

A INFLUÊNCIA DO CONTEXTO DE TRABALHO NA SAÚDE DE SERVIDORES DE INSTITUIÇÃO FEDERAL DE ENSINO SUPERIOR¹²

The Influence of the Work Context on the Health of Public University Workers

Sérgio Henrique Barroca Costa³

Faculdade de Administração, Ciências Contábeis e Ciências Econômicas
(FACE)/Universidade de Goiás (UFG)
Goiânia, GO, Brasil.

Resumo

Esta pesquisa tem o objetivo de analisar a influência do contexto de trabalho sobre a saúde de servidores de Instituto Federal de Ensino Superior (IFES), para propor modelo teórico e categorias analíticas e debater os reflexos do contexto discutindo possíveis alternativas individuais, coletivas e organizacionais. Caracterizou-se a dinâmica das interferências do ambiente externo sobre o Contexto de Trabalho, as Estratégias de Mediação Individuais e Coletivas e o Custo Humano do Trabalho da Saúde dos Servidores de IFES. A pesquisa de caráter exploratório foi realizada no período pré-pandemia, utilizando de análise documental de registros de adoecimento, da aplicação do Inventário de Trabalho e Riscos de Adoecimento (ITRA), em 32 respondentes, tratado e analisado com o SPSS e entrevistas semiestruturadas individuais, com cinco servidores, gravadas, transcritas e categorizadas pela técnica de análise de conteúdo. Os resultados obtidos apresentaram consistentes indícios que o contexto de trabalho das IFES, em suas dimensões organização do trabalho, condições de trabalho e relações sociais no trabalho, afetam a saúde física, mental e social dos servidores e devem refletir e encontrar alternativas de forma individual, coletiva e política.

Palavras-chave: Instituto Federal de Ensino Superior. Saúde do Servidor. Contexto de Trabalho. Estratégias de Mediação. Custo Humano do Trabalho.

Abstract

This research aims to analyze the influence of the work context on the health of employees at the Public University, to propose a theoretical model and analytical categories and debate the consequences of the context by discussing possible individual, collective and organizational alternatives. The dynamics of interference from the external environment on the Work Context, Individual and Collective Mediation Strategies and the Human Cost of Health Work for Public University Workers were characterized. The exploratory research was carried out in the pre-pandemic period, using documentary analysis of illness records, the application of the Work and Illness Risk Inventory, on 32 respondents, treated and analyzed with SPSS and individual

¹ Editores responsáveis pela avaliação: Prof.^a Dr.^a Liliam Deisy Ghizoni e Dr. Roberto Moraes Cruz. Editora de Leiaute: Msc. Thamyris Pinheiro Maciel. Editora Administrativa: Msc. Thamyris Pinheiro Maciel.

² Copyright © 2023 Costa. Este é um artigo em acesso aberto distribuído nos termos da Licença Creative Commons. Atribuição que permite o uso irrestrito, a distribuição e reprodução em qualquer meio desde que o artigo original seja devidamente citado.

³ sergio_barroca@ufg.br

semi-structured interviews, with five workers, recorded, transcribed and categorized using the content analysis technique. The results obtained showed consistent evidence that the work context of Public University, in its dimensions work organization, working conditions and social relationships at work, affect the physical, mental and social health of employees and they must reflect and find alternatives individually, collective and political.

Keywords: Public University. Workers' Health. Work Context. Mediation Strategies. Human Cost of Work.

INTRODUÇÃO

Obter bem-estar pessoal e social, em princípio, é o propósito de vida de qualquer ser humano. Viver de forma digna, honesta e estável é o que todo cidadão almeja para si e seu círculo de convivência. E para alcançar este bem-estar o sujeito vivencia e se apropria de algumas dimensões que compõem sua história e trajetória de vida (Bertaux, 2010), entre as quais encontram-se a existencial, a familiar, a espiritual, a social, a saúde, a financeira, a laboral, a institucional e a organizacional. Na sociedade, dita moderna, a dimensão mais valorizada e que subsidia, em certo sentido, o alcance da estabilidade do bem-estar é a laboral, especialmente, em função da possibilidade de se obter recursos para a sobrevivência individual e familiar, a ascensão e visibilidade social e a proteção da existência (Maslow, 2003). O labor permite ao sujeito adquirir bens numa sociedade que Bauman (2001) chamou de líquida, por implicar em vínculos fragilizados e valorizar, exacerbadamente, o consumo, o ter, a estética, a exposição e a ostentação, valores individualistas, narcísicos e egocêntricos que se colocam acima de valores sociais e coletivistas.

Como consequência da valorização dessas representações, o acúmulo de capital virou sinônimo de sobrevivência social (Ferreira, 2010) e a dimensão trabalho ganhou o status incontestado de centralidade na vida do ser humano (Antunes, 1999; Tolfo & Piccinini, 2007), não somente em função da possibilidade de se conquistar riqueza, mas, também, por permitir ao indivíduo experimentar e atribuir vários significados e sentidos ao que se alcança, como poder, status, satisfação e reconhecimento (Tolfo & Piccinini, 2007).

Ademais, a atividade de trabalho, conforme propunha Freud (1997), é um estruturante psíquico, pois, apoiado nos afazeres diários, o sujeito consegue se organizar, priorizar e constituir os hábitos e costumes de sua vida. Neste sentido, a priori, o trabalho possibilita ao sujeito vivências de bem-estar e prazer conservando sua saúde, pois, segundo a Organização Mundial da Saúde (OMS, 2023), saúde é a percepção do bem-estar físico, mental e social e não a ausência de doenças, ou seja, a saúde é interpretada a partir da percepção de bem-estar.

A percepção do bem-estar e do prazer vai além quando o trabalho também proporciona ao sujeito usufruir de estabilidade e realização pessoal e profissional, situação, esta, atribuída aos servidores de órgãos públicos federais, em destaque, os das Instituições Federais de Ensino Superior (IFES), objeto deste estudo. A estabilidade, que é um aspecto mais objetivo e palpável, permite garantias de emprego que são especialmente caras quando se tem uma crise econômica e política, com instabilidade social e alta taxa de desemprego. A realização, que é um aspecto subjetivo, ocorre quando o sujeito presta um serviço de relevância social, possibilitando alcançar, a partir daí, a satisfação pelo reconhecimento intrínseco – afinidade com a atividade de trabalho (Daniellou, 2004; Guérin et al., 2001) – e extrínseco – o respeito da chefia e do público em geral, chamado de julgamento da utilidade, e dos pares e da comunidade, intitulado julgamento da beleza, ambos preconizados por Dejours (Dejours, 1995; Dejours, Abdoucheli & Jayet, 1994; Lancman & Sznclzar, 2004).

Esta representação seria ideal se não houvesse o outro lado da mesma moeda. Freud (1997) afirmou que a atividade de trabalho não gera somente a possibilidade de prazer, mas, também, de sofrimento. O sofrimento, que é inerente à vivência humana e importante para a constituição do sujeito, advém do esforço na elaboração de estratégias de mediação individuais e coletivas e da inteligência prática na solução das imposições e exigências do contexto (Dejours, 2015). Porém, o sofrimento pode ser resignificado quando as imposições e exigências são superadas e se obtém resultados esperados, gerando prazer. O problema emerge quando, em razão de uma série de situações contextuais adversas – como condições inadequadas de trabalho, obrigações inalcançáveis e relações perversas e desumanas –, em que trabalhadores – entre eles os servidores de IFES, sujeitos desta pesquisa –, não conseguem superar os constrangimentos por meios naturais (as estratégias de mediação e a inteligência prática) e apresentam graduais sintomas de adoecimento que os afetam nas suas dimensões de vida individual, profissional e social, causando um quadro de adoecimento patológico (Dejours, 2015).

Em vista de se melhor compreender os dilemas abordados que afligem o trabalhador, elaborou-se uma pesquisa cujo objetivo é analisar a influência do contexto de trabalho sobre a saúde de servidores de IFES, com uma dupla decorrência: propor um modelo teórico de análise e, a partir dos resultados obtidos, suscitar um debate, de maior amplitude, para mitigar os reflexos do contexto discutindo possíveis alternativas individuais, coletivas e organizacionais.

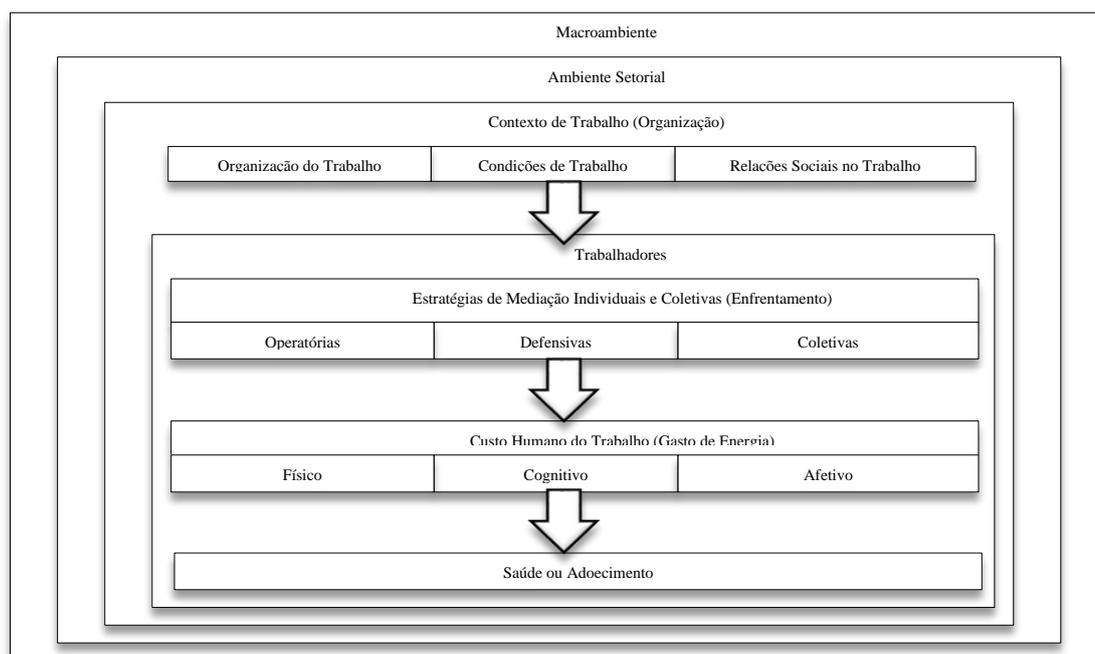
Para este conjunto concebeu-se uma discussão teórica contendo, em primeiro tópico, a dinâmica das interferências do ambiente externo sobre o Contexto de Trabalho, em especial, as contradições e as incoerências implicadas no modelo de gestão. No tópico seguinte, serão

apresentados os conceitos e as caracterizações, primeiramente, do Contexto de Trabalho, seguido pelas Estratégias de Mediação Individuais e Coletivas (EMIC) de enfrentamento das situações impostas, que refletem no Custo Humano do Trabalho (CHT), energia gasta pelo trabalhador em suas dimensões física, cognitiva e afetiva; finalizando com estudos realizados sobre Saúde dos Servidores das IFES. Após, terá o delineamento da Abordagem Metodológica utilizada na pesquisa de campo, a apresentação dos Resultados e Discussão obtidos na investigação e levantamento realizados e a Conclusão, com as considerações finais e agenda de pesquisa.

