDEMINAS (2021) 78
Tabela 7-Perfil Profissional dos servidores participantes da pesquisa IFSULDEMINAS (2021) 79
Tabela 8-Distribuição percentual, média e desvio padrão da dimensão Demanda 99
Tabela 9-Distribuição percentual, média e desvio padrão da dimensão Controle..... 101
Tabela 10-Distribuição percentual, média e desvio padrão da dimensão Apoio da Chefia 102
Tabela 11-Distribuição percentual, média e desvio padrão da dimensão Apoio dos Colegas 104
Tabela 12-Distribuição percentual, média e desvio padrão da dimensão Relacionamento..... 105
Tabela 13-Distribuição percentual, média e desvio padrão da dimensão Mudanças. 106
Tabela 14-Distribuição percentual, média e desvio padrão da dimensão Cargo..... 107
Tabela 15 - Resultado das sete dimensões desencadeantes do Estresse Laboral 107
Tabela 16 - Dimensões desencadeantes de Estresse Laboral entre os Docentes..... 108
Tabela 17 - Dimensões desencadeantes de Estresse Laboral entre os Técnico-Administrativos..... 109

LISTA DE ABREVIATURAS

CEFET – Centros Federais de Educação Tecnológica

CID – Código Internacional de Doença

COVID19 – Coronavírus

DORT – Distúrbio Osteomuscular Relacionado ao Trabalho

EAD – Ensino à Distancia

EBTT – Ensino Básico, Técnico e Tecnológico

EJA – Educação de Jovens e Adultos

FEUSP – Faculdade de Educação da Universidade de São Paulo

FIC – Formação Inicial e Continuada

FPRT – Fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho

HSE-IT – Health Safety Executive Indicator Tool

IFFLUMINENSE – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Fluminense

IFG – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Goiás

IFGOIANO – Instituto Federal Goiano

IFs – Institutos Federais

IFSULDEMINAS – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Sul de Minas Gerais

IFTO – Instituto Federal do Tocantins

ISTAS – Instituto Sindical de Trabalho, Ambiente e Saúde

LTS – Licença para Tratamento da Saúde

OIT – Organização Internacional do Trabalho

OMS – Organização Mundial da Saúde

PMS – Professor do Magistério Superior

REUNI – Reestruturação e Expansão das Universidades Federais

SIASS – Sistema Integrado de Atenção à Saúde e à Segurança

SMRT – Saúde Mental Relacionado ao Trabalho

TAE – Técnico Administrativo em Educação

TAM – Termo de Acordo e Metas

TMC – Transtorno Mental Comportamental

UFAMA – Universidade Federal do Amazonas

UFG – Universidade Federal de Goiás

UFRN – Universidade Federal do Rio Grande do Norte

UFSC – Universidade Federal de São Carlos

UNESP – Universidade do Estado de São Paulo

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO 15

1.1 Problema de pesquisa 17

1.2 Objetivos 18

1.2.1 Objetivo geral 18

1.2.2 Objetivos específicos 18

1.3 Considerações preliminares sobre o referencial teórico 18

1.4 Procedimentos metodológicos da pesquisa 20

1.5 Revisão de Literatura – prevalência do absenteísmo por TMC em instituições de ensino 21

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA 28

2.1 O Trabalho 28

2.1.1 O surgimento do toyotismo 31

2.1.2 O trabalho na Administração Pública 34

2.1.3 O trabalho nos Institutos Federais 39

2.1.3.1 Breve Contextualização histórica 40

2.1.3.2 Características do trabalho nos Institutos Federais conforme pesquisas 41

2.2 Trabalho e Adoecimento 54

2.2.1 Saúde mental e trabalho 57

2.2.2 Abordagem psicossocial 59

2.2.3 Fatores psicossociais relacionados ao trabalho 60

2.2.3.1 Classificação segundo HSE 63

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS 68

3.1 Característica da Pesquisa 68

3.2 Objeto de estudo e população 68

3.3 Métodos e instrumentos 70

3.4 Estratégia de análise dos dados 71

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES 73

4.1 Licença para tratamento de saúde servidores 73

4.2 As relações de trabalho e adoecimento 77

4.2.1 Perfil Dos Participantes 77

4.3 Percepção dos servidores referente ao adoecimento e trabalho 79

4.3.1 O reconhecimento profissional 83

4.3.2 Percepção da gestão gerencialista 86

4.3.3 Contexto da educação pública.....87
4.3.4 A centralidade do trabalho.....91
4.3.5 Aspectos que produzem satisfação e insatisfação no trabalho.....93
4.3.6 Fatores psicossociais preditores do estresse ocupacional.....98
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....110
APÊNDICE I- QUESTIONÁRIO.....114
REFERÊNCIAS.....116
ANEXO I – INSTRUMENTO HSE-IT.....124
ANEXO II – ANUÊNCIA.....130
ANEXO III – PARECERES CEP.....131

1 INTRODUÇÃO

O trabalho desde a antiguidade ocupa posição central na vida do homem, não somente pelo sustento, mas pela oportunidade de transformação, de desenvolvimento e de promoção da dignidade. Na sociedade contemporânea o trabalho passa a ser o maior referencial de quem somos, além de atuar como organizador social, também proporciona sentimento de realização e de reconhecimento. Apesar de todos esses significados e sentidos, o mundo do trabalho passa por profundas transformações trazendo desafios e enfrentamento de novos problemas.

As transformações ocorridas no âmbito do trabalho, o estímulo à competitividade, a insegurança do emprego e da renda, a quebra dos coletivos de trabalho, as inovações tecnológicas e os novos modelos de gestão estão repercutindo diretamente nas condições de vida e de saúde dos trabalhadores (LUCCA, 2018b). Além desses aspectos, no Brasil, a classe trabalhadora vivencia processos de precarização e atentado aos direitos constitucionalmente conquistados, em virtude das políticas ultraliberais.

Diante desse contexto, há uma busca acirrada pela aprovação em concursos públicos em virtude de uma certa estabilidade e de cobranças mais amenas comparada à iniciativa privada. Ocorre que, mesmo a esfera pública está cada vez mais semelha à privada, na dinâmica da organização, no controle e no processo do trabalho (ALVES, 2000). Essa organização e gestão do trabalho também estão presentes na administração pública e nas instituições de ensino, com quadro enxuto de servidores e gestão gerencialista com fixação de metas, sobrecarga, intensificação do trabalho, avaliação de desempenho individual, redução de orçamento e flexibilização de direitos (REIS, 2017; ALCANTARA, 2018; BARBOSA, 2018; LUZ, 2019; CAMPOS; VÉRAS; ARAÚJO, 2020).

A cobrança por resultados, a falta de reconhecimento, a desvinculação da educação de seu objetivo principal que é o social, a utilização pela gestão de vertentes empresariais, que impõe de forma sutil aspectos concorrência, competitividade e de individualismo podem estar contribuindo para o aparecimento e desenvolvimento de adoecimento mental, desencadeado em resposta a esse contexto (CAMPOS; VÉRAS; ARAÚJO, 2020).

O ambiente laboral em muitas ocasiões pode tanto favorecer a saúde como o adoecimento, pois a maior parte das horas diárias é dedicada ao trabalho, em regra, a jornada de trabalho no ordenamento jurídico brasileiro é limitada a oito horas diárias, entretanto, muitas vezes, devido à sobrecarga de trabalho o trabalhador não consegue exercer a desconexão dos afazeres profissionais.

O interesse por este estudo surge diante da vivência laboral na Coordenação de Gestão de Pessoas de um dos Campi da Instituição, objeto de pesquisa, e a incidência de afastamentos, Licenças para tratamento da saúde em decorrência de Transtornos Mentais e Comportamentais entre os servidores. Os afastamentos por transtornos psíquicos são preocupantes, pois trata-se de uma questão de saúde pública, além dos prejuízos que podem ocasionar nos diversos segmentos da sociedade, sobretudo nos trabalhadores de ensino.

A pesquisa mostra-se importante, pois as informações e os resultados obtidos podem contribuir para subsidiar a criação de uma política de promoção à saúde mental e qualidade de vida dos servidores. Também mostra-se relevante pelos poucos estudos realizados no ambiente de trabalho da Instituição e principalmente nessa temática.

É oportuno registrar que curso de Mestrado, início em março de 2020, assim como a fase da pesquisa coincidem com a crise sanitária mundial e seu ápice de transmissão até os dias atuais em que as aulas presenciais retornaram no mês de março de 2022.

Na data de 11 de março de 2020 a Organização Mundial de Saúde (OMS) declarou a pandemia de COVID-19, pelo vírus SARS-CoV-2 ou Novo Coronavírus, a doença causada pode ser assintomática como pode causar síndromes respiratórias graves, levando a óbito; medidas sanitárias, incluindo uso de máscaras, distanciamento social, e trabalho remoto foram adotados inviabilizando a realização de entrevistas ou grupos focais no ambiente organizacional. Dessa forma, foram sugeridas medidas que assegurassem padrões e protocolos de segurança e coleta de dados mediante recursos online.

A apresentação desta Dissertação foi estruturada em quatro partes em virtude da complexidade da temática Trabalho e Saúde:

Neste primeiro capítulo de Introdução, contextualizamos o tema, o problema da pesquisa, os objetivos, as hipóteses, as justificativas para realização desta pesquisa, bem como considerações preliminares sobre o referencial teórico e método, e uma breve revisão de literatura sobre a prevalência do absenteísmo por transtornos mental e comportamental nas Instituições de Ensino.

No segundo capítulo inicia-se a construção do referencial teórico a partir da importância e centralidade do trabalho na vida humana, o processo de reestruturação produtiva por meio do neoliberalismo, o trabalho na administração pública sob essa racionalidade e as características do trabalho nos Institutos Federais. Logo após, há reflexões sobre o trabalho e o adoecimento, saúde mental e trabalho, abordagem psicossocial e os fatores psicossociais que podem contribuir para o desencadeamento de estresse laboral.

No terceiro capítulo apresenta-se os procedimentos metodológicos, o objeto de estudo e a população, os métodos, instrumentos e a estratégia de análise dos dados coletados na pesquisa.

No quarto capítulo são descritos e analisados os dados das Licenças para tratamento de saúde dos servidores em virtude de Transtornos Mentais e Comportamentais, dos questionários aplicados, a identificação dos Fatores Psicossociais preditores de desenvolvimento de Estresse na Instituição e discussão dos resultados. E, por fim, são apresentadas as Considerações Finais.

1.1 Problema de pesquisa

A pergunta norteadora desse estudo busca resposta para a seguinte questão: as mudanças no trabalho sob o neoliberalismo, a partir do toyotismo e do gerencialismo, têm exercido influência na relação saúde mental e trabalho nos servidores de uma Instituição de Ensino?

Dessa forma, a pesquisa é conduzida e norteada por uma questão geral, visando o cumprimento dos objetivos específicos (O.E.) e duas questões problematizadoras (Q.) do estudo e respectivas hipóteses (H.), conforme exposta no Quadro 1:

Quadro 1 - Perguntas e hipóteses

	QUESTÕES	**HIPÓTESES**
O.E.1	Q.1-No IFSULDEMINAS há ocorrência de afastamentos por transtornos mentais referentes aos anos de 2018 e 2019?	H.1-No IFSULDEMINAS há ocorrência de afastamentos por transtornos mentais referentes aos anos de 2018 e 2019.
O.E.2	Q.2 - A organização, as condições e as relações de trabalho no IFSULDEMINAS são fatores psicossociais preditores para o desencadeamento e desenvolvimento de estresse, sofrimento e afastamento por transtornos mentais comuns?	H.2-A organização, as condições e as relações de trabalho no IFSULDEMINAS são fatores psicossociais preditores para o desencadeamento e desenvolvimento de estresse, sofrimento e adoecimento por transtornos mentais comuns

Fonte: A autora.

1.2 Objetivos

Tendo como referência básica as implicações do neoliberalismo sobre o trabalho nesse lócus de pesquisa, os objetivos desta pesquisa são:

1.2.1 Objetivo geral

Identificar os fatores de risco organizacionais e psicossociais na relação saúde mental e trabalho entre os servidores de uma Instituição Pública de Ensino.

1.2.2 Objetivos específicos

- Descrever a distribuição dos afastamentos por Transtornos Mental e Comportamental entre os servidores do IFSULDEMINAS referente aos anos de 2018 e 2019;
- Identificar os fatores psicossociais preditores para o desencadeamento de Estresse ocupacional entre os servidores do IFSULDEMINAS.

1.3 Considerações preliminares sobre o referencial teórico

Estudar o trabalho na contemporaneidade e suas implicações e consequências na saúde apresenta-se um desafio complexo. O assunto a ser enfrentado requer a conexão e diálogo com diversas disciplinas, pois essa realidade exige uma visão interdisciplinar reconectando conhecimentos, explorando zonas de fronteira, e inter-relacionando as ciências (Sociologia do Trabalho e Saúde Coletiva do Trabalhador) (BARUKI, 2018).

Desse modo, a pesquisa interdisciplinar torna-se fundamental, pois os diferentes aspectos da realidade se entrelaçam, não sendo possível compreender os fenômenos de forma isolada sem considerar a conexão que existe nos diversos âmbitos da vida social. Logo, o conhecimento deve ser pensado de forma integrada (BARUKI, 2018).

Levando em considerando a importância do tema, trabalho e saúde mental, e a multicausalidade que envolve esse tipo de adoecimento, a presente pesquisa buscou um diálogo das teorias predominantes no campo da Saúde Mental Relacionada ao Trabalho –SMRT, quais sejam, modelo de desgaste mental, teoria do estresse e a psicodinâmica do trabalho, integrando e articulando as contribuições teóricas predominantes da SMRT, mediante pontos

convergentes, observadas e resguardadas as diferenças epistemológicas, sem contudo esgotar um assunto tão complexo, pois "*se é possível, integrar, no terreno interdisciplinar, algumas referenciais teóricos e, mesmo alguns modelos. Este será um caminho para escapar ao reducionismo e é uma tendência que já pode ser identificada, como vimos nos estudos mais recentes da SMRT*" (SELIGMANN-SILVA, 2011, p.154).

Assim, buscou-se construir o referencial teórico a partir da categoria trabalho, elemento constitutivo de prazer e de sofrimento (ANTUNES, 2005; 2009; 2018; DEJOURS, 2004; 2012). Além desse aspecto inato a qualquer atividade laboral, mostrou-se necessário analisar as condições de intensificação do trabalho que os trabalhadores no lócus de estudo estão expostos em virtude dos modelos de gestão gerencialista e produtivista, a partir da oferta da educação em diversos níveis e com menos dispêndio de recurso, da precarização decorrente dos cortes de investimentos no âmbito da Educação e das políticas do Estado como as "reformas" (administrativas e previdenciária) que geram quadros de instabilidade e vulnerabilidade, podendo repercutir na saúde psíquica (ALVES 2011, 2013; ANTUNES, 2009; HELOANI, 2016; SELIGMANN-SILVA, 2011; CHANLAT, 2002).

Diante desse contexto o Estresse relacionado ao trabalho pode ocorrer em resposta às políticas adotadas pelas instituições que preconizam mais eficiência e redução de gastos, transcendendo os aspectos individuais, caracterizado por uma "problemática sócio-coletiva-organizacional" (DÍAZ DEXTRE, 2021, p.09). Nesta perspectiva, Lucca (2018b) explica que a dimensão psicossocial atravessa o âmbito microssocial, pois sofre influência dos contextos sociais, políticos e econômicos. Ribeiro (2018) também afirma a repercussão do âmbito macrossocial no mundo do trabalho, sua influência no ambiente laboral e da importância dos fatores psicossociais relacionados ao adoecimento.

Verifica-se que as mudanças ocorridas no mundo do trabalho possuem origem na reestruturação produtiva e na inserção do neoliberalismo, pois este determina a conjuntura política, econômica, as políticas de proteção social, e até mesmo o campo subjetivo e ideológico (DARDOT; LAVAL, 2016).

Dessa forma, para compreender o trabalho contemporâneo na educação pública brasileira, mostra-se fundamental realizar uma reflexão sobre esses aspectos, iniciando a partir da revisão de literatura da incidência dos Transtornos Mentais e Comportamentais (TMC) nos servidores ativos das Instituições de Ensino Público do país.

1.4 Procedimentos metodológicos da pesquisa

Buscou-se identificar a suposta condição de sofrimento e adoecimento mental na instituição pesquisada, e identificar os aspectos organizacionais, as condições e relações de trabalho e demais fatores psicossociais preditores de estresse. Deste modo, desenvolveu-se um formulário, a ser aplicado no Google Forms, em ambiente virtual, dividido em duas partes: para estabelecer o perfil do pesquisado havia questões sociodemográfico e alguns questionamentos sobre adoecimento, trabalho e licença para tratamento da saúde nos anos de 2018 e 2019.

Para obter a percepção dos servidores quanto à organização do trabalho, produção de prazer e sofrimento, bem como o contexto e a racionalidade da gestão na educação pública brasileira houve a inserção de cinco perguntas fechadas com escala tipo Likert e uma aberta. Para a elaboração das perguntas utilizou-se da adaptação de questionários utilizados em pesquisas que analisaram esses aspectos em duas Instituições de Ensino Superior, REIS (2017), CARVALHO (2018) e LUZ (2019). As bases teóricas utilizadas pelos pesquisadores para a construção das perguntas foram: A Psicodinâmica do Trabalho DEJOURS, ABDOUCHELI e JAYET (1994), DEJOURS (2007) e MENDES (2007) que abordam a organização do trabalho e suas relações, a mobilização subjetiva do trabalhador e suas estratégias defensivas, e a obra de DARDOT e LAVAL (2016) que tratam da racionalidade neoliberal na sociedade contemporânea (REIS (2017) (CARVALHO (2018).

Com a finalidade de analisar as respostas da questão aberta utilizou-se da Análise do Sujeito Coletivo desenvolvido por Lefèvre e Lefèvre (2012) como método. Pelas respostas obtidas é construído o Discurso do Sujeito Coletivo por meio da extração das Ideias Centrais ou Ancoragens e as suas correspondentes Expressões Chave.

O instrumento utilizado para identificar os fatores de risco psicossociais no ambiente do trabalho foi o *Health Safety Executive Indicator Tool, HSE-IT*, validado no Brasil por Lucca *et al.* (2013), que apresenta boas propriedades psicométricas, facilidade de aplicação e amplitude em sete dimensões e trinta e cinco itens, permitindo um diagnóstico coletivo (LUCCA, 2018a)

Os softwares Excel e SPSS – Statistical Package for the Social Sciences (22.0) foram utilizados para a análise dos dados. Referente ao instrumento *HSE-IT*, as categorias “controle”, “cargo”, “mudanças”, “apoio gerencial” e “apoio dos colegas”, são consideradas fatores de estresse sempre que os participantes escolherem as alternativas “nunca” e “raramente”. Já as

categorias “demanda” e “relacionamentos”, são consideradas fatores de estresse quando as alternativas escolhidas forem “sempre” e “frequentemente”.

1.5 Revisão de Literatura – prevalência do absenteísmo por TMC em instituições de ensino

Os Transtornos mentais e comportamentais são identificados por múltiplos sintomas como estado depressivo, ansiedade, irritabilidade, fadiga, insônia, dificuldade de concentração e memória, nervosismo, dores de cabeça, presença de sofrimento e angústia, produzindo incapacidade funcional (SILVA *et* al., 2012).

A partir da incidência e aumento das concessões de licenças em virtude de TMC em servidores públicos de uma instituição de ensino, buscou-se investigar a prevalência desse fenômeno. Na intenção de realizar essa análise, foram escolhidas as palavras chaves: transtornos mentais, afastamentos e servidores públicos, mediante o recorte temporal compreendido entre as publicações realizadas nos anos de 2017 a 2019. A escolha desse marco temporal leva em consideração o maior número de pesquisas nesse período evidenciando o fenômeno objeto de estudo nas Instituições de Ensino. A base de dados utilizada foi o Catálogo de Teses e Dissertações da Capes, (Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior), identificou-se 5433 dissertações. Após a leitura do título, dos resumos, foram selecionadas pesquisas que buscavam evidenciar os afastamentos por TMC em Instituições de Ensino Federal que fossem similares com a estudada, abordando as categorias de servidores técnico-administrativo e docente.

Após esse levantamento, identificou um artigo relevante encontrado por diferentes filtros das pesquisas anteriores, o estudo foi desenvolvido por Oliveira (2019) que analisa o fenômeno no Instituto Federal de Goiás e no Instituto Federal Goiano.

Dessa forma, seis dissertações foram selecionadas, entre os resultados evidenciou um número considerável de afastamentos por TMC, com aumento progressivo no decorrer dos anos, demonstrando um problema de saúde pública pelo grande sofrimento psíquico, além dos impactos sociais e econômicos.

Quadro 2 - Pesquisas sobre afastamentos por transtornos mentais em instituição de ensino Federal

TÍTULO	IDENTIFICAÇÃO	BREVE RESUMO
Absenteísmo causado por transtornos mentais e comportamentais: perfil epidemiológico de servidores da Universidade Federal de Santa Catarina de 2012 a 2016	Dissertação de Mestrado em Saúde Mental e Atenção Psicossocial, Freitas (2017)	A pesquisa descreveu e analisou os afastamentos por transtornos mentais e comportamentais (TMC) nos servidores da Universidade Federal de Santa Catarina a partir dos dados disponibilizados pelo Sistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal/SIASS, UFSC, entre os anos de 2012 e 2016.
Afastamento do trabalho a partir do sistema de informação em saúde no contexto de uma instituição federal de ensino superior.	Dissertação de Mestrado em Gestão de Processos Institucionais, Lima (2017)	O estudo analisou o afastamento do trabalho por absenteísmo-doença de acordo com o Sistema de Informação em Saúde e Segurança no Trabalho (SIAPE SAÚDE), em uma Instituição Federal de Ensino Superior
A lógica gerencialista e a saúde mental do servidor público de uma instituição de ensino superior.	Dissertação de Mestrado em Administração, Reis (2017)	O Estudo investigou a influência do modelo de gestão na saúde mental dos servidores de uma Instituição de Ensino Superior Pública em Goiás.
Saúde-adoecimento e trabalho no Instituto Federal de Alagoas.	Dissertação de Mestrado em Psicologia, Barbosa (2018)	A pesquisa buscou refletir sobre a relação entre a organização do trabalho e o adoecimento no ambiente laboral do Instituto Federal de Alagoas – IFAL.
Afastamentos do trabalho por transtornos mentais e comportamentais entre servidores públicos federais.	Dissertação de Mestrado em Administração, Silva (2019)	Trata-se de investigação epidemiológica, com o objetivo de descrever os afastamentos do trabalho por transtorno mental e comportamental de servidores públicos federais no período de 2012 a 2017
Fatores Psicossociais no ambiente do trabalho dos servidores do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Ceará	Dissertação de Mestrado em Educação Profissional e Tecnológica, Luz (2019)	O estudo buscou identificar os Fatores Psicossociais Relacionados ao Trabalho entre os servidores lotados nos campi que apresentaram maior prevalência de afastamentos no ano de 2016.
Perfil de adoecimento mental dos servidores públicos federais assistido pelo SIASS IFGOIANO/ IFG	Artigo, Oliveira (2019)	O artigo analisou os dados dos afastamentos em decorrência de Transtornos Mentais e Comportamentais no Instituto Federal Goiano e no Instituto Federal de Goiás, no período de 2016 a 2017.

Fonte: A autora.

A presente revisão trouxe importantes resultados nesse tipo de afastamento, quanto as variáveis identificadas, a prevalência maior é no sexo feminino, nos cargos vinculados à área administrativa e as faixas etárias predominantes nos estudos foram de 41 a 50 anos (FREITAS, 2017), 45 a 54 anos (SILVA, 2019), 31 a 50 anos (OLIVEIRA, 2019).

Algumas pesquisas apontaram que as políticas de gestão das instituições e as políticas governamentais, assim como a intensificação da precarização do trabalho e a prática do gerencialismo impactam a organização do trabalho, moldando uma lógica mercantil do trabalho, desenvolvendo um espírito de competição, assédio, individualidade, quebra nos

coletivos de trabalho, todos esses fatores podem estar contribuindo para o surgimento do adoecimento (REIS, 2017; FREITAS, 2017; BARBOSA, 2018).

O primeiro estudo analisado foi o desenvolvido em uma Instituição de Ensino Público Superior situada na cidade de Goiânia, estado de Goiás, com o objetivo de investigar a influência da gestão na saúde mental dos servidores. O resultado demonstrou que os Transtornos Mentais Comuns, TMC, possuem a segunda maior frequência no quadro geral de afastamentos e são as licenças que detêm um maior período de afastamento no quadro de docentes. Em relação aos técnicos, os TMC aparecem em quinto lugar, porém atingem um número bem maior dessa categoria. Apesar dos docentes apresentarem número menor de servidores em relação aos técnico-administrativos, o número de dias em afastamento são superiores aos dos técnicos. Os dados analisados são referentes ao ano de 2015, a pesquisa restringiu-se às variáveis cargo, ao período de afastamento e ao Código Internacional de Doenças (CID) (REIS, 2017).

Os resultados também evidenciaram a presença da gestão gerencialista nas unidades da Instituição de Ensino estudada. A rotina de trabalho revelou que a instituição é regida por modelos de dominação, controle e avaliação que materializam aspectos de produtividade, sobrecarga, valorização da flexibilidade do servidor em adaptar o trabalho e presença de competição entre os pares. Detectou uma desestabilização das relações sociais, isolamento de grupos, sentimento de solidão, individualismo e omissão de gestores. Todos esses fatores podem ter contribuído para o surgimento dos TMC evidenciados na pesquisa (REIS, 2017).

Em Santa Catarina, na cidade de Florianópolis, um estudo foi conduzido na Universidade Federal com o objetivo de descrever o perfil epidemiológico dos afastamentos por transtornos mentais e comportamentais dos servidores ativos da instituição, quais sejam, os professores do magistério superior (PMS), os professores do ensino básico, técnico e tecnológico (EBTT) e os técnico-administrativos em educação (TA) entre os anos de 2012 e 2016 (FREITAS, 2017).

Do total de servidores, 50,20% são homens e 49,80% são mulheres. Dentre os que se afastaram por licença para tratamento de saúde LTS por TMC 68,56% eram mulheres e 31,44% homens. As mulheres apresentaram maior risco para transtorno do humor e ansiedade e os homens para transtornos decorrentes do uso de álcool e drogas. Para a variável idade, as faixas etárias em destaque são entre 31 a 40 anos (30,5%), entre 41 a 50 anos (23,31%) e entre 51 a 60 anos (28,57%).

Os profissionais com maior risco de absenteísmo por TMC foram os técnico-administrativos e os professores do ensino básico, técnico e tecnológico (EBTT). Esses

professores apresentaram 6,5 vezes mais chance de se afastarem do trabalho por TMC por ano do que os professores do magistério superior. Os técnico-administrativos foram a categoria com maior risco de afastamento, apresentaram 6,8% mais chance de afastamento comparado aos PMS, porém não apresentaram diferença significativa se comparado com os EBTT. A categoria docente tanto do ensino superior quanto do ensino básico apresentou média de dias de licenças mais longas ao ano, 101 e 105 dias e os técnicos com uma média de 70 dias de afastamento por ano. Também identificou um crescimento gradual das licenças motivadas por esses transtornos, um aumento de 75% do total de dias de licenças entre os anos de 2012 a 2016, número muito expressivo, visto que houve o aumento de apenas 10% de servidores nesse período (FREITAS, 2017).

O estudo foi desenvolvido com o objetivo de descrever o perfil epidemiológico dos afastamentos sem investigar os fatores organizacionais que pudessem influenciar no desenvolvimento desse quadro. Porém, a pesquisadora afirma que vários estudos apontam que as alterações no contexto político do governo e na gestão de órgãos públicos são identificadas como variáveis que podem afetar diretamente a saúde do servidor público (FREITAS, 2017).

No Rio Grande do Norte, uma pesquisa realizada na universidade pública visando analisar o absenteísmo-doença dos servidores a partir do Sistema de Informação em Saúde e Segurança no Trabalho (SIAPE SAÚDE) evidenciou que entre os afastamentos por perícia médica, quando o afastamento é superior a cinco dias, os decorrentes de TMC foram os que mais destacaram no ano de 2016, atingiu 11.273 dias e 204 servidores. Os cargos com maiores índices de afastamentos foram os de assistente em administração 17,74%, auxiliares de enfermagem 12,42% e professores 10,86% (LIMA, 2017). A pesquisadora destaca que a quantidade de servidores técnico-administrativos é superior aos de docentes e de técnicos na área de saúde.

Os transtornos mentais e comportamentais representaram 30% de absenteísmo, configurando a principal causa do afastamento do trabalho na UFRN no ano de 2016. Referente ao número de dias de afastamento, o TMC apresenta um percentual mais elevado 43%. Esses dados confirmam os resultados obtidos em outros estudos nos quais os transtornos mentais despontam como o principal motivo de afastamento do trabalho nos últimos anos em todo o mundo. Em relação ao gênero, do total de licenças concedidas, 67% foram concedidas às mulheres e 33% concedidas aos homens (LIMA, 2017). A pesquisa não teve como objetivo analisar o nexo de causalidade dos afastamentos e o trabalho desenvolvido, porém a autora trouxe a reflexão que atividade laboral repleta de exigências e estresse pode repercutir em adoecimento e afastamento no trabalho.

Estudo realizado no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Alagoas, IFAL, com o objetivo de refletir sobre a relação entre processos e modos de organização do trabalho e o adoecimento na instituição de ensino, demonstrou que durante os anos de 2012 a 2016, o principal motivo de concessão de licenças para tratamento da saúde foram os transtornos mentais comuns, de 34.246 dias de afastamentos das atividades laborais, 10.141 dias de afastamentos são referentes aos TMC. Identificou-se o aumento contínuo das licenças por TMC, no ano de 2016 o número de licenças foi quatro vezes maior que no ano de 2012. No ano de 2015 para 2016 houve aumento de mais de 100% na quantidade de licença e mais de 300% no número de servidores afastados. Em relação à questão de gênero, apesar da Instituição possuir mais homens no seu quadro funcional, são as mulheres que mais se afastam para o tratamento de saúde em geral (BARBOSA, 2018).

Conforme dados demonstrados no estudo, as características e as vivências do serviço público podem repercutir no processo saúde-doença desses profissionais: "exigências burocráticas, falta de reconhecimento, pois existe uma concepção social que o servidor não trabalha e não oferta à população serviço de qualidade", além desses fatores, a conjuntura econômica e as instabilidades provocadas pelas mudanças políticas também são identificadas como variáveis a serem consideradas (BARBOSA, 2018, p.79). Acredita-se que todos esses fatores repercutem sobre o serviço público e consequentemente sobre a saúde do servidor (docente ou técnico-administrativo) e que o modo de organização do trabalho, por meio de métodos mais rígidos, inflexíveis e hierarquizados podem gerar sofrimento e consequentemente adoecimento dos trabalhadores. O estudo também identificou a necessidade de refletir e ampliar a discussão do adoecimento mental a partir dos determinantes sociais e a dimensão do trabalho na relação com o processo saúde e doença (BARBOSA, 2018).

Um diagnóstico coletivo acerca do alto índice de afastamento por transtornos mentais no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Ceará foi realizado, baseado em dois estudos epidemiológicos que apontaram o TMC como a principal causa de absenteísmo na instituição, com destaque para a depressão e ansiedade, com aumento progressivo referente ao triênio 2016 (23%), 2017 (35%) e 2018 (37%), especialmente por estresse (LUZ, 2019). A pesquisa não objetivou abordar os dados epidemiológicos referente às licenças para tratamento de saúde.

A partir desse diagnóstico, identificaram os fatores psicossociais em potencial para o desencadeamento de estresse laboral que estão submetidos os servidores lotados nos campi com maior índice de licença por TMC, os resultados evidenciaram que as dimensões psicossociais

“relacionamentos”, “mudanças”, “apoio gerencial” e “demanda” apresentaram escores mais elevados para o desencadeamento de estresse (LUZ, 2019).

Pesquisa realizada por Silva (2019) teve por objetivo realizar uma investigação epidemiológica, descrevendo os afastamentos do trabalho por transtorno mental e comportamental de servidores públicos federais no período de 2012 a 2017. Prevaleceram os afastamentos no sexo feminino, raça branca, faixa etária de 45 a 54 anos e nível de escolaridade superior completo. Porém, observou-se que o tempo de duração das licenças das mulheres é inferior ao dos homens. Servidores com especialização, mestrado e doutorado apresentaram diminuição no tempo de afastamento ao longo dos anos. No entanto, a pesquisadora apontou divergência dessa variável em outros estudos que demonstraram que quanto maior o nível de escolaridade, maiores os índices de afastamento. Os cargos vinculados à área administrativa, enfermagem e docência são os que apresentaram os maiores índices de afastamentos: 17,5%, 13,9% e 9,4%, por TMC. Os servidores dos Ministérios da Educação e da Saúde manifestaram maiores percentuais em dias de afastamento.

Estudo desenvolvido no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Goiás (IFG) e o Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Goiano (IFGOIANO), buscou avaliar a prevalência de TMC referente aos anos de 2016 e 2017, evidenciou que nesse período 855 servidores foram afastados do trabalho por problemas de saúde, desses 115 são licenças por problemas de saúde mental, o que representa 20% dos afastamentos. Em cada uma das instituições IFG/ IFGOIANO houve crescimento no número de afastamentos entre os anos 2016/2017.

O IFG possui em seu quadro mais servidores e em 2017 registraram mais licenças por motivos psicológicos que o IFGOIANO. Referente a variável gênero o IFG possui um quadro equilibrado de servidores do sexo masculino e feminino, porém as mulheres adoeceram mais do que os homens nos dois anos pesquisados. No IF GOIANO há diferença maior entre servidores e servidoras no quadro institucional e o número de servidoras afastadas é ainda maior do que os servidores. Referente à idade, houve a prevalência dos afastamentos na faixa de 31 a 50 anos. Quanto às categorias profissionais Docentes e Técnicos as licenças por TMC não apresentaram diferenças significativas, comparando os técnicos com cargos de nível médio e nível superior houve maior prevalência de licenças em cargos de nível médio em 2017 (OLIVEIRA, 2019).

A pesquisa não propôs a discussão de causalidade sobre os índices de afastamento e o trabalho realizado, procurou sistematizar e organizar as informações pertinentes aos afastamentos por transtornos mentais, identificando quem tem adoecido e o que tem adoecido,

de forma que possam ser visualizados, compreendidos e utilizados para a proposição de ações de promoção, prevenção e assistência em saúde mental. A autora afirma que as origens dos TMC são multifacetadas, incluindo questões sociais, econômicas, familiares, de clima organizacional, histórias de vida, genéticas e fisiológicas, porém afirma que "não há como negar um nexo causal importante entre trabalho e adoecimento mental" (OLIVEIRA, 2019, p.54).

A alta incidência de adoecimentos psíquicos identificada nos estudos revela a importância do tema, torna imprescindível a discussão do assunto, a investigação das práticas laborais que afetam a saúde mental, que desencadeiam e que contribuem para o surgimento da doença (FERNANDES *et al.*,2018). Compreender esse fenômeno é essencial para implementação de estratégias de intervenção a fim de modificar essa realidade.

Diante de todos esses resultados e da inexistência de pesquisas realizadas com esses servidores, principalmente nessa temática, evidenciou-se a necessidade de realizar esse estudo visando dessa forma dar visibilidade ao fenômeno na instituição e identificar práticas organizacionais que podem colaborar para esse cenário.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Inicia-se o presente capítulo com alguns apontamentos sobre a importância e centralidade do trabalho na vida humana, fonte de satisfação e de realização. Contudo no sistema capitalista o trabalho também passa a possuir outras facetas. Dessa forma, serão traçadas reflexões sobre a racionalidade neoliberal no trabalho contemporâneo e no trabalho na Administração Pública, assim como as características do trabalho nos Institutos Federais a partir de uma revisão de literatura.

2.1 O Trabalho

O trabalho constitui uma inter-relação entre o homem e a natureza que se caracteriza a partir da passagem do homem puramente biológico ao ser social, podendo ser visto como fenômeno originário, protoforma do ser social. A importância do trabalho na vida humana situa-se além da questão financeira, pois trata-se de processo de integração, reconhecimento, pertencimento e na sociedade contemporânea passa a ser o referencial de quem somos. A partir do trabalho, o homem altera a natureza e simultaneamente se transforma, paralelamente desenvolve relações com outros seres sociais, constituindo um processo de humanização em sentido amplo. A busca pelo sentido da vida e autenticidade encontra no trabalho seu lócus primeiro de realização (ANTUNES, 2009).

Para Hegel o trabalho é ato essencialmente humano que transpõe o instinto animal, o compreende como uma relação dialética entre objeto e sujeito, entre provisão das necessidades e satisfação que liberta o ser, permitindo relacionar-se com os demais, produzindo uma dimensão social. Para esse filósofo o homem se auto produz pela atividade e no reconhecimento pelos outros sujeitos, assim constrói sua consciência pessoal, social e sua inter-subjetividade, desenvolvendo o caráter social por intermédio de sua objetivação no mundo. Pois, ao transformar os objetos em obras tecnicamente elaboradas há uma manifestação da cultura e da socialização e ao mesmo tempo cria uma história coletiva e de valores sociais. Além do viés produtivo, o trabalho tem uma dimensão cognitiva, cultural e social (SEMERARO, 2013).

Albornoz (1994) explica que a palavra trabalho possui muitos significados no nosso cotidiano. O seu conteúdo oscila, apesar de ser uma das formas elementares de ação dos homens. Em alguns momentos é carregada de emoção, lembra dor, tortura, suor do rosto, fadiga. Em outros designa a ação humana de transformação da matéria natural em objeto para

sobrevivência e realização. A autora aponta que na língua portuguesa apesar de encontramos as palavras labor e trabalho é possível achar em ambas as significações “a de realizar uma obra que te expresse, que dê reconhecimento social e permaneça além da tua vida; e a de esforço rotineiro e repetitivo, sem liberdade, de resultado consumível e incômodo inevitável...” (ALBORNOZ, 1994, p. 9).