As Influências Sobre o Contexto de Trabalho

O Contexto de Trabalho, intitulado por Ferreira e Mendes (2003), de Contexto de Produção de Bens e Serviços (CBPS) é constituído pelas dimensões Organização do Trabalho, Condições de Trabalho e Relações Sociais no Trabalho, e está inserido em uma dinâmica de forças macroambientais e setoriais de influências recíprocas, debatidas abaixo. Em razão de infinitas possibilidades contingenciais, as forças externas afetam a organização e seu ambiente de trabalho. A partir da interpretação desse contexto pelos gestores, engendra-se as práticas de gestão e o comportamento do trabalhador, interferindo, diretamente, em sua saúde.

Modelo de Categorias Analíticas do Contexto de Trabalho



Fonte: Modelo compilado pelo autor.

E para que o trabalhador consiga confrontar e superar às contradições, conflitos, imposições e constrangimentos naturais do Contexto de Trabalho é preciso estabelecer estratégias de enfrentamento individuais e/ou coletivas, que incidem sobre seu gasto de energia, o Custo Humano do Trabalho. Dependendo do sucesso das estratégias para lidar com o contexto e da intensidade do gasto de energia, o trabalhador consegue manter sua saúde física, mental e social (OMS, 2023) ou, caso contrário, desenvolver algum tipo de adoecimento.

O macroambiente apresenta, basicamente, quatro grandes forças que interferem de forma interdependente nos ambientes setorial e organizacional (Wright, Kroll & Parnell, 2000). A política, a economia, o social e a tecnologia são fatores que devem ser analisados, de forma criteriosa e combinada, para se perceber o alcance e a interferência destes sobre organizações e pessoas.

Como exemplo da influência de fenômenos sobre a dinâmica dos ambientes, fatos ocorridos há alguns anos, na política internacional, nortearam ações e diretrizes institucionais da educação brasileira. A Declaração de Bolonha, que é um acordo europeu para o desenvolvimento do ensino superior (Jezine & Scocuglia, 2012), teve um alcance inequívoco na América Latina e no Brasil, que acabou por instigar a elaboração de políticas educacionais, sobretudo nos governos Fernando Henrique Cardoso, Lula e Dilma, culminando, em 2008, no Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais (Reuni), com intuito de aumentar o acesso e a permanência de alunos na educação superior (Brasil, 2007).

Apesar da clara necessidade de reestruturação do ensino superior brasileiro, tal programa não foi unanimidade junto a docentes, gestores e instituições – atores integrantes do ambiente setorial e organizacional –, pois, não garantiria a qualidade do ensino. Apesar da oposição, o Reuni foi implantado e gerou impactos profundos no contexto da educação superior com abertura de novos cursos, contratação de professores e técnicos administrativos e maior acesso de alunos às universidades federais (Sales, 2018). Isto é, uma política de fora do país afetou, de forma decisiva, o setor do ensino superior brasileiro e, em consequência, a forma de gestão e a atuação dos servidores das IFES, de maneira específica, no tocante as exigências de resultados das atividades de trabalho (Lêda e Macedo, 2009; Lima & Machado, 2016; Mancebo, Vale & Martins, 2015).

Assim, as IFES geraram modelos de gestão de pessoas baseados em tabelas de atividades avaliadas por pontos. Desta feita, é preciso cumprir uma meta anual individual, caso contrário, há restrições nas progressões da carreira do servidor e, também, reflexos orçamentários na unidade. Essas tabelas de pontuação inibem, de certa forma, a atuação do

servidor, pois há limites de quantidade de ocorrências por atividade. A título de exemplo, há uma limitação de pontuação na quantidade de participações em congressos, caso a participação do servidor ultrapasse a esse limite, o evento não somará à meta, gerando além do gasto financeiro um desgaste físico, cognitivo e afetivo, com possíveis reflexos na saúde.

Na economia, a Emenda Constitucional 95/2016 (Brasil, 2016) limitou o teto dos gastos públicos por vinte anos, o que contingenciou os investimentos das universidades públicas federais quanto à aquisição de equipamentos, materiais e outros bens, assim como os investimentos de custeio ligados à qualificação e participação em eventos de docentes, técnicos e discentes. Apesar da limitação de gastos, as exigências elevam-se cada vez mais a servidores e gestores, que se sentem pressionados a melhorar a produtividade (para docentes, leia-se produção de artigos), influenciando na saúde física, cognitiva e emocional, pois, a universidade não consegue fornecer adequada infraestrutura para que docentes e técnicos exerçam suas atividades da forma exigida.

No aspecto social, a crise econômica tem o afetado intensamente as instituições educacionais. Em razão do contingenciamento dos gastos, muitos alunos, especialmente os em situação de vulnerabilidade social, têm dificuldade para receber as bolsas permanência e têm abandonado os estudos pela necessidade de trabalhar para garantir um sustento mínimo para si e sua família, retardando sua qualificação. Além disto, apesar de as universidades federais estarem facilitando o acesso de alunos, por intermédio de cotas, há o problema da permanência e progressão dos estudos de alunos menos abastados aumentando à evasão e à retenção de estudantes (Guimarães & Monsueto, 2017). Assim, uma política que, em princípio, incentiva à formação de cidadãos e profissionais, tem se tornado, em certa medida, uma situação perversa, pois, facilita o acesso, mas não possibilita a permanência, produzindo ilusão e desapontamento. Gestores, servidores e discentes percebem tal situação, mas não se sentem, individualmente, em condições de pleitear melhorias e são atingidos emocionalmente, abrindo espaço para riscos de adoecimentos psicossociais (Kanan & Zanelli, 2018).

No fator tecnologia, os avanços tecnológicos dos sistemas de informações têm modificado, paulatinamente, a forma como os servidores trabalham e como os estudantes interagem com as instituições de ensino. Por um lado, os discentes e servidores têm acesso facilitado a informações e processos institucionais, por outro, têm gasto mais tempo com processos mais burocratizados, sobretudo docentes, que, de certo modo, precisam desviar sua atenção à burocracia aumentando o dispêndio de tempo e energia com atribuições que não são atividades-fim do tradicional tripé ensino, pesquisa e extensão. Neste contexto, ainda surge um quarto pilar, obrigatório nas IFES, que é a gestão universitária, que impele servidores a

gastarem ainda mais tempo com ações burocráticas do que com o essencial na produção de ciência e transmissão de conhecimento. Enfim, a tecnologia surgiu para auxiliar o ser humano na execução de suas atividades. Contudo, exige-se mais competências, com mais intensidade e racionalização (a técnica-instrumental e não a substantiva!) na utilização do tempo (Rosa, 2010), causando intensificação do trabalho e acréscimo da energia gasta.

Assim, percebe-se que no macroambiente – considerado o mundo inteiro – têm forças de bastante amplitude que influem sobre os agentes atuantes nos setores econômicos. Assim, no ambiente setorial, fornecedores, agências reguladoras, agências de fomento, concorrentes, pares, usuários, cidadãos e comunidade impelem que as organizações, neste caso, as IFES, adequem sua estrutura organizacional ao modelo para atuação no “mercado”, constringendo-as a adotar valores de natureza e propósito semelhantes às instituições particulares. Agências reguladoras, que no caso da educação superior pública, é o Ministério da Educação, instituem normas e procedimentos para o desempenho das instituições e de servidores. Este órgão, além de repassar verbas orçamentárias para as IFES, determina diretrizes, objetivos e metas e condicionam o orçamento ao alcance de resultados. Caso não alcancem, há, não somente o contingenciamento de orçamento, como a não abertura de vagas de concurso para técnicos e docentes, entre outras possíveis imposições e sanções.

Agências públicas federais de fomento, como Capes e CNPq e as dos Governos Estaduais, têm por objetivo precípua o incentivo à ampliação e difusão do conhecimento e da ciência, bem como a formação e qualificação de novos pesquisadores e docentes. Para tanto, estipulam diretrizes e metas em níveis bastante elevados condicionando a atuação e a produtividade dos servidores das IFES. Caso queiram receber recursos para projetos de pesquisa e extensão, participação em eventos, convênios e parcerias e aparelhamento da infraestrutura das unidades acadêmicas, precisam cumprir metas que, em certa medida, seriam razoáveis, pois, tanto agências, quanto servidores, lidam com recursos públicos que auxiliam no desenvolvimento socioeconômico do país. Entretanto, em função do volume e complexidade das atividades laborais dos servidores de IFES, esta intensificação do trabalho tem aumentado, sensivelmente, o índice de adoecimento, tanto físico, quanto, notadamente, transtornos mentais (Ferreira et al., 2015).

Essas imposições, externas a instituição, não somente implicam em perdas de dias não trabalhados em razão de adoecimentos, onerando o erário, como em perdas intangíveis relacionados aos custos psíquicos e sociais às pessoas. Ou seja, o trabalhador em adoecimento psíquico não compromete somente a dimensão organizacional e financeira pela ausência ao trabalho, mas também as dimensões individual, familiar e social, em razão da fragilização dos

vínculos, ocasionando adoecimento biopsicossocial. Esta é a real e premente necessidade de se repensar o contexto de trabalho para reduzir, não somente os custos financeiros, mas, acima de tudo, mitigar os reflexos biopsicossociais à saúde dos trabalhadores.

Enfim, entende-se que a dinâmica das forças macroambientais e setoriais influenciam diretamente as exigências e imposições contextuais intensificando e precarizando o trabalho dos servidores das IFES, que precisam desenvolver uma multiplicidade de Estratégias de Mediação Individuais e/ou Coletivas para o enfrentamento das situações cada vez mais contraditórias e conflituosas, aumentando, assim, o Custo Humano do Trabalho e a possibilidade de adoecimento físico, mental e social. Esta dinâmica e seus elementos conceituais serão apresentados a seguir.

O Contexto de Trabalho e o Custo de Enfrentamento

O Contexto de Trabalho é formado por três dimensões interdependentes: a Organização do Trabalho, as Condições de Trabalho e as Relações Sociais no Trabalho (Ferreira & Mendes, 2003). A Organização do Trabalho é formada pelos elementos prescritos pelos gestores organizacionais em forma de normas, procedimentos, metas, jornada de trabalho, hierarquia, tempos, cultura, que compõem as práticas organizacionais e o modelo de gestão, que são expressas nos comportamentos e atitudes dos profissionais. As Condições de Trabalho são os elementos da infraestrutura organizacional que auxiliam na execução da atividade de trabalho representados pelos postos de trabalho, suprimentos, mobiliário, tecnologia, ferramentas, equipamentos e maquinários, temperatura, iluminação, umidade, espaço, remuneração, que sem a devida adequação as atividades tendem a serem exercidas de modo impróprio ou não exercidas. E as Relações Sociais no Trabalho ou Socioprofissionais, que são todas as relações formais e informais que combinam a teia de relacionamentos internos e externos à organização entre as quais se destacam a relação chefia e subordinado, colegas e pares, estudantes, clientes, usuários e cidadãos, fornecedores, concorrentes, fiscais, governo, agentes reguladores, etc.

Estudos publicados em livros de Qualidade de Vida no Trabalho (Ferreira, 2011; Ferreira et al., 2013; Taveira, Limongi-França & Ferreira, 2015), indicam que organizações com relações consideradas adequadas, mesmo que não apresentem a organização do trabalho e as condições do trabalho consistentes, tendem a proporcionar um funcionamento favorável, por um certo período de tempo. Isto é, a priori, as relações de trabalho sustentam a não adequação da organização do trabalho e das condições de trabalho. Todavia, devem ser repensadas antes que produzam mal-estar e afetem a saúde dos trabalhadores.

E para resistir a um contexto de trabalho naturalmente contraditório e conflituoso trabalhadores lançam mão de estratégias de mediação ou enfrentamento que podem ser individuais e/ou coletivas. As estratégias individuais são ações desenvolvidas pelo sujeito para enfrentar as situações cotidianas, que podem apresentar dissonância cognitiva – confrontação de valores individuais e valores organizacionais. As estratégias individuais podem ser operatórias, que são macetes e artifícios utilizados no trabalho real, a forma própria de o sujeito resolver problemas diários. Dejours (2007) as chama de inteligência prática. As estratégias defensivas, são mecanismos que o sujeito elabora, na maioria das vezes inconscientes, para superar as exigências e manter a sanidade mental. As mais recorrentes são a negação (recusa de reconhecimento do próprio sofrimento frente a uma situação); a racionalização (evitação do sofrimento e eufemização da angústia); a sublimação (enaltecimento de algo); o isolamento (afastamento da realidade); a regressão (infantilização das situações) e a drogadição (uso de drogas lícitas ou ilícitas para fuga da realidade) (Ferreira & Mendes, 2003; Freud, 1995; Motta & Vasconcelos, 2006).

As estratégias individuais costumam ser as mais usadas e as que têm maior gasto de energia. Ao mesmo tempo, tendem a ter um prazo menor de eficácia, pois, o enfrentamento solitário, sem cooperação ou suporte, tende a exaurir as forças da pessoa. Cada indivíduo tem um limite de energia, que, na maioria das vezes, pouco conhece, e, após extrapolar seu limite, que não se sabe o momento de sua ocorrência, o adoecimento se instala. A questão é que se o próprio sujeito não sabe, ao certo, seu limite, os gestores muito menos. Por isto, recomenda-se estabelecer um diálogo aberto sobre os problemas e o estabelecimento de estratégias de mediação coletivas. São estas que permitem aos trabalhadores se apoiarem entre si, permitem maior eficácia e menor tendência ao adoecimento. Assim, se um trabalhador se encontra fragilizado por uma determinada situação, outro colega ou o grupo poderá apoiá-lo sem que o adoecimento se instale. Nessa direção, as estratégias coletivas de cooperação, parcerias e espaço público de discussão, entre outras, são as mais recomendadas para trabalhadores, gestores e organizações (Dejours, 2007).

Elaborar estratégias de enfrentamento acarreta, naturalmente, em sofrimento psíquico. Todo mundo sofre ao desenvolver estratégias para enfrentar a realidade, seja um aluno estudando para uma prova, seja um trabalhador planejando ou executando uma atividade de trabalho (Dejours, 2007; Freud, 1995). Entretanto, Dejours (2015) afirma que sofrer não é uma fatalidade, seja na vida pessoal ou no trabalho. O sofrimento é constitutivo do ser humano, pois, é a partir do sofrimento que se adquire experiência e maturidade para a vida. E quando as

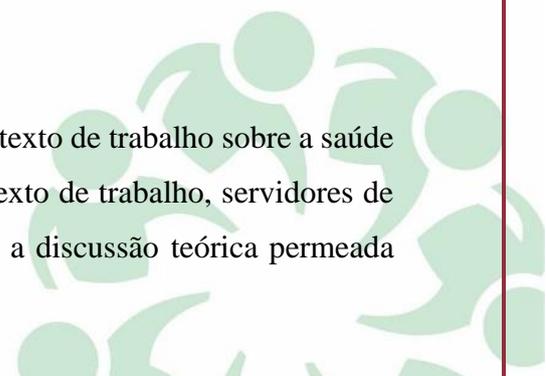
estratégias alcançam os resultados, há uma ressignificação do sofrimento tornando-o em prazer. Caso o sujeito não consiga ressignificar, o sofrimento pode tornar-se patológico.

Ao se esforçar para estabelecer estratégias de mediação o indivíduo tem um gasto de energia física, cognitiva e afetiva, que Ferreira e Mendes (2003) intitulam de Custo Humano no Trabalho (CHT). Independente da atividade de trabalho ou categoria profissional, todo trabalhador despende energia nas três dimensões do CHT. Dependendo da atividade o gasto de energia física é maior, como o esportista, em outra atividade pode-se gastar mais energia cognitiva, como o docente, e em outra atividade mais energia afetiva ou emocional, como os profissionais da saúde. Quanto maior e mais constante for o gasto de energia para enfrentar situações cotidianas, maior a possibilidade do sofrimento se transformar em adoecimento, e quanto menor o gasto de energia maior a possibilidade de manutenção da saúde, especialmente, a mental.

Concluindo, a partir da dinâmica apresentada na Figura 1, o Macroambiente e o Ambiente Setorial impactam, indistintamente, os ambientes organizacionais, conceituados como Contexto de Trabalho. Os gestores, em função das exigências impostas pelos ambientes, instituem práticas organizacionais, que compõem o modelo de gestão no Contexto de Trabalho, que impactam nas estratégias elaboradas e no gasto de energia dos trabalhadores. Desta forma, se o Contexto de Trabalho for adequado, mais humanizado, participativo e coletivo, ou seja, com maior predisposição a racionalidade substantiva e menos instrumental (Guerreiro Ramos, 1981), a tendência é que trabalhadores necessitem estabelecer menos estratégias de enfrentamento, reduzindo o Custo Humano do Trabalho, tendendo a manter a saúde física, mental e social, e, possivelmente, aumentando a produtividade. O contrário também é verdadeiro, se o Contexto de Trabalho não for adequado, os trabalhadores precisarão criar mais estratégias de enfrentamento, aumentando o CHT, com tendência ao adoecimento. Desse modo, compreender a dinâmica e a estruturação do Contexto de Trabalho, a elaboração de Estratégias de Mediação e o dispêndio do Custo Humano do Trabalho dará subsídios aos atores organizacionais pensarem coletivamente a organização, suas limitações e possíveis alternativas, chave para a saúde física, mental e social dos trabalhadores, bem como da organização.

Contexto de Trabalho e Saúde dos Servidores das IFES

Este estudo tem por objetivo analisar a influência do contexto de trabalho sobre a saúde de servidores de IFES, ou seja, trata-se da interrelação do contexto de trabalho, servidores de IFES e saúde. Assim, para encontrar estudos que embasassem a discussão teórica permeada



com resultados obtidos realizou-se uma pesquisa bibliográfica sobre a saúde, como premissa básica, seguido pelos termos servidores técnicos e docentes das universidades públicas federais. Supôs-se que, ao selecionar artigos de pesquisas que envolvessem os temas, naturalmente, os autores dos estudos descreveriam o contexto de trabalho das IFES no qual os servidores trabalham, o que efetivamente ocorreu.

Nesta direção, pesquisou-se, nos portais Spell e Scielo, artigos científicos entre os anos de 2016 e 2020. Buscou-se artigos neste intervalo de tempo, e não até o presente ano, em razão da pesquisa ter sido realizada antes da pandemia e, por isso, não seria correto utilizar estudos realizados durante o período pandêmico ou pós-pandêmico, pois haveria um viés na análise. Além do mais, será realizada uma segunda etapa da pesquisa para comparar os períodos pré e pós-pandêmico.

No Spell não se encontrou nenhum artigo com os referidos termos e temas. No Scielo encontrou-se 11 artigos. Mas, de fato, somente dois com servidores técnicos de IFES, o que demonstra a grande lacuna de estudos com aquela categoria profissional. Entretanto, o contexto de trabalho de técnicos e docentes de IFES é o mesmo, apesar de atividades bastante distintas. Por isso, optou-se por utilizar os artigos encontrados para análise do contexto e seus reflexos.

A partir da leitura dos artigos selecionados, encontrou-se um artigo descrevendo a influência do ambiente externo sobre as IFES e o restante sobre os contextos das IFES na saúde dos servidores e, por isso, foram divididos em duas grandes categorias analíticas: a interferência do ambiente externo sobre o contexto de trabalho e os reflexos do contexto de trabalho sobre a saúde dos servidores, que embasam o modelo proposto na Figura 1.