Essa significado dúplice do trabalho ora positiva ora negativa é relacionada a origem da própria palavra, *tripalium*, que representa uma ferramenta com gancho de três pontas utilizada pelos agricultores na Antiguidade para baterem o trigo, as espigas de milho e o linho e assim rasgá-los e esfiapá-los. Porém, a maioria dos dicionários registra *tripalium* apenas como instrumento de tortura, o que realmente o teria tornado depois (ALBORNOZ, 1994). Neste mesmo contexto, Abbagnano (2007) explica que a filosofia antiga e medieval considerava o trabalho manual como uma espécie de condenação.

Hegel foi o primeiro a demonstrar o valor histórico e social do trabalho, em oposição à concepção da economia burguesa, para ele o trabalho era a mediação entre o homem e o seu mundo, pois ao manipular a matéria fornecida pela natureza de diversas maneiras o ser humano produz a si mesmo e se constitui em sociedade. Preocupado com a elevação do espírito, **Hegel acreditava que “para realizar-se e conquistar a compreensão plena de si, o espírito deveria manifestar no trabalho, na cultura, no Estado e na história” (**SEMERARO, 2013, p. 94).

Marx coaduna com os princípios hegelianos, porém a sua visão do trabalho é firmada na materialidade diferentemente do caráter espiritual atribuído por Hegel. Para Marx os homens começaram a distinguir dos animais quando a partir da intencionalidade são capazes de pensar e idealizar o que pretendem realizar, produzindo indiretamente sua própria vida material. O trabalho não é apenas um meio de subsistência é a própria produção da vida, defende que a produção e o trabalho não são uma condenação, pois constituiu o próprio homem, a natureza torna-se “o corpo inorgânico do homem” (ABBAGNANO, 2007, p.965).

Para Lukács (1981 apud ANTUNES, 2009) o trabalho constitui o resultado que o ser social previamente antecipou em sua consciência, intencionalidade que não está essencialmente presente no ser biológico dos animais, observação realizada no famoso texto de Marx que diferencia o “pior arquiteto” da “melhor abelha” (MARX, 2013, p. 327-328).

Dentro dessa perspectiva, Albornoz (1994) explica que para muitos o que distingue o trabalho humano dos outros animais é a consciência e intencionalidade que não está presente no trabalho dos animais realizado por instintos programados, sem consciência. Assim como a utilização de instrumentos e a divisão social do trabalho humano são identificados em graus de sofisticação superiores aos encontrados nos animais. Contudo, para a autora o que diferencia o

trabalho humano do esforço dos animais é que no trabalho do homem há a liberdade, sendo possível parar de realizá-lo, de fazer e de fazê-lo de maneiras diferentes utilizando da criatividade e dos conhecimentos adquiridos, características elementares do trabalho humano.

Para a Psicodinâmica, o trabalho é identificado por uma concepção humana que o sujeito engaja corpo, convoca a inteligência, interpreta e reage para responder e executar as demandas e imprevistos inerentes na atividade laboral, sentindo, interpretando e reagindo a situações distintas. O trabalho não é considerado apenas em sua faceta objetiva de sobrevivência, mas uma atividade em que o sujeito mobiliza criatividade, autonomia e experiência que se estabelecem como fundamentais (DEJOURS, 2012).

Antunes (2009) afirma a centralidade do trabalho, elemento essencial e fundante, condição de existência para a vida humana, e que encontra laços de sociabilidade mais profunda, visto que é um ato coletivo e não individual. Também se verifica uma estreita relação entre sentido, realização e pertença na esfera do trabalho e na vida do indivíduo, visto que a realização no trabalho traduz em uma vida dotada de sentido fora dele também, explorando conexões, permitindo a humanização e emancipação.

Dejours (2004) propõe a definição do trabalho como a atividade estruturada por homens e mulheres que vai além de uma simples execução prescrita de uma tarefa estabelecida pela organização de trabalho, pois o trabalho ultrapassa a prescrição da atividade, o que foi antecipado. O sujeito ao ser convocado a partir das variabilidades do meio utiliza-se de estratégias de adaptação, de criatividade, de experiências para garantir a execução do trabalho. O autor defende que a atividade laboral é um ato essencialmente humana, pois apenas os seres humanos possuem a aptidão de ultrapassar e de renormatizar o que está prescrito. Para Dejours (2004) a centralidade do trabalho é verificada no desenvolvimento da personalidade e na satisfação do sujeito por meio do trabalho, “na mediação entre o singular e o coletivo”, ou seja, entre a subjetividade do indivíduo e ambiente social do trabalho.

Verifica-se que a ocupação profissional, o ofício, a profissão possui lugar central na vida do homem, fonte de realização das necessidades humanas, possibilitando a emancipação social e a humanização, porém no sistema de produção capitalista essa atividade se transforma em práticas de imposição, dominação e subordinação, convertendo-se em meio de subsistência e o trabalhador, como tudo, se torna uma “mercadoria especial” com o propósito de “criação de novas mercadorias objetivando a valorização do capital” (ANTUNES, 2005, p.69).

Nesse contexto, Marx demonstra que o processo de trabalho está permeado por profundas contradições. Ao contrário de Hegel que vislumbra apenas dimensões positivas do trabalho, Marx identifica os imensos contrastes que cercam essa relação em virtude do sistema

imposto pelo capital que degrada o trabalhador e aliena empregado e empregador. O estudo de Hegel é direcionado no desenvolvimento da consciência e do espírito pelo trabalho, que acaba mistificando o real e os conflitos históricos que insere uma polarização intransponível entre trabalho e acumulação de capital. Dessa forma, o trabalho passa de um instrumento de liberdade e socialização para uma prática de embrutecimento, torna-se estranho ao trabalhador, pois o produto não mas o pertence e o afasta dos outros homens e da natureza (SEMERARO, 2013).

Antunes (2018) explica que esse estranhamento se consolida em implicações sempre negativas, como sentimento de perda e desefetivação, presente no processo de produção capitalista, pois o trabalho passa a ser externo ao trabalhador. O produto, os meios de produção e os resultados financeiros não pertencem mais ao trabalhador. Quanto mais o produz, menos tem para consumir e ainda mais favorecida torna a classe que não trabalha, o proprietário dos meios de produção. O trabalho, de atividade vital de satisfação, converte em meio para satisfazer suas carências fora dele, o estranhamento não se expressa apenas no resultado, mas passa a constituir todas as dimensões do homem que já perdeu a si mesmo, desumanizado, todas as suas relações sociais acabam por assumir formas de mercadorias.

2.1.1 O surgimento do toyotismo

A partir dos anos de 1970, diversos países passaram por crises profundas, provocando alterações no cenário financeiro, na reformulação da política econômica vigente e no processo produtivo devido à falência do modelo de produção taylorista fordista de acumulação capitalista. Houve a consolidação do novo modelo de organização do trabalho e gestão da produção: o Toyotismo, baseado no princípio da flexibilidade do trabalho, de produção vinculada à demanda de bens e serviços, na produção enxuta, na adaptação dos trabalhadores às exigências da polivalência, engajamento físico e mental e o desenvolvimento da concorrência (ANTUNES, 2009).

Heloani (2016) explica que esse "novo" modelo gestão impõe ao trabalhador requisitos essenciais como "iniciativa individual, raciocínio lógico, atividade cognitiva intensa, criatividade, capacidade de assumir riscos e reagir com presteza, além da habilidade para tomar decisões com o escopo de solucionar problemas" (HELOANI, 2016, p. 67). O autor menciona que a partir dessas características profissionais, o perfil de trabalhador taylorista e fordista, "adestrado por décadas", "passivo", limitado a seguir ordens, que não se qualifica, que não arca

com responsabilidades e que não articula corpo e mente no desempenho das atividades não preenche os requisitos desse "novo" modelo de organização.

Seligmann-Silva (2011, p.170) esclarece que após o surgimento desse modelo é possível identificar "aspectos potencialmente tensiógenos" nas novas maneiras de controle, exercidas de forma cada vez menos evidente. O mal-estar e as tensões no trabalho não decorrem mais do autoritarismo e intimidação manifestada pelos gestores, mas em decorrência da nova organização do trabalho.

A ênfase à capacidade e à competência profissional toyotista é aplicada nas indústrias, na área de serviços e na administração pública. A flexibilidade exigida do trabalhador também é expressa no afrouxamento da legislação protetiva que regem essa relação, bem como nos mecanismos de concorrência e produtividade que estão subordinados resultando em individualismo e na quebra de vínculos de classe (ALVES, 2013).

Diferentemente do fordismo que a eficácia era garantida pela rapidez do trabalho individual, o toyotismo exige a integração, engajamento da equipe com o processo produtivo, identificado como uma "forma de exploração do trabalhador pelo trabalhador". A supervisão e o controle do trabalho são exercidas pela própria equipe, há uma pressão coletiva, que dispensa a figura e a presença do supervisor para avaliar e controlar os trabalhos realizados. A competição é inerente ao "trabalho em equipe", todos passam a ser chefes. A partir dessas particularidades, o processo de manipulação do trabalhador passa a ser forjado como algo natural e consensual na dinâmica do trabalho (ALVES 2011, p. 137).

Esse modelo de organização e gestão do trabalho, emergiu no Japão e expandiu internacionalmente, mas foi sendo moldado a partir das necessidades de cada país. Utilizando-se de um discurso de "liberdade" incorpora-se a subjetividade do trabalhador em consonância com os princípios e valores da empresa. Observa-se nesse sistema de gestão um número reduzido de trabalhadores efetivos, resultando na intensificação do trabalho utilizando do sistema just in time, princípio do melhor aproveitamento possível do tempo de produção, trabalhadores executando inúmeras funções, aparecimento de processos de subcontratação, terceirização e flexibilização dos direitos. O perfil profissional apto ao toyotismo utiliza-se mais do intelecto visando o engajamento físico e mental, mediante concentração, atenção e controle das emoções (SELIGMANN-SILVA, 2011).

A presente reestruturação produtiva além de incorporar nas empresas novas formas de extração do trabalho, marcadas pela intensificação, competitividade, flexibilidade, polivalência, redução do quadro de efetivos (empresa enxuta) e consequentemente a terceirização, também age na subjetividade do homem, capturando-a conforme o interesse do capital, uma das

características predominantes do toyotismo. A captura da subjetividade leva o discurso do produtivismo do capital para a totalidade social, ou seja, a vida passa a ser gerida pela lógica neoprodutivista do toyotismo e imersa na mercantilização. A política neoliberal trouxe o individualismo de mercado, e os seus valores contribuíram para a desestabilização da reprodução social (ALVES, 2011).

A partir da vigência dessa forma de organização e gestão do trabalho inauguraram-se relações de trabalho flexíveis, identificadas pela transformação das relações entre tempo de vida pessoal/tempo de trabalho, entre presente/futuro (devido à emersão de incertezas) e entre estratégias de envolvimento. Essa nova morfologia social do trabalho vai modificando e rompendo o intercâmbio entre os homens, (processo de sociabilidade no âmbito do trabalho) e entre o próprio homem (em sua autoestima e autorreferência) (ALVES, 2011).

Seligmann-Silva (2011) traz contribuições de vários pesquisadores que analisaram as novas formas de organização do trabalho e a internalização da dominação que passa a constituir o sujeito que trabalha, na esfera de seus sentimentos, valores e desejos. **Entre eles, Pignon e Querzola (1980) que compreendem que a partir dessa forma de organização o trabalhador passa a exigir de si o máximo de desempenho que expressa um imenso desejo de reconhecimento.** Somando a isso, atender as exigências e/ou metas representa autovalorização; possibilidade de ascensão em cargos internos; prestígio e outras "dádivas" pelas quais a própria organização insere e administra a concorrências entre equipes e pessoas.

Nesse sentido, a autora também menciona os estudos de **Schwartz (1997)** que direciona e aprofunda esse debate demonstrando que os sujeitos subordinam **a própria subjetividade à empresa,** em que a dominação faz que os **"usos de si mesmo" não seja mais os de cada sujeito**, pois para o autor "a própria escala de valores norteadores da existência é transformada nessa dinâmica" (SELIGMANN-SILVA, 2011, p.175).

Medeiros (1995) destaca um processo de **desconstrução da subjetividade do sujeito,** de forma sutil envolvendo manipulação da autoestima e o poder de competição. **Enriquez (1991)** verifica que a prática adotada baseia-se na sedução, visando satisfazer e estimular o narcisismo, presente em muitas personalidades. Para **Lima (1996)** mais que uma prática de sedução é uma **técnica de gestão** com muitas variantes, representando formas de sutilezas ou até vantagens futuras para aqueles que optem pela dedicação integral (SELIGMANN-SILVA, 2011, p.175).

Os poderes são estruturados evidenciando uma **falsa forma de cogestão** em que o empregado **passa a ser designado como um colaborador,** um associado ou outro termo que demonstre a sua participação na empresa, perfil participativo, diferente das organizações

pretéritas hierarquizadas. O trabalho passa a ser desenvolvido em ilhas ou equipes, potencializando a competição entre os trabalhadores que os levam a controlar os demais. O atendimento ao consumidor é realizado diretamente pelo empregado, que também passa a ser o maior responsável, reduzindo a responsabilidade do empregador. **O sucesso ou insucesso é atribuído ao trabalhador e caso não consiga ter um bom desenvolvimento com a atividade, a falha será dele, que demonstra não estar qualificado para o trabalho.** O conflito da relação trabalho/capital continua, mas "está dissimulado por uma perspectiva individualista" (GOSDAL, 2016, p.101).

O toyotismo envolve o psiquismo humano com o auxílio de estratégias de marketing, criação de símbolos e imagens que induz e manipula um padrão do ser social, como se deve comportar, sentir e o que deve possuir. Diante de todos esses processos de subjetivação do capital o "estressamento da corporalidade viva" é traduzido em uma forma de defesa, em que ocorre uma espécie de anulação mental e física, com surgimento de sintomas psicossomáticos (ALVES, 2011, p.45).

O modelo de trabalho toyotista, polivalente, flexível e competitivo está presente em diversas organizações, assim como na administração pública e nas Instituições de Ensino, podendo ser identificado pela imposição de múltiplas atividades (ensino, pesquisa e extensão) com a utilização da mesma estrutura física e humana para ofertar diferentes níveis de ensino, resultando em processos de intensificação do trabalho.

Verifica-se a introdução crescente de mecanismos gerenciais na administração pública incorporados da gestão privada, atrelando a prestação de serviço público, função social do Estado ao cumprimento de metas e índices de produtividade com quadro reduzidos de. Estudos nesses ambientes têm evidenciado que essas práticas gerenciais alteram as dinâmicas, as relações e o próprio trabalho, e devido a sua importância na vida humana, há a possibilidade de repercutir em efeitos negativos à saúde desses trabalhadores.

2.1.2 O trabalho na Administração Pública

O esfacelamento do ciclo expansivo da economia internacional atinge o Brasil, instalando um cenário de estagnação econômica, alta inflação, desemprego, queda da arrecadação de impostos, crise fiscal e aumento da dívida externa. Esse quadro foi potencializado em decorrência do fracasso de vários planos econômicos. Assim, o país começa

a se ajustar às diretrizes do Consenso de Washington, do Fundo Monetário Nacional e do Banco Mundial (DE ARAÚJO E MOTA, 2015).

Em 1990, o Brasil alinha-se às vertentes do Consenso de Washington, ocorrido em 1989 na capital dos Estados Unidos da América, ratificando a proposta neoliberal que o governo estadunidense recomendava como pré-condição à concessão de ajuda financeira. A partir disso o Estado inicia um processo de mudança nas políticas governamentais e no serviço público (GOMES, SILVA; SÓRIA, 2012) (DE ARAÚJO E MOTA, 2015).

O termo neoliberalismo surge em 1938, ano anterior à Segunda Grande Guerra, no Colóquio Walter Lippmann que simboliza a tentativa de restaurar bases teóricas do liberalismo que havia perdido a hegemonia. A partir dessas ideias, por volta de 1947, funda-se a Sociedade Mont Pélerin, tendo como expoente o intelectual Friedrich Hayek, que se tornou conhecido internacionalmente após o sucesso de sua obra *O caminho da servidão,* o intelectual defendia liberdades econômicas (defesa da propriedade, livre iniciativa e competição de mercado), pois identificava que o planejamento, o controle centralizado na economia levava ao autoritarismo. **Hayek e Milton Friedman,** segunda metade do século XX, **tornaram-se os notáveis opoentes do keynesianismo** (*Welfare State* ou Estado de Bem-Estar Social em que o Estado desenvolve a economia e políticas sociais de proteção da população como saúde, educação e previdência pública e de qualidade) ao contrário do liberalismo que propõe um estado mínimo, preservação do direito de propriedade, livre iniciativa e o não investimento em políticas públicas para os cidadãos. **No neoliberalismo o estado é cooptado como uma grande empresa para garantir a proteção do capital e até o financiamento da prática privada,** sem oposições e às vezes utilizando-se de repressão contra movimentos sociais e grupos que se oponha às diretrizes neoliberais. A sociedade Mont Pélerin possuía o propósito de combater o keynesianismo e o socialismo, e o interesse em inserir concepções e ideias da liberdade liberal, com atuação de forma ampla na sociedade, ilustrada pela famosa frase de Thatcher surgida anos depois: “A economia é o método, o objetivo é mudar a alma” (FRANCO et. al, 2021).

No Brasil, com o governo do presidente Fernando Collor de Mello (1990-1992) começam a ser inseridas as políticas neoliberais, na esfera pública são colocadas em práticas algumas medidas para a Reforma Administrativa do Estado, como extinção de órgãos, privatização e suspensão de concursos públicos. Contudo, é no governo de Fernando Henrique Cardoso (1995-2002) que a doutrina neoliberal é inserida de forma ampla no Estado, a partir de privatizações da Vale do Rio Doce em 1997, da Telebrás em 1998, das reformas previdenciárias, trabalhistas e do próprio Estado, além da redução da sua função estatal. O emprego público passa a ser um problema fiscal, a alternativa para conter os gastos e continuar

a realização do serviço foi a terceirização e o contrato temporário. Esse período também retrata a inexistência de ajuste de vencimento e aumento de formas variáveis de remuneração (GOMES; SILVA; SÓRIA, 2012) (SIMARDI NETO, 2019).

Durante esse governo, o economista Luiz Carlos Bresser-Pereira assumi o cargo de Ministro da Administração e Reforma do Estado (MARE) e implementa os princípios gerencialistas na administração pública sobre o argumento da necessidade do aumento da eficiência. Assim, desenvolve um Plano Diretor do Aparelho do Estado, o documento questiona a inserção do trabalhador no âmbito público ser restrita ao concurso o que impede uma seleção ampla de profissionais, a estabilidade era vista como um favoritismo afastando o desempenho e a produtividade, apontou a necessidade de avaliação de desempenho e também a necessidade de políticas de qualificação, entre outros aspectos, porém quanto o aspecto da saúde e segurança no trabalho foi citado apenas de forma breve e ao final do documento, sem demonstrar a necessidade de políticas ou diretrizes (GOMES; SILVA; SÓRIA, 2012). As reformas e políticas neoliberais começam a ser concretizadas por meio do gerencialismo, colocando o interesse público em segundo plano (DE FÁTIMA PINTO; PAULA, 2020).

Para Cardoso (2001) a reforma do Estado mostrava-se necessária, adequando às novas demandas e às características contemporâneas:

> Isso significa que nós temos que preparar a nossa administração para superação dos modelos burocráticos do passado, de forma a incorporar técnicas gerenciais que introduzam na cultura do trabalho público as noções indispensáveis de qualidade, produtividade, resultados, responsabilidade dos funcionários entre outros (Cardoso, 2001, p.17).

Bresser-Pereira (2001) argumentava que o serviço público precisava alinhar-se às políticas do capitalismo vigente. Assim, Cardoso (2001) também questionava e defendia uma reorganização do Estado, a partir de novas formas de gestão e redução de custos, em que a sociedade deveria participar do processo de definição de prioridades e cobrança de resultados, tratando-se de um nova forma de gestão pública.

A implementação de práticas visando a qualidade na prestação no serviço público é importante para o Estado, contudo o que se mostra preocupante é a forma de obter esse resultado, porque qualidade requer recursos de contratação, tecnologia e treinamento. Dessa forma, acredita-se que o objetivo de reduzir custos é um caminho para a precarização do serviço público no país. Analisando os quinze países com mais servidores públicos no mundo, de acordo com os dados do Sindicato dos Professores de Universidades Federais de Belo Horizonte e Montes Claros- APUBH- o Brasil possui pouco mais de 3 milhões de servidores públicos, o que representa apenas (1,6% da população), já nos países escandinavos esse número é mais de

(25%), na Europa em torno de (20%) e nos Estados Unidos e Canadá em torno de (18%) (APUBH, 2019). Logo, o argumento da necessidade de redução do número de servidores no Estado Brasileiro passa a ser um argumento raso para a adoção de práticas visando a redução do quadro de funcionários estatais.

Dessa forma, observa-se que apesar do trabalho desenvolvido pelos servidores na prestação do serviço público estar subordinado aos princípios do direito público, diferentemente das empresas privadas, não significa que o Estado não "oprima diretamente o trabalhador" por meio dos processos organizacionais (novas formas de gestão, intensificação, sobrecarga, polivalência), da desvalorização do próprio trabalhador e do aviltamento da remuneração (ALCÂNTARA, 2018, p.22).

Assim, o Estado deve ser analisado como parte integrante do capitalismo e não estudado fora dele, tampouco ultrapassando a relação capital x trabalho, pois a esfera estatal não está externa a essa contradição. Na organização e relações de trabalho no setor público também há divergências entre a organização e o sujeito, conflitos entre categorias/cargos, entre hierarquias, entre servidores contratados e efetivos, ausência de participação em decisões referente ao setor de lotação, abuso de poder estatal, intensificação do trabalho, precarização, flexibilização, inseguranças devido às alterações legislativas implementadas e em processo de regulamentação e diversos outros aspectos que ultrapassam as relações institucionais, podendo resultar em adoecimento (ALCÂNTARA, 2018).

Chanlat (2002) já abordava a ascensão do Gerencialismo no setor Público, em que as mudanças ocorridas na sociedade nos últimos vinte anos influenciaram a forma que o Estado era visto e como avaliavam os serviços públicos. O modelo supostamente eficiente da empresa privada passa a ser cada vez mais valorizado e utilizado como padrão em toda a esfera pública, repercutindo em suas políticas, programas e ambiente organizacional. Para o autor o serviço público vivencia o chamado "*managerialismo"*:

> Por managerialismo entendemos o sistema de descrição, explicação e interpretação do mundo a partir das categorias da gestão privada. As manifestações desse managerialismo ao nosso redor são múltiplas. Em primeiro lugar, a nível lingüístico, pode-se facilmente constatar quanto as palavras gestão, management, gerir, manager, gestionário pertencem hoje em dia ao vocabulário naturalmente utilizado nas trocas do dia-a-dia. (por exemplo, em muitos casos, nossas emoções não se expressam, gerem-se). Depois, a nível organizacional, pode-se notar quanto às noções e os princípios administrativos oriundos da empresa privada (eficiência, produtividade, desempenho, competência, liderança empresarial, qualidade total, cliente, produto, marketing, excelência, reengenharia etc.) têm invadido amplamente as escolas, as universidades, os hospitais, as administrações, os serviços sociais, os museus, os teatros, as entidades sem finalidade lucrativa, até as igrejas. Enfim, pode-se observar quanto os empresários, os gestionários

> constituem um grupo influente. A figura do gerente tendo-se tornado sem dúvida uma das figuras centrais da sociedade contemporânea onde brilha esse novo espírito do capitalismo de que nos falam Boltanski e Chapiello (1999) (CHANLAT, 2002, p.2)

A partir dessa concepção, Chanlat (2002) explica que nesse novo modelo de gestão o servidor público também deve se alinhar às características do empregado do setor privado e desenvolver as mesmas aptidões e competências, deve possuir a competitividade e eficiência, além de outros atributos valorizados no âmbito privado. Contudo, aborda que **a natureza do serviço público não é similar à empresa,** pois o Estado possui objetivos, princípios, regras e instituições para promover e garantir a existência de todos os membros da sociedade, estruturando o bem comum em torno dos direitos aos cidadãos, como acesso à saúde, à educação, dentre outros.

O autor também esclarece a necessidade da administração burocrática na esfera pública apoiada em certos princípios como "o profissionalismo, a competência, a integridade, a impessoalidade, a independência e certa ética do bem comum ou do interesse geral" visando resguardar a igualdade de todos os cidadãos diante da lei e do serviço. De acordo com Weber (1971), as ordens de existência da esfera pública e da esfera empresarial são submetidas a leis e interesses diferentes **"o éthos do burocrata e o do homem de negócios não são compatíveis, pois eles pertencem a universos sociais diferentes"** (CHANLAT, 2002, p.3).

Gaulejac (2007) ao tratar da gestão gerencialista esclarece que se diferencia da gestão disciplinar do taylorismo baseado no caráter opressivo e estático. Pois no gerencialismo uma das suas características principais é a mobilização psíquica, espera-se dos trabalhadores envolvimento subjetivo e afetivo, esse envolvimento é canalizado na própria organização que passa a ser "personificada" e assim os empregados esperam o reconhecimento da instituição, resultando em uma busca incessante. O autor explica que há um sistema "sociopsíquico" de dominação com o objetivo de transformar a energia psíquica em força de trabalho. A repressão do taylorismo é substituída pela sedução, a imposição pela adesão e a obediência pelo reconhecimento. O trabalho torna-se estimulante e cada trabalhador é responsável pelos resultados e em desenvolver suas competências, talento, criatividade e a mobilização pessoal, essas habilidades passam a ser exigências constantes. Nessa gestão gerencial o desejo é invocado permanentemente, desejo do sucesso, necessidade de reconhecimento e recompensa pelo mérito profissional. O desejo é exaltado por um Ideal do Ego, exigente e gratificante. A instituição/empresa passa a ser o lugar da realização pessoal e profissional do trabalhador (SELIGMANN-SILVA, 2011)

Assim, pode-se compreender que o neoliberalismo está muito distante de se resumir a questão de mercado, mas está compreendido em uma dimensão mais profunda, pois ele não destrói apenas, mas também constrói, produz um conjunto de regras, instituições, novas subjetividades, novos homens e nova sociedade. Nesse contexto impõe uma competição generalizada uns contra os outros, alterando a forma de relacionar e de comportar em sociedade. Trata-se de uma nova racionalidade que estrutura os governantes e os governados. O termo governar é aqui utilizado não no sentido político, mas no sentido de conduzir as condutas dos homens, agindo na subjetividade dos indivíduos, que segundo Foucault "Chamo de 'governamentalidade' o encontro entre as técnicas de dominação exercidas sobre os outros e as técnicas de si" (DARDOT; LAVAL, 2016, p.15).

O sujeito neoliberal, sujeito empresarial, desenvolve uma preocupação constante com o desempenho, a produtividade e a superação dos concorrentes. Todos esses aspectos são intensificados quando o ambiente de trabalho, a instituição que o indivíduo está inserido, valoriza e pauta suas ações na racionalidade neoliberal (DARDOT; LAVAL, 2016).

Acredita-se que em resposta a essa realidade, efeitos patológicos como a depressão têm sido evidenciados na sociedade, diante do crescente diagnóstico nas últimas décadas. Dardot e Laval (2016) conceituam a depressão como "o outro lado do desempenho, uma resposta do sujeito à injunção de se realizar e ser responsável por si mesmo", "o depressivo é um homem em pane" (DARDOT; LAVAL, 2016, p.356).

Reconhece-se que no decorrer dos anos, mostra-se necessário desenvolver e implantar novas formas de gestão, contudo é necessário que a finalidade pública seja priorizada, pois o papel social das Instituições de Ensino está além da produção lucrativa das empresas privadas. Ao final, refletir sobre a gestão pública visando o atendimento e prestação do serviço adequado à sociedade é essencial, porém valorizar a atuação do Estado por meio de práticas produtivistas de extração de mais trabalho implicando em processos de precarização não parece estar adequado ao compromisso e função social do Estado.

2.1.3 O trabalho nos Institutos Federais

Para abordar as características do trabalho nos Institutos Federais realizou-se uma análise de algumas pesquisas que evidenciaram características particularidades de atuação profissional nesse lócus, mais especificamente na categoria docente. Também foi possível identificar uma lacuna na produção de conhecimento referente ao processo de trabalho dos

servidores técnico-administrativos, categoria profissional fundamental na concretização dos objetivos dessas instituições. Contudo, antes de abordarmos as características desse trabalho, verificou-se a necessidade de traçar um breve apontamento histórico sobre a Educação Profissional no Brasil até o surgimento dos Institutos Federais em 2008.

2.1.3.1 Breve Contextualização histórica

As escolas de formação profissional no Brasil, escolas técnicas, tiveram sua origem estruturada sob um viés assistencialista destinado aos menores infratores que viviam em condições de vulnerabilidade. As instituições possuíam o objetivo de disciplinar esses jovens, a fim de conter a reprodução das condutas socialmente inadequadas.

A partir da década de trinta, com a expansão industrial houve a criação de novas Escolas Técnicas para atender as demandas da expansão, bem como a criação de cursos técnicos nas instituições em funcionamento. O ensino profissional ofertado nessas escolas passa a ser considerado de nível médio o que possibilitava aos alunos ingressarem no ensino superior relacionado a sua formação técnica, estimulados pelas metas de desenvolvimento do país (SILVA, 2020).

Em 1959 houve alteração na constituição jurídica dessas instituições, transformando em autarquia a partir da autonomia pedagógica, de gestão e com o objetivo de formar mão de obra em virtude do processo de industrialização, passando a denominar Escolas Técnicas Federais. Assim, as Escolas Técnicas começam na década de sessenta a ofertar ensino com a articulação do ensino propedêutico e profissionalizante. Em 1978 são criados os Centros Federais de Educação Tecnológica, CEFETs (SILVA, 2020).

Silva (2020) destaca que a qualidade do ensino tornou-se superior alterando o perfil do aluno das Escolas Técnicas Federais que passou a ser composto de outras camadas sociais, devido a demanda de ingresso adotaram o processo seletivo para a admissão dos discentes, resultando na elitização dessas unidades e no grande número de estudantes que prosseguiram os estudos em áreas afins.

No final dos anos de 1980 e início dos anos de 1990 o Brasil começa a sentir os efeitos da crise estrutural do capitalismo, com a reestruturação do processo produtivo e inserção das políticas neoliberais, privatização e terceirização das atividades públicas. Dentro dessa perspectiva, foi aprovada a Lei de Diretrizes e Bases para a Educação Nacional, Lei 9.394/1996, conforme o Ministério da Educação o ensino profissional no país superar o caráter

assistencialista e de preconceito social tornando um mecanismo para favorecer a inclusão social e democratização dos bens sociais de uma sociedade (SILVA, 2020).

O processo de inclusão das políticas neoliberais provocou transformações no sujeito tanto no aspecto profissional quanto cultural e consequentemente nas instituições de ensino. A partir da racionalidade neoliberal o papel do Estado passa a ser questionado e começa a ser defendida a redução de sua participação no fornecimento de serviços sociais, principalmente na educação.

Além disso, há um processo de supervalorização do privado em detrimento do público, as empresas privadas passam a ser consideradas modelos de gestão (eficiência, produtividade, agilidade e flexibilidade) para a esfera pública. Nessa perspectiva, inicia-se a inserção da lógica gerencialista empresarial nas instituições de ensino com o objetivo de aumentar a eficiência e tornar mais competitivas.

Diante dessas mudanças, Silva (2020) explica que em 1997 é regulamentado o Programa de Expansão da Educação Profissional e algumas escolas Técnicas Federais são transformadas em CEFETs, sendo autorizados a ofertar ensino superior. Logo em seguida, em 2004 começa-se a estruturar o plano de expansão, criando novas unidades de ensino, ampliando os investimentos na Educação Técnica e Tecnológica com propósito de atender as demandas locais e regionais, a partir desse contexto são criados em 2008 os Institutos Federais de Ensino.

2.1.3.2 Características do trabalho nos Institutos Federais conforme pesquisas

Com o objetivo de construir uma visão das dinâmicas do trabalho nos Institutos Federais, buscou-se analisar algumas pesquisas realizadas, os dados demonstram que os estudos nesse lócus ainda são escassos, principalmente em comparação aos desenvolvidos no ambiente organizacional das Universidades. Também foi possível identificar um predomínio de estudos com os docentes em comparação com os servidores técnico-administrativos, conforme apontado por Loureiro (2020).

Para a caracterização do trabalho dos docentes nos Institutos Federais foram analisados: um artigo desenvolvido por Araújo e Mourão (2021), o estudo de Oliveira (2021) que resultou na publicação de um livro, duas Teses, sendo uma de Loureiro (2020) outra de Floro (2016) e ao final uma Dissertação de Silva (2020):

Quadro 3 - Pesquisas objeto de análise do trabalho docente

TÍTULO	OBJETIVO PRINCIPAL	RESUMO DOS RESULTADOS
O trabalho precário nos Institutos Federais: uma análise dos processos de intensificação do trabalho verticalizado (ARAÚJO, MOURÃO, 2021).	Promover uma discussão contextualizada e histórica da problemática da precarização do trabalho.	A reestruturação da Rede Federal, ocorrida em 2008, promove uma nova forma de trabalho ao docente em razão da oferta da educação em diferentes níveis de ensino, bem como ocasiona a fragmentação da carreira do professor EBTT. A verticalização é identificada como uma vertente da administração gerencial que resulta na intensificação e precarização do trabalho. Identificou-se cinco elementos que compõe o processo de precarização do trabalho nos Institutos: o fetiche da nova carreira nos IFs; a verticalização; a intensificação do trabalho; o aumento da densidade laboral; e as mudanças na carga horária docente.
Verticalização e trabalho docente nos Institutos Federai. Livro. Editora IFFluminense, Oliveira (2021)	Realizar uma análise concreta do trabalho docente na verticalização promovida pelos IFs, especificamente no Instituto Federal de Brasília.	A expansão da Rede de Educação Tecnológica e a criação dos Institutos impôs mudanças no trabalho realizado pelos técnico-administrativos e docentes. Os atores que materializam as diretrizes da instituição tiveram ínfima participação no processo de reestruturação da educação profissional. A verticalização educacional e organizacional ao unir educação básica e superior por meio da otimização de recursos físicos e humanos resulta em intensificação do trabalho. Além da necessidade de dedicar a pesquisas aplicadas e ações de extensão de acordo com o desenvolvimento de arranjos produtivos locais. O estudo conclui que a política dos Institutos coadunam com a lógica do capital em sua forma neoliberal cumprindo uma legislação educacional flexível em que o professor precisa ser um trabalhador polivalente e multifuncional com metas de produtividades definidas externamente.
Trabalho, Subjetividade e Identidade dos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia**:** Análise de um caso sui generis. Tese (LOUREIRO, 2020)		A Tese expõe aspectos particulares de configuração do campus São Carlos - SP ao se estabelecer em um espaço da Universidade Federal de São Carlos-SP e os aspectos políticos em âmbito federal, municipal e da própria Universidade envolvidos nessa dinâmica. A criação dos Institutos Federais instituí um modelo hibrido de instituição de ensino, que se situa entre as Escolas Técnicas e as Universidades Federais. O trabalho docente nesse lócus é permeado por **vivências de prazer** (em virtude do reconhecimento, da função social e da autonomia no trabalho docente, das relações afetuosas com alunos e da qualidade das relações interpessoais) **e do sofrimento** (pela intensificação do trabalho, das implicações da tecnologia na atividade docente com desdobramento da atuação na vida privada, a flexibilidade (identificada por alguns como positiva e por outros como negativa), a má

		distribuição de aulas entre as equipes de trabalho e excesso de atividades administrativas burocráticas. Também foi identificado como produtor de sofrimento o cenário de insegurança e incertezas da educação pública diante da atual atuação governamental. Esses aspectos negativos foram apontados como possíveis causadores de adoecimento psíquicos pelos participantes.
O Trabalho docente no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia: a subjetividade entre o desgaste mental e o adoecimento psíquico	Dissertação de Mestrado em Psicologia, Santos (2020)	A Dissertação demonstra as repercussões das transformações do mundo do trabalho nas políticas educacionais que alteram o trabalho docente, a gestão educacional e a própria instituição de ensino. Essas novas dinâmicas resultam em intensificação e precarização da atuação docente, insatisfação, individualismo, quebra de coletivo e autorresponsabilização atingindo a saúde dos trabalhadores docentes, potencializando quadros de sofrimento e adoecimento psíquico.
Gerencialismo Educacional e Precarização do Trabalho Docente no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Ceará	Tese de Doutorado em Educação, Floro (2016)	A reestruturação do sistema educacional, a partir da criação dos Institutos Federais, impõe um perfil docente multifuncional e polivalente para atuar em vários níveis de ensino, além de dedicar a pesquisa e extensão similares às desenvolvidas nas Universidades Federais. As instituições passam a ser regidas por um gerencialismo educacional que resulta em intensificação, flexibilização e precarização do trabalho docente.

Fonte: Autora.

A partir das pesquisas foi possível identificar condições peculiares do trabalho desenvolvido nessas instituições de ensino, pois trata-se de um processo de reestruturação do trabalho, visando extrair mais resultados com menos recursos físicos e humanos resultando na intensificação e precarização do trabalho. Para cumprir os objetivos institucionais há a necessidade de um perfil de trabalhador polivalente e flexível. O produtivismo, a eficácia, eficiência e a flexibilidade devem estar presentes no cotidiano diário dos docentes EBTT, refletindo a organização e gestão do trabalho Toyotista (FLORO, 2016; LOUREIRO, 2020; SILVA, 2020; ARAÚJO E MOURÃO, 2021; OLIVEIRA, 2021)

É indiscutível que a expansão da Rede Federal permiti a oferta da educação pública profissional básica e de nível superior em localidades onde não havia essa oportunidade, consequentemente houve a possibilidade de inserir vários cidadãos no ambiente educacional alterando a formação educacional e as condições de vida. Os Institutos também fortalecem o desenvolvimento local e socioeconômico do país. Contudo, deve-se refletir sobre o processo de criação dos Institutos considerando outros aspectos envolvidos como o função do Estado e sua nova configuração, as interferências de organismos internacionais no desenvolvimento de

políticas educacionais e sociais e do gerencialismo na administração pública que reduz o direito social à educação pública a indicadores de resultados. Além disso, o país encontra-se sobre uma proposta política divergente às dos criadores dos Institutos Federais, o que aumenta o cenário de insegurança e fragilidade (LOUREIRO, 2020; OLIVEIRA, 2021).