Interferência do Ambiente Externo

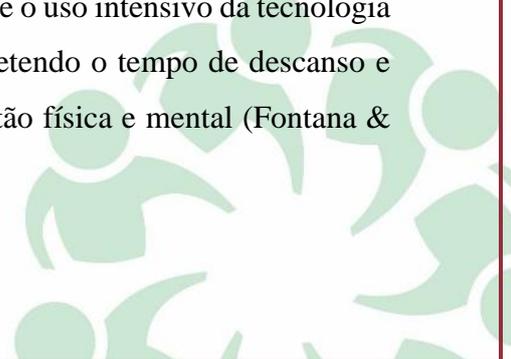
Após levantamento bibliográfico sobre a temática precarização da universidade pública, Souza et al. (2017) sustentam que a reconfiguração da universidade pública, aliada às novas tecnologias, têm levado à intensificação do trabalho com reflexos nocivos e incontestáveis à saúde do servidor. Após reconstituição histórica, os autores evidenciaram uma universidade que defende a indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão. Contudo o “Consenso de Washington” considera o modelo caro, propondo o ensino realizado por instituições privadas, subsidiado pelo poder público, como o preconizado pelo Acordo de Bolonha. Apesar da proposição, as universidades públicas brasileiras têm os melhores índices de qualidade de ensino e de geração de pesquisas (Vieira, Bellen & Fialho, 2006), em relação às privadas. Em contrapartida, os docentes dessas instituições encontram-se assoberbados em decorrência das

“modernas” exigências da organização do trabalho (Maues, 2010). Como exemplo dessa imposição, o modelo de avaliação da CAPES causa competição entre pesquisadores de uma mesma área e disputa por recursos financeiros, exercendo pressão também sobre os estudantes (Silva Júnior, 2009). Isto significa que o ambiente externo afeta o contexto de trabalho e seus integrantes.

Reflexos do Contexto na Saúde do Servidor

Oliveira, Pereira e Lima (2017) argumentam que o trabalho além de constituidor do ser humano, também é facilitador de adoecimentos, devido as exigências de produtividade refletidos no aumento crítico dos índices de adoecimento laboral. Os autores realizaram levantamento bibliográfico dos últimos dez anos de produção científica sobre docência e identificou-se maior incidência de adoecimento psicossomático, com 45,1%, seguido por adoecimento psíquico e emocional, com 35,2% e adoecimento do corpo, com 19,7%. Diante dos resultados, verificou-se que docentes universitários reafirmam a existência de adoecimento decorrente das condições de trabalho, sejam ambientais, burocráticas ou subjetivas do trabalho. Os aspectos psíquicos sobrepuseram aos aspectos físicos indicando incidência de adoecimentos psíquicos, que são subjetivos, mais tênues e invisibilizados, ou seja, não se percebeu, previamente, o processo de adoecimento. Quando se constata, o trabalhador já está adoecido afetando-o, não somente individualmente, como socialmente. Na maioria das vezes, o sujeito, individualmente, não consegue lidar com a situação, pois os adoecimentos psíquicos são reflexos do contexto. Nesse tipo de caso, recomenda-se (Dejours, 2015; Gaulejac, 2007) o diálogo a partir de espaços públicos de discussão.

Em estudo realizado, Gradella Júnior (2010), constata a inadequação da pausa para descanso laboral afetando o aspecto psíquico-emocional, em razão de gestores estabelecerem a divisão de tarefas e de pessoas de forma impositiva, manifestando, na execução da tarefa transtornos mentais. Percebe-se a invasão da atividade laboral no espaço, tempo de lazer, repouso e reflexão do docente, causando sofrimento e desgaste da saúde e perda de controle sobre o projeto acadêmico (Coutinho, Magro & Budde, 2011; Fontana & Pinheiro, 2010; Lemos, 2011; Lopes, 2006). O alargamento da carga de trabalho e o uso intensivo da tecnologia também ampliam o dispêndio do tempo de trabalho, comprometendo o tempo de descanso e recuperação, o que contribui para o desencadeamento de exaustão física e mental (Fontana & Pinheiro, 2010).



As imposições contextuais aos docentes de IFES, de um lado, criam conhecimento e desenvolvem relações afetivas com estudantes, engajando emoções e o corpo físico, e do outro, surgem queixas de dores no corpo facilitados pela sobrecarga de atividades, privação do convívio familiar e de momentos de contemplação (Fontana & Pinheiro, 2010), corroborando a tese do trabalho proporcionar, ao mesmo tempo, bem-estar e mal-estar.

Caran et al. (2011) relataram ocorrências de burnout, mudanças de humor e comportamento, neuroses, depressão, ansiedade e distúrbios do sono devido ao contexto conturbado. Para Carlotto e Câmara (2008), a falta de perspectiva de mudança do contexto leva a elaboração de estratégias de enfrentamento individuais, o que resulta em maior exaustão emocional, com predomínio da individualidade sobre a coletividade (Marra & Mello, 2005).

Ribeiro e Leda (2016), identificam a cultura acadêmica como moderadora de práticas pragmáticas e competitivas causando individualismo, rivalidade, fragilização de vínculos e naturalização da cultura empreendedora, como balcão de negócios. É um espaço que, por um lado favorece autonomia, criação e realização profissional, por vezes, sem uma análise crítica e contundente, mas que coloca em risco a saúde sem um movimento de resistência com vistas à transformação do contexto. Com a invasão de valores privados na área pública, em especial do gerencialismo (Gaulejac, 2007), a ideologia do produtivismo se enraíza nas instituições pública gerando competição, pressão, autocobrança, conflito e, por fim, adoecimento. É o custo da excelência (Aubert & Gaulejac, 2007) que impõe danos biopsicossociais. Essa dinâmica caracteriza-se como uma armadilha aceita pelos docentes sem uma crítica e autocrítica, produzindo e reproduzindo um contexto de racionalidade instrumental perverso e adoecedor. Por ser um contexto de cunho individual a maioria não percebe os reflexos maléficos naturalizando as adversidades e tornando-se subservientes e desmobilizados (Ribeiro & Leda, 2016). Os docentes reclamaram da sobrecarga de trabalho com dominação do trabalho sobre a vida pessoal, ou seja, a deterioração do tempo familiar e social em função da priorização e intensificação do trabalho. Atestando o contexto, há retração relativa de servidores técnicos intensificando a carga de trabalho, tanto para os docentes, quanto aos próprios técnicos. E, apesar da intensificação e da pressão por produtividade, encontra-se satisfação na realização das atividades, em especial, a ligada à docência. Nessa direção, a preservação do coletivo de trabalho é essencial como resistência ao modelo e proteção individual e coletiva (Ribeiro & Leda, 2016).

Souza et al. (2018), argumentam, a partir da utilização do método da caderneta de anotações como ferramenta de pesquisa, que os registros apontaram para tarefas que extrapolaram, e muito, a jornada formal de trabalho dos professores, estimulando-os a trabalhar

após o expediente, finais de semana e feriados. Além da sensação de não serem produtivos, também revelou a intensificação do trabalho, a precarização da infraestrutura das IFES, a sobrecarga de trabalho, o sentimento de culpa por ter pouco tempo a família. Enfim, a atividade docente promoveu o sobretrabalho, mas, ao mesmo tempo, o prazer e solidariedade dos colegas.

Moura et al. (2018), em estudo realizado com 833 Técnicos Administrativos Educacionais (TAE), realçaram que o aprimoramento da instrução é um aspecto positivo para a qualidade de vida no trabalho. No entanto, quando o nível de formação é superior ao exigido para o cargo, situação comum nas IFES, bem como a remuneração não é compatível com o nível de formação, é possível que cause desmotivação, queda de produtividade, conflitos com a chefia, dentre outros aspectos. Além disso, avaliou-se que o baixo controle sobre a atividade é mais problemática para a saúde, pois não possibilita o desenvolvimento. Este, associado ao aumento da influência negativa das demandas na vida particular foram os fatores relacionados à redução da capacidade para o trabalho, assim como o baixo apoio social pode impactar negativamente sobre a saúde do trabalhador.

Lopes & Silva (2018), após aplicar Escala de Estresse no Trabalho em 371 TAE's, apontaram que o trabalho passivo e a baixa demanda, bem como o baixo controle sobre o trabalho fazem com que os indivíduos se tornem mais suscetíveis a desenvolver estresse laboral e a apresentar perda de habilidade e desinteresse, semelhante ao que apresentaram Moura et al. (2018). Uma parcela considerável de servidores apresenta condição de estresse laboral, indicado pela alta exigência. O estresse mostrou-se filiado à baixa escolaridade, a infraestrutura e ao suporte organizacional inadequados.

Sousa et al. (2020), realizaram oficinas de debate com oito docentes de uma unidade de IFES e obtiveram alguns indícios da influência do contexto sobre a saúde. Evidenciou-se as imposições do novo contexto de trabalho em universidades públicas, geralmente, relacionadas ao acúmulo de tarefas, sobrecarga e exigências por metas de produtividade nas publicações, levando à intensificação do trabalho. Percebeu-se a infraestrutura deficiente é geradora de insatisfação com repercussões na saúde dos professores. A redução do quantitativo de funcionários na universidade acarreta sobrecarga de trabalho administrativo aos professores e conflitos entre esses dois grupos. Refletiu-se sobre a divisão social do trabalho em universidade, problematizando a representação que os participantes têm sobre o trabalho coletivo. Os terceirizados estão no cerne do confronto contra o trabalho degradado nas universidades, evidenciando a importância de fortalecimento do coletivo para mitigar os reflexos do contexto nas IFES. Por outro lado, transpareceu o prazer em pesquisar e lecionar para os alunos. Assim, desvelou o caráter ambíguo da atividade universitária: o conhecimento, o trabalho intelectual

e, principalmente, a relação com os alunos e colegas são elementos que contribuem para a autorrealização e, por conseguinte, para a produção de saúde. Os aspectos como precarização e intensificação contribuem para a sobrecarga das atividades docentes, suscitando um quadro difuso de queixas de saúde. Conclui-se que o trabalho intensificado tende a enfraquecer a capacidade coletiva do trabalhador para defender sua saúde. A importância dos espaços coletivos de diálogo que promovem a reflexão sobre a experiência do trabalho e a defesa da saúde.