A criação dos Institutos Federais ocorreu em 2008, de acordo com o processo de expansão da Educação Profissional e Tecnológica no Brasil e a reestruturação das antigas Escolas Técnicas, Agrotécnicas Federais e Centros Federais de Educação Tecnológica. A Lei nº 11.892, de 29 de dezembro de 2008, institui a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica e cria os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia:

> Art. 1º Fica instituída, no âmbito do sistema federal de ensino, a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, vinculada ao Ministério da Educação e constituída pelas seguintes instituições:
> I - Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia - Institutos Federais;
> II - Universidade Tecnológica Federal do Paraná - UTFPR;
> III - Centros Federais de Educação Tecnológica Celso Suckow da Fonseca - CEFET-RJ e de Minas Gerais - CEFET-MG; IV - Escolas Técnicas Vinculadas às Universidades Federais; e
> V - Colégio Pedro II. (BRASIL,2008a)

Os Institutos Federais (IFs) são definidos no artigo 2º da referida Lei 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. Essas instituições possuem particularidades na oferta do ensino:

> A mesma legislação que criou os Institutos Federais informa ainda que essas instituições irão ministrar cursos de formação inicial e continuada (FIC), realizar pesquisa aplicada, ministrar em nível de educação superior cursos de licenciatura, cursos superiores de tecnologia, programas especiais de formação pedagógica, cursos de bacharelado e engenharia, cursos de pós-graduação lato sensu, cursos de pós-graduação stricto sensu de mestrado e doutorado, entre outros. Sendo assim, os Institutos Federais não podem ser definidos como escolas técnicas, tampouco como universidades (OLIVEIRA, 2021, p.12).

Além dessas atuações, as instituições também ofertam ensino nas modalidades de Educação Básica concomitante e subsequente ao ensino médio, Educação de Jovens e Adultos (EJA), Educação Especial Inclusiva e Educação a Distância (EaD). Dessa forma, ao ofertar diferentes níveis e modalidades de educação os Institutos passam a ser identificados como singulares, pois Para Silva (2009) “não é comum conferir a apenas uma Instituição a atuação em diferentes níveis de ensino” (OLIVEIRA, 2021, p.11).

Os Institutos Federais possuem como finalidade e característica a **verticalização** da educação pela otimização dos recursos físicos e humanos, conforme inciso III, Seção II do art. 6º, "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" (BRASIL, 2008a, grifo nosso).

No artigo 8º da Lei de criação, lei nº 11.892/2008, determina que os Institutos Federais devem garantir 50% (cinquenta por cento) de suas vagas para os cursos técnicos, 20% (vinte por cento) para cursos de formação de professores, restando somente 30% (trinta por cento) em outras modalidades, incluindo cursos de bacharelado, de tecnologia e de pós-graduação lato e stricto sensu.

A verticalização permite o discente planejar sua formação educacional, iniciando na educação básica até a pós-graduação stricto sensu na mesma instituição. Contudo, esse processo demanda do profissional a verticalização do seu trabalho e do seu conhecimento ao ministrar conteúdos para públicos tão diversos, além de buscar cumprir simultaneamente a pesquisa e extensão (LOUREIRO, 2020; OLIVEIRA, 2021).

Assim, conclui que essa forma de ofertar o ensino impõe ao docente uma nova forma de trabalho e apesar da educação se caracterizar por um trabalho imaterial, em que a produção não se separa do produto, esses trabalhadores pertencem a interioridade do sistema e são necessários ao capitalista, pois vendem sua força de trabalho para uma instituição estatal, classe-que-vive-do-trabalho, prestando serviço educacional (DUARTE, 2017; OLIVEIRA, 2021).

Dessa forma, compreende-se que a educação pública está subordinada à lógica do capital e da gestão empresarial da educação, podendo ocorrer exploração do trabalho, a redução de investimento, número reduzido de trabalhadores e o aumento das exigências de acordo com metas e indicadores de resultados. E segundo Dal Rosso (2014) o trabalho docente por constituir em atividade imaterial é submetido a uma grande carga de demandas psíquicas e mentais, pois essa prestação de serviço é realizada diretamente, assim a relação de intersubjetividade afeta aluno e professor (OLIVEIRA, 2021, p.54).

O estudo de Araújo e Mourão (2021) buscou analisar a verticalização do trabalho docente nos Institutos Federais e identificou cinco elementos do processo de precarização do trabalho nas instituições após a criação em 2008: 1) o fetiche da nova carreira nos IFs; 2) a verticalização; 3) a intensificação do trabalho; 4) o aumento da densidade laboral; e 5) as mudanças na carga horária docente.

Para os pesquisadores, a atividade docente nos IFs é marcada por um processo de precarização resultado das transformações do mundo do trabalho e da agenda neoliberal que consolidam as políticas educacionais ao promover o hibridismo institucional, oferta da educação básica e do ensino superior com o mesmo corpo docente e estrutura física otimizando recursos, sendo identificada como uma estratégica administrativa gerencial que resulta na intensificação do trabalho. A verticalização impõe um perfil de trabalhador flexível e polivalente para atuar nos diferentes níveis de ensino, adaptando e integrando conhecimentos, aumentando as demandas e a necessidade de novas e constantes habilidades para exercer a docência diante da diversidade de públicos. O conceito precarização traduz na maneira da organização da atividade laboral visando extrair cada vez mais trabalho, alterando o sentido de satisfação e bem-estar para o de alienação. Na atuação docente, a precarização também é identificada pelas formas e dinâmicas de extração da força de trabalho impostas pelo sistema e políticas de ensino, pelas avaliações do trabalho e pela ampliação das competências requeridas do docente (ARAÚJO; MOURÃO, 2021).

Dentro dessa perspectiva, Silva (2020) estudou a relação de trabalho, desgaste mental e adoecimento no Instituto Federal de Goiás, IFG, e evidenciou facetas da precarização do trabalho por meio da intensificação do trabalho, aumento da contratação de docentes temporários, redução de investimentos na educação e da quebra dos coletivos e da consciência de classe.

Araújo e Mourão (2021), apoiados na teoria marxista, reforçam a necessidade de tempo livre para a reflexão sobre o trabalho, seus processos, formas e maneiras de aprimorá-lo. Esclarecem que para compreender a dinâmica dos Institutos é imprescindível refletir sobre o sistema capitalista, as formas de organização da produção e desestabilização da classe trabalhadora nos seus diversos espaços. Dentre os cinco elementos apontados no processo de precarização do trabalho os autores destacam o fetiche da nova carreira, a verticalização do trabalho e a intensificação do trabalho como os principais processos de precarização:

O fetiche da carreira. A atual carreira de professor do EBTT foi reestruturada pelas Leis nº.11.784/2008; nº. 12.772/12 e nº.12.863/13, criando um perfil de docente flexível e com trabalho intensificado, pois possuem as atribuições de desenvolver o ensino, a pesquisa e a extensão do ensino médio integrado, ensino superior e tecnológico, pós-graduação e a possibilidade de atuação em cargos de direção, chefia, coordenação, assessoramento e assistência na própria instituição.

A Lei 12.863/13 uniformizou as classes e níveis do Magistério Superior (Professores das Universidades Federais) e Professor EBTT (Professores dos Institutos Federais), contudo

não as unificou. Assim, criou-se um simbolismo de equiparação e unificação de carreiras, ocorre que essa equivalência nunca existiu.

Conforme observou Barbosa e Medeiros Neta (2018) houve uma aproximação da carreira EBTT e do Magistério Federal devido a equiparação salarial, contudo há distinção das carreiras e finalidades das instituições, os Institutos Federais e as Universidades possuem finalidades e características próprias, conforme próprio entendimento do Governo Federal.

Dessa forma, verifica-se que o Estado utiliza-se do simbolismo de unificação de carreiras, professor EBTT/ a carreira do professor MS, e passa a agir na subjetividade do sujeito extraindo mais trabalho de forma voluntária, em que o profissional passa a exigir mais de si próprio, produzindo mais, de forma verticalizada, integrada e intensificada, entre outras características necessárias para cumprir os objetivos da atuação de excelência (ARAÚJO; MOURÃO, 2021).

A verticalização do trabalho. A Lei nº 11.892/2008 que intuí os dos Institutos Federais dispõe no art.7ª, os objetivos da Instituição, expondo a multiplicidade de atuação do professor EBTT:

- Ministrar **educação profissional técnica de nível médio**;
- Cursos de **formação inicial e continuada** de trabalhadores;
- **Realizar pesquisas aplicadas**, estendendo seus benefícios à comunidade; desenvolver **atividades de extensão de acordo;**
- **Estimular** e **apoiar processos educativos** que levem à geração de trabalho e renda e à emancipação do cidadão na perspectiva do desenvolvimento socioeconômico local e regional;
- E **ministrar em nível de educação superior**: a) cursos **superiores de tecnologia**; b) cursos de **licenciatura**, bem como **programas especiais de formação pedagógica**, com vistas à formação de professores para a educação básica, sobretudo nas áreas de ciências e matemática, e para a educação profissional; c) cursos de **bacharelado e engenharia**; d) cursos de **pós-graduação lato sens**u de aperfeiçoamento e especialização; e) cursos de **pós-graduação stricto sensu** de mestrado e doutorado.

Em sua pesquisa, Oliveira (2021) esclarece que a verticalização trouxe uma condição de trabalho ainda incomum no campo educacional brasileiro e destaca que a literatura ainda não demonstrou essa característica em outros países. Como consequência desse método de ofertar o ensino, os docentes são expostos a múltiplas tarefas, um trabalho flexível e polivalente para

cumprir as demandas institucionais, resultando em fragmentação e intensificação do trabalho, inviabilizando a realização do tripé ensino, pesquisa e extensão.

O trabalho verticalizado do docente EBTT expõe a faceta do toyotismo, do homem flexível, dinâmico e polivalente, pois, além de se dedicar aos diferentes níveis e modalidades de ensino, também deverá desenvolver atividades de pesquisa e extensão, obedecendo ao princípio da indissociabilidade aplicável às instituições de ensino superior. Assim, como no toyotismo, o professor deverá ser dotado da flexibilidade na atuação profissional e de "múltiplos saberes". Contudo, observa-se que a docência possui suas particularidades, identificadas como atividades mais complexas que demandam períodos de estudo, elaboração e preparo das aulas para posteriormente ministração, o profissional ao atuar em diferentes níveis de ensino necessita manter grande dedicação. Dessa forma, há uma exigência maior de esforço mental; conhecimentos; habilidades e adaptação para atuar em diversos níveis de ensino com demandas diversas, resultando em um processo de intensificação do trabalho (FLORO, 2016; LOUREIRO, 2020; SILVA, 2020; ARAÚJO E MOURÃO, 2021; OLIVEIRA, 2021).

Para Silva (2020) a verticalização exige do docente a articulação de diversos conhecimentos metodológicos para ministrar aulas para públicos tão diversos, ilustrando as diferenças de linguagem que o profissional precisa adaptar as aulas no ensino para Jovens e Adultos (destinados aos que concluíram o ensino fundamental e buscam a formação no Ensino Médio integrado ao Técnico profissional, com idade mínima de 18 anos) e ao ministrar aulas no curso de Engenharia ou de Pós-Graduação. Além disso, a pesquisadora menciona a necessidade do professor estar atento ao processo de aprendizagem do aluno (mais perceptível nos níveis iniciais de ensino ofertado) que pode demonstrar dificuldade em virtude de possuir problemas no desenvolvimento cognitivo.

Algumas tensões e conflitos foram observados entre os docentes que compunham o quadro das escolas técnicas e os que ingressaram após a Institucionalização, os novos profissionais demonstravam resistência em ministrar aulas nos cursos médios integrados, pois possuem interesse apenas na docência dos cursos superiores. Também observou dificuldades em superar a dualidade entre educação básica e educação profissional de maneira integrada (nova proposta que requer novas formas de ministrar os conteúdos utilizando metodologias que forneçam uma formação profissional integradora em conhecimentos gerais e específicos). Entre os obstáculos identificados para implementar um trabalho de integração de forma coletiva foram descritos a falta de diálogo e reuniões entre os professores das diversas disciplinas para a organização de atividades integradas em virtude do excesso de carga horária que inviabiliza

esses encontros, o que resulta em um fragmentado e isolado do espaço coletivo (OLIVEIRA, 2021).

Diante de todo o contexto, mostra-se que a verticalização precisa ser abordada e refletida em uma perspectiva mais abrangente da expansão do ensino técnico e superior vinculada ao alcance de indicadores quantitativos, pois trata-se de uma "estratégia administrativo-gerencial" visando aumentar a produção docente e a produtividade da própria instituição de ensino por meio do amplo crescimento na relação aluno/professor (ARAÚJO, MOURÃO, 2021, p.11).

Intensificação do trabalho docente nos Institutos. Para os autores Araújo e Mourão (2021) a política de expansão da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica cria um novo modelo de trabalho flexível e intensificado. A intensificação é identificada na organização do trabalho que visa extrair mais trabalho, no mesmo espaço de tempo, com menos gastos e de forma mais eficiente, resultando na precarização do trabalho dos professores e dos técnico-administrativos. A densidade do trabalho é resultado da reestruturação da Rede com a oferta de educação profissional e tecnológica em diversos níveis, uma instituição híbrida, ampliando a quantidade de trabalho em diversos aspectos. Essas mudanças estão relacionadas às reformas educacionais da agenda global e da política neoliberal.

Loureiro (2020) também identificou a intensificação do trabalho docente nos Institutos Federais, o fenômeno foi observado em pesquisas e no Relatório do Tribunal de Contas da União, conforme descrição:

> (..)a sobrecarga dos professores, que são chamados a ministrar disciplinas em áreas diversas daquela para a qual foram contratados; a postergação da oferta de uma disciplina até que se consiga um professor qualificado para a tarefa; turmas grandes a ponto de pôr em risco a aprendizagem dos alunos, fato frequente segundo 26% dos docentes ouvidos (BRASIL, 2012, p. 47 apud Loureiro, 2020, p.188).

Dentre as pesquisas apontados por Loureiro (2020), a intensificação do trabalho foi identificado por Pinto et. al (2013) que analisou o trabalho de professores atuantes em pós-graduação lato sensu de um Instituto Federal:

> A saturação de tarefas é mencionada como um fator de mal-estar na profissão docente, e nesse grupo, embora com dedicação exclusiva à instituição, esse aspecto se repetiu, mostrando ser desencadeadora de sentimentos de desmotivação no trabalho, mesmo quando realizam o que gostam de fazer. No caso desse grupo elas se referem a: grande número de horas-aula, orientação dos alunos da pós-graduação fora da carga horária, estudo, pesquisa, leituras, planejamento de aulas bastante diferenciadas, correção de instrumentos avaliativos, exigências burocráticas (preenchimento diário do sistema de registros de faltas e notas), participação em conselhos de classe, reuniões nos diferentes espaços de atuação, escrita de artigos para publicação em eventos e

> participação nos mesmos, escrita de artigos para revistas e livros, atuação em bancas de defesa de trabalhos acadêmicos, encaminhamento de projetos para órgãos de financiamento, etc. (PINTO et. al 2013, p.50) apud Loureiro (2020, p.190).

Costa (2016) também evidenciou a intensificação do trabalho no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Maranhão:

> No caso do IF do Maranhão, a intensificação do trabalho docente está diretamente relacionada ao volume de trabalho dos professores frente à diversidade curricular da instituição e das exigências dela decorrentes. Isso se materializa nas horas destinadas ao preparo de aulas e atividades para uma clientela tão diversificada (de faixa etária, interesses e níveis de ensino); na formação inicial que inexiste para atender a esta diversidade; na exigência da pesquisa e da extensão, sem a infraestrutura física adequada e, até mesmo, na formação de alguns docentes para este fim, dentre outras questões (COSTA, 2016 p.205 apud Loureiro (2020, p.).

Outro aspecto destacado por Loureiro (2020) abordado na pesquisa de Costa (2016) é a intensificação do trabalho por meio das ferramentas tecnológicas, como *e-mail* e *whats app* que mantém o profissional vinculado ao trabalho independentemente do local, penetrando nos momentos de descanso ou lazer.

As ferramentas tecnológicas aumentam o controle do trabalho, pois é possível acionar o trabalhador em qualquer lugar e momento. Além disso, aumenta-se o imediatismo e a urgência, pressão para responder às demandas bem como exige que o profissional esteja sempre conectado às redes e grupos sociais. Floro (2016) traz a reflexão da captura da subjetividade no processo de intensificação do trabalho, conceito desenvolvido por Alves (2011) na análise do sistema produtivo toyotista na subjetividade do sujeito "a intensificação do trabalho envolve a captura da subjetividade dos docentes, que devem ser convencidos de que é necessário ocupar cada minuto do tempo de vida com trabalho, para que seja laureado com a insígnia de profissional competente" (FLORO, 2016. p. 78).

O trabalho realizado pelos docentes EBTT pode ser identificado como um verdadeiro desafio, pela ampliação e fragmentação do trabalho e pela diversidade de tarefas em decorrência da atuação em diferentes níveis de ensino, que requer esforço de adaptação nesses ambientes, resultando em maior dispêndio de carga mental no trabalho (OLIVEIRA, 2021).

Floro (2016) explica que a intensificação do trabalho é identificada como a efetiva utilização produtiva do tempo de trabalho para conseguir cumprir todas as novas atribuições impostas pelas reformas educacionais dentro do mesmo espaço de tempo. Ocorre que em muitas ocasiões, as atividades que eram realizadas dentro do espaço educacional precisam ser realizadas nos períodos destinados ao descanso e lazer, atingindo a vida privada e extrapolando a carga horária destinada ao trabalho. A atuação concomitante do ensino básico integrado ao

técnico e o ensino superior é identificada como fator de intensificação somada à participação em conselhos de classe, reunião de pais e mestres, participação em comissões, realização e manutenção de índices de produção científica. Assim, a pesquisadora demonstra a necessidade da **polivalência do docente ao abordar que "nos IF's não existe uma categoria docente especializada na Educação Básica e outra especializada no Ensino Superior, ao contrário, a especialização é a competência no trabalho multifuncional"** (FLORO, 2016, p.77).

Para Oliveira (2021) o processo de intensificação do trabalho está relacionado com demandas da atividade laboral que requer mais esforço físico, intelectual e emocional com o propósito de extração de mais resultados e, apoiada nos estudos de Dal Rosso (2008) que compreende a intensificação do trabalho pela presença de algumas características como o aumento da jornada, a mudança de ritmo e velocidade, acúmulo de atividades, polivalência, versatilidade, flexibilidade, e, gestão por resultados. Dentre os elementos descritos, cinco foram identificados nas pesquisas analisadas por Oliveira (2021) nesse lócus de pesquisa: **o aumento da jornada de trabalho**; **o acúmulo de atividades**; **a polivalência**; **a versatilidade; a flexibilidade e a gestão por resultados**.

Em concordância com as análises realizadas sobre o trabalho nos Institutos Federais, a intensificação é característica própria da atividade desenvolvida pelos docentes, acompanhada da necessidade de flexibilidade e versatilidade. Além disso, a intensificação também é identificada no aumento crescente da quantidade de matrículas, sem o devido aumento de servidores para suprir a demanda, sejam técnicos ou docentes (LOUREIRO, 2020).

Um outro elemento evidenciado nesse trabalho docente é a responsabilização individual do profissional eximindo a responsabilidade coletiva para atender a demanda de múltiplos currículos desde a educação básica a educação superior, exigindo do profissional "desenvolver um trabalho reflexivo e criativo e promover transposições didáticas contextualizadas que permitam a construção da autonomia dos educandos" (BRASIL, 2008b, p. 28). Essa característica também é identificada por Silva (2020) no trabalho docente no âmbito dos Institutos Federais, bem como a **exigência do produtivismo**, **competitividade**, **individualidade e enfraquecimento de classe e do coletivo de trabalho**.

A **cobrança por produtividade** pode ser observada pelo acompanhamento constante da produção docente, iniciando na avaliação do Estágio probatório, e de forma permanente no Programa de Avaliação de Desempenho Docente que é conduzido pela Comissão Permanente de Pessoal Docente (CPPD). Esse Programa é uma avaliação continua do profissional em que é realizada a autoavaliação, a avaliação dos gestores acadêmicos e discentes. Assim, atribui-se pontos as atividades realizadas pelo docente em relação a sua produtividade em Ensino,

Pesquisa e Extensão (publicações, participação de programas de qualificação, orientações de aluno, projetos e representações) (SILVA, 2020). Para Floro (2016) trata-se de um instrumento para forçar o docente a se enquadrar nos objetivos institucionais, moldando a atuação e o comportamento.

C**ompetitividade** também é identificada como resultado da cobrança por produtividade, pois o docente passa a ser visto como produtor de conhecimento e tecnologia, assim começa-se a competir por destaque, por recursos e financiamentos (SILVA, 2020). Dessa forma, cria-se o ranking do "êxito e do fracasso acadêmico" (CATANI; OLIVEIRA, 1999, p.70 apud Floro, 2016, p. 76).

A **individualização exacerbada, o enfraquecimento do coletivo e o trabalho socialmente construído.** A individualização exacerbada está imbricada com a exigência de produtividade e de competitividade que passa a valorizar o individualismo. Dessa forma, o indivíduo preocupa-se tanto com o seu desenvolvimento e sua performance que se afasta das reflexões e do coletivo de classe (SILVA, 2020). A racionalidade neoliberal reforça o individualismo e a quebra dos coletivos. Nessa concepção é a visão de Carloto (2020) que também compreende que o individualismo e a competitividade levam à quebra de vínculos de solidariedade, companheirismo e confiança.

Para Loureiro (2020) as características apontadas no trabalho desenvolvido nos IFs são próprias do mundo do trabalho contemporâneo que se materializa na efetividade, na polivalência, pró-atividade e no empreendedor de si, pois o trabalho docente nas instituições públicas também é submetido à lógica do sistema capitalista.

Após os apontamentos realizados referente ao trabalho docente serão abordadas algumas características do trabalho desenvolvido pelos técnico-administrativos dos Institutos Federais, para isso foram analisados uma Tese Loureiro (2020) e duas Dissertações, uma realizada por Moreira (2018) e outra por Freitas (2015):

Quadro 4 - Pesquisas objeto de análise do trabalho técnico-administrativo

TÍTULO	IDENTIFICAÇÃO	BREVE RESUMO
Trabalho, Subjetividade e Identidade dos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia**:** Análise de um caso sui generis.	Tese de Doutorado em Educação, Loureiro (2020)	O processo de reestruturação do trabalho em virtude da expansão da Rede Federal também atinge os servidores técnico-administrativos, intensificando o trabalho, o que é potencializado diante do número insuficiente de servidores frente o contexto organizacional do IFSP-Campus São Carlos. A alta carga mental tem resultado em sofrimento, adoecimento e afastamento das atividades laborais. A ausência de diálogo, a

		invisibilidade da categoria e o não reconhecimento de aspectos individuais e subjetivos são característicos nesse lócus. A pesquisa também demonstrou um cenário de insegurança com o futuro dos Institutos e com a carreira em razão da agenda do atual governo.
Vivências de prazer-sofrimento no trabalho de técnico-administrativos em educação de uma instituição federal de Minas Gerais	Dissertação de Mestrado em Psicologia, Moreira (2018)	A Dissertação aborda a organização e os aspectos do trabalho desenvolvido pelos técnico-administrativos que resultam na produção de sentimento de prazer e de sofrimento para esses trabalhadores. O sentimento de prazer é identificado no convívio com os colegas de trabalho, na realização das atividades correlatas à formação profissional e no atendimento ao público e as suas demandas. Os aspectos que agravam o sofrimento estão relacionados à sobrecarga, à falta de reconhecimento institucional, os conflitos interpessoais, a invisibilidade da categoria, atividades burocráticas, condutas patrimonialistas e gerencialistas e o assédio moral. Observou-se estratégias defensivas utilizadas pelos trabalhadores como a negação, isolamento, individualismo, estratégias de adaptação. Assim como a mobilização subjetiva para transformação do sofrimento em prazer.
Prazer e sofrimento no trabalho: um estudo com os servidores técnico-administrativos do IFTO – Campus Palmas	Dissertação de Mestrado em Gestão de Políticas Públicas, Freitas (2015)	A Dissertação identificou os fatores ocupacionais que proporcionam prazer e os que resultam em sofrimento nas atividades desenvolvidas pelos técnico-administrativos do IFTO-Campus Palmas. O sentimento de prazer é expresso no reconhecimento, sentido e do valor social do trabalho. Contudo, uma amostra dos técnicos se sente desmotivados, o que pode ser em resposta ao risco de sofrimento relacionado ao número de servidores e de recursos de trabalho insuficientes, bem como a má distribuição das tarefas, elementos que têm resultado em sentimento de injustiça. A dimensão Esgotamento Mental possui risco médio para a ocorrência de sofrimento, os dados indicam que o fenômeno é potencializado com a idade dos servidores, quanto maior a idade maior o esgotamento mental. Também foram identificadas a utilização de defesas protetoras e adaptativas como posturas de indiferença, acomodação, compensação e isolamento frente às adversidades.

Fonte: Autora.

Os estudos demonstram que a atividade laboral dos técnico-administrativos nas instituições de ensino é caracterizada pela sobrecarga (quantidade de trabalho que está além da capacidade do sujeito podendo desestabilizar a saúde) aliada ao número reduzido de servidores,

predomínio de atividades burocráticas, falta de reconhecimento e de cooperação entre os próprios servidores e gestores e servidores.

A pesquisa realizada por Moreira (2018) observou que a administração gerencialista promove condutas individualistas e competição entre os pares ocorrendo a quebra de coletivos. Esse tipo de gestão também fomenta o temor ao erro devido a possibilidades de sofrer sanções. A indiferença e a invisibilidade no trabalho com relação a gestão é fonte de sofrimento para a categoria, bem como as condutas patrimonialistas, estruturas físicas e de materiais inadequadas para a execução do trabalho.

A sobrecarga, a intensificação do trabalho e a redução de servidores efetivos é característica do trabalho dos técnico-administrativos nos ambientes de trabalho dos Institutos Federais (LOUREIRO, 2020) (MOREIRA, 2018) (FREITAS, 2015). Devido ao número reduzido de servidores muitos passam a desempenhar várias atividades, ocorrendo a sobre intensificação do trabalho o que pode contribuir para o desencadeamento de sofrimento e adoecimento psíquico "o cenário de intensificação do trabalho em um quadro tão enxuto de servidores administrativos tem gerado um considerável número de afastamentos destes servidores" (LOUREIRO, 2020, p. 329).

Além desses aspectos característicos do trabalho nos Institutos Federais, a cobrança por resultados foi identificada nas pesquisas por Moreira (2018) e Loureiro (2020), em que os servidores trabalham pressionados pela gestão para serem mais "eficientes, pontuais e competitivos" "para demonstrar para a sociedade e para os altos gestores que estamos trabalhando" (MOREIRA, 2018, p. 117).

Diante do exposto, pode-se observar que a expansão do ensino profissional no Brasil materializado pelos Institutos Federais altera o contexto de trabalho dos profissionais que compõem a instituição em vários aspectos, na gestão organizacional, nas condições e demandas de trabalho, como na alteração do clima de cooperação que fomenta processo de isolamento e quebra de coletivos de trabalho. Acredita-se que esse novo contexto pode estar desencadeando ou contribuindo para os processos de adoecimento psíquico nesses servidores.

2.2 Trabalho e Adoecimento

A história da saúde do trabalhador está diretamente associada à história das formas de consumo, extração da força de trabalho na sociedade capitalista e o processo de resistência diante os efeitos nefastos das atividades laborais na saúde da classe trabalhadora. Os primeiros

a estabelecer relação entre o trabalho e as doenças foram os romanos e o marco histórico dessa relação deu-se no ano de 1700, na cidade de Módena, na Itália, com o lançamento do livro *De Morbis Artificium Diatriba*, As doenças dos trabalhadores, de *Bernardino Ramazzini* que estudou algumas profissões, relacionando as atividades e as doenças decorrentes, suas formas de prevenção e tratamento (OLIVEIRA, 2011).

A obra de Ramazzini, considerado o Pai da Medicina do Trabalho, demonstra grande sensibilidade e percepção dos fatos para a época, o autor recomenda um roteiro para a anamnese ocupacional destacando a importância de identificar a arte que o trabalhador exerce, sendo a primeira vez na história da área médica que se destaca o trabalho como possível produtor de doença, "as pneumoconioses, o estresse, as neuroses, os distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho, dentre outras doenças frequentes atualmente, já eram relatadas com impressionante perspicácia por Ramazzini, há mais de três séculos" (OLIVEIRA, 2011, p.56).

A Revolução Industrial desencadeou graves problemas, expondo a fragilidade do homem em relação à máquina, aumentando o número de mutilados, doentes e miseráveis, a prevenção era vista como obrigação do próprio trabalhador. As condições de trabalho tornaram tão indignas e degradantes a ponto de afetar o próprio processo produtivo. Nesse cenário, por volta dos anos de 1830, surgiu na Inglaterra o primeiro serviço de **medicina do trabalho** (OLIVEIRA, 2011) (MENDES; DIAS, 1991). Esse serviço era centrado nos médicos de inteira confiança dos empregadores, como parte de suas atribuições o médico deveria cuidar da adaptação física e mental dos trabalhadores, direcionando a força de trabalho a lugares e tarefas correspondentes às habilidades dos operários (MENDES; DIAS, 1991).

A implantação desse serviço médico foi difundida por outros países e passou a ser inserida como Recomendações da OIT n. 97 e 112, de 1953 e 1959. Devido à inexistência de serviços de saúde ofertados pelo Estado, esse instrumento criou uma dependência dos trabalhadores e familiares e com isso as empresas passaram a exerceram ainda mais o controle direto da força de trabalho (MENDES; DIAS, 1991). No Brasil, esses serviços médicos passaram a ser obrigatórios em 1976 com a Portaria do Ministério do Trabalho nº. 3.237/1972 conforme o número de empregados e a natureza do risco da atividade econômica. Na atualidade, o serviço médico está previsto no art. 162 da Consolidação das Leis do Trabalho, CLT, (OLIVEIRA, 2011; MENDES; DIAS, 1991).

A partir do surgimento de novos processos industriais, equipamentos, produtos químicos, fatores decorrentes da guerra, do esforço de reconstrução do pós-guerra, como circunstâncias políticas e econômicas, repercutiram no processo de trabalho que resultou em acidentes e doenças, atingindo também os empregadores em consequência das indenizações e

pela necessidade de mão de obra produtiva. Dessa forma, verificou-se a incapacidade da medicina do trabalho, direcionada ao trabalhador, intervir sobre os problemas de saúde decorrentes do processo produtivo. Assim, identifica-se a necessidade de ações direcionadas ao ambiente laboral utilizando-se de outras disciplinas e outros profissionais de forma interdisciplinar, iniciando a etapa da **saúde ocupacional** (MENDES; DIAS, 1991).

A saúde ocupacional apesar de ter representado um importante avanço comparada com a etapa anterior não atingiu os objetivos esperados e não avançou com uma proposição interdisciplinar, atuando com justaposições de ações de forma desarticulada, restringindo ao âmbito da empresa e os índices de acidentes de trabalho continuavam altos, principalmente em países em desenvolvimento (OLIVEIRA, 2011; MENDES; DIAS, 1991).

Na década de 1970, o panorama político e as transformações sociais influenciam um período de protestos e de questionamentos, logo os trabalhadores por meio dos movimentos sindical e da reforma sanitária começam a reivindicar melhores condições de segurança, higiene e saúde no trabalho, assim como pelo direito de participar do desenvolvimento dessas políticas e da necessidade que a **saúde do trabalhador** fosse identificada como um campo de saúde pública (OLIVEIRA, 2011; MENDES; DIAS, 1991).

O marco principal da introdução da **etapa de saúde do trabalhador** no ordenamento jurídico Brasileiro tem início com a Constituição da República de 1988, em que a saúde passa a ser considerada direito social, garantido aos trabalhadores a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por intermédio de normas de saúde, higiene e segurança e a competência do Sistema Único de Saúde, dentre outras atribuições, em executar as ações de promoção e saúde do trabalhador (OLIVEIRA, 2011).

Dessa forma, compreende-se que a saúde do trabalhador constitui um campo da saúde coletiva e de aspecto interdisciplinar que busca investigar as relações de trabalho e suas implicações na saúde visando a promoção, prevenção e vigilância, considerando os aspectos sociais, políticos, econômicos e culturais vivenciados pelo trabalhador (GOMEZ, VASCONCELLOS, MACHADO, 2018).

Na atualidade, as transformações tecnológicas, o processo de reestruturação produtiva visando extrair o máximo da força de trabalho com menor custo, aliado ao Estado mínimo para as políticas e direitos sociais e o máximo para o mercado, as agendas de contrarreformas com a retirada de direitos sociais têm repercutido na esfera laboral impondo novas formas de trabalho e gestão, tanto no âmbito privado quanto no público. Nesse cenário o cotidiano dos servidores públicos federais é marcado por indicativos de produtividade, flexibilidade, aumento da competitividade, cultura da excelência, intensificação do trabalho e a insuficiência de

servidores, exigindo um perfil multitarefas para conseguir realizar todas as demandas, além do crescimento de formas mais precárias de trabalho como a terceirização e o trabalho temporário terceirizado (FARIA, 2017).

Seligmann-Silva (2011) explica que a gestão gerencialista e o seu modelo de excelência reforçam a competição entre os trabalhadores, o individualismo, a quebra de coletivos, a inexistência de espirito de solidariedade e de cooperação entre os profissionais, diante de tais aspectos há o aumento do cansaço psiquico. A partir da percepção do próprio cansaço, do isolamento e da inexistência de reconhecimento, os trabalhadores passam a vivenciar inseguranças, observa-se que todos esses elementos são desenvolvidos no interior das instituições e centrais na produção de danos à saúde mental dos trabalhadores.

2.2.1 Saúde mental e trabalho

Estudar as inter-relações entre a saúde mental e o trabalho pela própria característica complexa, interdisciplinar e abrangente, coloca o pesquisador diante de diferentes orientações e modelos teóricos, apresentando pontos de encontro com diversas disciplinas. Seligmann-Silva (2011) aborda três referenciais teóricos que estudam a Saúde Mental e Trabalho, a saber: a Teoria do Estresse, a perspectiva psicanalítica da Psicodinâmica do Trabalho e Modelo do Desgaste que adota o materialismo histórico-dialético.

Entre os modelos expostos está a Psicodinâmica do Trabalho que utiliza de fundamentos da Psicanálise, da Sociologia e Ergonomia. Esse modelo surge a partir das investigações e desenvolvimentos teóricos propostos por Christophe Dejours que realça a relação do homem com a atividade laboral, por meio do trabalho prescrito/real e da produção do prazer e sofrimento. Essa teoria analisa o papel da organização do trabalho como constituidor de prazer e sofrimento diante da percepção dos trabalhadores, das mobilizações, ressignificação e das defesas individuais e coletivas utilizadas em decorrência do sofrimento. Demonstra o papel do trabalho como fonte de satisfação e prazer quando produz sentido, realização pessoal e profissional, favorecendo a saúde mental. Contudo, o labor pode resultar em sofrimento quando a organização é impositiva, restringe a criatividade e liberdade do trabalhador, há falta de reconhecimento, de solidariedade e de compromisso ético (SELIGMANN-SILVA, 2011).

Outro referencial utilizado é o modelo do desgaste mental apoiado no materialismo histórico dialético, formulado por Laurell e Noriega (1989) ao abordar o processo de desgaste em operários. Esse referencial no Brasil foi desenvolvido de maneira “peculiar e inovadora”

em uma proposta de paradigma integrador pela autora Seligmann-Silva (1995) (DÍAZ DEXTRE, 2021, p.18).

Na abordagem da Teoria do Estresse, Seligmann-Silva (2011) identifica "insuficiências" e "alguns avanços", entre os pontos positivos "**o reconhecimento dos fatores cognitivos, psicossociais e mentais"** foram reconhecidos nessa teoria (SELIGMANN-SILVA, 2011, p.128-130).

O conceito "estresse" originou na física, na engenharia de materiais, identificado como uma força que deforma corpos, chegando ao rompimento de um ponto em razão dessa ação. Selye na década de 1930 adaptou o termo para a medicina e a biologia identificando como reações do organismo (físicas, químicas e mentais) para adaptar e enfrentar os eventos que estimulam, causam medo, expõe a perigo, aborrecem e alegram os indivíduos (FREITAS, 2015; MOURA, 2019).

Para Selye, o estresse é um fenômeno que pode possuir dois aspectos, um negativo e outro positivo. Assim, a depender do nível que o sujeito é exposto, o estresse pode favorecer o desenvolvimento e proporcionar sentimento de prazer, sendo denominado de *Eustress.* No entanto, quando ultrapassa um determinado limite ou até uma fase mais prolongada a depender do organismo, marcado por perdas, ameaças e mudanças negativas, o estresse é identificado como negativo é sinônimo de *Distress* (MOURA, 2019). Nessa pesquisa utilizaremos o termo estresse em seu aspecto negativo.

Oliveira (2011) utiliza-se dos conceitos de Aubert (1993) e Couto (1987) para explicar o fenômeno do estresse no organismo humano. Segundo Aubert (1993) o estresse está relacionado com o processo de adaptação do sujeito diante da atividade laboral que demanda mobilização excessiva, podendo ultrapassar suas capacidades psíquicas. Para o professor e pesquisador Couto (1987, p.16) o estresse é identificado por meio do desgaste físico e psíquico, o sujeito passa a não conseguir adaptar ou superar as demandas psíquicas existentes na sua vida diária. Dessa forma, o estresse pode se tornar prejudicial, influenciando na saúde física e psíquica e desencadeando doenças. Contudo, a história de vida do trabalhador, as formas de reação às adversidades, suas necessidades de realização e estima influenciarão nos processos de sofrimento no ambiente laboral.

Seligmann-Silva (2011) identifica no modelo centrado no conceito de desgaste mental um paradigma integrador em face dos outros modelos teóricos (Psicodinâmica do Trabalho e Estresse), pois permite compreender as interações entre:

> a) os “fatores” ambientais e psicossociais objetivados pelos estudos do work-stress; b) o mundo subjetivo e a identidade permanentemente envolvidos nas transformações de seu micro e macrocontextos e nas elaborações de sentido vinculadas às transformações – aproximando-se assim também da PDT; c) as diferentes esferas da vida social onde se desenvolvem relações de poder – que, quando desvantajosas para a integridade e estabilidade mental do trabalhador, acarretarão o desgaste (SELIGMANN-SILVA, 2011, p.137).

Dessa forma, mostra-se oportuno o desenvolvimento de pesquisa em Saúde Mental e Trabalho que analise os fatores psicossociais, a identificação dos aspectos micro e dos macrocontextos sociais e as relações de poder que envolvem as dinâmicas do trabalho. Assim, diante de todos esses aspectos acredita-se que possa ser possível compreender a complexidade do tema saúde mental e trabalho.

2.2.2 Abordagem psicossocial

Para Baruki (2018) a abordagem psicossocial baseia-se em um enfoque sociológico e psicológico do ser humano considerado em sua totalidade, em razão da sociologia ou da psicologia, sozinhas, serem insuficientes para elucidar as condutas humanas. Pois, se as ciências são fragmentadas, a realidade em que elas estão postas não apresenta explicações ou desfechos de continuidade, separando o ser humano indivíduo do ser humano membro de um grupo social. Dessa forma, como na síntese, as partes individuais deixam de existir, passando a visualizar o todo. A pesquisadora esclarece o papel da psicossociologia como uma junção entre a sociologia e a psicologia visando descrever e interpretar os sujeitos, suas condutas e a realidade social.

As atividades desenvolvidas pelo homem para a concretização do trabalho são estabelecidas de acordo com as interações do trabalhador e objeto físico, ou outro homem, com um grupo ou com ele próprio. As interações são, portanto, de natureza física ou de natureza psicossocial, nas relações entre os sujeitos na vivência coletiva em função do trabalho, bem como no seu sentido em âmbito individual, observa-se uma convergência entre o psicossocial e o social nas condutas e comportamentos produzidos ao realizar o trabalho. As interações sob o enfoque psicossocial são sempre interações sociais entre os indivíduos, afastando desse conceito a relação de um sujeito e um objeto físico ou com características puramente físicas do ambiente laboral (BARUKI, 2018) (COELHO, 2009).

2.2.3 Fatores psicossociais relacionados ao trabalho

Em 1984 a Organização Internacional do Trabalho e Organização Mundial da Saúde já identificavam a importância da temática definindo os fatores psicossociais relacionados ao trabalho, FPRT, como a interação entre ambiente organizacional (conteúdo de trabalho, organização, condições) e as características do trabalhador (capacidades, necessidades, cultura, condições extratrabalho) que podem, por meio de percepções e experiência exercer influência na saúde, desempenho e satisfação no trabalho. Para Coelho (2009) o fator psicossocial é uma interação social que pode ser positiva ou negativa

Para Guimarães (2013) os FPRT são aspectos do trabalho que podem agir como "estressores", demandas com grandes exigências e recursos insuficientes para a realização, como também percepções subjetivas do trabalhador quanto aos fatores de organização do trabalho. A pesquisadora explica que a percepção do sujeito das exigências do trabalho se dá em razão das características físicas da carga, da personalidade do trabalhador e das suas experiências e da situação social do trabalho.

Lucca (2018a) esclarece que incluem nos FPRT às exigências, demandas, autonomia, as relações sociais, a qualidade dos relacionamentos, respeito, participação nas decisões, relação trabalho e casa, entre outros aspectos. Dessa forma, o autor pontua que esses fatores podem trazer implicações positivas quanto negativas, possuem o potencial de manifestar em reação ao estresse afetando a saúde, com queda no desempenho e baixa concentração, repercutindo na execução das atividades.

Há uma interação dinâmica entre as condições ocupacionais e as dimensões humanas, uma interação negativa entre condições ocupacionais e fatores humanos podem levar a distúrbios emocionais, problemas comportamentais e alterações bioquímicas e neuro-hormonais, apresentando riscos adicionais de doenças físicas e mentais. Um equilíbrio ideal entre os fatores humanos e as condições ocupacionais resulta em influência positiva, especialmente no que se refere à saúde (ILO, 1986).

Os fatores psicossociais podem afetar o comportamento das pessoas, pois indivíduos irritados tendem a usar força mecânica desnecessária para executar a tarefa, ao invés de utilizar uma forma mais adequada na execução. O que também se pode observar na execução de tarefas repetitivas, comparando aqueles que conseguem fazer a análise da circunstância desenvolvendo posturas ergonômicas adequadas à realização das tarefas e aqueles que não conseguem. A exigência de demandas crescentes e a falta de recursos para concretizar as atividades laborais

produzem consequências negativas nos trabalhadores, no grupo de trabalho, na instituição e na organização do trabalho (GUIMARÃES, 2013).

Dessa forma, verifica-se que risco ou fator de risco são sinônimos, causas primárias de desencadeamento de estresse no trabalho, manifestados por um dano (sintomas psicossomáticos, transtornos mentais e distúrbios osteomusculares). Baruki (2018) explica que o termo risco é frequentemente utilizado nos mais diversos espaços, principalmente após o conceito de "sociedade de risco" criado pelo sociólogo alemão Beck (1992) que relaciona a forma de produção de riqueza diretamente ligada com a produção de riscos, reforçando a correlação dos riscos psicossociais com as formas atuais de produção capitalista. Para a autora, o ambiente organizacional é o lugar com maiores tipos e frequência de riscos. Contudo, também é o ambiente que mais integra a vida humana, mostra-se assim a importância desse local como "hospedeiro de agentes etiológicos" na produção e no desenvolvimento de maneira isolada ou combinada de diversos danos à saúde do trabalhador (BARUKI, 2018, p.36).

Para o Instituto Sindical de Trabalho, Ambiente e Saúde (ISTAS), entidade espanhola, os riscos psicossociais são:

> Condições de trabalho derivadas da organização do trabalho, para as quais temos evidências científicas suficientes que demonstram que prejudicam a saúde dos trabalhadores. PSICO porque nos afetam através da psique (conjunto de atos e funções da mente) SOCIAL porque a sua origem é social: certas características da organização do trabalho. (ISTAS, 2014, p. 121).

A Agência Europeia de Saúde e Segurança no Trabalho compreende por riscos psicossociais:

> Aspectos relativos ao desenho do trabalho, assim como sua organização e gestão e aos seus contextos sociais e ambientais, que têm o potencial de causar danos de tipo físico, social ou psicológico (Agência Europeia, 2005, p.14 apud Coelho, 2009, p.45).

Coelho (2009) explica que haverá risco psicossocial quando ocorrer interações sociais negativas, assim a origem do risco deve ser simultaneamente, psicológica e social. O autor define interação social como articulação de processos sociais e psicológicos numa mesma realidade, integração entre grupos e pessoas, constituindo uma relação de troca entre os indivíduos determinada pelos espaços temporal e do ambiente, pelo conteúdo das comunicações, das exigências e dos resultados. Também identifica a organização do trabalho como a principal fonte de risco psicossocial, podendo dizer que se trata de um risco organizacional.

O termo organização não deve se limitar ao conceito de organizar as tarefas e os postos de trabalho, pois é a partir da abordagem mais abrangente que se utiliza a definição no âmbito

da prevenção dos riscos psicossociais. Para Daubax-Letourneux e Thébaud-Mony (2003) o conceito de organização do trabalho envolve um nível macrossociológico, identificada por diversos níveis, o primeiro pode ser exemplificado pelos elementos externos à empresa, mas que refletem no processo de trabalho como aspectos econômicos, legais, tecnológicos, geográficos a nível internacional e nacional; o segundo é a organização da empresa em sentido lato (processos de produção, práticas de supervisão, políticas e estruturas de gestão) e o terceiro nível envolve a organização do trabalho, a cultura organizacional, as atividades a serem executadas, período de trabalho, as dificuldades na execução das atividades, às exigências, aspectos relacionais e de desenvolvimento na carreira profissional (COELHO, 2009). Para Seligmann-Silva (2011) os fatores ou aspectos psicossociais são resultado das interações das determinações macroeconômicas e sua influência nos processos microssociais no âmbito da organização do trabalho das empresas.

A organização do trabalho expressa um período da história, com suas características e singularidades, refletindo os aspectos econômicos, tecnológicos, sociais e jurídicos que organizam a sociedade em determinado espaço temporal. As diferentes formas de organização do trabalho constituídas no decorrer da existência e consolidação do capitalismo retratam a forma que o capital se recompõe em resposta às crises, desafios e conflitos.

Dentro dessa perspectiva, Coelho (2009) pontua que compreender a organização do trabalho de forma restrita identificando apenas as organizações das tarefas ou dos postos de trabalho excluiria uma dimensão importante dos riscos psicossociais característicos da organização do trabalho, como os relacionados ao equilíbrio entre trabalho e a vida pessoal.

Os problemas advindos à saúde dos trabalhadores em consequência dos riscos psicossociais relacionados ao trabalho possuem implicações de natureza social, organizacional e individual emergindo como uma questão de saúde pública. Dessa forma, vários órgãos estão desenvolvendo classificações doutrinárias e práticas preventivas de gestão de fatores psicossociais relacionados ao trabalho, visando identificá-los para construção de políticas de intervenções e de ações que auxiliem a promoção da saúde e do bem-estar aos trabalhadores.

No Brasil não há a obrigatoriedade das empresas realizarem avaliações psicossociais no contexto organizacional, diferentemente dos países da comunidade europeia em que há a obrigatoriedade da gestão dos riscos psicossociais nas organizações. A avaliação dos fatores psicossociais no ambiente de trabalho possibilita a identificação desses fatores preditores do desencadeamento de estresse laboral. Lucca (2018a, p.297-299) descreve os principais instrumentos internacionalmente utilizados:

- *Job Content Questionaire (JCQ),* de Karasek, *et al.* (1998) - avalia as demandas de trabalho, as exigências psicológicas e o grau de autonomia e apoio social para execução das atividades;
- *Effort-Reward Imbalance Model (ERI)* de Siegrist *et al.* (1996) –avalia esforço para a realização da atividade e a retribuição em virtude do reconhecimento da organização, em que o esforço considerável e baixo reconhecimento podem desencadear o estresse laboral;
- *Copenhagen Psychosocial Questionnaire-(COPSOQ*), de Kristeinsen (2005) – este modelo abrange os dois instrumentos anteriores e acrescenta outras dimensões distribuída em seis grupos de fatores psicossociais relacionado ao trabalho;
- *Health Safety Executive Indicator Toll (HSE-IT),* validado internacionalmente por Edwards *et al.* (2008) – o instrumento analisa de forma ampla sete categorias relacionados ao trabalho por meio de trinta e cinco questões.

O presente estudo optou por utilizar o instrumento *Health Safety Executive Indicator Toll* para identificar os fatores psicossociais preditores de estresse laboral, devido as boas propriedades psicométricas identificadas em pesquisa (LUZ,2019) (MOURA, 2019) (SOARES,2020) facilidade de aplicação, amplitude de análise em sete dimensões e 35 itens, o que permitirá um diagnóstico coletivo da organização do trabalho da Instituição pesquisada.

2.2.3.1 Classificação segundo HSE

O *Health and Safety Executive* é um Órgão Executivo para a Saúde e Segurança no Reino Unido, criado em 1974, responsável pelo fomento, regulação e aplicação da legislação sobre segurança no trabalho, saúde e bem-estar. O órgão é financiado pelo Ministério do Trabalho e Previdência e também possui a função de investigar os riscos e os acidentes ocupacionais de níveis pequenos, grandes e graves na Inglaterra, no País de Gales e na Escócia.

Em 1993, o HSE publicou um relatório de pesquisa desenvolvido por Tom Cox, pesquisador e professor de *Birkbeck University of London*, intitulado *"Stress Research and Stress Management: putting theory to work"* (Estresse – pesquisa e gerenciamento da teoria à prática) um compêndio da produção científicas publicadas até aquele momento sobre os riscos psicossociais ocupacionais. O pesquisador identificou um consenso na tentativa de rever e sistematizar os dados sobre os riscos psicossociais identificados como estressantes e/ou potencialmente danosos no ambiente laboral. A partir disso, o autor agrupou e classificou em duas categoria os riscos psicossociais: o conteúdo do trabalho e o contexto do trabalho, cada uma dessas dimensões foram divididas em nove classes, conforme (QUADRO5) (BARUKI, 2018).

Quadro 5- Classificação fatores de riscos psicossociais HSE

CONTEXTO DO TRABALHO	**CONDIÇÕES QUE DEFINEM O RISCO** **(Demanda, Controle e Apoio)**
Função e cultura organizacional	Ambiente pobre de tarefas, em desenvolvimento e em resolução de problemas; falta de definição de objetivos; comunicação insuficiente/ineficiente; e cultura não favorável.
Papel na organização	Ambiguidade de papéis; conflito de papéis; e alta taxa de responsabilidades por pessoa
Desenvolvimento da carreira	Estagnação e incertezas na carreira; baixo status ou um status incongruente; baixa remuneração; insegurança no trabalho (possibilidade de demissões); e baixo valor social para o trabalho.
Amplitude de decisão/controle	Baixa participação na tomada de decisão; pouco controle sobre o trabalho; e poucas decisões tomada no trabalho
Relacionamentos interpessoais no trabalho	Isolamento social ou físico; pouco ou inexistente relacionamento com superiores; conflito e violência interpessoal; e falta de suporte social.
Interface casa/ trabalho	Conflitos entre as demandas de trabalho/casa; baixo suporte social ou prático em casa; e problemas com dupla jornada.
CONTEÚDO DO TRABALHO	**CONDIÇÕES QUE DEFINEM O RISCO** **(Demanda, Controle e Apoio)**
Desenho das tarefas	Trabalho mal definido; Alto grau de incertezas no trabalho; Pouca variedade/ciclos curtos de trabalho; Trabalho fragmentado e sem significado; Desperdício de talentos e habilidade; e Exposição contínua a clientes/grupos de consumidores
Carga de trabalho/ritmo de trabalho em termos quantitativos e qualitativos	Falta de controle sobre o ritmo de trabalho; Pouco trabalho ou carga de trabalho excessiva; e ritmo intenso de trabalho/intensa pressão.
Cronograma de trabalho	Mudanças de turno; Horário de trabalho inflexível e imprevisível; e Horário de trabalho muito extenso ou antissocial (trabalhar de madrugada).

Fonte: Baruki (2018, p.45).

As categorias descritas no Quadro 5 ilustram os fatores psicossociais, essas condições são consideradas estressantes podendo repercutir na saúde do trabalhador.

Em 2004, o órgão *Health and Safety Executive* desenvolveu um instrumento amplo de investigação dos fatores psicossociais em resposta a obrigação legal de todas as empresas e organizações da União Europeia manterem um sistema de gestão desses riscos, para que as empresas pudessem identificar e administrar as causas desencadeadores de quadro de estresse no trabalho. O método de avaliação e gerenciamento dos riscos incorporou parte do modelo desenvolvido por Karasek, demanda-controle, e inclui três categorias de análise, abordando aspectos relacionados ao cargo, as comunicação e as mudanças no âmbito do trabalho. O instrumento é denominado *Health Safety Executive Management Standard (HSE-MS)* e incluiu duas etapas à avaliação dos FPRT: a primeira quantitativa com a aplicação do questionário denominado *HSE-IT (Health Safety Executive Indicator Tool)* e a segunda de investigação qualitativa com os grupos focais, escolhidos entre os sujeitos que responderam ao questionário quantitativo (LUCCA, 2018a).

Edwards *et al* (2008) evidenciou as propriedades psicométricas e validou o instrumento, para isso realizou um estudo abrangente com mais de vinte mil trabalhadores do Reino Unido. No Brasil, as propriedades foram identificadas e o instrumento validado e traduzido por Lucca *et al.* (2013) a partir de pesquisas realizadas de forma ampla em três seguimentos, sendo uma empresa de *call center*, um hospital público do Estado de São Paulo e entre bancários de agências de um município do Estado de São Paulo (LUCCA, 2018a).

O questionário HSE-IT contém 35 (trinta e cinco) questões, distribuídas em 7 (sete) fatores de risco psicossociais. Em cada questão o pesquisado deverá assinalar um item, em uma escala do tipo Likert, para o qual será atribuído um valor: (0) nunca, (1) raramente, (2) às vezes, (3) frequentemente ou (4) sempre. As categorias “controle”, “cargo”, “mudanças”, “apoio gerencial” e “apoio dos colegas”, são consideradas fatores de estresse quando corresponderem “nunca” e “raramente”. Já as categorias “demanda” e “relacionamentos”, são consideradas fatores de estresse quando corresponderem “sempre” e “frequentemente”.

Quadro 6 - Fatores de risco psicossociais HSE-IT

MODELO HSE-IT	
FATORES	**CARACTERÍSTICAS**
Demanda	Compreende carga, o ritmo e as horas de trabalho;
Controle	Os níveis de autonomia em relação aos métodos de trabalho, ao ritmo e tempo;
Apoio da chefia	Abrange os comportamentos de apoio dos gerentes de linha e da própria organização, como a disponibilidade de feedback e o reconhecimento de um bom trabalho;
Apoio dos Colegas	Considera até que ponto os colegas fornecem ajuda e assistência;
Relacionamentos	Avaliam conflitos interpessoais no trabalho, incluindo intimidação e assédio;
Cargo	Examina a clareza do papel e o grau em que os funcionários acreditam que seu trabalho atende aos objetivos de sua organização
Mudança	Como a mudança organizacional em pequena ou grande escala é gerida e comunicada na organização.

Fonte: Moura (2019, p.57).

O Quadro 6 demonstra os fatores psicossociais e os elementos que os compõem, a partir desses dados é possível avaliar as percepções dos trabalhadores quanto às condições de

realização do trabalho e fornecer informações relevantes sobre potenciais preditores de estresse e suas prováveis causas (MOURA, 2019).

Uma pesquisa realizada no Brasil pela *International Stress Management Association* (ISMA-BR, 2008) destacou algumas categorias profissionais mais expostas ao estresse, a entre elas a atividade docente foi classificada (OLIVEIRA, 2011, p.220). O setor educacional também aparece entre os setores que possuem alta taxa de trabalhadores adoecidos em virtude do estresse ocupacional, conforme o órgão internacional Executivo de Saúde e Vigilância (HSE, 2014), além desse setor também destacou os setores de saúde, previdência social e segurança pública (BARRETO FERREIRA, CORREIA, 2017).

Em caso de adoecimento do trabalhador em virtude de TMRT há uma tendência em conduzir o caso de forma individual, relacionando as características e história de vida pessoal e familiar sem observar e qualificar os aspectos e as dinâmicas do trabalho. No entanto, quando os afastamentos por TM estão entre as principais causas de absenteísmo na instituição, mostra-se necessário um enfoque coletivo iniciando a partir do diagnóstico dos fatores psicossociais que esses sujeitos estão expostos, com o objetivo de identificar os fatores primários desencadeantes de adoecimento.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

3.1 Característica da Pesquisa

Trata-se de uma pesquisa epidemiológica com abordagem quantiqualitativa de corte transversal de prevalência de absenteísmo por Transtornos Mentais e Comportamentais- TMC entre os servidores ativos do IFSULDEMINAS, representados pelas categorias profissionais de técnico-administrativos e docentes, referente aos anos de 2018 e 2019. O período da pesquisa foi definido em função da incidência dos afastamentos ocorridos até o ano de 2019, anterior ao surgimento da COVID-19 que impôs uma nova realidade social.

A pesquisa foi aprovada pelos Comitês de Ética das Instituições Proponente e Coparticipante. Todos os servidores foram convidados para participar, por meio de um convite divulgado no e-mail institucional, enviado pela Coordenadoria de Qualidade de Vida do Servidor (CQV) – IFSULDEMINAS. Ao acessar o link eram disponibilizadas informações sobre a pesquisa, seus objetivos e ao final havia a pergunta sobre o interesse em participar. Optando em participar, o Termo de Consentimento Livre (TCLE) era disponibilizado. Em caso de dúvidas, a pesquisadora as esclarecia pelo e-mail e WhatsApp.

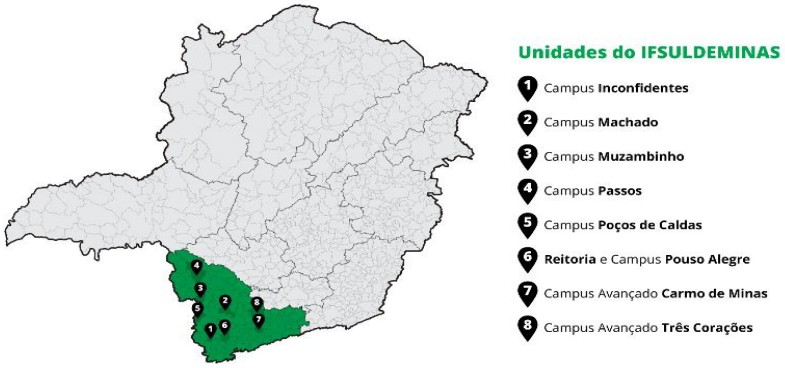
Em janeiro de 2022, a Instituição de Ensino forneceu alguns dados das Licenças para tratamento de saúde dos servidores nos anos de 2018 e 2019, referente aos TMC, conforme a Classificação Internacional da Doença (CID), Código F00-F99. Os dados disponíveis foram sexo, cargo, número de afastamentos, percentual, quantidade de dias de licença e o total de servidores afastados, demais informações como idade, lotação e a especificidade do CID não foram informadas.

3.2 Objeto de estudo e população

O estudo foi realizado com servidores do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Sul de Minas Gerais, autarquia federal, instituída pela Lei nº.11.892, de 29 de dezembro de 2008 e pertencente à Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica. As escolas Agrotécnicas Federais de Inconfidentes, Machado e Muzambinho que ofertavam ensino Médio e técnico de qualidade foram unificadas e criados outros campi em Passos, Poços de Caldas, Pouso Alegre e os avançados em Carmo de Minas e Três Corações,

além de núcleos avançados e polos de rede em diversas cidades da região. A Reitoria está localizada no município de Pouso Alegre exercendo funções de estruturação administrativa e educacional. O Instituto oferta cursos técnicos integrados ao Ensino Médio, subsequentes (pós-médio), especialização técnica, Proeja, graduação, pós-graduação, cursos na modalidade de Educação a Distância (EaD) e os cursos de Formação Inicial e Continuada (FIC). Os campi que compõem a Instituição estão ilustrados na Figura 1.

Figura 1- Distribuição unidades do IFSULDEMINAS



Fonte: IFSULDEMINAS.
Disponível em: https://portal.ifsuldeminas.edu.br/index.php/o-instituto

A Instituição é composta por 1.134 servidores públicos ativos, nas categorias profissionais de técnico-administrativos 571 (sendo 312 homens e 259 mulheres) e docentes com 563 (sendo 334 homens e 229 mulheres), distribuídos entre os oito campi, conforme os dados na Tabela 1.

Tabela 1 Distribuição servidores IFSULDEMINAS, campus, cargo e gênero

SERVIDORES IFSULDEMINAS							
	TÉCNICO			DOCENTE			
CAMPUS	FEM	MASC	TOTAL	FEM	MASC	TOTAL	GERAL
Inconfidentes	40	57	97	42	61	103	200
Machado	49	57	106	50	56	106	212
Muzambinho	38	59	97	46	78	124	221
Passos	25	17	42	28	34	62	104
Poços de Caldas	24	20	44	21	42	63	107
Pouso Alegre	25	19	44	23	37	60	104
Reitoria	44	71	115	0	0	0	115
Av. Carmo de Minas	8	5	13	11	9	20	33
Av. Três Corações	7	6	13	8	17	25	38
TOTAL GERAL							1134

Fonte: Reitoria –IFSULDEMINAS.

De acordo com as informações expostas na Tabela 1, observa-se um número maior de servidores nos Campi pré-existentes (Inconfidentes, Machado e Muzambinho). O quadro de

servidores técnicos e docentes é aproximado e em geral há um predomínio do sexo masculino na Instituição.

O cenário de expansão e ampliação da Rede Federal, com consequente aumento de servidores e de atividades/demandas em âmbito educacional e de gestão, as transformações políticas, econômicas e sociais que se tornam cada vez mais perceptível no mundo do trabalho contemporâneo e a pressão do governo por intermédio de reformas provocam quadro de instabilidades e impactos que precisam ser analisados sob vários aspectos (FREITAS, 2015).

3.3 Métodos e instrumentos

A pesquisa buscou identificar os dados referente aos afastamentos em virtude de licenças médicas para tratamento de saúde, conforme a Classificação Internacional da Doença (CID), referente aos TMC, especificados no Código F00-F99, entre os servidores da Instituição. Com o objetivo de captar esse fenômeno, utilizou-se dos relatórios disponibilizados pela unidade SIASS - Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Federal - com atuação na Reitoria, no Setor de Qualidade de Vida do Servidor. A unidade é responsável por coordenar exames admissionais e periódicos, além de perícias médicas (licenças, afastamentos relacionados à saúde e aposentadorias) e registro de atestados, entre outros serviços de atenção à saúde do servidor.

Para coletar os dados junto aos servidores utilizou-se de um formulário eletrônico, disponibilizado no Google Forms, em ambiente virtual, dividido em duas partes: para estabelecer o perfil do pesquisado havia questões sociodemográfico, (APÊNDICE I), com as variáveis: gênero, idade, estado civil, se possui filhos, campus de lotação, escolaridade, cargo, tempo de trabalho na instituição. Além dessas variáveis, constavam os seguintes questionamentos: Nos anos de 2018 e 2019 esteve afastado do trabalho por motivo de saúde? Se houve problemas de saúde, considera estar associado ao trabalho no IFSULDEMINAS?

Para obter o entendimento dos servidores quanto à ideologia neoliberal e a organização do trabalho na educação pública brasileira houve a inserção de cinco perguntas fechadas com escala tipo Likert e uma aberta. As perguntas foram elaboradas a partir da adaptação das utilizadas nas pesquisas que objetivaram analisar os processos de trabalho e a produção de sofrimento e prazer dos servidores de três Instituições Públicas de Ensino, REIS (2017), CARVALHO (2018) e LUZ (2019). As bases teóricas que auxiliaram na construção das perguntas pelas pesquisadoras foram: A Psicodinâmica do Trabalho DEJOURS,

ABDOUCHELI e JAYET (1994), DEJOURS (2007) e MENDES (2007) que abordam a organização do trabalho e suas relações, a mobilização subjetiva do trabalhador e suas estratégias defensivas e a obra de DARDOT e LAVAL (2016), que tratam da racionalidade neoliberal na sociedade contemporânea (REIS, 2017; CARVALHO, 2018).

A fim de analisar a resposta aberta, a última questão, do questionário sociodemográfico, "*De forma sucinta, aponte os principais aspectos que produzem para você satisfação e insatisfação no trabalho desenvolvido no IFSULDEMINAS"* utilizou-se da Análise do Sujeito Coletivo desenvolvido por Lefevre e Lefevre (2012) como método.

Com o objetivo de identificar os fatores de risco psicossociais no ambiente do trabalho foi utilizado o questionário *HSE-IT (Health Safety Executive Indicator Tool)*, desenvolvido em 2004, pelo *Health and Safety Executive*, é um instrumento validado e adaptável a qualquer país e organização, permite diagnosticar os fatores psicossociais em potencial para desencadear estresse no ambiente de trabalho (ANEXO I). O questionário possui 35 afirmativas com quadro alternativas e para cada alternativa é considerada uma pontuação (0) nunca, (1) raramente, (2) às vezes, (3) frequentemente ou (4) sempre.

Inúmeras vantagens foram verificadas na utilização desse instrumento em pesquisas, como a facilidade de aplicação, validação, capacidade de fornecer informações para comparação com grupos na mesma empresa ou empresas similares. Um grande número de trabalhadores na Inglaterra e Itália utilizaram essa ferramenta, dos quais 40% do setor público e 60% pelo setor privado (LUCCA; SOBRAL, 2017).

3.4 Estratégia de análise dos dados

Os softwares Excel e SPSS – Statistical Package for the Social Sciences (22.0) foram utilizados para a análise dos dados. Referente ao questionário do instrumento *HSE-IT*, as categorias "controle", "cargo", "mudanças", "apoio gerencial" e "apoio dos colegas", são consideradas fatores de estresse sempre que corresponder a "nunca" e "raramente". Já as categorias "demanda" e "relacionamentos", são consideradas fatores de estresse quando corresponder "sempre" e "frequentemente".

Os dados obtidos nos relatórios de afastamento, em virtude de licença para tratamento de saúde, foram comparados e analisados com os resultados do questionário sociodemográfico e do instrumento *HSE-IT*, o que possibilitou identificar informações pertinentes às dinâmicas de trabalho, à prevalência e às características do fenômeno em determinados trabalhadores.

Para analisar as respostas da questão aberta utilizou-se do método desenvolvido por Lefevre e Lefevre (2012), a partir das respostas dos participantes é construído o Discurso do Sujeito Coletivo extraindo as Ideias Centrais ou Ancoragens e as suas correspondentes Expressões Chave.

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

4.1 Licença para tratamento de saúde servidores

A Tabela 2 apresenta os dados das licenças para tratamento da saúde, CID-10, código (F00-F99), classificados por técnico-administrativos, cargo, sexo, ano, número de episódios, duração destes em dias e o total de servidores afastados referente aos anos de 2018 e 2019.

Tabela 2- Distribuição dos afastamentos, licença para tratamento saúde, entre os técnico-administrativos nos anos 2018 e 2019.

Cargo	Sexo	Ano	Afast.	Dias	Total Serv.
Assistente de Alunos	Masculino	2018	1	40	1
Assistente em Administração	Feminino	2018	2	31	1
Assistente em Administração	Masculino	2018	2	6	2
Assistente Social	Feminino	2018	1	9	1
Auxiliar em enfermagem	Feminino	2018	1	10	1
Pedagogo-Área	Feminino	2018	1	30	1
Padeiro	Masculino	2018	1	1	1
Técnico de Laboratório Área	Feminino	2018	1	63	1
Vigilante	Masculino	2018	2	8	1
Administrador	Masculino	2019	9	**151**	**1**
Administrador	Feminino	2019	2	14	2
Assistente em Administração	Feminino	2019	7	**116**	**6**
Assistente em Administração	Masculino	2019	4	**225**	**1**
Assistente de Alunos	Feminino	2019	1	14	1
Assistente de Alunos	Masculino	2019	1	79	1
Auxiliar de Biblioteca	Masculino	2019	3	47	1
Bibliotecário Documentalista	Feminino	2019	1	23	1
Enfermeiro-Área	Feminino	2019	1	22	1
Médico-Área	Feminino	2019	1	1	1
Op. de Máquinas Agrícolas	Masculino	2019	1	99	1
Pedagogo-Área	Feminino	2019	1	30	1
Pedagogo-Área	Masculino	2019	2	25	1
Psicólogo-Área	Feminino	2019	2	32	1
Psicólogo-Área	Masculino	2019	1	26	1
Téc. Tecno. da Informação	Feminino	2019	1	7	1
Técnico de Laboratório Área	Feminino	2019	1	30	1
Técnico em Agropecuária	Masculino	2019	1	77	1
Vigilante	Masculino	2019	3	5	1
TOTAL			**55**	**1221**	**35**

Fonte: SIASS – IFSULDEMINAS (2022).

Conforme as informações expostas na Tabelas 2, é possível observar aumento do número de afastamentos na categoria profissional, em ambos os sexos. No ano de 2018, no sexo feminino ocorreram seis afastamentos evoluindo para dezoito em 2019, ou seja, um aumento correspondente ao triplo do ocorrido no ano anterior. Referente ao total de dias de licença, em 2019 houve o dobro de dias de afastamento (289 dias) em relação ao ano de 2018 (143 dias). O número de servidoras afastadas passou de 05 em 2018 para 16 servidoras em 2019.

Em relação ao sexo masculino há crescimento do número de servidores afastados entre os anos, de 05 servidores em 2018 para 09 servidores em 2019. O número de afastamento aumentou de 06 para 25 afastamentos, aproximadamente quatro vezes maior no ano anterior. Observa-se um crescimento considerável de dias de licença (55 dias em 2018 para 734 em 2019), podendo concluir que há uma quantidade menor de servidores técnico-administrativos, sexo masculino, que adoecem e afastam das atividades laborais para tratamento médico, porém os períodos de afastamentos são mais extensos comparados aos afastamentos nessa mesma categoria no sexo feminino (possuem número maior de servidoras adoecidas e número de dias menores de licença).

Observa-se que conforme os dados expostos na Tabela 2, entre a categoria profissional de técnico-administrativos, o cargo que possui mais incidência de servidores afastados e de número de dias de licença é o de Assistente em Administração em ambos os sexos, o resultado ratifica o identificado por Lima (2017).

Na Tabela 3 são apresentadas as licenças para tratamento de saúde, CID-10, código (F00-F99) entre a categoria profissional Docente do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico (EBTT) classificadas pelo sexo, ano, número de episódios, duração destes em dias e a quantidade de servidores afastados nos anos de 2018 e 2019.

Tabela 3 - Distribuição dos afastamentos, licença para tratamento saúde, entre os Docente nos anos de 2018 e 2019

Cargo	Sexo	Ano	Nº Afast.	Dias	Total Serv.
Docente EBTT	Feminino	2018	2	15	2
Docente EBTT	Masculino	2018	4	96	4
Docente EBTT	Feminino	2019	12	443	9
Docente EBTT	Masculino	2019	10	552	5
TOTAL			**28**	**1.106**	**20**

Fonte: SIASS – IFSULDEMINAS (2022).

A partir das informações expostas na Tabela 3, também verifica-se o aumento das licenças entre os anos, as docentes em 2018 apresentaram 02 afastamentos e em 2019 ocorreram

12 afastamentos, a frequência foi 06 vezes maior. O número das docentes afastadas para tratamento de saúde quadriplicou no ano de 2019 em relação ao ano anterior (de 02 servidoras afastadas para 09 servidoras afastadas) e com relação ao período de afastamento, no ano 2019 os dias de licença sob este CID foram quase 30 vezes superiores ao ano de 2018.

O número de servidores docentes, sexo masculino, em afastamento para tratamento de saúde no ano de 2018 foi de 04 para 05 docentes em 2019. Contudo, nota-se o aumento da frequência de afastamentos de 04 (2018) para 10 afastamentos (2019). Também há considerável alongamento do período de licença em 2019, quase seis vezes maior que no ano de 2018, de 96 dias passou-se para 552 dias de licença para tratamento de saúde.

Assim como nos servidores técnico-administrativos, sexo masculino, os docentes também possuem uma quantidade menor de servidores afastados, porém os períodos, em dias, são mais extensos comparados aos afastamentos nessa mesma categoria no sexo feminino.

Os **resultados** ilustrados nas Tabelas (02 e 03) referentes ao **ano 2019** demonstram maior quantitativo de servidores afastados **técnico-administrativos(25)** comparado **aos docentes (14),** bem como número superior de registros de licenças (43) em relação aos docentes (22), porém o quadro de profissionais efetivos das duas categorias possui números aproximados (563 Docentes/571 Técnicos) de servidores. Referente ao total de dias de licença os resultados apontam 1023 dias na categoria de técnico-administrativos e 995 dias na categoria docente. Contudo, proporcionalmente ao número de docentes afastados há maior quantidade de dias de licenças médicas nessa categoria profissional.

Com a finalidade de analisar os dados sobre afastamento em decorrência de adoecimento CID F no sexo feminino e masculino, foram realizadas as classificações conforme as TABELAS 4 e 5.

Tabela 4-Distribuição dos afastamentos, sexo feminino, ano de 2019

Cargo	**Nº Serv.**	**Nº Lic.**	**Dias Afast.**
Técnico Feminino	16	18	289
Docente Feminino	9	12	443
TOTAL	25	30	732

Fonte: SIASS – IFSULDEMINAS (2022).

Tabela 5-Distribuição dos afastamentos, sexo masculino, ano de 2019.

Cargo	**Nº Serv.**	**Nº Lic.**	**Dias Afast.**
Técnico Masculino	9	25	734
Docente Masculino	5	10	552
TOTAL	14	35	1286

Fonte: SIASS – IFSULDEMINAS (2022).

As Tabelas 4 e 5 demonstram maior prevalência do CID F nas mulheres, tanto nas docentes quanto nas técnicas nos anos de 2019, sendo que 25 mulheres adoeceram com afastamento, resultando em 30 registros de licenças, e de 732 dias em afastamento. Enquanto 14 homens adoeceram com afastamento, 35 registros de licenças, e total de 1.286 dias em afastamento.

Apesar de a Instituição possuir mais homens, são as mulheres que mais se afastam para o tratamento de saúde referente ao CID-10, código F, contudo os homens possuem quase o dobro dos dias de licença (TABELA 05). A prevalência no sexo feminino coaduna com os resultados obtidos nas pesquisas realizadas nas instituições de ensino (FREITAS, 2017; LIMA, 2017; SILVA, 2019; OLIVEIRA, 2019).

O predomínio desse tipo de adoecimento no sexo feminino também foi evidenciado por Barbosa (2018) e Carloto (2020) ao analisarem as licenças para tratamento de saúde dos servidores em Instituições de Ensino. Na pesquisa realizada por Barbosa (2018) no Instituto Federal de Alagoas os resultados evidenciaram que as desigualdades de gênero estão presentes no âmbito laboral, bem como nas instituições de ensino, essas características resultam em posições diferenciadas de qualificação, remuneração e na ocupação de cargos de direção e coordenação, expondo a feminização das profissões. Todos esses aspectos podem provocar implicações na saúde das mulheres.