Oliveira et al. (2018), realizaram uma pesquisa-ação com participação efetiva dos trabalhadores em todas as etapas do processo, iniciada com uma demanda sindical, em razão de assédio moral, com sofrimento psíquico dos servidores, greve e uma gestão marcada pela violência e perseguição em função da infraestrutura e política de gestão inadequadas. Verificou-se o processo de desmonte da unidade a favor da terceirização contrastando com as trajetórias de vida. Realizou-se uma intervenção terapêutica sobre formas de enfrentamento coletivo em razão das causas também serem coletivas, obtendo-se sugestões econômicas, técnico-operacionais e da organização do trabalho.

Macedo et al. (2020), atuaram em casos de readaptação ocupacional de servidores de IFES afastados de suas atividades laborais originados de adoecimentos por conflitos interpessoais e limitações físicas. A readaptação comumente se dá por limitação física, falta de reconhecimento e pertencimento e por culpabilização e preconceito. Fez-se um relato descritivo de reflexões e vivências da equipe de reabilitação funcional na busca por fundamentos e métodos para a consolidação de suas ações, que apresentaram resultados expressivos quando da intervenção mais intensiva utilizando, em especial, a ergonomia da atividade e a ergologia. Revelou-se, pelo estudo qualitativo com servidores readaptados e chefias, a ausência de equipe multidisciplinar institucional e o fato de o próprio trabalhador procurar o posto de trabalho após o laudo de readaptação, causados por situações de precarização das condições, dedicação a ações e projetos com resultados incertos decorrentes da instabilidade orçamentária, mudanças políticas ou de gestão, sobrecarga de funções, reconhecimento impróprio da função social e importância do servidor público e estereótipo ligado à morosidade e à baixa qualidade dos serviços prestados. Incentivou-se o desenvolvimento de ações interdisciplinares e intersetoriais em promoção à saúde pautadas no protagonismo do trabalhador nos processos de análise, reflexão e transformação dos contextos de trabalho na universidade; desenvolver ações de prevenção de agravos para servidores em processo de adoecimento e fragilidades na saúde já adquiridos; estabelecer aproximações com o trabalhador e com o trabalho como prerrogativa para a intervenção; favorecer a comunicação e a articulação de ações em saúde do trabalhador.

Hoffman et al. (2019), a partir da utilização do Inventário de Trabalho e Riscos de Adoecimento (ITRA) – também utilizada nesta pesquisa – com 251 docentes brasileiros e 75 portugueses, discutem a aceleração das atividades, o individualismo, a competição acirrada e a concepção de estratégias para atingir números que representam um bom desempenho e recaem sobre aspectos como a mercantilização do conhecimento, o aumento da demanda em função do Reuni. Isto é, salientam as influências do ambiente externo sobre o contexto de trabalho. As discussões enfatizam a necessidade do resgate da ética para que sejam preservados os valores mais importantes da academia. O contexto, ao mesmo tempo que permite o diálogo, autonomia de atuação e liberdade de expressão, também exige intensificação, produtivismo, competição, individualismo, sobrecarga, tudo em detrimento da vida pessoal. Como resultado, o fator organização do trabalho apresentou maior média de exigência. A avaliação das médias denota nível crítico para o custo afetivo e físico e nível grave para o custo cognitivo. As maiores médias foram ter desafios intelectuais, fazer esforço mental e ter concentração mental. O trabalho é fonte de prazer quando favorece a valorização e reconhecimento pela tarefa executada e propicia ao trabalhador liberdade de adequar-se à organização do trabalho, conforme seu desejo e necessidades. Por outro lado, passa a ser fonte de sofrimento, na medida em que a relação entre sujeito e trabalho está bloqueada em que há sobrecarga ou subutilização das faculdades intelectuais, psicoafetivas, de aprendizagem e de adaptação, levando ao sofrimento. O fator esgotamento profissional apresentou médias em nível crítico, reflete uma organização do trabalho que impõe exigências de trabalho que se traduzem em sobrecarga. Os danos físicos também aparecem em nível crítico com exigências quanto à prática de horas extras, acúmulo de funções, pressão por prazos e desempenho, gerando maior custo humano e provocando doenças psicossomáticas. Os danos físicos apresentaram em maior quantidade em docentes. Os fatores relacionados aos danos sociais e psicológicos também aparecem com avaliações em nível que indica presença de doenças. O primeiro refere-se à atitude de isolamento, dificuldades nas relações familiares e, o segundo, reflete sentimentos negativos diante da vida e de si próprio. Os percentuais de danos relacionados ao trabalho, 30% na IES brasileira e 47% na IES portuguesa, corroboram a necessidade de reflexão por mudanças dos aspectos que cercam o trabalho do docente do magistério superior.

Rodrigues et al. (2020), realizaram um debate de temas relacionados ao trabalho, com dez docentes de IFES, utilizando a técnica de análise de conteúdo. Evidenciou-se como reflexos do contexto a intensificação e prolongamento do tempo de trabalho, a saúde docente, o tempo de trabalho e privação do sono e estratégias de defesa da saúde. Intensificação do trabalho sugere docentes “mais produtivos” com severas restrições ao tempo intelectual e de

contemplação, ou seja, a intensificação e o prolongamento do trabalho ultrapassando o limite temporal com reflexos na saúde física, emocional e cognitiva e nos vínculos afetivos e sociais. As estratégias de enfrentamento, geralmente, foram relacionadas à cooperação, parcerias e convívio social, além do reconhecimento com a atividade. Verificou-se também sentimentos e visões ambivalentes ligados ao bem-estar e mal-estar.

Enfim, os estudos acima apresentados revelaram que os autores se utilizaram de variadas combinações de métodos de investigação, a partir de múltiplas demandas de interessados, de diferentes teorias relacionadas à saúde do trabalhador e com participantes em diversos graus de adoecimento. Constatou-se que por intermédio de uma multiplicidade de desenhos de pesquisas realizadas observou-se que tanto o contexto externo, quanto o contexto de trabalho, com as suas três dimensões constituintes (Organização do Trabalho, Condições de Trabalho e Relações Sociais no Trabalho), influem, de forma direta, sobre a saúde física, mental e social dos servidores de IFES, conforme preconizado no modelo descrito na Figura 1.

Devido as exigências e imposições dos contextos externo e interno, os servidores estabeleceram mais estratégias de enfrentamento, elevando o custo humano. Além disso, há uma priorização da vida profissional em detrimento do pessoal, acarretando em adoecimentos físicos, psíquicos e sociais. Em contrapartida, o contexto de trabalho possibilitou o reconhecimento com a atividade e a boa convivência com as pessoas.

Abordagem Metodológica

A pesquisa, registrada sob o código 66558816.8.0000.5083, foi realizada no período anterior a pandemia e teve um caráter exploratório, tanto no sentido de conhecer melhor o contexto, quanto aperfeiçoar um modelo que auxilie no diagnóstico e nos estudos das áreas de gestão e saúde do trabalhador. Para tanto, realizou-se uma discussão teórica para o embasamento do modelo e uma investigação com métodos quantitativo e qualitativos para ratificá-lo. Após a fundamentação teórica fez-se uma primeira fase metodológica de análise documental para compreender a situação a partir dos registros sobre a saúde dos servidores da unidade. Em seguida, realizou-se um levantamento quantitativo, com intuito de obter, não a média das escalas, mas um macrodiagnóstico com elementos críticos à saúde que subsidiassem a terceira fase microdiagnóstica de caráter qualitativo por intermédio de entrevistas individuais semiestruturadas, para compreender detalhadamente as situações críticas.

No método quantitativo empregou-se o Inventário de Trabalho e Riscos de Adoecimento (ITRA), desenvolvido por Mendes (2007), que apresenta quatro escalas de respostas: o contexto

de trabalho, formado pelas dimensões organização do trabalho (11 itens), condições de trabalho (10 itens) e relações socioprofissionais (10); as exigências do trabalho, relacionadas ao custo humano do trabalho, com as dimensões físicas (10 itens), cognitivas (10 itens) e afetivas (12 itens); as vivências positivas de liberdade de expressão (8 itens) e realização profissional (9 itens) e vivências negativas de esgotamento profissional (7 itens) e falta de reconhecimento (8 itens); e, por último, os problemas relacionados ao trabalho, ligados aos fatores de adoecimento físicos (12 itens), psíquicos (10 itens) e sociais (7 itens), perfazendo um total de 124 itens. As escalas apresentam uma graduação de respostas tipo Likert de cinco pontos, que variam de 1 (nunca), 2 (raramente), 3 (às vezes), 4 (frequentemente) e 5 (sempre). Os itens foram elaborados por meio de frases negativas as quais o respondente deve concordar ou não. Quanto maior o valor, próximo a 5, mais crítico e perverso se torna o item, com exceção das vivências positivas de liberdade de expressão e realização profissional que apresentam frases positivas. Nestes dois casos, quanto maior o valor, melhor a avaliação do item. O ITRA apresenta um adequado grau de confiabilidade com Alfa de Cronbach superior a 0,7.

O tratamento dos dados foi elaborado por meio do programa SPSS, que forneceu os parâmetros de corte de avaliação das respostas (Tabela 1), variando entre satisfatório, alerta e crítico.

Parâmetros de Avaliação dos Itens do ITRA

	Satisfatório	Alerta	Crítico
Organização do trabalho	$\leq 2,60$	2,61-3,39	$\geq 3,40$
Condições de trabalho	$\leq 1,51$	1,52-2,71	$\geq 2,72$
Relações socioprofissionais	$\leq 2,09$	2,10-3,17	$\geq 3,18$
Custo físico	$\leq 1,76$	1,77-3,09	$\geq 3,10$
Custo cognitivo	$\leq 2,98$	2,99-4,49	$\geq 4,50$
Custo afetivo	$\leq 1,93$	1,94-3,35	$\geq 3,36$
Danos físicos	$\leq 1,42$	1,43-3,01	$\geq 3,02$
Danos psíquicos	$\leq 1,09$	1,10-2,85	$\geq 2,86$
Danos sociais	$\leq 1,22$	1,23-2,71	$\geq 2,72$
Esgotamento profissional	$\leq 1,99$	2,00-3,23	$\geq 3,24$
Falta de reconhecimento	$\leq 1,70$	1,71-3,20	$\geq 3,21$
	Crítico	Alerta	Satisfatório
Liberdade de expressão	$\leq 3,07$	3,08-4,36	$\geq 4,37$
Realização profissional	$\leq 2,97$	2,98-4,54	$\geq 4,55$

Fonte: Elaborado pelo autor.

A intenção da utilização do ITRA, no macrodiagnóstico, não foi o de servir-se da média do inventário inteiro ou de suas escalas, pois, a tendência é que o resultado recaia sobre a média da avaliação, apresentando, assim, a dimensão da escala como adequada, o que nem sempre é a realidade do contexto. Nessa direção, alguns itens melhor avaliados poderiam elevar a média da dimensão pesquisada, mesmo apresentando itens com avaliação extremamente crítica, caso desta pesquisa. Assim, segregou-se os itens considerados críticos em cada dimensão das escalas para, a partir delas, realizar um análise microdiagnóstico com pesquisa qualitativa para compreender, de forma mais aprofundada, suas causas e consequências.

Inicialmente, apresentou-se aos servidores o projeto de diagnóstico em uma reunião da unidade solicitando o preenchimento do inventário, em papel, e o deixassem em um escaninho, de forma a garantir o sigilo dos participantes. A população foi formada por 67 servidores (técnicos e docentes), de uma unidade acadêmica, sendo que nove estavam afastados por motivos diversos. Assim, dos 58 servidores na ativa, 32 entregaram o inventário, perfazendo, aproximadamente, 52% da população.

Após o tratamento e análise dos dados, houve a devolutiva aos servidores – premissa da linha crítica da saúde dos trabalhadores – apresentando os resultados novamente em uma reunião da unidade, com o intuito de conscientização, discussão de alternativas e sugestões de ações. Em seguida, para o aprofundamento da discussão, solicitou-se a cooperação dos servidores na realização de entrevistas individuais. Cinco servidores se disponibilizaram, sendo três docentes e dois técnicos. Utilizou-se a técnica de entrevista de Trajetória de Vida (Bertaux, 2010), que oferece elementos para compreender tanto a história de vida e trajetória profissional, quanto o contexto no qual o sujeito se desenvolveu e se encontra na atualidade. As entrevistas foram gravadas digitalmente, transcritas na íntegra e submetidas à técnica de Análise de Conteúdo (Bardin, 2008), com categorização e apreciação dos significados pelo próprio pesquisador, que, a partir dos resultados, elaborou as considerações e a conclusão do estudo.

Discussão dos Resultados

Conforme indicado anteriormente, o estudo foi realizado em três etapas de investigação: a primeira, documental, a segunda, macrodiagnóstica quantitativa e a terceira, microdiagnóstica qualitativa.

Os registros do Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor (SIASS), revelou que das 38 unidades que apresentavam afastamentos, a unidade pesquisada estava em quarto com maior índice de afastamento de docentes. Não havia registros de afastamentos de técnicos

administrativos. As principais causas dos afastamentos eram infecção e transtornos mentais, sendo que a unidade pesquisada era a primeira neste quesito em relação as outras unidades, com incidência de 12,5% dos docentes. Os registros obtidos já demonstravam indícios de uma situação crítica na unidade.

No levantamento quantitativo, o perfil da amostra, dos 32 respondentes, caracterizou-se por 21 respondentes do sexo masculino (66%) e 11 do sexo feminino (34%), 22 casados ou casadas (69%), 8 solteiros ou solteiras (25%), com um separado ou separada e um viúvo ou viúva. Referente à idade, a média foi de 37,60 anos, com desvio padrão de 7,76, considerado relativamente jovem. O tempo de efetivo trabalho na unidade acadêmica foi de 5,58 anos, em média, com desvio padrão de 3,04, o que é um tempo de atividade recente, assim como a unidade acadêmica pesquisada, pois possui uma existência de 10 anos.

Na IFES existem três tipos de contratos de trabalho de servidores efetivos: o contrato de 20 horas, neste estudo, com dois respondentes (6%); o de 40 horas, com sete respondentes (22%); e o 40 horas dedicação exclusiva, conhecido como 40 horas DE, com 23 respondentes (72%).

Perguntou-se, ainda, quantos afastamentos por saúde o servidor havia tido no último ano e 30 respondentes (90%) disseram que não haviam tido nenhum afastamento por saúde, dois responderam (6%) que tiveram até três afastamentos e nenhum mais do que três afastamentos. Este resultado, a priori, é incompatível com os dados fornecidos pelo SIASS, responsável pelo controle dos afastamentos por saúde da IFES. Um indício deste indicador crítico encontra-se nas várias exigências para consolidação da unidade dentro da IFES, sobretudo as relativas a abertura de cursos *stricto sensu* e de especialização, a alta demanda de disciplinas, o aumento exponencial na quantidade de alunos em curto período de tempo (de 600 para 1.600, em 5 anos), a obrigação da participação na gestão universitária por parte dos docentes e a necessidade de realização de projetos de pesquisa e extensão. Neste contexto, técnicos e docentes sentiram o volume de trabalho ampliar significativamente, com a obrigação de suprirem a demanda da unidade e com reflexo na saúde física e mental, corroborado pelos resultados encontrados nos itens das escalas e nas entrevistas individuais, a seguir apresentadas.

Contexto de Trabalho

Na primeira escala do ITRA, o Contexto de Trabalho, alguns itens apareceram especialmente críticos à saúde de técnicos e docentes. Na dimensão Organização do Trabalho, para os docentes, os itens “O ritmo do trabalho é excessivo” (3,68), “As tarefas são cumpridas

com pressão de prazos” (3,88) e “O número de pessoas é insuficiente para realizar as tarefas” (3,56) foram os mais exigidos e para os técnicos os itens críticos foram “O número de pessoas é insuficiente para realizar as tarefas” (3,43), devido ao aumento relatado da quantidade de alunos, “Existe divisão entre quem planeja e quem executa” (3,57), evidenciando a divisão de categoria entre técnico e docente, e “As tarefas são repetitivas” (3,43), que causa fadiga. Além destes itens críticos, três foram avaliados, pelos docentes, de forma satisfatória e mais cinco itens em estado de alerta tendendo a crítico, divergindo da percepção dos técnicos que avaliaram a maioria como satisfatório. Estes resultados apresentam forte indício de exigências cada vez severas no contexto profissional e externo (Antunes, 2018), especialmente concernente a normas, desempenho e jornadas de trabalho da área fim.

Na dimensão Condições de Trabalho, que é a infraestrutura disponibilizada para cumprimento das atividades, dos dez itens avaliados, todos estão em situação de alerta para os docentes, cinco tendendo a satisfatório, os relacionados ao ambiente, e cinco tendendo a crítico, relacionados aos equipamentos e mobiliário, e pelos técnicos o ambiente e o espaço físico foram bem avaliados, mas o restante foi avaliado em estado de alerta. Apesar de a redução no orçamento universitário pós-Reuni, a partir de 2012, a unidade conseguiu aparelhar-se adequadamente no período do Reuni, período de maior recebimento de orçamento para as IFES, ajustando sua infraestrutura, apesar de ocorrer a desatualização dos equipamentos. Este quadro de tendência à precarização pode levar a saída de docentes para outras instituições públicas, particulares ou mesmo estrangeiras, conforme tem acontecido a USP (Pinho, 2020), podendo, ainda, acarretar intensificação do trabalho (Antunes, 2018) e adoecimento físico e mental (Dejours, 2007; Ferreira, 2011; Gaulejac, 2007), bem como a utilização de estratégias operatórias e/ou coletivas de enfrentamento, aumentando Custo Humano no Trabalho.

Na dimensão Relações Socioprofissionais, docentes avaliaram os itens “Existem disputas profissionais no local de trabalho” (3,83) e “Falta de integração no ambiente de trabalho” (3,38), com sendo inadequadas e técnicos avaliaram este item (3,57) e “A comunicação entre funcionários é insatisfatória” (3,57) também como impróprias para execução das atividades de trabalho. Nesta dimensão, com exceção de autonomia, participação nas decisões e apoio da chefia, o restante dos itens encontra-se em alerta, em especial, a comunicação e distribuição de tarefas. Disputas profissionais e comunicação precária costumam ser naturalizadas em ambientes universitários, levando à individualização e ao isolamento como estratégias de defesa (Dejours, 2007; Motta & Vasconcelos, 2006; Freud, 1995). Por outro lado, os itens “A autonomia é inexistente” e “Falta de apoio das chefias para o meu desenvolvimento profissional” foram avaliados adequadamente por ambas as categorias

profissionais, mostrando que apesar de itens críticos, parte apresenta benefícios ao ambiente. Em estudos realizados sobre Qualidade de Vida no Trabalho (Ferreira, 2011; Ferreira et al., 2013), esta dimensão costuma, geralmente, ser bem avaliada oferecendo o suporte necessário para manutenção de um adequado contexto de trabalho, mesmo quando as duas outras dimensões não são favoráveis, o que não é referendado por este estudo, pois esta dimensão apresenta itens inadequados de relacionamento profissional, gerando disputas e indícios de adoecimento em razão do emprego de estratégias defensivas.

Exigências do Trabalho

A escala Exigências do Trabalho, conceituada como Custo Humano do Trabalho, apresenta três dimensões de gasto de energia: física, cognitiva e afetiva. Conforme apresentado na discussão teórica, o gasto de energia acontece em função direta a necessidade de uso de estratégias de mediação. Quanto mais estratégias, maior a energia gasta. Na dimensão Custo Físico, apesar de a maioria dos dez itens terem sido avaliados, por técnicos e docentes, em estado de alerta tendendo a crítico, a exemplo de “Caminhar” e “Ficar em posição curvada”, não há grande exigência física, devido as características da atividade de trabalho dos servidores da unidade pesquisada. Para docentes, os itens “Ser obrigado a ficar de pé” (3,20) e “Subir e descer escadas” (3,46) apareceram críticos, apesar de serem exigências inerentes ao cargo de professor. Contudo, “Ter que manusear objetos pesados” e “Fazer esforço físico” tiveram avaliação bastante adequada para ambas as categorias profissionais.