Nessa perspectiva são os resultados obtidos no estudo de Carloto (2020) em uma instituição de ensino superior, em que a pesquisadora explica que há uma naturalização da construção do papel da mulher na sociedade com a atribuição do cuidado e da realização do trabalho não remunerado do âmbito familiar e do trabalho remunerado externo a residência. A própria mulher sente-se obrigada a demonstrar que é capaz de realizar, com excelência, o desempenho dessa dupla jornada.

Em relação a categoria profissional, identificou-se maior número de servidores acometidos entre os técnico-administrativo ratificando os resultados obtidos nas pesquisas realizadas por Reis (2017), Freitas (2017), Lima (2017), Silva (2019) e Oliveira (2019). Tais resultados podem estar evidenciando as relações de poder existentes nesse ambiente de pesquisa.

Dada a importância da saúde mental/trabalho, seja pelos números de servidores acometidos, ou pelos dias de afastamentos que trazem impactos sociais, econômicos e emocionais a esses sujeitos e para a própria instituição em que essas licenças podem interferir na organização do trabalho, até mesmo no processo saúde/doença de outros servidores, como também na prestação do serviço público e no processo de aprendizado dos alunos. Portanto,

mostra-se importante analisar as possíveis relações desses adoecimentos com as dinâmicas e processos organizacionais.

4.2 As relações de trabalho e adoecimento

4.2.1 Perfil Dos Participantes

A amostra do estudo representa 17% da população, ou 194 participantes de um total de 1.134 servidores. Acredita-se que a pequena participação na pesquisa se deve ao cenário contemporâneo de crise sanitária mundial e da utilização do trabalho remoto como alternativa diante do isolamento social, atingindo ainda mais as fronteiras entre relação de tempo de trabalho e tempo de descanso.

As alterações das ferramentas de trabalho, a adaptação da atividade presencial à atividade remota, novas plataformas, recursos e aplicativos que a cada dia demonstram maiores desafios, misturando as demandas de casa, trabalho, família, filhos, pesquisas e estudos, todos esses novos aspectos têm provocado diferentes tensões nas dinâmicas de trabalho e da vida privada. Além de todos esses fatores, vivenciamos consequências econômicas e sociais. E, diante dessa nova realidade, inevitavelmente ocorreram repercussões no emocional e no físico.

Também observa-se uma exaustão referente às demandas executadas por intermédio de ferramentas tecnológicas, por se tratar de um período predominantemente baseado em interações virtuais, em razão do isolamento social como medida de proteção. Acredita-se que todos esses fatores podem ocasionar a fragilização de vínculos e sentimento de pertencimento. Dessa forma, verifica-se a necessidade de novas pesquisas para obter uma amostra mais significativa dos servidores em toda a Instituição.

A partir das análises dos dados coletados obteve-se o perfil sociodemográfico descrito na Tabela 6. A pesquisa foi acessada por 197 servidores, porém três servidores recusaram-se a participar. Aderiram ao estudo 194 servidores, a maioria do sexo feminino (54,1%), com idade entre de 31 a 40 anos (42,8%), casados 117 (60,3%) e com filhos (56,2%).

Tabela 6 - Perfil Sociodemográfico dos servidores participantes da pesquisa IFSULDEMINAS (2021)

Características		**n.**	**%**
Sexo	Masculino	89	45,9
	Feminino	105	54,1
	20-30	11	5,7
Faixa etária	31-40	83	42,8
	41-50	56	28,9
	51-60	38	19,6
	Acima 61	06	3,1
	Solteiro (a)	43	22,2
	Casado(a)	117	60,3
Situação Conjugal	Divorciado(a) Separado(a)	14	7,2
	Em união estável	18	9,1
	Viúvo (a)	2	1
Filhos	Sim	109	56,2
	Não	85	43,8

Fonte: Pesquisa (2021).

A partir dos dados expostos na Tabela 06, buscou identificar a representatividade dos servidores de cada campus em relação ao seu quadro de trabalhadores (Tabela 01), a representação mais significativa foi em Inconfidentes, pois (46%) dos servidores do campus participaram da pesquisa e a menor representação foi nos campus de Três Corações (5%) e Muzambinho (6%), e nos demais, Passos (8%), Carmo de Minas (12%), Machado (12%), Reitoria (13%), Poços de Caldas (15%) e Pouso Alegre (17%).

Conforme informações na Tabela 7, o número de participantes do campus Inconfidentes é de 92 servidores (47,4%). Entre os pesquisados (70,6%) estão vinculados ao Departamento ou Coordenação de Ensino, (53,1%) ocupantes do cargo de Técnico-administrativos, (37,6%) possuem Pós-Graduação Stricto Sensu, em programa de mestrado e quanto ao tempo de serviço na instituição 57 (29,4%) possuem até 5 anos, 108 (55,7%) atuam de 6 a 15 anos, 27 (13,9%) trabalham de 16 a 30 anos e 2 (1%) possuem mais de 30 anos de tempo de serviço na instituição.

Tabela 7-Perfil Profissional dos servidores participantes da pesquisa IFSULDEMINAS (2021)

Características		**n.**	**%**
	Carmo de Minas	4	2,1
	Inconfidentes	92	47,4
	Machado	25	12,9
Lotação	Muzambinho	14	7,2
	Passos	8	4,1
	Poços de Caldas	16	8,2
	Pouso Alegre	18	9,3
	Reitoria	15	7,7
	Três Corações	2	1,0
Dep ou Coordenação	Administração	55	28,4
	Ensino	137	70,6
Cargo	Docente	91	46,9
	TAE	103	53,1
Escolaridade	Nível Médio/Técnico	4	2,1
	Graduação	10	5,2
	Esp. Lato Sensu	47	24,2
	Mestrado	73	37,6
	Doutorado	60	30,9
Tempo de Serviço	Até 5 anos	57	29,4
	6 a 15 anos	108	55,7
	16 a 30 anos	27	13,9
	Acima de 30 anos	2	1,0

Fonte: Pesquisa (2021).

A partir dos dados coletados (Tabelas 6 e 7) identificou-se que a amostra é composta por 89 homens (45,9%), sendo 44 (22,7%) ocupantes do cargo de docente e 45 (23,2%) do cargo técnico-administrativo. As mulheres possuem maior participação com o total de 105 (54,1%), sendo 47 (24,2%) docentes e 58 (29,9%) são ocupantes dos cargos de técnico-administrativo. O total da categoria docente é de 91 (46,9%) e o total da carreira técnico-administrativo é de 103 (53,1%) participantes.

4.3 Percepção dos servidores referente ao adoecimento e trabalho

A pesquisa buscou identificar o pensamento e o entendimento dos servidores quanto as relações de adoecimento e trabalho. Entre os 194 participantes, 48 (24,7%) afirmaram que

afastaram das atividades laborais nos anos de 2018 e 2019 em virtude de adoecimento, e 146(75,3%) afirmaram que não afastaram do trabalho por motivo de saúde. Em relação aos registros de afastamentos disponibilizados pela unidade SIASS, tabelas 02 e 03, CID F, (55) servidores adoeceram e afastaram das atividades laborais.

Com a finalidade de descrever a população desta amostra representada por 48 (24,7%) servidores que afirmaram o afastamento das atividades laborais em virtude de adoecimento, realizou-se comparação das variáveis cargo e gênero. O resultado demonstra que há uma prevalência de adoecimentos/afastamentos no gênero feminino, em ambos os cargos, 15 (31,3%) docentes e 19 (39,6%) servidoras ocupantes do cargo de técnico-administrativo. Entre os homens que afirmaram o afastamento cinco (10,4%) docentes e nove (18,8%) técnicos. O resultado corrobora com os das licenças médicas (TABELAS 04 e 05), bem como os encontrados nas pesquisas realizadas nesse ambiente laboral que destaca maior quantidade de mulheres afastadas (FREITAS, 2017; LIMA 2017; BARBOSA 2018; OLIVEIRA, 2019; SILVA, 2019).

Nessa perspectiva, a literatura traz contribuições sobre o processo saúde-doença considerando a dimensão de gênero, as implicações na saúde das mulheres em decorrência da sobrecarga para conciliar trabalho produtivo e doméstico, além de outras condições diferenciadas quanto às tarefas, responsabilidades e funções, resultando na inexistência de tempo para dedicar a sua saúde física e mental. Todos esses fatores podem acarretar maior desgaste físico e psíquico, expondo as mulheres a adoecimentos específicos (MINAYO-GOMEZ; THEDIM-COSTA, 2003).

Em relação ao adoecimento e possível associação ao trabalho, conforme a seguinte afirmativa "*Considera que o problema de saúde esteve associado ao seu trabalho na Instituição",* 39 (20,1%) não identificaram a associação entre o problema de saúde e o desenvolvimento do trabalho, enquanto 31 (16,0%) consideraram que o problema de saúde esteve associado ao seu trabalho na Instituição.

A partir desses dados é possível observar a presença de adoecimento sem afastamento das atividades, o que também é preocupante, pois atinge o desenvolvimento e o desempenho da atividade profissional, podendo até agravar o quadro de saúde do trabalhador. Esse fenômeno é identificado na literatura como presenteísmo, comportamento influenciado por diversos fatores que levam o trabalhador mesmo doente a continuar no ambiente laboral ao invés de afastar das atividades para tratamento médico. Entre as doenças mais recorrentes estão as relacionadas a problemas psíquicos e osteomusculares. Assim como o absenteísmo, o

presenteísmo possui grande frequência no setor da Educação e Saúde, como também está presente no âmbito do serviço público (ARAÚJO, 2012).

Observa-se que o resultado da questão anterior que busca identificar o afastamento para tratamento da saúde atingiu 48 respostas, valor inferior ao identificado na presente questão que procurou identificar a ocorrência de problema de saúde que obteve 70 respostas, independente de associação ou não ao trabalho, o que ressalta a possibilidade de ter ocorrido adoecimento sem afastamento do trabalho. Assim, diante das 31 respostas que afirmaram a associação do adoecimento ao trabalho realizou-se uma análise complementar envolvendo as variáveis adoecimento associado ao trabalho e a ocorrência de afastamento. O resultado demonstra que 7(23%) servidores não afastaram e 24 (77%) afastaram das atividades laborais.

Dessa forma, pode-se concluir que os relatórios de afastamentos não ilustram o fenômeno em sua integralidade, visto que nem todos os servidores adoecidos afastaram das atividades laborais. Com o objetivo de conhecer o perfil da amostra representada pelos servidores adoecidos com associação ao trabalho (conforme percepção do servidor) e que não afastaram das atividades laborais buscou-se comparar e analisar as variáveis. A amostra é composta em sua maioria pelo sexo masculino, sendo 4 (57,1%) ocupantes do cargo de docente, 2 (28,6%) ocupantes do cargo de técnico-administrativo. Apenas 1 (14,29%) docente do sexo feminino afirmou ter adoecido e não afastado das atividades laborais, enquanto essa hipótese de adoecimento sem afastamento não foi identificada no cargo de técnico-administrativo, sexo feminino.

Esses resultados corroboram com os encontrados por Reis (2017) que identificou um número menor de adoecimento com afastamento entre docentes. A pesquisadora explica que essa característica pode se dar em virtude da flexibilidade que os docentes possuem para organizarem os seus horários, recorrendo a troca e reposição de aulas com os colegas de trabalho e/ou coordenadores de curso evitando as licenças médicas.

Entre os servidores que adoeceram em decorrência da associação ao trabalho (conforme percepção do servidor) e afastaram das atividades laborais para tratamento da saúde os dados ratificam os resultados anteriores, pois demonstram a prevalência no sexo feminino e no cargo de técnico-administrativo. Referente aos 24 servidores que afirmaram a ocorrência de adoecimento associado ao trabalho e com afastamento há menor incidência entre os docentes apenas um (3,23%) adoeceu e afastou das atividades laborais, enquanto as mulheres docentes oito (25,81%) afirmaram terem passado por adoecimento associado ao trabalho resultando em afastamento. Referente ao cargo de técnico-administrativo, três (9,68%) adoeceram, associando

ao trabalho e com afastamento e doze (38,71%) técnicas adoeceram com afastamento, identificando possível relação do adoecimento com atividade laboral.

Analisando a situação conjugal e a maternidade, entre as 12 servidoras técnicas, seis são casadas (duas possuem filhos), uma convive em união estável (não possui filhos) e cinco são solteiras (sendo que uma possui filhos). Entre as 8 docentes, 3 possuem filhos e são casadas, 4 são solteiras e uma divorciada. Das 12 técnicas, 7 possuem cônjuges (aqui incluindo o companheiro). Assim, a situação conjugal pode estar evidenciando a dupla jornada da mulher ao desempenhar dois trabalhos, o produtivo e o improdutivo (realizado no âmbito familiar), que em muitos casos não há participação do homem, sobrecarregando a mulher tanto física quanto mentalmente. Apesar da maioria não possuir filhos, muitas mulheres são as responsáveis pelos pais idosos ou por outros familiares que precisam de acompanhamento e cuidado o que demanda tempo, atenção e recursos financeiros, todas essas atribuições podem estar resultando em adoecimento.

A pesquisa identificou sentimento de desvalorização entre a categoria dos técnico-administrativos, tratamento desigual em comparação à categoria docente, tanto em nível institucional como nas políticas governamentais, corroborando com os dados das licenças para tratamento de saúde. Essa forma de gerir é identificada no sentimento relatado por uma participante da pesquisa:

> *[..]desvalorização dos técnico-administrativos em comparação aos docentes, machismo nas relações de trabalho/machismo estrutural, autoritarismo por parte dos gestores e falta de discussão das decisões com os servidores técnicos (comissões são falsa sensação de democracia, mas quem decide mesmo são os gestores ou professores**). (Técnico A, participante pesquisa, 2021)***

O sentimento de desvalorização dos técnico-administrativos dentro das instituições de Ensino também foi identificado na pesquisa realizada por Carvalho (2018) ao estudar as dinâmicas de prazer e sofrimento no trabalho dos servidores da Universidade Federal de Itajubá. Os resultados também coadunam com os obtidos por Loureiro (2020) no Instituto Federal de São Paulo, campus São Carlos – SP e Moreira (2018) Instituto Federal de Minas Gerais, campus Juiz de Fora. Apesar da lacuna existente da produção acadêmica de trabalhos nos Institutos Federais e principalmente contemplando a classe de técnico-administrativos, os estudos publicados evidenciam o processo de reestruturação produtiva presente nesse lócus, a sobrecarga, a necessidade de manter níveis de produção com quadro enxuto de pessoal, a parcialidade nas decisões, autoritarismo, a desvalorização da categoria, indiferença e invisibilidade dos técnicos, todos esses fatores expressam na falta de reconhecimento tanto

horizontal como vertical da categoria. Dentro dessa perspectiva, a falta de autonomia desses servidores também pode contribuir e favorecer quadros de adoecimento, pois conforme o modelo demanda e controle de Karasek, as atividades de maior risco de adoecimento são aqueles que possuem elevadas demandas psicológicas e baixa autonomia (LUCCA, 2019)

Analisando as licenças para tratamento de saúde em relação ao sexo dos servidores, os resultados obtidos nessa pesquisa ratificam os encontrados na pesquisa realizada por Carloto (2020) ao analisar o contexto de trabalho de uma Instituição de Ensino Federal, em que a predominância de adoecimento no sexo feminino pode estar relacionada à resistência entre os homens em reconhecer o adoecimento, adotando forma defensiva, em que a doença precisa atingir uma gravidade tal que impeça a continuidade da atividade profissional para que o trabalhador procure tratamento médico (CARLOTO, 2020).

Dentro dessa perspectiva, estudo realizado por Santi, Barbieri e Cheade (2018) que dentre os objetivos buscou analisar o absenteísmo-doença no serviço público, identificou na literatura o predomínio de absenteísmo-doença em mulheres. As autoras explicam que as mulheres estão expostas a diferentes fatores de riscos no trabalho e em casa, o que pode justificar o predomínio do absenteísmo-doença nesse gênero.

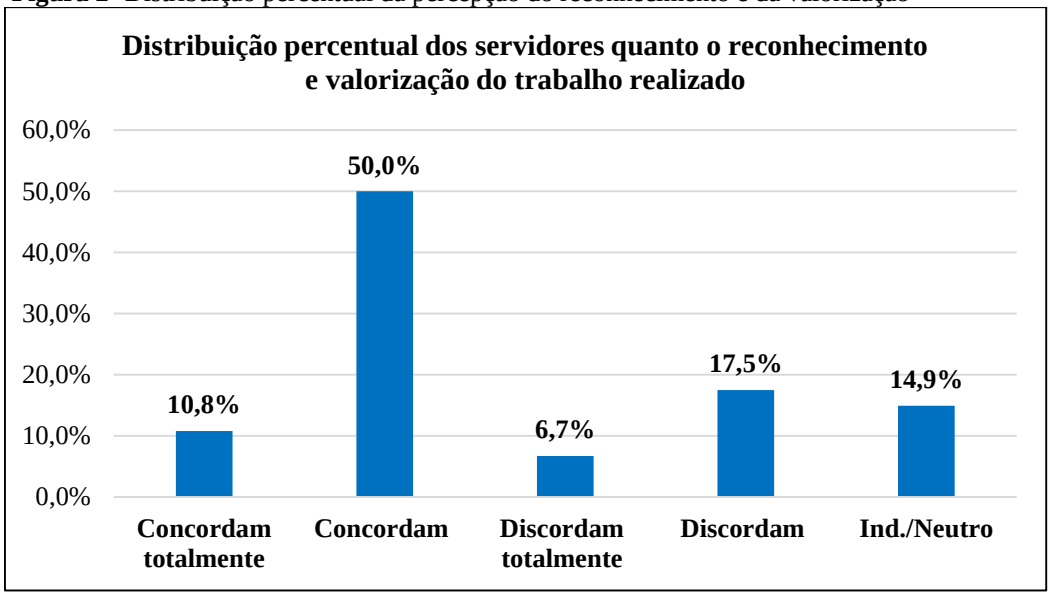
4.3.1 O reconhecimento profissional

Tratando-se de uma pesquisa que busca analisar a atividade laboral e a saúde dos trabalhadores, e reconhecendo o ser humano em sua integralidade em relação ao corpo e a mente, buscou-se identificar a percepção do servidor quanto ao sentimento de reconhecimento e valorização do trabalho na instituição. A temática do reconhecimento é questão relevante no campo da Saúde Mental Relacionada ao Trabalho nas perspectivas teóricas da Psicodinâmica do Trabalho, Teoria do Estresse e na corrente do Desgaste (SELIGMANN-SILVA, 2011).

O reconhecimento está diretamente associado à dinâmica da identidade e do engajamento do corpo e da mente na realização da atividade e sua ausência pode ocupar importante destaque nos processos psicossomáticos desencadeadores de doenças, entre elas pode-se citar as que atingem o sistema cardiocirculatório, conforme estudos realizados abordando a teoria do estresse (SELIGMANN-SILVA, 2011). Nessa temática, Dejours (2004) explica a amplitude do trabalho, pois este não se restringe a execução dos atos técnicos, mas também faz funcionar o tecido social e as dinâmicas intersubjetivas indispensáveis à dinâmica do reconhecimento.

Considerando a importância da valorização e do reconhecimento buscou-se identificar a percepção dos servidores referente a esses aspectos.

Figura 2- Distribuição percentual da percepção do reconhecimento e da valorização



Fonte: Pesquisa (2021).

De acordo com os dados expostos na Figura 2, a maioria dos participantes da pesquisa identifica essas características, pois 21(10,8%) dos servidores concordam totalmente e 97(50%) concordam que são valorizados e reconhecidos pelo trabalho realizado na Instituição. Contudo, há uma amostra de 76 (39,1%), 13 (6,7%) discordam totalmente e 34 (17,5%) discordam, ou seja, não se consideram reconhecidos e valorizados no trabalho, enquanto 29 (14,9%) demonstraram indiferente ou neutro.

O reconhecimento é uma forma específica de recompensa moral-simbólica desejada pelo sujeito como retribuição a sua contribuição ao esforço e ao desempenho destinados à organização, o trabalhador utiliza-se do engajamento do corpo, do conhecimento e da subjetividade, visando atingir o fim almejado pela empresa (DEJOURS, 2012). Seligmann-Silva (2011) explica que a dinâmica do reconhecimento é fundamental para a identidade do trabalhador, pois o não reconhecimento pode ter relações com o sofrimento mental e a constituição da alienação. A alienação na perspectiva psicossocial é identificada como um distanciamento afetivo do seu mundo interior e do mundo social, utilizada como uma "anestesia", porém se torna potencialmente capaz de conduzir à ruptura do funcionamento psíquico, podendo resultar em adoecimento.

Visando analisar a amostra referente aos servidores que não se sentem valorizados e reconhecidos pelo seu trabalho na instituição, buscou-se comparar as variáveis, obtendo o

resultado dos servidores (cargo e gênero) que encontram-se nessa classificação. Do total de 34 participantes que discordaram da afirmativa, 13 servidores discordaram totalmente, não identificando a valorização e o reconhecimento no trabalho, desse total 3 (23,1%) são homens e 2 (15,4%) são mulheres ocupantes do cargo de docentes, 4 (30,8%) homens e 4 (30,8%) mulheres do cargo de técnico-administrativo. Os que discordaram da valorização e do reconhecimento são representados por 5 (14,7%) homens e 10 (29,4%) mulheres ocupantes do cargo de docente, 8 (23,5%) homens e 11(32,3%) mulheres ocupantes do cargo de técnico-administrativo.

A questão demonstra a desvalorização e a falta de reconhecimento é mais concentrada no gênero feminino e na categoria de técnico-administrativo, resultados que vêm ao encontro das questões que identificaram a prevalência de adoecimento no gênero feminino e no cargo de técnico-administrativo.

Dentre os resultados, observa-se que 29 (14,9%) afirmaram serem indiferentes ou neutros quanto ao reconhecimento e valorizados pelo trabalho realizado na instituição, essa parte da amostra pode ser identificada como uma forma de distanciamento afetivo utilizado pelos trabalhadores. Dessa forma, buscou-se definir esses servidores, entre os docentes 10,3% são homens e 20,7% são mulheres, na categoria técnico-administrativos 24,1% são homens e 44,8% são mulheres.

Deste modo, pode-se concluir que a ausência de reconhecimento e de valorização é predominante no sexo feminino e no cargo de técnico-administrativo. Seligmann-Silva (2011) esclarece que o os estudos de cientistas sociais evidenciam as profundas diferenças vivenciadas pelas mulheres na esfera do trabalho, refletindo uma clara desvantagem, sendo tradicionalmente menos valorizadas, alocadas em postos inferiores e mais expostas a coerção e humilhação.

Esse resultado pode ser ilustrado na representatividade da mulher na Instituição, nos cargos de coordenadores, diretores e Pró-Reitores que são predominantemente ocupados por homens, como exemplo, pode-se citar as cinco Pró-Reitorias existentes (Pró-Reitoria de Administração, Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas, Pró-Reitoria de Ensino, Pró-Reitoria de Extensão e Pró-Reitoria de Pesquisa) apenas uma é representada por uma mulher no cargo de Docente e as demais são representadas por homens. Além disso, apenas um homem técnico-administrativo ocupa o cargo de Pró-Reitor. A mesma realidade é expressa nos oitos campi, predomínio de cargos de Coordenação e Direção ocupados por Docentes e do sexo masculino, o que evidencia as relações de poder e as dinâmicas da sociedade são replicadas na Instituição de Ensino.

4.3.2 Percepção da gestão gerencialista

A literatura sobre saúde física/mental nos referenciais teóricos do Estresse laboral, como da psicopatologia do trabalho e da ergonomia, entre outros, identificam que alguns modelos de gestão possuem maior prevalência de problemas de saúde em comparação a outros (CHANLAT, 2002).

A partir do processo de reestruturação produtiva iniciado na década de 1970 e das inovações tecnológicas, novas formas de organizações e gestão do trabalho foram inseridas, conduzindo ao cenário produtivo contemporâneo, implicando em mudanças no próprio perfil dos trabalhadores que devem possuir as características impostas pela lógica do capital.

Em decorrência desse processo, no Brasil, no final do século XX, ocorre uma reforma no Estado instalando um novo modelo de organização nas Instituições Pública de Ensino com a inserção da Educação no campo da atividade econômica. O Consenso de Washington marca o início das reformas educacionais diante das determinações externas, em especial do Banco Mundial e do Fundo Monetário Nacional, resultando na expansão da educação superior no Brasil e na a oferta de vagas no ensino superior do setor privado, subsidiada pelo setor público, identificada como "mais barata" e necessária como imperativo de desenvolvimento econômico. Assim, as Instituições de Ensino passam a situar-se no centro do processo de produção da ciência, da tecnologia e da inovação repercutindo na transformação do trabalho no âmbito educacional, pois tanto o conhecimento quanto a educação passam a ser considerados bens econômicos necessários ao aumento do poder de competição dos países no mercado globalizado. Nesse contexto, também ocorrem cobranças por mais eficiência e qualidade dos serviços prestados nas Instituições de Ensino Público Federal pelo governo e pela sociedade. Apesar de o ensino superior no país ser mais privado que público, são as Instituições de Ensino Público que apresentam os melhores índices de ensino e pesquisas. Contudo, os profissionais se encontram sobrecarregados diante das novas exigências da organização do trabalho (SOUZA K.R. *et al.* 2017).

A partir da afirmativa "*As dinâmicas, a organização e as exigências do trabalho na instituição, podem ser comparadas ao trabalho em uma empresa privada"*, os resultados evidenciaram que entre os participantes nove (4,6%) concordam totalmente e 50 (25,8%) concordam com a afirmativa, enquanto 31 (16%) discordam totalmente e 83 (42,8%) discordam, por outro lado 21 (10,8%) afirmaram indiferentes ou neutros a questão abordada.

Pesquisas realizadas nos ambientes organizacionais dos Institutos Federais evidenciaram o gerencialismo fruto das políticas neoliberais, a transição dessas instituições para organizações administrativas e a passagem de um espaço regido pela função social para uma lógica baseada em indicadores e resultados (LOUREIRO, 2020).

Assim como as Universidade Federais estão submetidas ao Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais, REUNI, os Institutos Federais devem cumprir o Termo de Compromisso de Metas, TCM, celebrado por cada Instituto e a Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica (Setec) do Ministério da Educação (MEC), que estabelece metas e objetivos a serem atingidos, como por exemplo, manter indicadores de desempenho e resultados pelo aumento crescente da quantidade de alunos por professor, índices superiores de alunos/ingressantes e concluintes, bem como obter índices de eficiência acadêmica e titulação do corpo docente, níveis reduzidos de retenção, entre outros indicadores de produtividade e eficiência que estão atrelados ao recebimento de orçamento e vagas de servidores para manter o funcionamento das unidades de ensino(Loureiro, 2020).

Os modelos de gestão gerencialistas apesar de serem identificados por alguns como "neutros e não ideológicos" possuem alta carga de dominação, que não é tão facilmente percebida pelos que estão inseridos nesse processo" (SIQUEIRA; MENDES, 2014, p.245). O modelo passa a ser identificado como moderno, participativo e não controlador, porém trata-se de um engano. A adaptação e flexibilidade do trabalhador são palavras chaves para responder às demandas dos consumidores de maneira rápida, eficiente e com um quadro de pessoal cada vez mais enxuto. Os autores também apontam que as organizações se utilizam de determinadas operações para atingir maior envolvimento afetivo do indivíduo de modo a adequá-los às propostas institucionais e assim os sujeitos passam a destinar um lugar privilegiado para a organização em suas vidas "a fascinação auxilia na transformação do indivíduo em elemento de determinada massa acrítica" (SIQUEIRA; MENDES, 2014, p.245).

4.3.3 Contexto da educação pública

Em razão da complexidade e do dinamismo do mundo do trabalho e buscando integração das bases teóricas que estudam o fenômeno de Saúde Mental relacionada ao trabalho, mostra-se necessário uma análise dos aspectos macrossociais que entrelaçam e impactam o

ambiente organizacional da pesquisa, considerando o contexto social, histórico e econômico em que o trabalhador está inserido e a relação saúde trabalho.

Importante destacar que desde o ano 2016 a população brasileira vivencia insegurança e fragilidades, a começar pelo processo de impeachment presidencial, a posse do governo Temer e o início de uma agenda de contrarreformas ultraliberais, nessa conjuntura é aprovada a Emenda Constitucional Nº 95/2016, (EC do teto dos gastos públicos) que limita constitucionalmente os gastos públicos por vinte anos, reduzindo o Estado e trazendo graves consequências devido à diminuição de todos os recursos para as políticas sociais em saúde, previdência, assistência social e educação(LOUREIRO, 2020).

Em 2019, a extrema direita celebrou a posse do seu governo autoritário e períodos incertos e nebulosos foram anunciados. A educação pública brasileira logo começou a sentir os efeitos, em maio do corrente ano foi anunciado um corte de 30% do orçamento de três Universidades que se estendeu a todas as Universidades Federais e aos Institutos Federais, um verdadeiro ataque às instituições públicas de ensino do país realizado sobre o pretexto de equilibrar as contas públicas em decorrência da situação econômica vivenciada naquele período (LOUREIRO, 2020).

Com o objetivo de ampliar a análise evitando o reducionismo e considerando as dimensões concretas do contexto estudado, buscou-se identificar a percepção dos servidores referente ao cenário político-econômico do lócus de estudo. Dessa forma, inseriu-se a presente afirmativa *"O cenário político-econômico brasileiro de privatizações e os cortes de investimentos na Educação tem afetado de forma negativa o seu trabalho e a sua vida".* A maioria dos participantes da amostra 139 (71,6%) afirmaram concordar totalmente 70 (36%) e concordarem 69 (35,6%) com a afirmativa, enquanto 13(6,7%) discordam totalmente e 15(7,73%) discordam, outros participantes 22(11,34%) afirmaram serem indiferentes ou neutros e 5 (2,6%) optaram em não responder a questão.

Assim, pode-se observar um contexto de insegurança social vivenciado pelos servidores da educação que pode impactar a saúde física e mental, ou seja, existe uma articulação entre os aspectos macrossociais e componentes psicossociais "a dimensão psicossocial transpassa o aspecto microssocial do trabalho ou das condições do trabalho no âmbito das empresas e sofre influência direta dos contextos sociais, políticos e econômicos no âmbito macrossocial" (LUCCA, 2018b, p.177).

Dentro dessa perspectiva Seligmann-Silva, Laurel e Noriega (1989) identificam que os fenômenos políticos, sociais e econômicos atingem os trabalhadores e são indissociáveis do

complexo mundo do trabalho e da vida/saúde e subjetividade destes em situação de emprego ou desemprego (SELIGMANN-SILVA, 2011).

As alterações políticas de investimentos provocam impactos no âmbito da educação pública, pois os trabalhadores passam a enfrentar dificuldades em executar o trabalho, também passam a ser identificados como responsáveis pelas falhas do sistema e consequentemente desvalorizados socialmente. A partir disso, cria-se um conflito, uma crise entre o que é necessário realizar e o que é possível executar, refletindo no desenvolvimento de suas atividades, no seu desempenho e consequentemente na sua saúde. Assim, instalam-se processos de sofrimento, insegurança e esgotamento entre outros sintomas. Esses quadros passaram a ser mais evidenciados a partir da ascensão do neoliberalismo que sucateia a escola pública, produz a desvalorização da educação, o não reconhecimento social do trabalho docente e o rebaixamento salarial (CARLOTO, 2020).

A partir dos diversos elementos que compõem a realidade de trabalho, buscou-se identificar o entendimento dos servidores referente às reformas que atacam os direitos historicamente conquistados pelos trabalhadores. Assim, inseriu-se a afirmativa *"A reforma previdenciária e em trâmite a reforma administrativa têm repercutido de forma negativa na sua perspectiva de trabalho"*

O resultado aponta que dos 194 servidores, 144 (74,2%) afirmaram concordar totalmente 74(38,1%) e concordarem 70 (36,1%) com a afirmativa. Enquanto 14(7,2%) discordam totalmente e 12(6,2%) discordam da afirmativa, outros participantes 20(10,3%) afirmaram serem indiferentes ou neutros e 4 (2,1%) optaram em não responder a questão. Pode-se observar que os resultados são similares aos encontrados na questão anteriormente analisada.

A reforma da previdência trouxe um rebaixamento de acesso aos benefícios previdenciários em virtude de critérios mais rígidos de concessão e redução acentuada dos valores de aposentadorias e pensões que colocará os cidadãos brasileiros em condições de maior vulnerabilidade social. É identificada como a reforma mais ampla entre as já realizadas, também mais injusta com os brasileiros e a que mais aumentará os riscos nos grupos mais vulneráveis. A reforma foi apresentada como necessária para sustentabilidade e para futuras gerações, garantindo mais equidade. Porém tal argumento é questionado por especialistas que demonstram a ausência de déficit se consideradas as premissas constitucionais do orçamento da seguridade social, de medidas que contemplem a retirada de recursos da previdência, a ampla sonegação e a isenção de impostos concedidas às empresas, tais questões são apontadas como questões que evitariam alterações profundas. Por outro lado, não há nenhuma garantia que a receita obtida a partir dessas alterações seja aplicada em benefício da população, pois com o

teto de gastos fixados pela Emenda Constitucional nº. 95/2016 os limites para as despesas já estão definidos, o que torna a argumentação rasa e vazia (LOBATO; COSTA; RIZZOTTO 2019).

As pesquisadoras destacam que para as condições de saúde dos brasileiros os malefícios são evidentes, pois há riscos de agravamento de condições de vida da população. Ao final apontam a necessidade da área da saúde estar inserida em um "amplo sistema de proteção social, integral, democrático e participativo" garantindo dignidade à população (LOBATO; COSTA; RIZZOTTO, 2019, p.8).

Além de todos esses fatores, também está em trâmite a Reforma Administrativa que representa o desmonte do serviço público, com formas ainda mais precárias de trabalho e terceirização irrestrita que pretende modificar carreiras e a estrutura do serviço público.

Ribeiro (2018) afirma que o processo de reestruturação produtiva no Brasil tem repercutido de forma desfavorável no âmbito do trabalho e saúde, fenômeno que é identificado por diversas áreas do conhecimento e em diferentes abordagens, podendo trazer implicações negativas e deletérias, contribuindo para que cenários de instabilidade e insegurança nos ambientes laborais sejam cada vez maiores. Diante desse quadro, verifica-se um atentado aos direitos sociais previstos na Constituição (1988) sobre pretextos supostamente técnicos, mas que na realidade impõe interesses do grande capital financeiro.

Os principais referenciais teóricos em Saúde Mental Relacionado ao Trabalho (Teoria do Estresse, Psicodinâmica do Trabalho e a Teoria do Desgaste) são unânimes em identificar a importância das condições de trabalho no processo de sofrimento psíquico dos trabalhadores. Dentro dessa perspectiva e de acordo com a Teoria do Estresse, Lucca (2018b) identifica que as condições de trabalho podem ser afetadas pelas legislações trabalhistas vigente no país em determinado momento histórico:

> Neste caso, dependendo do momento histórico e correlação de forças políticas e dos movimentos sociais, a conjuntura política e econômica do mercado nacional e internacional podem pressionar o governo local com relação à redução das políticas de proteção social, bem como flexibilizar a legislação trabalhista na direção da flexibilização e precarização de contratos (LUCCA,2018b, p.186).

Atrelada a uma visão macroeconômica e social a Psicodinâmica do trabalho identifica as implicações da nova organização do trabalho sob a égide do neoliberalismo, o surgimento do sofrimento psíquico devido às lutas constantes contra a agressão do meio e ajustes entre os desejos e as possibilidades reais dos trabalhadores (RIBEIRO, 2018).

Para Seligmann-Silva (2011) há um processo social contínuo que envolve os indivíduos e interage em sua complexidade psicossomática, pois em cada momento histórico as forças políticas e sociais envolvidas nesses processos podem favorecer ou fragilizar a saúde, conforme as situações vivenciadas nos contextos macrossociais e situações específicas de vida e de trabalho. O contexto das relações de trabalho pode contribuir com a saúde ou com o adoecimento, de forma física e mental. A autora também demonstra a necessidade de não perder de vista o macrocontexto mediado por forças políticas e econômicas nos estudos realizados na temática da Saúde Mental Relacionada ao Trabalho.

A partir dessa perspectiva e das temáticas sobre Saúde Mental compreende-se que os fatores históricos-sociais colaboram para o desencadeamento e surgimento de patologias, pois verifica-se na sociedade capitalista contemporânea ocidental a prevalência de doença psíquicas, assim podemos dizer que o sistema neoliberal *"propicia o seu afloramento, ou seja, fornece várias condições para que o indivíduo seja por ela acometido*" (CAMBAÚVA e SILVA JÚNIOR, 2005, p.534).

4.3.4 A centralidade do trabalho

Diante da importância e centralidade do trabalho na vida do homem, não apenas como instrumento de provisão das necessidades materiais, mas pela dimensão social e fundante do ser social, fonte de autoestima e realização, foi inserida a seguinte afirmativa *"As situações desgastantes no seu trabalho afetam o seu emocional e repercutem em outras esferas da sua vida*".

Analisando os resultados pode-se verificar o significado do trabalho na vida dos participantes, pois 159 (82%) dos servidores identificam a *repercussão das situações desgastantes no trabalho em outras esferas da vida*, ou seja, 56 (28,90%) concordam totalmente e (53,10%) concordam com a afirmativa. Por outro lado, 26 (13,4%) não identificam a afetação do trabalho no emocional e nem em outras esferas da vida, ou seja, cinco (2,60%) dos participantes discordaram totalmente e 21 (10,80%) discordaram.