Na dimensão Custo Cognitivo, o item “Desenvolver macetes” obteve uma avaliação bastante adequada, por técnicos e docentes. Isto é, a necessidade de utilizar a inteligência prática (Dejours, 2007) ou estratégias operatórias (Ferreira & Mendes, 2003) não é recorrente, o que, a priori, reduziria o gasto de energia. Os servidores técnicos avaliaram todos os itens desta dimensão como em estado de alerta, mas tendendo a satisfatório, pois, apesar de possuir o custo, a exigência não é grande nesta dimensão. Todavia, para os docentes, os itens “Ter desafios intelectuais” (4,56), “Fazer esforço mental” (4,56) e “Ter concentração mental” (4,52) são itens críticos e repetitivos. Além disto, todos os outros itens, com exceção do primeiro apresentado, estão em estado de alerta com tendência a crítico. Apesar de serem inerentes ao desempenho do cargo de professor é preciso estar atento ao gasto.

Na dimensão Custo Emocional, ambas categorias profissionais avaliaram criticamente a necessidade de “Ter controle das emoções” e “Ter custo emocional”, em razão do contexto conturbado, impositivo e com pressão temporal, bastante semelhante aos citados pelos autores

(Hoffman et al., 2019; Macedo et al., 2020; Oliveira et al., 2018; Rodrigues et al., 2020; Sousa et al., 2020). Todos os outros itens avaliados estão dentro de um padrão de normalidade e até mesmo bem qualificados como a não necessidade de “Transgredir valores éticos”, em função de serem servidores públicos concursados tendo autonomia para decidir entre o certo e o errado e não ficar à mercê de solicitações e imposições externas.

Vivências Positivas e Negativas

Na escala de Vivências Positivas e Negativas há quatro tópicos avaliados: duas vivências positivas, que são fatores de prazer – Liberdade de Expressão e Realização Profissional – e duas vivências negativas, que são fatores de sofrimento – Esgotamento Profissional e Falta de Reconhecimento.

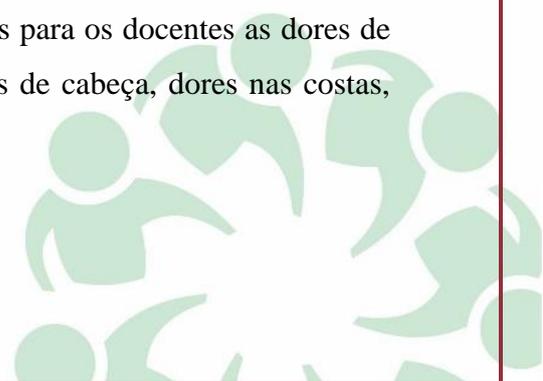
Nas vivências positivas, todos os itens foram avaliados de forma satisfatória, especialmente, liberdade com a chefia e orgulho, satisfação e gratificação com o que faz, no caso dos docentes. Para os técnicos todos os itens deram dentro da normalidade, também citados por Moura et al. (2018) e Hoffman et al. (2019).

Nas vivências negativas, no Esgotamento Profissional, o “Estresse” (3,24) mostrou-se alto para os docentes e tendendo a crítico para técnicos, assim como insatisfação, sobrecarga e frustração. Quanto à Falta de Reconhecimento apresenta-se crítico, em quase todos os itens, para os técnicos, que não se sentem valorizados e entendidos, e bem avaliados pelos docentes que, em função da atividade exercida e dos resultados alcançados, se sentem reconhecidos, também observado por Vieira, Bellen & Fialho (2006).

Fatores de Adoecimento

Na escala Problemas Relacionados ao Trabalho ou Fatores de Adoecimento é representada por três dimensões: Danos Físicos, Danos Psicológicos e Danos Sociais, dimensões, estas, representadas no conceito de saúde da Organização Mundial da Saúde (OMS).

Nos Danos Físicos, aparecem como ligeiramente críticos para os docentes as dores de cabeça e alterações no sono e para os técnicos, além das dores de cabeça, dores nas costas, devido às inadequações dos postos de trabalho.



Nos Danos Psíquicos, há somente um item que aparece crítico, de forma tênue, que é “Mau-humor” (2,43), para os técnicos. O restante dos itens, tanto para técnicos, quanto para docentes, apresenta-se dentro da normalidade.

Nos Danos Sociais, transparece o item “Vontade de ficar sozinho” (2,48), como levemente crítico para os docentes, o que é uma característica expressiva desta categoria profissional e a “Insensibilidade em relação aos colegas” (3,00), revelado pelos técnicos em razão de cumprirem uma atividade de apoio e não serem reconhecidos pelo esforço, como observado nas Vivências Negativas.

Percepção dos Servidores

Conforme descrito na Abordagem Metodológica, após a aplicação do ITRA, fez-se cinco entrevistas semiestruturadas com servidores obtendo-se quatro grandes categorias analíticas a partir da História de Vida (Bertaux, 2010) de cada um. São elas: Riscos de Adoecimento, Equilíbrio entre Trabalho e Vida Pessoal, Possibilidades de Bem-Estar e Alternativas.

Nos Riscos de Adoecimento, os servidores revelaram as imposições sobre o contexto de trabalho por intermédio dos relacionamentos conflituosos, a existência de individualismo e competitividade, bastante característica das Instituições de Ensino Superior, resultando em pressão por resultados, o alto custo humano do trabalho e sentimentos de injustiça e carência de reconhecimento.

O Equilíbrio entre Trabalho e Vida Pessoal foi a categoria mais debatida e mais veementemente marcada pelos servidores, pois, na percepção de todos, é a maior cobrança e imposição realizada pelo contexto de trabalho apresentando a maior possibilidade de adoecimento incidindo sobre as dimensões físicas, psíquicas e sociais, corroborado por Ribeiro & Pinheiro (2016) e Fontana & Pinheiro (2010).

Apesar dos constrangimentos impostos pelo contexto de trabalho, existe as Possibilidades de Bem-Estar no ambiente universitário referentes a autonomia e liberdade de expressão e atuação, a flexibilidade de jornada de trabalho e atuar em um ambiente bastante estimulante e que apresenta perspectivas de desenvolvimento pessoal e profissional.

Em síntese, os resultados obtidos apontam que o contexto de trabalho da IFES possui elementos de riscos de adoecimento, tanto revelada pela análise documental dos registros do SIASS, pelo método macrodiagnóstico quantitativo nos itens das escalas, quanto pelo método microdiagnóstico qualitativo das entrevistas com servidores.

Conclusão

Com o objetivo de analisar a influência do contexto de trabalho sobre a saúde de servidores de IFES obteve-se algumas inferências. Na média, o contexto de trabalho apresentou-se adequado, contudo, a partir da análise dos itens do inventário, em separado, observou-se a existência de diversas imposições e constrangimentos que afetam a saúde física, mental e social dos servidores, por isso, deve-se sempre estar atenta às cobranças, conflitos e disputas profissionais nas IFES. Quanto às vivências, há orgulho na realização do trabalho, liberdade e satisfação nas relações com a chefia, porém, com carência de reconhecimento. As exigências cognitivas e afetivas foram as mais demandadas, refletindo moderadamente no corpo físico com dores pelo corpo, alterações do sono, esgotamento e estresse. As exigências cognitivas e afetivas, as mais demandadas, impulsionam a criação de estratégias individuais, consideradas menos eficazes ao longo do tempo e com maior risco de adoecimento, as quais deve-se prestar maior atenção. As mais recomendadas são as estratégias coletivas em razão do apoio sustentado na coletividade. Constatou-se uma maior preocupação com os resultados quantitativos (racionalidade instrumental) do que com as pessoas (racionalidade substantiva), o que precisa ser revisto, pois, essa situação indica, claramente, para riscos de adoecimento.

Este estudo apresentou afinidades teóricas e convergências de conhecimento aos estudos de diversos autores, especialmente, os relativos as temáticas de influência do ambiente externo (Silva Júnior, 2009); às imposições do contexto de trabalho (Fontana & Pinheiro, 2010; Hoffman et al., 2019; Macedo et al., 2020; Marra & Mello, 2005; Maues, 2010; Moura et al., 2018; Oliveira et al., 2018 ; Oliveira, Pereira e Lima, 2017; Ribeiro e Leda, 2016; Rodrigues et al., 2020; Sousa et al., 2020, 2018 e 2017); ao uso de estratégias de mediação (Carlotto & Câmara, 2008; Rodrigues et al., 2020); ao custo humano do trabalho (Hoffman et al., 2019); ao equilíbrio entre a vida profissional e a vida pessoal (Coutinho, Magro & Budde, 2011; Fontana & Pinheiro, 2010; Gradella Júnior, 2010; Lemos, 2011; Lopes, 2006; Ribeiro e Leda, 2016); ao adoecimento físico e mental (Caran et al., 2011; Fontana & Pinheiro, 2010; Hoffman et al., 2019; Lopes & Silva, 2018; Macedo et al., 2020; Oliveira, Pereira e Lima, 2017; Sousa et al., 2020); as vivências de bem-estar (Hoffman et al., 2019; Moura et al., 2018); as vivências de mal-estar (Hoffman et al., 2019; Macedo et al., 2020; Sousa et al., 2020); aos bons resultados (Vieira, Bellen & Fialho, 2006) e, por último, as alternativas individuais e coletivas (Macedo et al., 2020; Sousa et al., 2020). Além do mais, traz conhecimentos compatíveis com as áreas da Psicologia do Trabalho, Sociologia do Trabalho e Modelos de Gestão e permitem aprofundamentos teóricos e metodológicos.

Como contribuição, indica-se que o modelo teórico proposto, com suas categorias analíticas, permite sistematizar o diagnóstico de contexto de trabalho, a discussão de alternativas de saúde laboral junto aos trabalhadores, gestores e organizações, bem como a institucionalização de políticas ligadas à gestão com pessoas. Como proposições, encontram-se a conscientização de gestores e servidores sobre os índices e riscos de adoecimento; a conscientização da necessidade da separação entre o trabalho e a vida pessoal; a criação de um espaço público de discussão para debater e propor alternativas aos problemas do contexto de trabalho; a concepção de fóruns e eventos para discussão de alternativas e socialização de experiências exitosas; a coleta de sugestões dos servidores para ações e temas para debate e alternativas; o incentivo a cooperação e o trabalho coletivo como estratégias de enfrentamento ao contexto conturbado; a formação e qualificação de gestores e técnicos para conscientização, reflexão e estruturação da instituição; a concepção de soluções nas esferas individual, coletiva e política, entre outras alternativas possíveis. Contudo, pesquisas complementares são necessárias para gerar novos aprofundamentos que possibilitem gestores e trabalhadores se conscientizarem sobre a importância individual, coletiva e social da saúde do trabalhador.