A importância do trabalho na vida humana é assunto consolidado na literatura em diferentes áreas do conhecimento, como para o cientista político e pesquisador Ricardo Antunes (2009) que afirma a centralidade do trabalho, elemento essencial e fundante, condição de existência para a vida humana, e que encontra laços de sociabilidade mais profunda, visto que é um ato coletivo e não individual. A realização do sujeito no trabalho traduz em uma vida

dotada de sentido também fora dele, explorando conexões, permitindo a humanização e emancipação.

Para Dejours, Barros e Lancman (2016) a centralidade do trabalho é verificada no desenvolvimento da personalidade e na satisfação do sujeito por meio do trabalho, “na mediação entre o singular e o coletivo”, ou seja, entre a subjetividade do indivíduo e ambiente social do trabalho. Essa característica também é identificada na constituição da saúde dos sujeitos, pois por meio do trabalho exercita-se a democracia, constitui processos de subjetivação, a realização individual e consequentemente a construção da saúde. Há uma riqueza da atividade no trabalho coletivo e da inteligência no plural. Em coletividade os sujeitos desenvolvem e criam novas formas de realizar o trabalho denominado de cooperação. Porém, nas formas de trabalho contemporâneo os alicerces de cooperação são destruídos e processos individualizantes são criados por meio das tecnologias e do processo de avaliação individual.

É evidente que os gestores são responsáveis pela organização do trabalho nas instituições, mas as políticas públicas possuem grande impacto, visto que diante de uma política neoliberal torna-se muito difícil desenvolver a cooperação, pois os aspectos valorativos da performance individual não permitem a sua inserção na dinâmica da realização do trabalho (DEJOURS; BARROS; LANCMAN, 2016).

Para Lucca (2018b) o trabalho possui dinâmicas que favorecem ou prejudicam aspectos coletivos ou individuais, podendo fortalecer ou desgastar a saúde. No âmbito coletivo, pode-se identificar o processo de reestruturação produtiva, intensificação, polivalência, competitividade, já no aspecto individual destaca-se o medo e as inseguranças de perder o trabalho e não atingir o desempenho esperado, fatores que podem desencadear adoecimentos.

Assim, Seligmamm-Silva (2007) explica que as defesas dos sujeitos para não adoecer frente ao trabalho envolvem componentes biopsicossociais, buscando a sua adaptação, articulando resistência individual ao estresse e enfrentando os conflitos políticos, organizacionais e sociais (LUCCA, 2018b).

Dessa forma, pode-se concluir que o processo saúde-doença possui uma convergência de elementos e fatores como biológicos, socioeconômicos, culturais e psicossociais que fortalecem ou precarizam as condições de vida e de trabalho promovendo a saúde ou resultando em doença.

4.3.5 Aspectos que produzem satisfação e insatisfação no trabalho

Ao final do questionário, solicitou-se ao servidor descrever os principais aspectos que produzem satisfação e insatisfação no trabalho desenvolvido no IFSULDEMINAS. A partir das respostas obtidas utilizou-se da Análise do Sujeito Coletivo (LEFEVRE; LEFEVRE, 2012) obtendo a percepção dos aspectos satisfatórios e insatisfatório no desenvolvimento do trabalho realizado na Instituição.

Por meio da análise dos dados foram identificadas e classificadas as categorias, dentre as que são satisfatória estão Satisfação na Realização do trabalho (20,6%), Reconhecimento Social do Trabalho (19,1%), relações interpessoais (17%), aspectos organizacionais compreendendo as condições de trabalho (15,5%), aspectos financeiros e estabilidade (10,8%) e reconhecimento profissional (7,7%), e ao final identificou-se as relações com a gestão (4,6%), oportunidade de estudo (3,6%) e carreira (1%).

Entre as que produzem a insatisfação estão Gestão (23,5%), os Aspectos organizacionais do trabalho, compreendendo as condições de trabalho (21,4%), a burocracia (16,3%) e a falta de reconhecimento profissional (3,1%), Cenário político do país (14,8%), Intensificação do trabalho (14,3%), Relações interpessoais (5,1%) e desvalorização pela sociedade (1,5%).

No Quadro7, são apresentados os resultados das categorias de análise e a produção do discurso síntese:

Quadro 7 - Categorias de análise e discurso síntese

Categorias de análises e discursos – Satisfação
Satisfação na realização do trabalho
A satisfação se relaciona a sentir bem no desenvolvimento das atividades, gosto muito do que faço, como faço e me sinto realizado. Satisfação é lecionar, o ofício que escolhi, que sou vocacionada, o ambiente da sala de aula me faz feliz, o contato com alunos, o trabalho em pesquisa e extensão, participar de bancas, trabalhar no setor que gosto, fazendo o que gosto, que tenho experiência e correlato com a minha formação. Satisfação quando consigo terminar com êxito algum trabalho que demanda um longo tempo, poder ajudar as pessoas, poder produzir, organizar eventos em minha área de formação e me envolver nas ações do campus. Cuidar da saúde dos alunos, levar conhecimento sobre prevenção em saúde e ver os resultados positivos do meu trabalho.
Reconhecimento social do trabalho
Satisfação pelo reconhecimento e aprendizado dos alunos, contribuição na área da Educação no país, ter oportunidade de prestar um serviço tão importante à sociedade e contribuir para inserção do aluno no mercado de trabalho. Trabalhar em uma Instituição Federal que oferta ensino de qualidade, transforma a vida de pessoas e é reconhecida por isso. Atender aos usuários e identificar que as ações realizadas pelo campus atendem ao seu objetivo perante a sociedade com aberturas de cursos, oferta de vagas, pesquisa e extensão com a comunidade e o reconhecimento do IFSULDEMINAS na vida das pessoas.
Relações interpessoais
A relação interpessoal com os colegas de trabalho traz satisfação, a maioria das pessoas são solicitas e amigáveis, ambiente acolhedor e receptivo. Satisfação com meus companheiros de trabalho atuais no setor, onde estou alocada hoje todos trabalham juntos de forma harmoniosa, sempre ensinando um ao outro, dividindo as tarefas, realizando o trabalho em equipe, com valorização, respeito, cooperação e união. Satisfação são os amigos e colegas no setor de lotação, o ambiente de Trabalho do Setor que estou lotado atualmente, coleguismo, interação com o público e entre os diversos setores e o poder de fala junto à equipe.

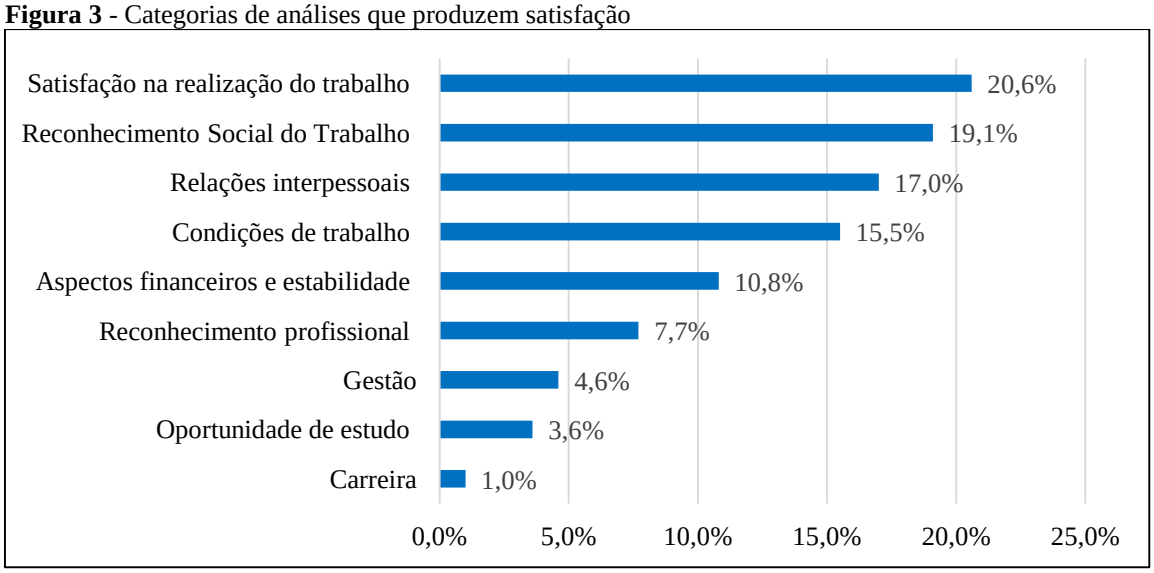
Aspectos organizacionais (condições de trabalho, estabilidade, salário e reconhecimento profissional)
Satisfação com a organização, cultura institucional, condições de trabalho, materiais como biblioteca, laboratórios e salas de aulas equipadas que permitem que eu realize meu trabalho de ensino e pesquisa com qualidade e dessa maneira posso dar o meu melhor como profissional, professora e pesquisadora. Os recursos e apoio do departamento pessoal e de ensino proporcionam-me satisfação no trabalho. Há flexibilidade na organização dos horários de aula e a possibilidade de realizar as tarefas da melhor forma possível e sem pressões. A jornada de trabalho flexibilizada contribui para a qualidade de vida, há feedback sobre o trabalho o que possibilita estar à par das informações pertinentes ao contexto de atuação. As sugestões de melhorias são ouvidas ou atendidas. O trabalho é realizado em cooperação com a maioria dos setores administrativos possibilitando atingir metas com qualidade. A satisfação também é evidenciada pela estabilidade, certa segurança e salário condizente. Em meio a tantas mudanças, estar trabalhando em um emprego garantido é uma tranquilidade. Satisfação quando o trabalho, o esforço, a capacidade e os resultados alcançados são reconhecidos e quando há valorização profissional.
Gestão
Proximidade e apoio da gestão, fácil comunicação, orientações sempre claras, apoio e suporte dos superiores nas tomadas de decisão e na resolução dos problemas.
Oportunidades de estudo
Incentivo ao estudo e a possibilidade de afastamento para qualificação com garantia de salário, estimulo para a progressão funcional e desenvolvimento profissional.
Carreira
Satisfação com a carreira e possibilidade de progressão
Categorias de análises e discursos – Insatisfação
Gestão
Falta de reconhecimento, profissionalismo e planejamento da gestão. Os chefes são despreparados e há ausência de boas práticas de gestão, pressão, machismo, autoritarismo por parte dos gestores, desvalorização dos técnico-administrativos em comparação aos docentes. Falta de apoio e incentivo à docência e pesquisa. Inexistência de diálogo entre gestão e servidores que leva a um trabalho fragmentado, falta de discussão das decisões com os servidores técnicos, quem decide são os gestores ou professores. Impessoalidade, há tratamento diferenciado de acordo com amizade ou o interesse, desprezando as habilidades adquiridas e a dedicação ao longo do tempo, desvalorizando quem realmente trabalha. Sobrecarga, carga de trabalho desigual em relação a servidores que pouco ou nada produzem, enquanto alguns são sobrecarregados, outros estão com pouco serviço, os chefes e gestores veem o que está acontecendo e não tomam providências. Falta de conexão da Reitoria com a realidade dos campi, falta de ações mais direcionadas e efetivas da direção e reitoria. Os recursos são investidos muitas vezes em questões periféricas ao invés de investir em pontos diretamente relacionados ao desenvolvimento de ensino. Não há preocupação da gestão em atacar as reais fontes de adoecimento dos servidores. A gestão do IFSULDEMINAS não possui uma preocupação genuína com a saúde mental dos servidores, maquiar o cuidado com palestras institucionais é outro ponto de insatisfação.
Aspectos Organizacionais (condições de trabalho, falta de reconhecimento e valorização, excesso de burocracia).
Recursos material e humano insuficientes frente ao número de cursos, de estudantes e de docentes. Exigências e ações repetitivas. Pouco reconhecimento (pouca importância) por parte dos demais profissionais da instituição quanto ao trabalho desenvolvido no setor. Falta de valorização, ou seja, não ser ouvida em ações relacionadas a minha área de formação e atuação é algo que me gera insatisfação. Ausência de informações pertinentes ao contexto de atuação, comunicação interna falha, senso de urgência, falta de feedback no dia a dia laboral. Por exercer cargo de direção, vejo um egoísmo dos grupos em auxiliar os colegas, individualismo, espírito de "cada um por si", competitividade, níveis de comprometimento desproporcional na realização das tarefas e cobranças diferentes entre os diversos servidores. Insatisfação de ter de lidar com tarefas burocráticas demasiadas que leva ao distanciamento das atividades realizadas dos objetivos institucionais. A burocracia amarra muito o desenvolvimento do trabalho na instituição, sinto que tenho condições de desenvolver trabalho de ensino, pesquisa e extensão, mas não sobra tempo devido ao trabalho administrativo burocrático
Cenário político do país
A insatisfação provém do desmonte da educação pública, momento político que deprecia o papel das instituições federais de ensino e avilta a condição do docente e do servidor público. Os cortes constantes de verbas, instabilidade do ambiente educacional, limitação de atuação devido ao orçamento, falta de recursos mínimos para as aulas e pesquisa, cenário político-econômico que afeta a instituição e o desenvolvimento do trabalho, a forma como o governo trata os servidores. O futuro das instituições de ensino é desanimador, principalmente com políticas públicas que afetam cada vez mais o acesso e permanência dos discentes na instituição. Desvalorização da carreira, falta de reajustes salariais que acompanhem a inflação o que gera desconforto e desmotivação.
Intensificação do trabalho

Alto número de demandas, acúmulo de tarefas, informes e prazos muito apertados para o desenvolvimento dos trabalhos, sobrecarga excessiva o que afeta a nossa vida como um todo. Grande carga de trabalho cujo horário não é contemplado na normativa docente. A carga de trabalho excede as 40 horas semanais sempre e não é reconhecido isso na instituição. Muito serviço sendo executado por poucas pessoas, o que demanda excesso de energia e tempo para que as atividades sejam executadas. Sobrecarga de atividades em alguns setores por "enxugamento" de pessoal. A carga de trabalho e o estresse me fez ficar afastada, com problema de saúde sério, que até hoje impacta meu trabalho e meus relacionamentos. A carga de trabalho extensa e sem perspectiva de reduzir é agravada ao assumir cargos ou funções.
Relações interpessoais
A insatisfação é sentida, quando um colega da equipe desrespeita outro e quando suas opiniões não tem importância, relações interpessoais pautadas em intrigas e fofocas, clima de trabalho tenso, falta de preparo para lidar com o outro.
Falta de reconhecimento
Insatisfação pela falta de respeito, desvalorização e reconhecimento do servidor público pela sociedade. A imagem que alguns atribuem ao servidor.

Fonte: Pesquisa (2021).

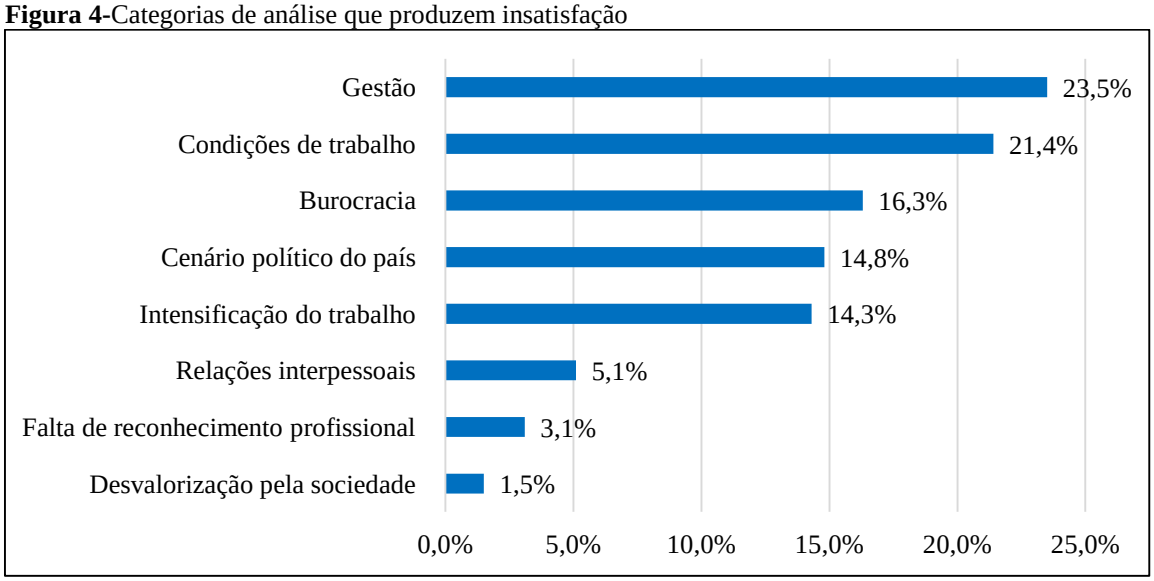
A partir dos resultados dos discursos-síntese e das categorias de análise, buscou-se sintetizar em dois gráficos para demonstração:

Figura 3 - Categorias de análises que produzem satisfação



Fonte: Pesquisa (2021).

Figura 4-Categorias de análise que produzem insatisfação



Fonte: Pesquisa (2021).

De acordo com as categorias de análise e dos discursos síntese é possível identificar o significado e a centralidade do trabalho para esses trabalhadores. A atividade laboral não se restringe ao ato de vender a força de trabalho em busca da contraprestação financeira para os participantes, pois houve a identificação da remuneração social, uma forma de integração ao grupo e do reconhecimento da sociedade pelo trabalho que desempenham. Nessa perspectiva, Lancman (2008 apud BARUKI, 2018) explica que o trabalho exerce uma função psíquica por meio da estruturação da constituição do sujeito e de suas redes de significado, ou seja, a subjetividade está articulada com a esfera social, assim o reconhecimento social é identificado como um mecanismo construtivo da personalidade e da identidade.

O mesmo trabalho pode ser fonte de prazer e de sofrimento, pois trata-se de uma dimensão dúplice que "ao mesmo tempo cria e subordina, emancipa e aliena, humaniza e degrada, oferece autonomia, mas gera sujeição, libera e escraviza" (ANTUNES, 2009, p. 49). Para Dejours (1992) o trabalho nunca é neutro à saúde do homem, podendo favorecer a saúde ou a doença.

As categorias que mais produzem satisfação para os participantes estão as relacionadas às dimensões sociais do trabalho, como a realização do trabalho, o reconhecimento social e as relações interpessoais. O resultado coaduna com os identificados por Loureiro (2020) no IFSP-campus São Carlos, em que essas vivências de prazer estão relacionadas com o reconhecimento de suas atividades pelos alunos e pelos pares em geral, esse aspecto de reconhecimento e valorização possui grande importância para o desenvolvimento e sentido do trabalho realizado bem como para função psíquica. Uma das categorias que possui destaque no resultado dessa pesquisa e na de Loureiro (2020) trata-se da satisfação em desenvolver o trabalho em uma

Instituição de Ensino que possui um papel social com a possibilidade de contribuir para a formação e transformar a vida dos alunos e da sociedade.

As relações interpessoais foram apontadas como a segunda categoria de satisfação no trabalho. Conforme Dejours e Bègue (2010) as relações interpessoais saudáveis possuem grande importância para a manutenção da saúde psíquica sendo identificadas como constituidoras de mecanismos de resistência e solidariedade coletiva. As relações sociais são fundamentais para desenvolvimento do sentimento de pertencimento ao contexto geral do trabalho, por meio dessas relações o trabalhador sente-se importante, pertencente a organização e responsável pelo seu funcionamento. Essa rede de suporte coletiva ajudará em caso de obstáculos a enfrentá-los com a ajuda e solidariedade dos colegas.

Outra categoria apontada pelos participantes como produtora de satisfação foram os aspectos organizacionais do trabalho que compreendem as condições do trabalho, os recursos materiais e humanos disponíveis para o desenvolvimento da atividade, jornada trabalho adequada, salário, relativa segurança, boa comunicação na instituição e a existência de cooperação que também são identificados pela literatura como aspectos protetivos a saúde mental relacionada ao trabalho, pois possibilita a execução adequada do trabalho com qualidade e bem-estar dos trabalhadores (ZANELLI E KANAN, 2018). Porém, ao mesmo tempo em que este aspecto produz satisfação para (15,5%) dos participantes, também é fonte de insatisfação, pois está classificada como a segunda categoria que mais produz insatisfação para (21,4%) dos participantes, essa divergência pode estar relacionada às diferenças existentes entre os campi de trabalho quanto aos aspectos organizacionais do trabalho.

O incentivo aos estudos, o afastamento para qualificação, com recebimento da remuneração, que possibilita ao servidor frequentar curso de mestrado e doutorado com dedicação integral também foi apontado pelos participantes como produtor de satisfação.

Entre as categorias de análises e discursos que produzem insatisfação para os servidores estão a gestão, os aspectos organizacionais, o cenário político do país e a intensificação do trabalho. As duas primeiras categorias coadunam com os resultados obtido por Carloto (2020) que buscou (des)ocultar a relação entre trabalho e adoecimento mental junto aos servidores públicos de uma Instituição de Ensino Federal, os fatores mais recorrentes apontados pelos participantes como possíveis produtores de adoecimento foram a gestão, organização do trabalho e as relações interpessoais.

As múltiplas atribuições administrativas, a intensificação e a má distribuição do trabalho, assim como o trabalho excedente não pontuado na normativa docente, com o número insuficiente de servidores técnico-administrativos, falta de engajamento de alguns servidores,

bem como o excesso de burocracias são correspondentes aos resultados obtidos por Loureiro (2020) no IFSP- Campus São Carlos. O excesso de burocracia é identificado na literatura como uma característica do trabalho docente, conforme estudo realizado por Carlotto *et al.* (2018) referente aos estressores ocupacionais e estratégias de enfrentamento utilizadas por professores, coadunando com os resultados dessa pesquisa.

Para Carlotto *et al.* (2018) as condições de trabalho insuficientes sejam humanas/ materiais e físicas repercutem no sentimento de entusiasmo no trabalho, pois dificultam a realização da atividade e associam-se à Síndrome de Burnout. As autoras explicam que mesmo tentando individualmente resolver e desenvolver as atividades laborais essas situações causam sentimento de frustração e desilusão com o trabalho. Parte dos estressores evidenciados foram as diversidades de tarefas, as condições e a quantidade de trabalho realizado. As demandas de trabalho em geral não estão adequadas aos recursos disponíveis nas instituições, podendo ocorrer desequilíbrio psíquico.

A categoria "cenário político" do país também foi destacada pelos participantes da pesquisa como produtora de insatisfação, pois o Brasil, a administração e os serviços públicos estão sob o ataque do ultraliberalismo desde a posse de Michel Temer, em 2016, que depreciam e culpabilizam os servidores públicos, impondo por meio de contrarreformas o Estado mínimo em direitos sociais e ao mesmo tempo privilegia o grande capital, repercutindo e sucateando a Educação Pública.

4.3.6 Fatores psicossociais preditores do estresse ocupacional

A fim de atingir o segundo objetivo específico da pesquisa, este tópico possui a finalidade de identificar os fatores psicossociais preditores de estresse ocupacional nos servidores desta instituição de ensino. Dessa forma, foram analisadas as 35 questões divididas em sete dimensões (Demanda, Controle, Apoio da chefia, Apoio dos colegas, Relacionamento, Cargo e Mudança), para cada questão os servidores escolheram apenas uma resposta, varia de "0" nunca a "4" sempre, e a partir dos resultados foram realizados a análise Percentual de cada resposta, a Média e o Desvio Padrão correspondente a cada questão, conforme o trabalho desenvolvido por Moura (2019).

A Tabela 8 ilustra a dimensão Demanda, bem como a representação percentual de cada resposta, a média e o desvio padrão de cada questão.

Tabela 8-Distribuição percentual, média e desvio padrão da dimensão Demanda

QUESTÕES	PERCENTUAL						
	0	**1**	**2**	**3**	**4**	**X**	**S**
1.As exigências de trabalho feitas por colegas e supervisores são difíceis de combinar	4,1	24,2	44,8	18,6	8,2	2,03	0,96
2.Tenho prazos impossíveis de serem cumpridos.	20,6	34,5	33,5	10,3	10,3	1,37	0,96
3.Tenho que trabalhar intensamente para realizar as demandas propostas pela Instituição	2,6	10,8	34,5	**32**	**20,1**	**2,56**	**1,01**
4.Não consigo cumprir todas as demandas em tempo hábil, pois tenho coisas demais para fazer.	8,8	34	37,6	12,4	7,2	1,75	1,02
5.Não tenho possibilidade de fazer pausas suficientes.	27,3	33	25,8	11,9	2,1	1,28	1,06
6.Recebo pressão para trabalhar em outro horário.	46,4	27,8	15,5	8,8	1,5	0,91	1,05
7.Sofro pressão para executar as atividades de forma rápida.	22,7	31,4	32,5	9,8	3,6	1,40	1,05
8.As pausas temporárias são impossíveis de cumprir.	33	34,5	24,7	6,7	1	1,08	0,97
DEMANDA						**1,55**	**1,01**

Fonte: Pesquisa (2021).

A dimensão demanda que reflete as exigências do trabalho, conforme a percepção dos trabalhadores, essa categoria apresentou a média geral 1,55; com desvio padrão de 1,01. Dessa forma, 49,5% (20,7% "nunca" e 28,8% "raramente") dos participantes não se sentem sobrecarregados no trabalho, quanto menor o escores, 0 a 1 na escala likert, menor é o indicativo de estresse. Observa-se que a terceira questão sobre a intensificação do trabalho alcançou a maior média de 2,56 e desvio padrão de 1,01, evidenciando que 52,41% dos participantes responderam "frequentemente" (32%) e "sempre" (20,1%) indicando que as práticas de trabalho na instituição de ensino apresentam-se de forma intensa. Assim, conclui-se que este item é preditor de estresse para essa parcela de participantes da amostra. Conforme análise das pesquisas realizadas nesse lócus, a intensificação do trabalho é característica nos Institutos Federais (ARAÚJO e MOURA, 2021; OLIVEIRA, 2021; LOUREIRO, 2020; FLORO, 2016). O que pode ser evidenciado de acordo com os participantes na pesquisa:

> *A cada ano que passa, os docentes estão ficando mais sobrecarregados. O excesso de burocracia existente na instituição consome boa parte das nossas atividades, o que acaba por prejudicar nossa dedicação no âmbito do ensino. A reitoria não possui um olhar humanizado para algumas questões, a exemplo do que foi feito na implantação do Ensino Remoto, decisão tomada a toque de caixa, sem discussão, sem planejamento e sem preparo tanto para nós, quanto para os estudantes.*
>
> *O número de servidores técnico-administrativos é muito menor do que o necessário, o que acaba fazendo com que os docentes tenham que realizar trabalhos como cotação de materiais, secretariado de eventos etc.*

> *Além disso, o sistema de normativa docente, que regulamenta nosso trabalho pontuando todas as atividades que fazemos é desonesto, uma vez que, quando a carga horária desenvolvida no semestre ultrapassa as 40 horas semanais, o sistema não contabiliza as horas a mais, mas registra a pontuação da atividade realizada.*
> *Entrei na instituição no ano de 2013 extremamente feliz por considerar uma conquista importante na minha vida, mas hoje cogito exonerar em algum momento. Não sei como vou envelhecer com um mínimo de dignidade com uma carga de trabalho tão grande e sem perspectivas de diminuir.*
> *Enfim, por trás de todos os bons números apresentados pela reitoria do IFSULDEMINAS de maneira bastante eufórica, há um corpo docente exausto e medicado, gastando boa parte de seu salário em tratamentos para suportar a carga de trabalho existente na instituição.* ***(Docente A, participante pesquisa, 2021)***

> *Alto volume de trabalho; muitos procedimentos não são formalmente estabelecidos; má distribuição do trabalho (muitos servidores sobrecarregados enquanto outros não se envolvem tanto).(****Técnico B, participante pesquisa, 2021)***

> *Relação desgastante de trabalho excessivo e quase invisível que temos que desempenhar."* ***(Docente B, participante pesquisa, 2021)***

> *Não ter recursos humanos suficientes para dividir as atribuições no setor onde estou atualmente lotada, gerando uma sobrecarga excessiva."* ***(Técnico C, participante pesquisa, 2021)***

> *Excesso de trabalho, falta de apoio administrativo em tarefas administrativas inerentes (ocultas/invisibilizadas. Ex.: Aquisição de itens para pesquisa e prestação de contas), falta de apoio ao professor pesquisador (Quem realiza pesquisa no IFSULDEMINAS hoje só ganha mais trabalho e preocupação. Nenhum benefício palpável, como redução de carga horária aula ou bolsa financeira, por exemplo...A sensação que tenho, é que o pesquisador faz pesquisa porque quer, e que deve se virar com isso...E a pesquisa é parte da carreira tb!!! O docente que tem mais perfil de pesquisador deveria ser mais valorizado tb!), falta de planejamento claro e objetivo em níveis mais baixos organizacionais e que refletem negativamente no andamento das ações, clima excessivamente competitivo entre alguns pares e falta de uma política de gestão de conflitos interpessoais. (****Docente C, participante pesquisa, 2021)***

A densidade do trabalho é resultado da reestruturação da Rede com a oferta de educação profissional e tecnológica em todos os níveis de ensino com o mesmo quadro de servidores, atendendo públicos diversos, do ensino básico a pós-graduação stricto sensu e desenvolvendo pesquisa e extensão (ARAÚJO, MOURÃO, 2021; OLIVEIRA, 2021; LOUREIRO, 2020; FLORO, 2016). A intensificação do trabalho é a relação entre a quantidade de energia utilizada pelo trabalhador para a realização de suas atividades e a quantidade de tempo de duração do trabalho. Consequentemente, aquele que despender mais quantidade de energia por um período de tempo maior possui grande probabilidade de comprometer a saúde (CARDOSO, FEIJÓ, CAMARGO, 2018).

No desenvolvimento das atividades na instituição, para 74,2% dos servidores “nunca” (46,4%) e “raramente” (27,8%) sofrem pressão para trabalhar em outros horários, enquanto 10,3% afirmaram que “frequentemente” (8,8%) e “sempre” (1,5%) recebem pressão para desenvolver as atividade fora do horário de trabalho. Assim, como a questão 8 que busca identificar a impossibilidade de realizar pausas durante a atividade evidenciaram que para 67,5% dos servidores “nunca” (33%) e “raramente” (34,5%) existe esse tipo de situação no trabalho.

A partir das análises relacionadas à escala likert – coluna 3 e 4- “frequentemente” e “sempre”, conclui-se que a dimensão Demanda representa 19,4% fator de estresse, classificada como primeira dimensão com possibilidade de desenvolvimento de estresse na instituição estudada.

Tabela 9-Distribuição percentual, média e desvio padrão da dimensão Controle

QUESTÕES	PERCENTUAL						
	0	1	2	3	4	**X**	**S**
9. Durante a execução do meu trabalho, posso decidir quando fazer uma pausa	2,1	9,3	30,9	33	24,7	2,69	1,01
10.Posso decidir sobre o meu ritmo de trabalho	2,6	19,6	43,8	24,7	9,3	2,19	0,94
11.Tenho liberdade de escolha de como fazer o meu trabalho	0,5	5,2	25,3	45,9	23,2	2,86	0,85
12. Tenho liberdade para administrar o meu trabalho	0,5	1,5	26,3	**41,2**	**30,4**	**2,99**	0,82
13.Minhas sugestões são consideradas sobre como fazer o meu trabalho	3	5,7	22,2	**49,5**	**21,1**	**2,83**	0,88
14.Meu horário de trabalho pode ser flexível	3,1	12,9	45,4	29,4	9,3	2,29	0,92
CONTROLE						**2,64**	**0,90**

Fonte: Pesquisa (2021).

A dimensão controle, conforme os dados analisados na Tabela 09 atingiu média de 2,64; com desvio padrão de 0,90. Observa-se que a questão número 12 que aborda a presença de liberdade no desenvolvimento da atividade obteve a maior média de 2,99, com desvio padrão de 0,82, maior frequência de resposta, pois 71,6% dos servidores responderam que “frequentemente” (41,2%) e “sempre” (30,4%) possuem liberdade para administrarem o trabalho. A seguir, verifica-se que na afirmativa 13 que busca identificar se as sugestões do trabalhador são considerada indica que 70,6% dos servidores responderam que “frequentemente” (49,5%) e “sempre” (21,1%) suas sugestões são consideradas na execução do trabalho.

A dimensão controle possibilita avaliar o grau de autonomia do trabalhador entre a prescrição da atividade e liberdade de atuação utilizando dos conhecimentos adquiridos na

forma de execução das tarefas conforme a variabilidade do meio, englobando pausas e interrupções (LUCCA, 2018b).

Na avaliação do resultado, a dimensão Controle representa 10,75% do fator de estresse, ocupando a quarta posição de fator entre as demais dimensões. Observa-se que essa característica vem ao encontro da forma de organização do trabalho contemporâneo que privilegia o modelo toyotista, a polivalência, multifuncionalidade, ou seja, o trabalhador possui liberdade de execução das atividades, pois é responsável pelos resultados. De acordo com a literatura sobre o trabalho nesse ambiente, a atuação verticalizada impõe ao profissional enfrentar situações e criar mecanismos para resolver demandas da educação básica à educação superior, devido à diversidade de público e diante de uma estrutura escolar enxuta (SILVA, 2020).

Tabela 10-Distribuição percentual, média e desvio padrão da dimensão Apoio da Chefia

QUESTÕES	PERCENTUAL						
	0	1	2	3	4	**X**	**S**
15. Recebo informações e suporte que me ajudam no trabalho que eu faço	1,5	7,7	28,9	42,3	19,6	2,71	0,92
16. Posso contar com a ajuda do meu chefe para resolver problemas de trabalho.	0,5	4,1	19,1	36,1	40,2	**3,11**	0,89
17. Quando algo no trabalho me perturba ou irrita posso falar com meu chefe	1	8,2	20,6	35,6	34,5	2,94	0,99
18. Recebo apoio quando realizo trabalho que pode ser emocionalmente desgastante.	**10,3**	**18**	35,1	23,2	13,4	2,11	1,16
19. Meu chefe me motiva no trabalho	6,7	16,5	31,4	26,8	18,6	2,34	1,16
APOIO DA CHEFIA						**2,64**	**1,02**

Fonte: Pesquisa (2021).

A dimensão Apoio da Chefia, Tabela 10, obteve média geral de 2,64 e desvio padrão de 1,02. Para 58,06% dos servidores o apoio dos chefes na execução das atividades na instituição atingiu "frequentemente" (32,8%) e "sempre" (25,3%), conclui-se que para essa amostra de trabalhadores há o apoio necessário para planejamento e realização das atividades na instituição. Na questão 16, que trata de identificar a participação do chefe na resolução de problemas relacionados ao trabalho obteve a maior média de 3,11 de frequência de respostas e desvio padrão de 0,89, pois para 76,3% dos servidores "frequentemente" (36,1%) e "sempre" (40,2%) há apoio dos chefes nas atividades laborais. Assim, para esses participantes a questão não é identificada como preditor de estresse.

No entanto, cabe ressaltar que a questão 18, "**Recebo apoio quando realizo trabalho que pode ser emocionalmente desgastante**", aponta que 28,3% dos trabalhadores

identificaram “nunca” (10,3 %) e “raramente” (18%) recebem apoio na realização de trabalho emocionalmente desgastantes. Dessa forma, identifica-se baixos níveis de apoio e suporte da chefia em trabalho emocionalmente desgastante para esses trabalhadores.

Verifica-se que essas facetas do trabalho relatam a presença da gestão empresarial da educação, aumento das exigências das instituições educacionais e a transição para organizações administrativas, a passagem de um espaço regido pela função social para uma lógica baseada em indicadores e resultado, fortalecendo a política da eficiência, diminuição dos gastos, redução e “modernização” da máquina pública, esses princípios caminham em paralelo com o processo de precarização do trabalho no âmbito do ensino (LOUREIRO, 2020; SILVA, 2020).

Ao final, verifica-se que a dimensão Apoio da Chefia que representa dificuldade e/ou ausência de apoio representa 14% do fator de estresse e corresponde à segunda dimensão com maior índice de possibilidade de estresse ocupacional. Os pesquisados apontaram algumas questões relacionadas à dimensão:

> *Muito serviço sendo executado por poucas pessoas, o que demanda excesso de energia e tempo para que as atividades sejam executadas.* ***(Docente E, participante pesquisa, 2021)***
>
> *Má distribuição das tarefas, enquanto que um servidor fica sobrecarregado e o outro fica com pouco serviço. Os chefes e os gestores veem o que está acontecendo e não tomam providência.* ***(Técnico D, participante pesquisa, 2021)***
>
> *Ausência de planejamento nas ações institucionais****. (Docente F, participante pesquisa, 2021)***
>
> *Insatisfação quando deparamos que as sobrecargas de serviços enquanto outros servidores não são cobrados.* ***(Técnico E, participante pesquisa, 2021)***
>
> *A enorme carga de trabalho e demanda que é lançada sobre os servidores, um volume muito grande de trabalho para uns, enquanto outros não desenvolvem nem o mínimo que deveria ser feito.* ***(Docente G, participante pesquisa, 2021)***
>
> *Má distribuição das atribuições.* ***(Docente H, participante pesquisa, 2021)***
>
> *(...)Devido a todos esses fatores, posso dizer que há muito mais prejuízos do que benefícios ao docente que se dispõe a contribuir em um cargo de Coordenação de Curso, gerando impactos na sua saúde física, emocional e mental, que vão se acumulando e precisam contar muito mais com a própria capacidade da pessoa em gerenciar essa situação do que com iniciativas institucionais que ajudem a melhorá-la****. (Docente I, participante pesquisa, 2021)***

As características descritas pelos participantes podem ter influência na identificação como segunda dimensão preditora de ocorrência de estresse, influenciando dessa forma na

saúde desses trabalhadores. A Tabela 11 apresenta os resultados correspondentes à dimensão do apoio dos colegas.

Tabela 11-Distribuição percentual, média e desvio padrão da dimensão Apoio dos Colegas

QUESTÕES	PERCENTUAL						
	0	1	2	3	4	**X**	**S**
20. Quando o trabalho se torna difícil, posso contar com ajuda dos colegas.	4,1	7,2	28,9	36,6	23,2	2,68	1,04
21.Meus colegas me ajudam e me dão apoio quando eu preciso	2,1	3,6	23,7	42,3	28,4	2,91	0,92
22. No trabalho os meus colegas demonstram o respeito que mereço	1,5	4,1	12,9	**40,2**	**41,2**	3,15	0,91
23. Os colegas estão disponíveis para escutar os meus problemas de trabalho.	**2,1**	**12**	36,1	33	16,5	2,49	0,98
APOIO DOS COLEGAS						**2,81**	**0,96**

Fonte: Pesquisa (2021).

A dimensão apoio dos colegas conforme os dados analisados na Tabela 11 apresentou média geral de 2,81 e desvio padrão de 0,96. Os dados dessa dimensão possui baixo risco psicossocial ao estresse, pois observa-se que para 65,3% dos participantes identificaram que "frequentemente" (38%) e "sempre" (27,3%) recebem apoio. Também se verifica que há relação de respeito entre os profissionais, conforme afirmativa 22, pois para 81,4% dos participantes responderam que "frequentemente" (40,2%) e "sempre" (41,2%) há demonstração de respeito entre os servidores. O apoio dos colegas na execução das tarefas, o trabalho em equipe e a solidariedade geram prazer e podem em situação de sofrimento minimizá-lo (LUCCA, 2019).

Apesar dessa amostra identificar a presença de respeito entre os trabalhadores, nota-se que as respostas referente a questão 23 demonstra que para 14,1% dos participantes "nunca" (2,1%) e "raramente" (12%) os colegas de trabalho estão disponíveis para ouvir os problemas de trabalho uns dos outros. Dessa forma, conclui-se que os aspectos relacionados a essa afirmativa são identificadas como preditora de estresse para essa amostra.

Assim, a dimensão Apoio dos colegas refere-se a atitudes de encorajamento, suporte e recursos oferecidos pelos colegas atingiu o percentual de 9,3%. Dessa forma, essa dimensão é considera um baixo fator de risco.

Tabela 12-Distribuição percentual, média e desvio padrão da dimensão Relacionamento

QUESTÕES	PERCENTUAL						
	0	1	2	3	4	**X**	**S**
24. Estou sujeito a assédio moral na forma de palavras ou comportamentos rudes expresso de forma reiterada.	37,1	35,6	19,1	4,1	4,1	1,03	1,05
25. Existe atrito ou animosidade entre os colegas de trabalho.	16,5	35,6	34	**11,9**	**2,1**	1,47	0,97
26. Sinto que sou perseguido no trabalho (Bullying)	67,5	16	12,9	2,6	1	0,54	0,89
27. As relações no trabalho são tensas.	11,3	38,1	36,6	**10,3**	**3,6**	1,57	0,95
RELACIONAMENTO						**1,15**	**0,96**

Fonte: Pesquisa (2021).

A Tabela 12 demonstra a dimensão relacionamento que obteve média geral de 1,15 e desvio padrão de 0,96. Dentre os servidores participantes 64,4% identificaram boa qualidade nos relacionamentos, o que pode verificar na questão 26, maior quantitativo de resposta, em que os servidores afirmam não sofrerem perseguições no trabalho.

Apesar de a dimensão ter sido identificada como positiva e com baixo indicativo de estresse, para uma amostra representada por 14% afirmaram na questão "frequentemente" (11,9%) e "sempre" (2,1%) há a existência de atrito entre os colegas. Da mesma forma, um percentual bem próximo 13,9% afirmaram na questão 27 que as relações no trabalho são tensas para (10,3%) "frequentemente" e (3,6%) "sempre", mesmo representando uma pequena porcentagem da amostra, para esses trabalhadores esses questionamentos são identificados como fatores de estresse.

Lucca (2018a) explica que a dimensão "relacionamento" abrange a cultura, respeito às diversidades, promoção de comunicação interpessoal adequada, espaço para diálogos, compartilhamento de informações relacionadas ao trabalho e a orientação para a execução das atividades de maneira conjunta e participativa a fim de evitar conflitos. O pesquisador esclarece que a forma de gestão pode favorecer a individualidade ou o trabalho em equipe, difundir o medo ou a administração adequada das divergências e conflitos.

A dimensão Relacionamento demonstrou que "frequentemente" (7,2%) e "sempre" (2,7%) há conflitos nas interações sociais e representa 9,9% do fator de estresse na instituição.

Tabela 13-Distribuição percentual, média e desvio padrão da dimensão Mudanças.

QUESTÕES	PERCENTUAL						
	0	1	2	3	4	**X**	**S**
28. Tenho oportunidades para pedir explicações ao chefe sobre as mudanças relacionadas ao meu trabalho.	0,5	6,7	16	**31,4**	**45,4**	3,14	0,95
29. As pessoas são sempre consultadas sobre as mudanças no trabalho.	3,1	10,3	40,2	29,9	16,5	2,46	0,99
30. Quando ocorrem mudanças no trabalho, sou esclarecido de como elas funcionarão na prática.	**2,1**	**13**	25,8	39,2	20,1	2,62	1,01
MUDANÇAS						**2,74**	**0,98**

Fonte: Pesquisa (2021).

Verifica-se, na Tabela 13, que a dimensão Mudança atingiu a média geral de 2,74 e desvio padrão de 0,98. Percebe-se que 60,8% dos trabalhadores responderam "frequentemente" (33,5%) e "sempre" (27,3%) para as afirmativas presentes nessa dimensão. Dessa forma, essa parcela da amostra compreende que as mudanças no trabalho não repercutem de forma negativa. Verifica-se que conforme a questão 28 atingiu a maior média e maior frequência de resposta, 76,8% dos servidores identificam oportunidade de diálogo frente às mudanças.

Contudo, observa-se que na afirmativa 30, uma amostra de 15,1% trabalhadores identificam que "nunca" (2,1%) e "raramente" (13%) são esclarecidos como as mudanças funcionaram na prática. Dessa forma, essa afirmativa demonstra como gerador de estresse para essa amostra de trabalhadores.

A dimensão "comunicação" que na literatura também é identificada como "comunicação e mudança" refere-se a qualidade das informações e das comunicações da instituição aos trabalhadores e se esses participam das alterações do processo de trabalho, pois a falta de comunicação pode dificultar e atrapalhar a rotina das atividades implicando em insatisfação e estresse laboral (LUCCA, 2018b). O problema de comunicação na Instituição de Ensino é apontada conforme descrito pelos participantes:

> *Inexistência de diálogo entre gestão e servidores que leva a um trabalho fragmentado e um espírito de "cada um por si".*
> *Comunicação interna falha.*
> *Falhas de comunicação.*
> *Falhas ou atrasos na comunicação. Falta de feedback no dia a dia laboral. Ausência de feedback sobre o trabalho.* ***(Técnico-administrativos, participantes da pesquisa, 2021)***

A dimensão Mudança representa 11,9% do fator de estresse, identificada como a terceira dimensão com maior índice de fator de estresse.

Tabela 14-Distribuição percentual, média e desvio padrão da dimensão Cargo

QUESTÕES	PERCENTUAL						
	0	1	2	3	4	X	S
31. Tenho clareza do que se espera do meu trabalho	2,1	3,1	18,6	38,7	37,6	3,07	0,93
32. Eu sei como fazer o meu trabalho.	0	0,5	2,6	56,2	40,7	3,37	0,56
33. Estão claras as minhas tarefas e responsabilidades	0,5	3,1	17,5	43,8	35,1	3,10	0,83
34. Os objetivos e metas da coordenação e do departamento que estou lotado são claros para mim.	**2,1**	**6,2**	26,8	41,2	23,7	2,78	0,95
35. Compreendo como o meu trabalho se integra aos objetivos da instituição	1,5	3,1	9,3	46,4	39,7	3,20	0,85
CARGO						**3,10**	**0,84**

Fonte: Pesquisa (2021).

A dimensão cargo, conforme dados na Tabela 14, obteve a maior média geral em comparação com as outras dimensões. Verifica-se que 80,62% dos servidores afirmaram que "frequentemente" (45,26%) e "sempre" (35,36%) compreendem o trabalho, os objetivos e as metas da coordenação, departamento e da instituição bem como possuem habilidade e capacidade para executar as atividades e responsabilidades inerentes ao cargo que ocupa.

Todavia, a questão 34 demonstra que para uma pequena amostra dos participantes 8,3% responderam que "nunca" (2,1%) e "raramente" (6,2%) possui o conhecimento claro das metas e dos objetivos da coordenação e do departamento de sua lotação.

Por fim, conclui-se que a dimensão cargo não apresenta um fator preditor de estresse, para a maioria dos servidores.

A seguir, a Tabela 15 ilustra a análise geral das sete dimensões e das 35 variáveis do instrumento utilizado HSE-IT, dimensionando os fatores psicossociais preditores de estresse para a amostra de 194 servidores da educação pública.

Tabela 15 - Resultado das sete dimensões desencadeantes do Estresse Laboral

Dimensão	Nunca	Raramente	Às vezes	Frequentemente	Sempre	Fator de estresse
Demanda	20,69%	28,78%	31,11%	**13,81%**	**5,59%**	**19,40%**
Apoio da Chefia	**4,00%**	**10,90%**	27,02%	32,80%	25,26%	**14,90%**
Mudança	**1,90%**	**10,00%**	27,33%	33,50%	27,33%	**11,90%**
Controle	**1,72%**	**9,03%**	32,32%	37,28%	19,67%	**10,75%**
Relacionamento	33,10%	31,30%	25,70%	**7,20%**	**2,70%**	**9,90%**
Apoio dos colegas	**2,50%**	**6,83%**	25,00%	38,00%	27,30%	**9,33%**
Cargo	**1,50%**	**3,10%**	9,30%	46,40%	39,70%	**4,60%**

Fonte: Pesquisa (2021).

De acordo com os dados expressos na Tabela 15, observa-se como principais indicativos de estresse as dimensões: “demanda” que ocupa o principal fator psicossocial preditor para os trabalhadores (19,40%), em segundo lugar “apoio da chefia” (14,90%), em terceiro “mudança” (11,90%), após “controle” (10,75%), “relacionamento” (9,90%), “apoio dos colegas” (9,33%) e por último “cargo” (4,60%).

Visando identificar as dimensões preditoras de estresse em cada categoria profissional (docente e técnico-administrativo), realizou-se as análises de forma individualizada.

Tabela 16 - Dimensões desencadeantes de Estresse Laboral entre os Docentes

Dimensão	Nunca	Raramente	Às vezes	Frequentemente	Sempre	Fator de estresse
Relacionamento	31,6	18,98	25,58	**15,95**	**7,98**	**23,93%**
Demanda	16,9	27,78	33,69	**14,85**	**7,7**	**22,6%**
Apoio da Chefia	**5,5**	**10,78**	25,08	33	25,74	**16,28%**
Apoio dos colegas	**3,6**	**10,45**	29	36	21,5	**14,05%**
Mudança	**2,2**	**9,9**	25,67	34,47	27,87	**12,1%**
Controle	**2,2**	**9,53**	37,73	36,28	14,3	**11,73%**
Cargo	**1,32**	**2,42**	15,62	45,08	35,64	**3,74%**

Fonte: Pesquisa (2021).

Conforme os dados exposto na Tabela 16 a dimensão Relacionamento apresentou o maior fator psicossocial preditor de estresse entre os Docentes, pois para 23,93% desses participantes há problemas de relacionamento no ambiente laboral. Essa dimensão também está relacionada a cultura e orientação da instituição para a promoção de comunicação interpessoal adequada, espaços para diálogos e procedimentos para evitar conflitos e proporcionar a condução apropriada em situações de desentendimento (LUCCA, 2019). A ausência de relacionamento interpessoal saudável pode contribuir para o surgimento de sofrimento e consequentemente de adoecimento psíquico.

A dimensão Demanda destacou-se como a segunda categoria preditora de estresse entre os docentes participantes, pois 22,6% identificaram que o trabalho possui grande carga, intensidade e exigência. A categoria Apoio da Chefia está entre a terceira dimensão identificada como fator de risco psicossocial para 16,28%, visto que para essa amostra há pouco suporte e/ou apoio na resolução de problemas relacionados com a realização do trabalho. Nessa categoria inclui o reconhecimento, suporte, feedback e apoio dos gestores na resolução de problemas durante a realização da atividade (LUCCA, 2019).

Para 14,05% dos docentes participantes há falta de apoio e cooperação dos colegas de trabalho. O ambiente laboral ao promover o desenvolvimento das atividades em grupos por

meio da participação dos profissionais proporciona sentimentos de satisfação e prazer, minimizando o sofrimento, pois há uma interação social e trocas de experiências entre os trabalhadores (LUCCA, 2019).

A tabela 17 apresenta as categorias identificadas pelos técnico como fatores de risco psicossocial.

Tabela 17 - Dimensões desencadeantes de Estresse Laboral entre os Técnico-Administrativos

Dimensão	Nunca	Raramente	Às vezes	Frequentemente	Sempre	Fator de estresse
Relacionamento	30,12	26	19,7	**14,6**	**9,7**	**24,3%**
Demanda	24,7	29,75	28,9	**12,86**	**3,76**	**16,6%**
Apoio da Chefia	**2,74**	**11,06**	28,72	32,62	24,86	**13,8%**
Mudança	**1,6**	**10**	28,8	32,67	26,87	**11,6%**
Controle	**1,32**	**8,57**	27,52	38,18	24,45	**9,89%**
Apoio dos colegas	**1,5**	**3,63**	23	39,8	32,5	**5,13%**
Cargo	**1,1**	**3,9**	14,36	45,46	35,14	**5%**

Fonte: Pesquisa (2021).

Conforme os resultados expressos na Tabela 17 os fatores de risco psicossocial relacionados ao trabalho que requerem mais atenção entre os técnicos são similares aos identificados entre os docentes. A principal divergência está na categoria Apoio dos Colegas em que os técnicos identificam suporte, solidariedade e apoio entre a classe diferentemente dos docentes.

De acordo com os resultados, conforme a percepção dos servidores do IFSULDEMINAS, os fatores de riscos psicossociais analisados não expressam risco considerável à amostra, pois não há resultados elevados. Contudo, medidas visando mudanças na cultura organizacional por meio de mediação de conflitos privilegiando a melhora na comunicação nas instituições têm se demonstrado uma importante ferramenta na administração desses conflitos. Também mostra-se interessante a criação de espaço de fala em que os servidores possam ser ouvidos, expondo suas opiniões, suas expectativas e trocas de experiências, fortalecendo assim os vínculos entre os profissionais (FREITAS, 2015; LUZ, 2019).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante da pesquisa realizada foi possível concluir que o trabalho na Educação Pública tem sofrido mudanças profundas em relação aos seus objetivos, em suas formas de organização e de gestão. Os servidores mesmo diante da garantia da estabilidade estão submetidos ao capital, pois o Estado é parte integrante deste e desse modo não pode ser analisado de forma externa. Assim, também se observou que os trabalhadores da Instituição objeto de pesquisa estão subordinados ao processo de reestruturação do trabalho, visando extrair mais desempenho com menos recursos materiais e humanos, ampliando as áreas de atuação. Esses servidores estão sujeitos à avaliação de desempenho individual, à sobrecarga, à intensificação do trabalho, à flexibilização e à ausência de diálogos e participação nas decisões, entre outros aspectos que são vivenciados pelos trabalhadores da iniciativa privada. A instituição de ensino possui metas e objetivos vinculados a obtenção de orçamento, como para o recebimento de vagas de servidores, ou seja, o modelo supostamente eficiente da empresa privada passa a ser cada vez mais valorizado e utilizado como padrão na esfera pública. Como todo ambiente de trabalho as questões construídas socialmente são replicadas nesse lócus, pois este não está imune a essas contradições.

Com relação ao Estado verificou-se que este oprime os seus servidores mediante suas políticas que interferem na organização do trabalho e impacta o desenvolvimento das atividades laborais, assim como pelas contrarreformas que contribuem para que cenários de instabilidade e insegurança sejam cada vez maiores, seja em relação à remuneração, à garantia de estabilidade e aposentadoria, seja em virtude do próprio recurso financeiro necessário à manutenção das instituições.

Os resultados apontaram que esse processo de transformação do trabalho nas Instituições de Ensino Público advindo do neoliberalismo tem exercido influência na relação saúde mental e trabalho, pois repercute em desgaste físico e mental, o que pode estar resultando em adoecimento e possíveis afastamentos das atividades laborais.

Ao analisar os afastamentos dos servidores, as licença para tratamento da própria saúde, em virtude de Transtornos Mental e Comportamental, nos anos de 2018 e 2019, verificou-se a prevalência do adoecimento com afastamentos entre servidores técnico-administrativos e no gênero feminino, o que pode estar evidenciando as questões de gênero e poder presentes na organização do trabalho.

A pesquisa identificou sentimento de desvalorização entre a categoria de técnico-administrativo e tratamento desigual em comparação à categoria docente, tanto em nível institucional como nas políticas governamentais, corroborando com os dados das licenças para tratamento de saúde.

Entre os setenta servidores que afirmaram terem adoecido nos anos de 2018 e 2019, uma amostra representada por trinta e um servidores identificaram a associação do trabalho ao adoecimento. Em relação a forma de gestão, conforme abordado pela literatura os modelos de gestão gerencialista são identificados por muitos como "neutros e não ideológicos" e não são facilmente percebidos pelos que estão inseridos nesse processo" (SIQUEIRA; MENDES, 2014). Apesar das Instituições de Ensino estarem presentes no campo da atividade econômica, em decorrência da mercantilização da Educação, e subordinadas a plano de metas de eficiência e eficácia institucional, entre outras indicativos de produtividade, para obtenção de recursos materiais e humanos para a sua manutenção, nem todos os servidores conseguem perceber a característica da gestão gerencialista.

Por meio das análises estatísticas das respostas do questionário foi possível verificar que a maioria dos participantes sentem-se valorizados e reconhecidos pelo trabalho realizado na instituição, a dinâmica do reconhecimento é fundamental para o desenvolvimento da identidade, integração e sentimento de pertencimento e o não reconhecimento pode ter relações com o sofrimento mental e a constituição da alienação. Assim como, por meio da formação do Discurso do Sujeito Coletivo verificou-se que o trabalho para a maioria dos participantes possui grande significado e centralidade, pois produz satisfação na sua realização, no reconhecimento social pela prestação do serviço à comunidade, nas relações que são construídas no ambiente laboral com os colegas, como também pelos aspectos organizacionais, como as condições de trabalho, a estabilidade e o reconhecimento profissional.

O mesmo trabalho que pode ser fonte de prazer, também pode ser fonte de sofrimento, pois trata-se de uma dimensão dúplice da atividade laboral. Entre as categorias de análises e discursos que produzem insatisfação para os servidores estão a Gestão, os aspectos organizacionais, o cenário político do país e a intensificação do trabalho.

Os resultados coadunam com as pesquisas realizadas nesse lócus, Institutos Federais, em que a intensificação do trabalho é resultado da verticalização do ensino. A atuação verticalizada do docente EBTT expõe a faceta do toyotismo, do homem flexível, dinâmico e polivalente, pois o professor além de se dedicar aos diferentes níveis e modalidades de ensino, também deverá desenvolver atividades de Pesquisa e Extensão, obedecendo ao princípio da

indissociabilidade aplicável às instituições de ensino superior. Dessa forma, o professor deverá ser dotado da flexibilidade na atuação profissional e de "múltiplos saberes" como no toyotismo,

A intensificação do trabalho também atinge o servidor técnico-administrativo ao realizar múltiplas tarefas, somada a redução de número de efetivos, ao aumento de terceirizados e estagiários submetidos a condições mais precárias de trabalho, o que demonstra as facetas do toyotismo, de multitarefas e da empresa enxuta. Além disso, a cobrança por resultados foi identificada nas pesquisas Moreira (2018) e Loureiro (2020), em que os servidores trabalham pressionados pela gestão para serem mais "eficientes, pontuais e competitivos" "para demonstrar para a sociedade e para os altos gestores que estamos trabalhando" (MOREIRA, 2018, p. 117).

Ao analisar os fatores psicossociais preditores de estresse, de acordo com a percepção dos participantes da pesquisa, entre os fatores psicossociais mais significantes estão os relacionados às dimensões "Demanda", "Apoio da chefia" e "Mudanças". Os dados demonstram que os fatores analisados não expressam risco considerável à amostra, pois não há resultados elevados.

A dimensão "Demanda" é apontada como a principal fonte estressora no ambiente laboral, representa o conjunto de esforços utilizados para realizar as atividades, abrangendo os esforços físico, cognitivo e emocional que podem gerar desgaste físico e mental (LUCCA, 2018b).

A partir da identificação dos fatores psicossociais relacionados ao trabalho presentes na Instituição de Ensino é possível definir ações e estratégias de promoção à saúde e qualidade de vida dos servidores. E, diante dos resultados que demonstraram como principais fontes de estresse as dimensões "Apoio da Chefia" e "Mudança" é possível traçar planos de atuação, criando canais de comunicação que possibilitem aos servidores manifestarem suas ideias, sugerir, propor melhorias, com o objetivo de melhorar a qualidade das informações e das comunicações da instituição, desenvolvendo um ambiente de trabalho mais democrático e saudável.

Devido ao contexto pandêmico, medidas de distanciamento social e de trabalho remoto foram adotadas, inviabilizando a realização de pesquisa de campo no ambiente organizacional que poderia ser melhor explorada por entrevistas e/ou grupo focal com esses trabalhadores. A limitação da pesquisa pode ser identificada pela amostra de conveniência, baixo número de participantes, falta de informações referente aos afastamentos dos servidores como o Código do CID, a representatividade por campus, a formação entre outras variáveis. Dessa forma, indica-se a realização de estudos posteriores de forma a contemplar uma amostra mais

significativa de participantes, oportunizar espaços de fala aos servidores, avaliar o presenteísmo que também impacta o desenvolvimento das atividades e agrava o problema daqueles que estão adoecidos e que comparecem ao trabalho devido ao medo de serem discriminados, mal avaliados e perseguidos ou para não sobrecarregar os colegas de trabalho.

A partir desses resultados, acredita-se ser possível utilizar dados e informações sobre Saúde Mental e trabalho para formulação de estratégias a serem contempladas em programas institucionais visando a promoção da saúde e do bem-estar físico-mental do trabalhador.

APÊNDICE I- QUESTIONÁRIO

Caracterização dos participantes, questionário sociodemográfico.

01. Gênero que se identifica:
() Masculino
() Feminino
() Outro

02. Idade:

03. Situação conjugal:
() Solteiro(a)
() Casado(a)
() Divorciado(a) Separado(a)
() Em união estável
() Viúvo (a)

04. Possui filhos:
() Sim
() Não

05. Local de Lotação: _____

06. Departamento/ Coordenação ou Setor Lotação:_____

07. Escolaridade: () Nível Médio () Graduação () Especialização () Mestrado () Doutorado

08. Cargo que ocupa:
() Docente
() Técnico-Administrativo

09. Tempo de serviço na instituição:_____

10. Esteve afastado por motivo de saúde nos anos de 2018 e 2019?
() Sim
() Não

11. Considera que o seu problema de saúde esteve associado ao seu trabalho na Instituição?
() Sim
() Não

12. Você se sente valorizado e reconhecido no seu trabalho realizado na Instituição.
() concordo totalmente
() concordo
() discordo totalmente
() discordo
() indiferente (ou neutro)

13. As dinâmicas, a organização e as exigências do trabalho na instituição, podem ser comparadas ao trabalho em uma empresa privada.
() concordo totalmente
() concordo
() discordo totalmente

() discordo
() indiferente (ou neutro)

14. As situações desgastantes no seu trabalho afetam o seu emocional e repercutem em outras esferas da sua vida.
() concordo totalmente
() concordo
() discordo totalmente
() discordo
() indiferente (ou neutro)

15. O cenário político-econômico brasileiro de privatizações e os cortes de investimentos na Educação têm afetado de forma negativa o seu trabalho e sua vida.
() concordo totalmente
() concordo
() discordo totalmente
() discordo
() indiferente (ou neutro)
() não desejo responder

16. A reforma previdenciária e em trâmite a reforma administrativa têm repercutido de forma negativa na sua perspectiva de trabalho.
() concordo totalmente
() concordo
() discordo totalmente
() discordo
() indiferente (ou neutro)
() não desejo responder

17. De forma sucinta, aponte os principais aspectos que produzem para você satisfação e insatisfação no trabalhado desenvolvido no IFSULDEMINAS
_____
_____
_____

Fonte: Adaptado CARVALHO, M. A. **Prazer e Sofrimento no Trabalho de Servidores de Uma Instituição Federal de Ensino Superior**. 2018. 121p. Dissertação (Mestrado em Desenvolvimento, Tecnologias e Sociedade). Universidade Federal de Itajubá, Itajubá, 2018

Fonte: Adaptado LUZ, G. H. **Fatores Psicossociais presentes no ambiente do trabalho dos servidores do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Ceará- IFCE,** 2019. 110p. Dissertação (Mestrado em Educação Profissional e Tecnológica) - Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Ceará/Campus Fortaleza, Fortaleza, 2019

Fonte: Adaptado REIS, K. D. **A lógica gerencialista e a saúde mental do servidor público de uma instituição de ensino superior.** 2017. 135 f. Dissertação (Mestrado em Administração) - Universidade Federal de Goiás, Goiânia, 2017.

REFERÊNCIAS

ABBAGNANO, N. **Dicionário de filosofia**. Tradução: Alfredo Bosi. 5 ed. São Paulo: Martins Fontes, 2007. 1210 p.

ALBORNOZ, S. **O que é trabalho**. São Paulo: Brasiliense, 1994. 102 p. v. 171.

ALCANTARA, A C. **Trabalho, adoecimento e saúde mental na Universidade de São Paulo.** 2018. Dissertação (Mestrado em Formação Interdisciplinar em Saúde) - Faculdade de Odontologia, Escola de Enfermagem e Faculdade de Saúde Pública, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2018. DOI:10.11606/D.108.2018.tde-05112018-093814. Disponível em: https://teses.usp.br/teses/disponiveis/108/108131/tde-05112018-093814/pt-br.php. Acesso em: 8 jan. 2022

ALVES, G. O espírito do toyotismo - reestruturação produtiva e "captura" da subjetividade do trabalho no capitalismo global. **Confluências | Revista Interdisciplinar de Sociologia e Direito**, v. 10, n. 1, p. 97-121, 10 jul. 2013.

ALVES, G. Toyotismo como ideologia orgânica da produção capitalista**. Revista Organização e Democracia,** Marília, v. 1, n. 2, p. 3-15, 2000. Disponível em: https://doi.org/10.36311/1519-0110.2000.v1n1.455. Acesso em: 28 ago. 2020.

ALVES, G. **Trabalho e subjetividade**: o espírito do toyotismo na era do capitalismo manipulatório. São Paulo: Boitempo Editorial, 2011. 168p.

AMARAL, G. A.; MENDES, A. M. FACAS, E. P.. (Im)possibilidade de mobilização subjetiva na clínica das patologias do trabalho: o caso das professoras readaptadas. **Rev. Subj.**, Fortaleza, v. 19, n. 2, p. 1-14, ago. 2019 . Disponível em http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2359-07692019000200002&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 08 de jan. 2022.

ANTUNES, R. **O caracol e sua concha**: ensaios sobre a nova morfologia do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2005. 136 p.

ANTUNES, R. **O privilégio da servidão o novo proletariado de serviços na era digital** [recurso eletrônico]. São Paulo: Boitempo, 2018. 325 p.

ANTUNES, R. **Os Sentidos do Trabalho:** Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 2.ed., 10.reimpr. rev. e ampl. São Paulo: Boitempo, 2009. 287 p.

ARAÚJO, J. J. C. do N.; MOURÃO, A. R. B. O trabalho precário nos Institutos Federais: uma análise dos processos de intensificação do trabalho verticalizado. **Educação e Pesquisa**, *[S. l.]*, v. 47, p. e226325, 2021. DOI: 10.1590/S1678-4634202147226325. Disponível em: https://doi.org/10.1590/S1678-4634202147226325. Acesso em: 01 mar. 2021.

ARAÚJO, J. P. **Afastamento do trabalho: absenteísmo e presenteísmo em uma instituição federal de ensino superior**. 2012. 122 f. Dissertação (Mestrado em Ciências da Saúde) — Universidade de Brasília, Brasília, 2012. Disponível em: https://repositorio.unb.br/handle/10482/11239 Acesso em: 20 jun. 2022.

ASSOCIAÇÃO DOS PROFESSORES UNIVERSITÁRIOS DE BELO HORIZONTE (APUBH). [Site]. Os 15 países com mais servidores públicos no mundo. Disponível em: https://apubh.org.br/noticias/os-15-paises-com-mais-servidores-publicos-no-mundo/# . Acesso em: 20 jun. 2022.

BARBOSA, B. T. B. G. **Saúde-adoecimento e trabalho no Instituto Federal de Alagoas**. 2018. 141 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Instituto de Psicologia, Programa de Pós Graduação em Psicologia, Universidade Federal de Alagoas, Maceió, 2018. Disponível em: http://www.repositorio.ufal.br/jspui/handle/riufal/5372. Acesso em: 01 mar. 2021

BARBOSA, J. K. S. F.; MEDEIROS NETA, O. M.. Mudanças na carreira docente e o desenvolvimento profissional nos Institutos Federais: avanços e retrocessos. **Pesquisa, Sociedade e Desenvolvimento**, *[S. l.]* v. 7, n. 9, p. 01-29, e 879403, 2018. Disponível em: https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=560659016009. Acesso em: 04 set. 2021.

BARRETO, V. P. de C.; FERREIRA, S. C. M. CORREIA, D. M. da S. Estresse ocupacional na enfermagem e mindfulness: o que há de novo? Occupational stress in nursing and mindfulness: what's new? **Revista Enfermagem Atual In Derme**, *[S. l.]*, v. 80, n. 18, 2019. DOI: 10.31011/reaid-2017-v.80-n.18-art.346. Disponível em: https://doi.org/10.31011/reaid-2017-v.80-n.18-art.346. Acesso em: 13 maio. 2021.

BARUKI, L. V. **Riscos psicossociais e saúde mental do trabalhador**: por um regime jurídico preventivo. 2 ed. São Paulo: LTR, 2018. 171 p.

BRASIL. Lei nº 11.892, de 29 de dezembro de 2008. Institui a Rede Federal Científica e Tecnológica, cria os Institutos Federais, Ciência e Tecnologia, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**: Seção 1, Brasília, DF, p.1, 30 dez. 2008a. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11892.htm. Acesso em: 17 mar. 2020.

BRASIL Ministério da Educação. Secretaria de Educação Tecnológica**. Concepção e diretrizes**: Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia. Brasília: MEC, SETEC, 2008b.

BRESSER-PEREIRA, L. C. Gestão do Setor Público: estratégia e estrutura para um novo estado. *In*: BRESSER PEREIRA; SPINK (org.). **Reforma do Estado Administração Pública e Gerencial**. Rio de Janeiro: Editora: Fundação Getúlio Vargas, 2001, p. 21-38.

CAMBAÚVA, L. G.; SILVA JÚNIOR, M. C. Depressão e neoliberalismo: constituição da saúde mental na atualidade. **Psicologia: Ciência e Profissão**, Brasília, v. 25, n. 4, p. 526-535, dez. 2005. Disponível em: https://doi.org/10.1590/S1414-98932005000400003. Acesso em: 10 jan. 2020

CAMPOS, T.; VÉRAS, R. M.; ARAÚJO, T. M. de. Trabalho docente em universidades públicas brasileiras e adoecimento mental: uma revisão bibliográfica. **Revista Docência do Ensino Superior,** Belo Horizonte, v. 10, p. 1–19, 2020. DOI: 10.35699/2237-5864.2020.15193. Disponível em: https://doi.org/10.35699/2237-5864.2020.15193. Acesso em: 21 nov. 2020.

CARDOSO, F. H. Reforma do Estado. *In:* BRESSER PEREIRA; SPINK (org.). **Reforma do Estado Administração Pública e Gerencial**. Rio de Janeiro: Editora: Fundação Getúlio Vargas, 2001, p. 21-38. p. 15-19

CARDOSO, H. F.; FEIJÓ, M. R.; CAMARGO, M. L. O papel do psicólogo organizacional e do trabalho (POT) na prevenção dos fatores psicossociais de risco. In: SCHMIDT, M. L. G.; CASTRO, M. F.; CASADORE, M. M. **Fatores psicossociais e o processo saúde/doença no trabalho**: aspectos teóricos, metodológicos, interventivos e preventivos. São Paulo: FiloCzar, 2018. p. 111-136.

CARLOTO, A. F. **Trabalho e Adoecimento Mental dos Servidores Público: facetas da precarização em uma Instituição Federal de Ensino Superior.** 2020. 143p. Dissertação (Mestrado em Serviço Social). Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2020. Disponível em: http://tede2.pucrs.br/tede2/handle/tede/9271. Acesso em: 04 jan.2022.

CARLOTTO, M. S. et al.Estressores ocupacionais e estratégias de enfrentamento. **Rev. Subj.**, Fortaleza, v. 18, n. 1, p. 92-105, abr. 2018 . Disponível em: https://doi.org/10.5020/23590777.rs.v18i1.6462. Acesso em: 24 maio 2022.

CARVALHO, M. A. **Prazer e Sofrimento no Trabalho de Servidores de Uma Instituição Federal de Ensino Superior**. 2018. 121p. Dissertação (Mestrado em Desenvolvimento, Tecnologias e Sociedade). Universidade Federal de Itajubá, Itajubá, 2018. Disponível em: https://repositorio.unifei.edu.br/jspui/handle/123456789/1901. Acesso em: 24 maio 2022.

CHANLAT, J.F. O gerencialismo e a ética do bem comum: a questão da motivação para o trabalho nos serviços públicos. In: **VII Congresso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de La Administración Pública.** Lisboa, Portugal, 8-11 oct. 2002.p. 9.

COELHO, J. M. A. **Gestão preventiva de riscos psicossociais no trabalho em hospitais no quadro da União Europeia**. 2009. 483p. Tese (Doutorado em Ciências Sociais) – Universidade Fernando Pessoa, Porto, 2009. Disponível em: https://bdigital.ufp.pt/bitstream/10284/1388/1/TeseDout_AguiarCoelho2009.pdf. Acesso em: 12 jul. 2021

COSTA, E. F. L. B. **Trabalho e carreira docente nos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia**. 2016. Tese (Doutorado em Educação) – Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, 2016. Disponível em: https://repositorio.ufscar.br/handle/ufscar/8847. Acesso em: 24 maio de 2022.

DARDOT, P.; LAVAL, C.; **A Nova Razão do Mundo: ensaio sobre a sociedade neoliberal.** São Paulo, SP: Boitempo. 2016. p.416.

DE ARAÚJO E MOTA, L. O novo desenvolvimentismo e a questão social na atualidade. **POLÊM!CA**, [S.l.], v. 15, n. 2, p. 001-012, jul. 2015. ISSN 1676-0727. Disponível em: https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/polemica/article/view/17836/13247. Acesso em: 07 jul. 2020. doi:https://doi.org/10.12957/polemica.2015.17836.

DE FÁTIMA PINTO, J.; PAULA, A. P. P. de. Configurações Subjetivas dos Servidores da Receita Federal Diante da Ideologia Gerencialista. **Administração Pública e Gestão Social**, *[S. l.]*, v. 12, n. 3, 2020. DOI: 10.21118/apgs.v12i3.6005. Disponível em: https://periodicos.ufv.br/apgs/article/view/6005#:~:text=DOI%3A-,https%3A//doi.org/10.21118/apgs.v12i3.6005,-Resumo. Acesso em: 02 abr. 2021

DEJOURS, C. **Addendum da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho**. *In:* LANCMAN, S; SZNELWAR, L. I. (orgs.). Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. Rio de Janeiro: Fiocruz; Brasília: Paralelo 15, 2004. p. 47-104.

DEJOURS, C. **A Loucura do Trabalho**. 5 ed. ampl.São Paulo: Cortez - Oboré, 1992. 168p.

DEJOURS, C.; ABDOUCHELI, E.; JAYET, C. **Psicodinâmica do trabalho: contribuições da Escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1994. 145 p.

DEJOURS, C.; BARROS, J. de O.; LANCMAN, S. A centralidade do trabalho para a construção da saúde. **Revista de Terapia Ocupacional da Universidade de São Paulo**, *[S. l.]*, v. 27, n. 2, p. 228-235, 2016. DOI: 10.11606/issn.2238-6149.v27i2p228-235. Disponível em: https://doi.org/10.11606/issn.2238-6149.v27i2p228-235. Acesso em: 20 jan 2022.

DEJOURS, C.; BÈGUE, F. **Suicídio e Trabalho**: o que fazer? Brasília: Paralelo 15, 2010. 128p.

DEJOURS, C. Trabalho Vivo, tomo II, **Trabalho e emancipação**. Brasília: Paralelo 15, 2012. p.23-44.

DEJOURS, C. Uma nova visão do sofrimento humano nas organizações. *In*: CHANLAT, Jean-François (Coord.). **O indivíduo na organização** – Dimensões Esquecidas. v. 1. 3. ed.. São Paulo: Atlas, 2007. p. 150-173.

DÍAZ DEXTRE, K. M. **O Stress no trabalho do docente da Pós-Graduação**.2021. 135p. Dissertação (Mestrado em Educação) - Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, 2021. https://repositorio.ufscar.br/handle/ufscar/14985. Acesso em: 04 jan. 2022.

DUARTE, J. L. N. Trabalho produtivo e improdutivo na atualidade: particularidade do trabalho docente nas federais. **Rev. katálysis**, Florianópolis, v. 20, n. 2, p. 291-299, Ago. 2017. Disponível em: https://doi.org/10.1590/1982-02592017v20n2p291. Acesso em: 07 de jan. 2022.

FARIA, R. F. **Transformações no mundo do trabalho**: reflexões, políticas e perspectivas para a saúde do trabalhador público federal. 2017. 205p. (Mestrado em Serviço Social) – Faculdade de Serviço Social, Universidade Federal de Juiz de Fora, Juiz de Fora, 2017.Disponível em: https://repositorio.ufjf.br/jspui/handle/ufjf/5800. Acesso em 08 fev. 2020.