REFERÊNCIAS

- Antunes, R. (1999). Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e negação do trabalho. São Paulo: Boitempo.
- Antunes, R. (2018). O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo.
- Aubert, N. & Gaulejac, V. (2007). Le coût de l'excellence. Paris: Éditions du Seuil, 2007.
- Bardin, L. (2008). Análise de conteúdo. Edição revista e atualizada. São Paulo: Edições 70.
- Bauman, Z. (2001). Modernidade líquida. Rio de Janeiro: Zahar.
- Bertaux, D. (2010). Le récit de vie. Collection L'Enquête et Ses Méthodes. 3^e édition. Paris: Armand Colin.
- Brasil. (2007). Decreto n° 6.096, de 24 de abril de 2007. Institui o Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais – REUNI. Brasília: Casa Civil.
- Brasil. (2016). Emenda Constitucional 95/2016. Altera o Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, para instituir o Novo Regime Fiscal, e dá outras providências. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc95.htm

- Caran, V.C.S., Freitas, F.C.T., Alves, L.A., Pedrão, L.J. & Robazzi, M.L.C.C. (2011). Riscos ocupacionais psicossociais e sua repercussão na saúde de docentes universitários. *Revista de Enfermagem UERJ*, 19(2):255-261.
- Carlotto, M.S. & Câmara, S.G. (2008). Síndrome de Burnout e estratégias de enfrentamento em professores de escolas públicas e privadas. *Psicologia Educacional*, (26):29-46.
- Coutinho, M.C., Magro, M.L.P.D. & Budde, C. (2011). Entre o prazer e o sofrimento: um estudo sobre os sentidos do trabalho para professores universitários. *Psicologia: Teoria e Prática*, 13(2):154-167.
- Daniellou, F. (2004). *A ergonomia em busca de seus princípios: debates epistemológicos*. São Paulo: Edgard Blücher.
- Dejours, C. (2007). *O fator humano*. 5 ed. reimp. Rio de Janeiro: FGV.
- Dejours, C. (2015). *Le choix: souffrir au travail n'est pas une fatalité*. Paris: Bayard Éditions.
- Dejours, C.; Abdoucheli, E. & Jayet, C. (1994). *Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho*. São Paulo: Atlas.
- Ferreira, C. L. (2010). *Trabalho, tempo livre e lazer: uma reflexão sobre o uso do tempo da população brasileira*. Dissertação de mestrado - Universidade Federal do Paraná.
- Ferreira, M. C. & Mendes, A. M. (2003). *Trabalho e riscos de adoecimento: o caso dos auditores-fiscais da previdência social brasileira*. Brasília: LPA.
- Ferreira, M. C. (2011). *Qualidade de Vida no Trabalho: uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores*. Brasília: LPA Edições.
- Ferreira, M. C., Antloga, C., Paschoal, T. & Ferreira, R. R. (orgs.). (2013). *Qualidade de Vida no Trabalho: questões fundamentais e perspectivas de análise e intervenção*. Brasília: Paralelo 15.
- Ferreira, R. C., Silveira, A. P. da, Sá, M. A. B. de, Feres, S. de B. L., Souza, J. G. S. & Martins, A. M. E. de B. L. (2015). Transtorno mental e estressores no trabalho entre professores universitários da área de saúde. *Revista Trabalho, Educação e Saúde*. Rio de Janeiro. v.13, supl.1, p.135-155.
- Freud, S. (1997). *O mal-estar na civilização*. Rio de Janeiro: Imago.
- Gaulejac, V. de. (2007). *Gestão como doença social: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social*. Aparecida – São Paulo: Idéias e Letras.
- Gradella Júnior, O. (2010). Sofrimento psíquico e trabalho intelectual. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 13(1):133-148.
- Guérin, F., Laville, A., Daniellou, F., Durafourg, J. & Kerguelen, A. (2001). *Compreender o trabalho para transformá-lo: a prática da ergonomia*. São Paulo: Edgard Blücher.
- Guerreiro Ramos, A. (1981). *A nova ciência das organizações*. Rio de Janeiro: FGV.
- 

- Hoffman, C., Zanini, R. R., Moura, G. L. & Machado, B. P. (2019). Prazer e sofrimento no trabalho docente: Brasil e Portugal. *Educação e Pesquisa*, São Paulo, v. 45, e187263.
- Kanan, L. A. & Zanelli, J. C. (2018). Fatores de risco, proteção psicossocial e trabalho: organizações que emancipam ou que matam. Florianópolis: Uniplac.
- Lancman, S. & Sznclzar, L. I. (2004). Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. Rio de Janeiro: Fiocruz, Brasília: Paralelo 15.
- Lemos, D. (2011). Trabalho docente nas universidades federais: tensões e contradições. *Cad. CRH*, 2011; 24(N. Esp.):105-120.
- Lopes, M.C.R. (2006). “Universidade Produtiva” e trabalho docente flexibilizado. *Estudos e Pesquisa em Psicologia*, 6(1):35-48.
- Lopes, S. V. & Silva, M. C. (2018). Estresse ocupacional e fatores associados em Servidores públicos de uma universidade federal do sul do Brasil. *Ciência & Saúde Coletiva*, 23(11):3869-3880.
- Macedo, D. C. F., Silva, P. O. M., Fantini, A. J. E., Machado, C. Y. S. B., Lima, F. O., Lacerda, G. A., Souza, M. A. P., Toledo, P. R. & Ribeiro, S. C. S. (2020). Implantação de ações de reabilitação funcional em uma instituição federal de ensino superior. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 45:e6.
- Marra, A.V. & Mello, M.C.O.L. (2005). A prática social de gerentes universitários em uma instituição pública. *Revista de Administração Contemporânea – RAC*, 9(3):9-31.
- Maslow, A. H. (2003). *O Diário de Negócios de Maslow*. Rio de Janeiro: Qualitymark.
- Maues, O. (2010). A reconfiguração do trabalho docente na educação superior. *Educação*, (N. Esp. 1):141-160.
- Mendes, A. M. (org.). (2007). *Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisas*. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Motta, F. A. P. & Vasconcelos, I. F. G. (2006). *Teoria Geral da Administração*. 3ª ed. rev. Capítulo 14. São Paulo: Pioneira Thompson Learning.
- Moura, D. C. A., Greco, R. M., Paschoalin, H. C., Portela, L. F., Arreguy-Sena, C. & Chauobah, A. (2018). Demandas psicológicas e controle do processo de trabalho de servidores de uma universidade pública. *Ciência & Saúde Coletiva*, 23(2):481-490.
- Oliveira, A. S. D., Pereira, M. S. & Lima, L. M. (2017). Trabalho, produtivismo e adoecimento dos docentes nas universidades públicas brasileiras. *Psicologia Escolar e Educacional*, SP. Volume 21, Número 3, Setembro/Dezembro, p.609-619.
- Organização Mundial da Saúde – OMS (2023). Saúde. <https://who.int>
- Oliveira, F., Sato, L., Queiroz, C.C.M., Sakô, D.H., Oliveira, F.M.U., Bastos, J.A., Andrada, C.F. & Mortada, S.P. (2018). Pesquisa-intervenção participativa com trabalhadores da Unidade de Manutenção de uma universidade pública: precarização, memória e resistência. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*. 43(supl 1):e3s.

- Pinho, A. (2020). Número de professores que pedem demissão da USP dispara. Folha de São Paulo Online. <https://www1.folha.uol.com.br/educacao/2020/01/numero-de-professores-que-pedem-demissao-da-usp-dispara.shtml>
- Ribeiro, C.V.S. & Leda, D.B. (2016). O trabalho docente no enfrentamento do gerencialismo nas universidades federais brasileiras: repercussões na subjetividade. *Educação em Revista*, v.32, n.04, p. 97-117, Outubro-Dezembro.
- Rodrigues, A. M. S., Souza, K. R., Teixeira, L. R. & Larentis, A. L. (2020). A temporalidade social do trabalho docente em universidade pública e a saúde. *Ciência & Saúde Coletiva*, 25(5):1829-1838.
- Rosa, H. (2010). *Accélération: une critique sociale du temps*. Paris: La Découverte.
- Sales, E. C. S. S. (2018). *Reestruturação e Expansão das Universidades Federais: Avaliação dos Resultados do Programa Reuni sob a Perspectiva de Políticas Públicas para a Educação Superior*. Dissertação de mestrado, PPGADM/UFG.
- Silva Júnior, J.R. (2009). O professor pesquisador nas universidades públicas no contexto da internacionalização do capital: a produtividade do trabalho imaterial superqualificado. *Rev. Port. de Educação*, 22(1):145-177.
- Sousa, K. R. de, Fernandez, V. S., Teixeira, L. R., Larentis, A. L., Mendonça, A. L. de O., Felix, E. G., Santos, M. B. M. dos, Rodrigues, A. M. dos S., Moura, M., Simões-Barbosa, R.H., Barros, W. de O. & Almeida, M. G. de. (2018). Cadernetas de saúde e trabalho: diários de professores de universidade pública. *Cad. Saúde Pública*, 34(3):e00037317.
- Sousa, K. R. de, Rodrigues, A. M. dos S., Santos, M. B. M. dos, Felix, E. G., Barbosa, R. H. S., Fernandez, V. S. & Barros, W. de O. (2020). Oficinas em saúde do trabalhador: ação educativa e produção dialógica de conhecimento sobre trabalho docente em universidade pública. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 45:e4.
- Souza, K.R. et al. (2017). A nova organização do trabalho na universidade pública. *Ciência & Saúde Coletiva*, 22(11):3667-3676.
- Taveira, I. M. R., Limongi-França, A. C. & Ferreira, M. C. (2015). *Qualidade de Vida no Trabalho: estudos e metodologias brasileiras*. Curitiba: CRV.
- Tolfo, S.R. & Piccinini, V. (2007). Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. *Revista Psicologia & Sociedade*; 19, Edição Especial 1: 38-46.
- Vieira, E.M.F., Bellen, H.M.V. & Fialho, F.A.P. (2006). *Universidade em tempo de mudança*. Cadernos EBAPE. 4(3):1-7.
- Wright, P., Kroll, M. J. & Parnell, J. (2000). *Administração estratégica: conceitos*. São Paulo: Atlas.