FERNANDES, M. A. *et al.* Adoecimento mental e as relações com o trabalho: estudo com trabalhadores portadores de transtorno mental. **Ver. Bras. Med. Trab**. São Paulo. vol.16, n. 3, p. 277-286, set./dez. 2018, DOI: 10.5327/Z1679443520180110. Disponível em: https://www.rbmt.org.br/details/361/pt-BR/adoecimento-mental-e-as-relacoes-com-o-trabalho--estudo-com-trabalhadores-portadores-de-transtorno-mental. Acesso em: 27 set 2020.

FLORO, E. F. **Gerencialismo Educacional e precarização do trabalho docente no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Ceará**. 2016. p.151. Tese (Doutorado em Educação) - Faculdade de Filosofia e Ciências, Universidade Estadual Paulista, 2016. Disponível em: https://repositorio.unesp.br/handle/11449/141910. Acesso em: 27 set. 2020.

FRANCO, Fábio et. al. O sujeito e a ordem do mercado: gênese teórica do neoliberalismo. *In:* SAFATLE, V., SILVA JÚNIOR, N., DUNKER, C. (org.). **Neoliberalismo como gestão do sofrimento psíquico**.1. ed. Belo Horizonte: Autêntica, 2021.p.47-75.

FREITAS, K. S. **Prazer e sofrimento no trabalho: um estudo com os servidores técnicos administrativos do IFTO –Campus Palmas. 2015**. 94.p. Dissertação (Mestrado Profissional em Gestão de Políticas Públicas) – Universidade Federal do Tocantins, Programa de Pós-Graduação em Gestão de Políticas Públicas, Palmas, 2015.Disponível em: https://repositorio.uft.edu.br/handle/11612/101. Acesso em: 04 jan. 2020.

FREITAS, L S. **Absenteísmo causado por transtornos mentais e comportamentais: perfil epidemiológico de servidores da Universidade Federal de Santa Catarina de 2012 a**

2016, 2017. 87. p. Dissertação (Mestrado Profissional em Saúde Mental e Atenção Psicossocial) - Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis,2017. Disponível em: https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/185510. Acesso em: 04 jan. 2020.

GAUJELAC, V. **Gestão como doença social**: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social. 3. ed. Aparecida: Idéias & Letras, 2007. 338 p.

GOMEZ, C. M.; VASCONCELLOS, L. C. F.; MACHADO, J. M. H. Saúde do trabalhador: aspectos históricos, avanços e desafios no Sistema Único de Saúde. **Ciência & Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 23, n. 6, p. 1963-1970, jun. 2018 DOI 10.1590/1413-81232018236.04922018 Disponível em: https://www.arca.fiocruz.br/handle/icict/41549. Acesso em: 07 jan. 2022.

GOMES, D. C.; SILVA, L. B.; SÓRIA, S. Condições e relações de trabalho no serviço público: o caso do governo Lula. **Revista de Sociologia e Política**, Universidade Federal de Uberlândia (UFU), v. 20, n. 42, p. 167-181, 2012. Disponível em: https://repositorio.unesp.br/handle/11449/29872#:~:text=http%3A//hdl.handle.net/11449/29872. Acesso em: 07 jan. 2022.

GOSDAL, T. C. Histórico das relações de trabalho e seu reflexo na organização e gestão laboral: do assédio moral ao assédio moral organizacional. *In*: MACÊDO, K. B. *et al*. (org.). **Organização do trabalho e adoecimento – uma visão interdisciplinar**– Goiânia: Ed. da PUC Goiás, 2016, cap. 4, p. 93- 109.

GUIMARÃES, L. A. M. Fatores psicossociais de risco no trabalho. *In*: FERREIRA, J. J. & PENIDO L. de. O. (Coords.). **Saúde mental no trabalho: coletânea do Fórum de Saúde e Segurança no Trabalho do Estado de Goiás.** Goiânia: Cir Gráfica, 2013. p. 273-282.

HELOANI, J. R. M. Histórico das relações de trabalho e seu reflexo na organização e gestão laboral. *In*: MACÊDO, K. B. *et al*. (org.). **Organização do trabalho e adoecimento – uma visão interdisciplinar**– Goiânia: Ed. da PUC Goiás, 2016, cap. 3, p. 67- 92.

INTERNACIONAL LABOUR OFFICE. **Psychosocial factors at work**: recognition and control. Report of the Joint ILO/ WHO Committee on Occupational Health. Ninth Session, Geneva, 18-24 September, 1984. Geneva; 1986. (Occupational Safety and Health Series, 56). Disponível em: http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1986/86B09_301_engl.pdf. Acesso em: 05 abr. 2021.

INSTITUTO SINDICAL DE TRABAJO, AMBIENTE Y SALUD (ISTAS). **Guía para la intervención sindical en organización del trabajo y riesgos psicosociales**. 2014. Disponível em: http://istas.net/descargas/GUIA%20azul%20psicosociales%2020150.pdf. Acesso em: 22 jul. 2021.

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO SUL DE MINAS GERAIS. IFSULDEMINAS**. O instituto.** Disponível em: https://portal.ifsuldeminas.edu.br/index.php/o-ifsuldeminas. Acesso em: 01 abr. 2021.

LAURELL, A. C.; NORIEGA, M..**Processo de produção e saúde**: trabalho e desgaste operário. São Paulo, SP: Hucitec. 1989. p.333.

LEFEVRE, A. M.; LEFEVRE, F. **Pesquisa de representação social**: Um enfoque qualiquantitativo. 2ed. Brasília: Liber Livro, 2012. p. 224.

LIMA, F. A. O. **Afastamento do trabalho a partir do sistema de informação em saúde no contexto de uma instituição federal de ensino superior.**2017. 98f. Dissertação (Mestrado Profissional em Gestão de Processos Institucionais) - Centro de Ciências Humanas, Letras e

Artes, Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2017. Disponível em: https://repositorio.ufrn.br/jspui/handle/123456789/24765. Acesso em: 02 jan. 2020.

LOBATO, L. V. C.; COSTA, A. M.; RIZZOTTO, M. L. F. Reforma da previdência: o golpe fatal na seguridade social brasileira. **Saúde em Debate**. Rio de Janeiro, v. 43, n. 120, p. 05-14. Jan-Mar 2019.Disponível em: https://doi.org/10.1590/0103-1104201912000. Acesso em: 20 jan. 2022

LOUREIRO, T. Assistentes em administração: trabalho, sofrimento e adoecimento de servidores. **R. Laborativa**, v.6, n.2, p.59-79, Out./2017. Disponível em: https://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa/article/view/1774. Acesso em: 24 maio de 2022.

LOUREIRO, T. **Trabalho, Subjetividade e Identidade dos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia:** Análise de um caso sui generis. 2020. 471f. Tese (Doutorado em Educação) - Centro de Educação e Ciências Humanas, Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, 2020. Disponível em: https://repositorio.ufscar.br/handle/ufscar/13315. Acesso em: 13 de maio de 2021.

LUCCA, S. R. Fatores psicossociais e precursores dos transtornos mentais em bancários. *In*: SCHMIDT, M. L. G.; CASTRO, M. F.C; CASADORE, M. M. (orgs.). **Fatores psicossociais e o processo saúde/doença no trabalho**: aspectos teóricos, metodológicos, interventivos e preventivos. São Paulo: FiloCzar, 2018a. cap.12, p. 283-305.

LUCCA, S. R. **Fatores Psicossociais e Saúde Mental no Trabalho**: Instrumentos de diagnóstico e intervenção. Por um programa de saúde mental nas organizações. Novo Hamburgo, RS: Ed. Proteção, 2019. p. 124.

LUCCA, S. R. O papel do médico do trabalho na prevenção de fatores psicossociais *In*: SCHMIDT, M. L. G.; CASTRO, M. F.C; CASADORE, M. M. (orgs.). **Fatores psicossociais e o processo saúde/doença no trabalho**: aspectos teóricos, metodológicos, interventivos e preventivos. São Paulo: Ed. FiloCzar, 2018b. cap. 8, p. 171-201.

LUCCA, S. R.; SOBRAL, R.C. Aplicação de instrumento para o diagnóstico dos fatores de risco psicossociais nas organizações. **Rev Bras Med Trab**. 2017; 15(1):63-72. Disponível em: http://www.rbmt.org.br/details/214/pt-BR/aplicacao-de-instrumento-para-o-diagnostico-dos-fatores-de-risco-psicossociais-nas-organizacoes. Acesso em: 01 abr. 2020.

LUZ, G. H. **Fatores Psicossociais no ambiente do trabalho dos servidores do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Ceará- IFC,** 2019. 110p. Dissertação (Mestrado em Educação Profissional e Tecnológica) - Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Ceará/Campus Fortaleza, Fortaleza, 2019. Disponível em: http://biblioteca.ifce.edu.br/index.html. Acesso em: 02 de jan. 2020.

MARX. K. **O Capital** – Livro II – O Processo de Circulação do capital. Tradução: Rubens Enderle. São Paulo: Boitempo, 2013. p. 327-328.

MENDES, A. M. **Psicodinâmica do trabalho**: teoria, método e pesquisas. Casa do Psicólogo: São Paulo, 2007. 360p.

MENDES, R.; DIAS, E. C. D. Da medicina do trabalho à Saúde do Trabalhador. **Revista de Saúde Pública**, São Paulo, v. 25, n. 5, p. 341-349, 1991.

MINAYO-GOMEZ, C.; THEDIM-COSTA, S. M. F. Incorporação das ciências sociais na produção de conhecimentos sobre trabalho e saúde. **Ciência & Saúde Coletiva**. Rio de Janeiro, v. 8, n. 1, p. 125-136. 2003, Disponível em: https://doi.org/10.1590/S1413-81232003000100010. Acesso em: 07 jan. 2022.

MOREIRA, H. S. **Vivências de prazer-sofrimento no trabalho de Técnico-Administrativos em Educação de uma instituição federal de Minas Gerais**. 2018. 134 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Faculdade de Psicologia, Universidade Federal do Amazonas, Manaus, 2018. Disponível em: https://tede.ufam.edu.br/handle/tede/6943#:~:text=para%20este%20item%3A-,https%3A//tede.ufam.edu.br/handle/tede/6943,-Tipo%20do%20documento Acesso em: 04 jan. 2020.

MOURA, L. R. N. I. **Fatores de Riscos Psicossociais e Engajamento no Trabalho**: um estudo com Militares da Força Área Brasileira de Santa Maria- RS. 2019. 151 p. Dissertação (Mestrado em Administração) - Centro de Ciências Sociais e Humanas, Universidade Federal de Santa Maria- Santa Maria, 2019. Disponível em: https://repositorio.ufsm.br/handle/1/19135#:~:text=http%3A//repositorio.ufsm.br/handle/1/19135. Acesso em: 13 maio 2021.

OLIVEIRA, B. C. **Verticalização e trabalho docente nos Institutos Federais.** Campos dos Goytacazes, RJ: Essentia, 2021. *E-book*. 129 p. Disponível em: https://essentiaeditora.iff.edu.br/index.php/livros/issue/view/265. Acesso em: 18 mar. 2021.

OLIVEIRA, S. G. **Proteção Jurídica à saúde do trabalhador**- 6 ed. ver. e atual. – São Paulo: LTR, 2011. p. 52-79; p. 2010-229.

OLIVEIRA, T. C. Perfil de adoecimento mental dos servidores públicos federais assistido pelo SIASS IFGOIANO/ IFG. **Tecnia**, Goiânia. v. 4, n. 1, p. 52-64, jun. 2019. ISSN 2526-2130. Disponível em: https://revistas.ifg.edu.br/tecnia/article/view/219. Acesso em: 18 maio 2021.

PINTO, Carmem Lúcia Lascano; GOES, Rosângela Irigaray Garcia de; KATREIN, Beatriz Helena; BARREIRO, Cristhianny Bento. Entre o Bem e o Mal-Estar: a intensificação do trabalho docente no âmbito dos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia. **Revista Educação por Escrito**, v. 4, n. 1, p. 48-54, jul. 2013. Disponível em: https://revistaseletronicas.pucrs.br/ojs/index.php/porescrito/article/view/11219/9700. Acesso em: 24 maio de 2022.

REIS, K. D. **A lógica gerencialista e a saúde mental do servidor público de uma instituição de ensino superior.** 2017. 135 f. Dissertação (Mestrado em Administração) - Universidade Federal de Goiás, Goiânia, 2017. Disponível em: http://repositorio.bc.ufg.br/tede/handle/tede/7532 Acesso em: 07 jan. 2020

RIBERIO, S. F. R. Fatores Psicossociais e a influência sobre o adoecimento em agentes comunitários de Saúde. *In*: SCHMIDT, M. L. G.; CASTRO, M. F.C; CASADORE, M. M. (orgs.). **Fatores psicossociais e o processo saúde/doença no trabalho**: aspectos teóricos, metodológicos, interventivos e preventivos. São Paulo: Ed. FiloCzar, 2018. cap. 10, p.227-257.

RODRIGUES, C., FAIAD, C.; FACAS, E. P. Fatores de Risco e Riscos Psicossociais no Trabalho: Definição e Implicações. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**. Brasília. v. 36, e36nspe19, 2020. https://doi.org/10.1590/0102.3772e36nspe19. Disponível em: https://www.scielo.br/j/ptp/a/JXLWrsLFmp8hFpb8GQ3yTxG/?lang=pt# Acesso em: 07 nov. 2021.

SANTI, D. B.; BARBIERI, A. R.; CHEADE, M. F. M. Absenteísmo-doença no serviço público brasileiro: uma revisão integrativa da literatura. **Revista Brasileira de Medicina do Trabalho**, São Paulo, v.16, n.1, p. 78-81, 2018. DOI: 10.5327/Z1679443520180084. Disponível em: http://www.rbmt.org.br/details/296/pt-BR. Acesso em: 02 jul. 2020.

SELIGMANN -SILVA, E. **Trabalho e desgaste mental**: o direito de ser dono de si- São Paulo: Cortez, 2011.p.622.

SEMERARO, G. A concepção de "trabalho" na filosofia de Hegel e Marx. **EDUCAÇÃO E FILOSOFIA**, *[S. l.]*, v. 27, n. 53, p. 87–104, 2013. DOI: 10.14393/REVEDFIL.issn.0102-6801.v27n53a2013-p87a104. Disponível em: https://seer.ufu.br/index.php/EducacaoFilosofia/article/view/14991. Acesso em: 17 mar. 2020.

SILVA, A. S. **O trabalho docente no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia: a subjetividade entre o desgaste mental e o adoecimento psíquico**. 2020.152 p. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Universidade Federal de Goiás, Goiânia, 2020. Disponível em: http://repositorio.bc.ufg.br/tede/handle/tede/10989 Acesso em: 03 mar. 2021.

SILVA, P. F. **Afastamentos do trabalho por transtornos mentais e comportamentais entre servidores públicos federais**. 2019. 113p. Dissertação de Mestrado em Administração – Centro Universitário UNIHORIZONTES, 2019. Disponível em: https://mestrado.unihorizontes.br/wp-content/uploads/2019/05/PATRICIA-FERREIRA-SILVA.pdf. Acesso em: 03 mar. 2021.

SILVA, E. B. F. *et al*.Transtornos mentais e comportamentais: perfil dos afastamentos de servidores públicos estaduais em Alagoas, 2009. **Epidemiol. Serv. Saúde**, vol.21, n.3, p.505-514, 2012. ISSN 1679-4974. http://dx.doi.org/10.5123/S1679-49742012000300016. Disponível em: http://scielo.iec.gov.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-49742012000300016&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 17 mar. 2020.

SIMARDI NETO, M. (2019). **Neoliberalismo e educação:** A precarização do trabalho docente e da educação pública no estado de São Paulo. 2019. 156p. (Dissertação de mestrado). Universidade Federal de São Carlo, Sorocaba, SP.2019. Disponível em: https://repositorio.ufscar.br/handle/ufscar/11463. Acesso em: 07 mar. 2021.

SIQUEIRA, M. V. S.; MENDES, A. M. Gestão de pessoas no setor público e a reprodução do discurso do setor privado. **Revista do Serviço Público**, *[S. l.]*, v. 60, n. 3, p. p. 241-250, 2014. DOI: 10.21874/rsp.v60i3.25. Disponível em: https://revista.enap.gov.br/index.php/RSP/article/view/25.Acesso em: 29 maio. 2022.

SOARES, F. R. **A organização do trabalho relacionada aos fatores de risco causadores de estresse em vigilantes de transportes de valores**. Recife, PE.2020. 112p. Dissertação (Mestrado em Ergonomia) - Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2020. Disponível em: https://repositorio.ufpe.br/handle/123456789/40673 Acesso em: 07 mar. 2021.

SOUZA, K. R. *et.al*. A nova organização do trabalho na universidade pública: consequências coletivas da precarização na saúde dos docentes. **Ciência & Saúde Coletiva**, v.22, n. 11, p. 3667-3676. DOI: 10.1590/1413-812320172211.01192016. Disponível em: https://doi.org/10.1590/1413-812320172211.01192016. Acesso: em 20 jan. 2022

ZANELLI, J. C.; KANAN, L. A. **Fatores de riscos, proteção psicossocial e trabalho**: organizações que emancipam ou que matam. Lages: Uniplac, 2018. 160p.

ANEXO I – INSTRUMENTO HSE-IT

O questionário HSE-IT (Health Safety Executive Indicator Tool) é uma ferramenta que tem como objetivo identificar os principais fatores de risco psicossociais no ambiente de trabalho desencadeantes de estresse laboral nos ambientes de trabalho. O instrumento procura identificar as dimensões psicossociais relacionadas ao seu trabalho, as questões 5, 9, 13,14, 17, 21, 32 e 33 foram adaptadas para o contexto da instituição.

01. Tenho clareza do que se espera do meu trabalho.
() Nunca
() Raramente
() Às vezes
() Frequentemente
() Sempre
02. Durante a execução do meu trabalho, posso decidir quando fazer uma pausa.
() Nunca
() Raramente
() Às vezes
() Frequentemente
() Sempre
03. No trabalho, diferentes grupos exigem de mim, coisas difíceis de conciliar.
() Nunca
() Raramente
() Às vezes
() Frequentemente
() Sempre
04. Eu sei como fazer o meu trabalho.
() Nunca
() Raramente
() Às vezes
() Frequentemente
() Sempre
05. Estou sujeito a assédio moral na forma de palavras ou comportamentos rudes expressos de forma reiterada (Adaptada).
() Nunca
() Raramente
() Às vezes
() Frequentemente

() Sempre

06. Tenho prazos impossíveis de serem cumpridos

() Nunca

() Raramente

() Às vezes

() Frequentemente

() Sempre

07. Quando o trabalho se torna difícil, posso contar com ajuda dos colegas.

() Nunca

() Raramente

() Às vezes

() Frequentemente

() Sempre

08. Recebo informações e suporte que me ajudam no trabalho que eu faço.

() Nunca

() Raramente

() Às vezes

() Frequentemente

() Sempre

09. Tenho que trabalhar intensamente para realizar as demandas propostas pela Instituição (Adaptada).

() Nunca

() Raramente

() Às vezes

() Frequentemente

() Sempre

10. Posso decidir sobre o meu ritmo de trabalho.

() Nunca

() Raramente

() Às vezes

() Frequentemente

() Sempre

11. Estão claras as minhas tarefas e responsabilidades

() Nunca

() Raramente

() Às vezes

() Frequentemente

() Sempre

12. Preciso deixar de lado algumas tarefas porque tenho coisas demais para fazer.

() Nunca

() Raramente

() Às vezes

() Frequentemente

() Sempre

13. Eu conheço as metas e os objetivos da coordenação e do departamento que estou lotado (Adaptada).

() Nunca

() Raramente

() Às vezes

() Frequentemente

() Sempre

14. Existe atrito ou animosidade entre os colegas de trabalho (Adaptada).

() Nunca

() Raramente

() Às vezes

() Frequentemente

() Sempre

15. Tenho liberdade de escolha de como realizar o meu trabalho.

() Nunca

() Raramente

() Às vezes

() Frequentemente

() Sempre

16. Não tenho possibilidade de fazer pausas suficientes.

() Nunca

() Raramente

() Às vezes

() Frequentemente

() Sempre

17. Compreendo como o meu trabalho se integra com os objetivos da instituição (Adaptada).

() Nunca

() Raramente

() Às vezes

() Frequentemente

() Sempre

18. Recebo pressão para trabalhar em outro horário.

() Nunca

() Raramente () Às vezes () Frequentemente () Sempre
19. Tenho liberdade de administrar o meu trabalho. () Nunca () Raramente () Às vezes () Frequentemente () Sempre
20. Sofro pressão para executar as atividades de forma rápida. () Nunca () Raramente () Às vezes () Frequentemente () Sempre
21. Sinto que sou perseguido no trabalho (*Bullying*) (Adaptada). () Nunca () Raramente () Às vezes () Frequentemente () Sempre
22. As pausas temporárias são impossíveis de cumprir. () Nunca () Raramente () Às vezes () Frequentemente () Sempre
23. Posso contar com a ajuda do meu chefe para resolver problemas de trabalho. () Nunca () Raramente () Às vezes () Frequentemente () Sempre
24. Meus colegas me ajudam e me dão apoio quando eu preciso. () Nunca () Raramente () Às vezes

() Frequentemente

() Sempre

25. Minhas sugestões são consideradas sobre como fazer meu trabalho.

() Nunca

() Raramente

() Às vezes

() Frequentemente

() Sempre

26. Tenho oportunidades para pedir explicações ao chefe sobre as mudanças relacionadas ao meu trabalho.

() Nunca

() Raramente

() Às vezes

() Frequentemente

() Sempre

27. No trabalho os meus colegas demonstram o respeito que mereço

() Nunca

() Raramente

() Às vezes

() Frequentemente

() Sempre

28. As pessoas são sempre consultada sobre as mudanças no trabalho

() Nunca

() Raramente

() Às vezes

() Frequentemente

() Sempre

29. Quando algo no trabalho me perturba ou irrita posso falar com meu chefe

() Nunca

() Raramente

() Às vezes

() Frequentemente

() Sempre

30. Meu horário de trabalho pode ser flexível.

() Nunca

() Raramente

() Às vezes

() Frequentemente

() Sempre

31. Os colegas estão disponíveis para escutar os meus problemas de trabalho
() Nunca
() Raramente
() Às vezes
() Frequentemente
() Sempre
32. Quando ocorrem mudanças no trabalho, sou esclarecido de como elas funcionarão na prática (Adaptada).
() Nunca
() Raramente
() Às vezes
() Frequentemente
() Sempre
33. Recebo apoio quando realizo trabalho que pode ser emocionalmente desgastante (Adaptada).
() Nunca
() Raramente
() Às vezes
() Frequentemente
() Sempre
34. Os relacionamentos de trabalho são tensos.
() Nunca
() Raramente
() Às vezes
() Frequentemente
() Sempre
35. Meu chefe me motiva no trabalho
() Nunca
() Raramente
() Às vezes
() Frequentemente
() Sempre

Fonte: (LUCCA, 2019).

ANEXO II – ANUÊNCIA

Ministério da Educação
Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Sul de Minas Gerais
IFSULDEMINAS
Avenida Vicente Simões, 1.111, Nova Pouso Alegre, Pouso Alegre / MG, CEP 37553-465 - Fone: (35) 3449-6150

TERMO DE ANUÊNCIA

Eu, Luiz Ricardo de Moura Gissoni, ocupante do cargo de Pró-Reitor de Gestão de Pessoas do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Sul de Minas Gerais - IFSULDEMINAS, confirmo a anuência da Instituição para realização da pesquisa "TRABALHO, ADOECIMENTO E AFASTAMENTOS POR TRANSTORNOS MENTAIS: UM ESTUDO DE CASO COM SERVIDORES PÚBLICOS DE UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO FEDERAL", na condição de co-participante da pesquisa.

A pesquisa será conduzida pela discente Cristiane de Freitas e orientada pelo Prof. Dr. Luiz Felipe Silva no âmbito do Programa de Mestrado: Desenvolvimento, Tecnologias e Sociedade da Universidade Federal de Itajubá (UNIFEI).

A pesquisa pretende analisar o fenômeno do trabalho na atualidade, sua organização e as possíveis implicações na saúde mental dos trabalhadores de uma Instituição de Ensino. Trata-se de estudo qualitativo a ser realizado com os servidores do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Sul de Minas Gerais que serão convidados voluntariamente via e-mail para participar das entrevistas. A pesquisa será desenvolvida em quatro fases e possui o objetivo de identificar a influência da organização do trabalho contemporâneo, contexto político-econômico, na saúde mental dos servidores.

Serão disponibilizados, ao pesquisador, acesso aos dados e informações da Pró-reitoria de Gestão de Pessoas que forem necessárias para a realização da pesquisa. Foi assegurado pelo pesquisador responsável que os dados coletados serão mantidos em absoluto sigilo de acordo com a Resolução do Conselho Nacional de Saúde nº 466/2012, que trata da Pesquisa envolvendo seres humanos e que serão utilizados tão somente para a realização deste estudo.

Tal anuência institucional não dispensa o consentimento individual de cada participante, que receberá o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) que poderá aceitar ou não fazer parte da pesquisa mencionada.

Esta anuência é válida apenas no caso de haver parecer favorável de um Comitê de Ética em pesquisas com seres humanos (CEP) para a referida pesquisa, sendo necessário o envio do parecer do CEP ao IFSULDEMINAS após aprovação.

Pouso Alegre/MG, 23 de outubro de 2020.

Documento assinado eletronicamente por:

- **Luiz Ricardo de Moura Gissoni**, **PRO-REITOR - IFSULDEMINAS - PROGEP**, em 23/10/2020 14:58:18.

Este documento foi emitido pelo SUAP em 23/10/2020. Para comprovar sua autenticidade, faça a leitura do QRCode ao lado ou acesse https://suap.ifsuldeminas.edu.br/autenticar-documento/ e forneça os dados abaixo:

Código Verificador: 97920
Código de Autenticação: dac3906a9d

ANEXO III – PARECERES CEP

CENTRO UNIVERSITÁRIO DE ITAJUBÁ

PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: A ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO CONTEMPORÂNEO E OS SEUS IMPACTOS NA SAÚDE DOS SERVIDORES PÚBLICOS DE UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO

Pesquisador: CRISTIANE DE FREITAS

Área Temática:

Versão: 2

CAAE: 49861921.1.0000.5094

Instituição Proponente: Universidade Federal de Itajubá

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 4.976.151

Apresentação do Projeto:

Trata-se de uma pesquisa transversal de prevalência que tem como característica identificar a distribuição dos afastamentos por transtornos mentais comuns dos servidores do IFSULDEMINAS referente aos anos de 2018 e 2019 (a partir dos relatórios sobre afastamento a ser disponibilizada pela Instituição de Ensino), detectar os fatores psicossociais com potencial para o desencadeamento de estresse a que estão expostos os servidores e identificar a percepção dos servidores quanto a ideologia neoliberal e a organização do trabalho na educação pública brasileira.

Previamente à coleta de dados, em conformidade com as Normas Éticas da Resolução 466/2012 do CNS um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE (ANEXO 0I) será utilizado para registro da anuência dos envolvidos no estudo. Os participantes serão informados que sua

participação não causará danos ou prejuízo de qualquer ordem e de seu direito à resistência caso não se sintam à vontade para participar da pesquisa. E, por fim, ressaltará que a participação no estudo se dará de maneira voluntária, resguardando o

sigilo dos participantes, resguardando o direito de não participar da pesquisa mesmo após a assinatura do temo e do preenchimento de todo o formulário eletrônico (ambiente virtual - esclarecimentos realizados no convite e de forma online).

Para o alcance do objetivo desta pesquisa, utilizar-se-á um questionário a ser disponibilizados na plataforma do GoogleForms a partir de uma convite aos servidores realizado no site da instituição,

Endereço: Av. Dr. Antônio Braga Filho, 687
Bairro: PORTO VELHO **CEP:** 37.501-002
UF: MG **Município:** ITAJUBA
Telefone: (35)3629-8400 **Fax:** (35)3629-8400 **E-mail:** cep@fepi.br

o formulário estará configurado para que somente os
usuários do IFSULDEMINAS consigam responder.

Objetivo da Pesquisa:

Objetivo Primário:

•Identificar a influência da organização do trabalho contemporâneo, contexto político-econômico, na saúde, representado pelo Estrese dos servidores do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Sul de Minas Gerais.

Objetivo Secundário:

Descrever a distribuição dos afastamentos por Transtornos Mentais Comuns dos servidores do IFSULDEMINAS referente aos anos de 2018 e 2019;

Identificar os fatores psicossociais preditores para o desencadeamento de estresse inerente ao processo de trabalho que estão submetidos os servidores do IFSULDEMINAS

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

Riscos

•Um dos possíveis desconfortos decorrentes da participação na pesquisa trata-se do tempo despendido no preenchimento do formulário, sendo
portanto mínimo o desconforto na participação;

•Como essa pesquisa trata das relações de trabalho e sua organização, há a probabilidade de afloraram situações de desconforto, relacionadas à memória ou ao seu cotidiano de atividade;

• A presente pesquisa apresenta baixos riscos, pois buscou utilizar um instrumento validado nacional e internacionalmente para reduzir e até mesmo eliminar desconfortos evidenciados em maior prevalência nas pesquisas realizadas por meio de entrevistas. Contudo, pode ser que ocorram lembranças relacionadas à experiência laboral podendo desencadear sensações em níveis variados no participante. Caso ocorra algum mal estar
emocional e/ou psíquico, o participante poderá acionar a pesquisadora principal que estará disponível, bem como providenciará o encaminhamento para atendimento, caso o participante entenda necessário e manifeste o desejo.

RISCOS CARACTERISTICOS DO AMBIENTE VIRTUAL

•Os riscos identificados em pesquisa em ambientes virtuais são em função das limitações das tecnologias utilizadas presentes nesse ambiente;

•Todos os cuidados e as providências necessárias serão tomados para assegurar o sigilo e confidencialidade das informações, porém há limitações no ambiente virtual em assegurar total

confidencialidade e potencial risco de sua violação devido os riscos característicos da tecnologia (segurança do software; quebra de sigilo; link hackeado; vazamento de senha, etc.).

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

Vide Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações.

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

Projeto Plataforma Brasil: OK

TCLE: OK

Questionário: OK

TAI: OK

Folha de Rosto: OK

TCUD: OK

Recomendações:

Vide Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações.

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Não há pendências. Sugiro apenas a adequação do cronograma de coleta de dados para momento posterior à aprovação da pesquisa pelo Comitê de Ética.

Considerações Finais a critério do CEP:

RESSALTA-SE QUE CABE AO PESQUISADOR RESPONSÁVEL ENCAMINHAR OS RELATÓRIOS PARCIAIS E FINAL DA PESQUISA, POR MEIO DA PLATAFORMA BRASIL, VIA NOTIFICAÇÃO DO TIPO "RELATÓRIO" PARA QUE SEJAM DEVIDAMENTE APRECIADAS NO CEP, CONFORME NORMA OPERACIONAL CNS Nº001/13, ITEM XI.2.D.

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_1685696.pdf	26/08/2021 08:27:24		Aceito
Outros	CARTARESPOSTA.doc	26/08/2021 08:17:21	CRISTIANE DE FREITAS	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	BROCHURA.pdf	26/08/2021 08:12:20	CRISTIANE DE FREITAS	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de	2TCLEAGO2021.pdf	26/08/2021 08:09:29	CRISTIANE DE FREITAS	Aceito

Ausência	2TCLEAGO2021.pdf	26/08/2021 08:09:29	CRISTIANE DE FREITAS	Aceito
Outros	TCUDAGO2021.pdf	26/08/2021 08:08:50	CRISTIANE DE FREITAS	Aceito
Outros	Linkpesquisa.docx	09/07/2021 12:50:28	CRISTIANE DE FREITAS	Aceito
Folha de Rosto	FOLAROSTOASS.pdf	08/07/2021 13:48:17	CRISTIANE DE FREITAS	Aceito
Declaração de concordância	ANUENCIA.pdf	02/06/2021 15:39:25	CRISTIANE DE FREITAS	Aceito

Situação do Parecer:
Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:
Não

ITAJUBA, 15 de Setembro de 2021

Assinado por:
Leonardo José Rennó Siqueira
(Coordenador(a))

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO SUL DE MINAS GERAIS - IFSULDEMINAS

PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

Elaborado pela Instituição Coparticipante

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: A ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO CONTEMPORÂNEO E OS SEUS IMPACTOS NA SAÚDE DOS SERVIDORES PÚBLICOS DE UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO

Pesquisador: CRISTIANE DE FREITAS

Área Temática:

Versão: 1

CAAE: 49861921.1.3001.8158

Instituição Proponente: INSTITUTO FEDERAL DE EDUCACAO, CIENCIA E TECNOLOGIA DO SUL DE

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 5.023.103

Apresentação do Projeto:

Nas últimas décadas as relações de trabalho vêm passando por inúmeras transformações alinhadas às ideologias neoliberais, produzindo e adaptando as formas de trabalho a essa racionalidade. A partir disso, tem sido observado o desenvolvimento crescente de problemas relacionados à saúde mental nos trabalhadores das esferas públicas e privadas. Dessa forma, o questionamento que serve de fio condutor para a análise é se a ideologia neoliberal tem exercido influência na relação saúde mental e trabalho entre servidores de uma Instituição de Ensino. Para isso, será desenvolvida uma análise descritiva dos afastamentos por Transtornos Mentais comuns dos servidores do IFSULDEMINAS referente aos anos de 2018 e 2019. Além disso, busca-se identificar os fatores psicossociais preditores
para o desencadeamento de estresse inerente ao processo de trabalho a que estão submetidos esses servidores. Trata-se de uma pesquisa transversal de prevalência, que utilizará dois instrumentos de forma on-line, a partir do convite para a participação da pesquisa disponibilizada no site institucional. O levantamento dos dados se dará por meio de um formulário sociodemográfico e do questionário Health Safety Executive – Indicator Tool (HSE-IT) aplicados na mesma ocasião por meio do GoogleForms.

Endereço: Rua da penha , nº 290, Penha II
Bairro: COHAB **CEP:** 37.903-070
UF: MG **Município:** PASSOS
Telefone: (35)3526-4856 **E-mail:** cep@ifsuldeminas.edu.br

Objetivo da Pesquisa:

Objetivo Primário: Identificar a influência da organização do trabalho contemporâneo, contexto político-econômico, na saúde, representado pelo estrese dos servidores do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Sul de Minas Gerais.

Objetivos Secundários:

- Descrever a distribuição dos afastamentos por Transtornos Mentais Comuns dos servidores do IFSULDEMINAS referente aos anos de 2018 e 2019;
- Identificar os fatores psicossociais preditores para o desencadeamento de estresse inerente ao processo de trabalho que estão submetidos os servidores do IFSULDEMINAS.

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

Riscos:

• Um dos possíveis desconfortos decorrentes da participação na pesquisa trata-se do tempo despendido no preenchimento do formulário, sendo portanto mínimo o desconforto na participação;

• Como essa pesquisa trata das relações de trabalho e sua organização, há a probabilidade de aflorarem situações de desconforto, relacionadas à memória ou ao seu cotidiano de atividade;

• A presente pesquisa apresenta baixos riscos, pois buscou utilizar um instrumento validado nacional e internacionalmente para reduzir e até mesmo eliminar desconfortos evidenciados em maior prevalência nas pesquisas realizadas por meio de entrevistas. Contudo, pode ser que ocorram lembranças relacionadas à experiência laboral podendo desencadear sensações em níveis variados no participante. Caso ocorra algum mal estar emocional e/ou psíquico, o participante poderá acionar a pesquisadora principal que estará disponível, bem como providenciará o encaminhamento para atendimento, caso o participante entenda necessário e manifeste o desejo.

RISCOS CARACTERISTICOS DO AMBIENTE VIRTUAL

• Os riscos identificados em pesquisa em ambientes virtuais são em função das limitações das tecnologias utilizadas presentes nesse ambiente;

• Todos os cuidados e as providências necessárias serão tomados para assegurar o sigilo e confidencialidade das informações, porém há limitações no ambiente virtual em assegurar total confidencialidade e potencial risco de sua violação devido os riscos característicos da tecnologia

(segurança do software; quebra de sigilo; link hackeado; vazamento de senha, etc.)

Benefícios:
Os benefícios potenciais da pesquisa aos participantes e a Instituição de Ensino serão a visibilidade do fenômeno e a possibilidade que os resultados possam contribuir para subsidiar a criação de uma política de promoção à saúde e qualidade de vida dos seus servidores, direcionada ao controle e combate das doenças, principalmente as psíquicas, relacionadas ao desempenho das atividades no âmbito da Instituição.

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:
Protocolo de pesquisa encaminhado ao CEP IFSULDEMINAS como Instituição Coparticipante, já avaliada pelo CEP IFEI da Instituição Proponente.

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:
Os seguintes documentos foram apresentados nessa submissão: Projeto de pesquisa, TCLE, TCUDA, Carta Resposta, Documento com Link da pesquisa.

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:
Não foram observados óbices éticos.

Considerações Finais a critério do CEP:
Conforme Resolução CNS n.466, de 12 de dezembro de 2012, a todo pesquisador, é dever apresentar relatórios parciais e final ao CEP, contribuindo, assim, com o monitoramento das pesquisas por parte do CEP.

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Outros	CARTARESPOSTA.doc	26/08/2021 08:17:21	CRISTIANE DE FREITAS	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	BROCHURA.pdf	26/08/2021 08:12:20	CRISTIANE DE FREITAS	Aceito

Continuação do Parecer: 5.023.103

TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	2TCLEAGO2021.pdf	26/08/2021 08:09:29	CRISTIANE DE FREITAS	Aceito
Outros	TCUDAGO2021.pdf	26/08/2021 08:08:50	CRISTIANE DE FREITAS	Aceito
Outros	Linkpesquisa.docx	09/07/2021 12:50:28	CRISTIANE DE FREITAS	Aceito

Situação do Parecer:
Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:
Não

PASSOS, 06 de Outubro de 2021

Assinado por:
Heloisa Turcatto Gimenes Faria
(Coordenador(a))