



NEOLIBERALISMO E SOFRIMENTO MENTAL ENTRE SERVIDORES DA EDUCAÇÃO PÚBLICA¹

Neoliberalism and mental suffering among public education servants

FREITAS, Cristiane²

SILVA, Luiz Felipe³

MENDES, Davidson Passos⁴

RESUMO

Este artigo objetiva analisar as repercussões do sistema neoliberal na dinâmica do trabalho e na saúde dos professores e técnico-administrativos lotados em um Instituto Federal de Ensino. Trata-se de estudo transversal cujo objetivo foi o de identificar riscos psicossociais no ambiente de trabalho. Os dados foram coletados por meio de relatório oficial de licenças para tratamento de saúde em virtude de Transtornos Mentais e Comportamentais (TMC); de questionário sociodemográfico e do instrumento Health Safety Executive Indicator Tool (HSE-IT). Os resultados apontaram que a dinâmica laboral imposta pelo neoliberalismo afeta a relação entre a saúde mental e o trabalho dos servidores públicos, repercutindo na intensificação do trabalho e nas formas de organização e gestão, com o agravante cenário de instabilidade e insegurança no ensino público. Os atores mais afetados são as mulheres e a categoria profissional de técnico-administrativo, replicando as construções sociais impostas por este sistema. Foi possível identificar e analisar os aspectos macrossociais que impactam o microcontexto do trabalho e que podem repercutir na saúde mental dos trabalhadores.

Palavras-chave: Educação. Trabalho. Saúde Mental.

¹ Trabalho inédito, não foi apresentado ou publicado, anteriormente, em encontros e/ou eventos científicos. Texto é resultante da pesquisa intitulada “A organização do trabalho e os impactos na saúde dos servidores de uma Instituição de Ensino”. O projeto de pesquisa foi avaliada e aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal de Itajubá (número do parecer: 4.976.151) e Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Sul de Minas Gerais (número do parecer: 5.023.103). A pesquisa não recebeu apoio de órgãos de financiamento/fomento.

² Mestre em Desenvolvimento, Tecnologias e Sociedade pela Universidade Federal de Itajubá – MG, UNIFEI, técnica-administrativa no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Sul de Minas Gerais, IFSULDEMINAS. E-mail: cristiane.freitas@ifsuldeminas.edu.br

³ Doutor em Saúde Pública pela Universidade de São Paulo, professor na Universidade Federal de Itajubá – MG, UNIFEI, nos cursos de Graduação em Engenharia Ambiental e Engenharia Civil e nos programas de Pós-graduação em Meio Ambiente, em Recursos Hídricos e em Desenvolvimento, Tecnologia e Sociedade. E-mail: lfelipe@unifei.edu.br

⁴ Doutor em Educação, linha de pesquisa: Política, Trabalho e Formação Humana, Mestre em Engenharia de Produção e Graduação em Fisioterapia, todos pela Universidade Federal de Minas Gerais - UFMG. Atualmente é professor Associado da Universidade Federal de Itajubá, UNIFEI, Campus Itabira- MG, área Saúde do Trabalhador. Professor e pesquisador permanente do Mestrado em Desenvolvimento, Tecnologias e Sociedade. E-mail: davidsonmendes@unifei.edu.br

ABSTRACT

This article aims to analyze the repercussions of the neoliberal system on the work dynamics and health of teachers and administrative technicians working at a Federal Education Institute. This is a cross-sectional study whose objective was to identify psychosocial risks in the work environment. Data were collected through an official report of licenses for health treatment due to Mental and Behavioral Disorders (CMD); sociodemographic questionnaire and the Health Safety Executive Indicator Tool (HSE-IT) instrument. The results showed that the labor dynamics imposed by neoliberalism affect the relationship between mental health and the work of public servants, resulting in the intensification of work and forms of organization and management, with the aggravating scenario of instability and insecurity in public education. The most affected actors are women and the technical-administrative professional category, replicating the social constructions imposed by this system. It was possible to identify and analyze the macrosocial aspects that impact the microcontext of work and that can have an impact on workers' mental health.

Keywords: Education. Work. Mental health

INTRODUÇÃO

Na sociedade contemporânea, o trabalho consiste em um relevante referencial de identidade: 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 tem passado por profundas transformações, que trazem desafios e exigem o enfrentamento de novos problemas.

No Brasil, a classe trabalhadora vivencia processos de precarização e de atentado aos direitos constitucionalmente conquistados, em virtude de políticas ultraliberais. O processo de reestruturação produtiva do capital e a flexibilização dos direitos trabalhistas têm repercutido nas condições de vida e de saúde dos trabalhadores (Lucca, 2018b).

Diante desse contexto, há uma busca acirrada pela aprovação em concursos públicos, com vistas a certa estabilidade e cobranças mais amenas, comparadas às encontradas na iniciativa privada. Ocorre que a esfera pública está cada vez mais semelhante à privada, na dinâmica das organizações, no controle e no processo do trabalho (Alves, 2000). Essa forma de organização e de gestão do trabalho está presente na administração pública e nas instituições de ensino, com quadros enxutos de servidores e gestão gerencialista, com a 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; Vêras; Araújo, 2020).

O ambiente laboral em muitas ocasiões pode tanto favorecer a saúde como o adoecimento físico e mental. A própria organização do trabalho caracterizada por cobrança de resultados, falta de reconhecimento, desvinculação da educação de seu objetivo principal, que é social, e utilização pela gestão de vertentes empresariais, que impõem de forma sutil aspectos de concorrência, competitividade e individualismo, contribuem para o aparecimento e o desenvolvimento de adoecimento mental, desencadeado em resposta a essa conjuntura (Campos; Vêras; Araújo, 2020). Assim, verifica-se conforme Alves (2011) um processo de “captura da subjetividade” com o objetivo de moldar as condutas dos trabalhadores aos interesses do capital, resultando em desgaste mental e adoecimento psíquico na classe trabalhadora.

Estudos realizados em instituições federais de ensino, com servidores técnico-administrativos e docentes, demonstraram a prevalência de licenças em virtude de TMC no sexo feminino e na faixa etária acima de trinta anos de idade (Freitas, 2017; Lima, 2017; Barbosa, 2018; Silva, 2019). Entre as categorias profissionais, o fenômeno esteve mais presente para técnico-administrativos; por outro lado, apesar de os docentes apresentarem menor incidência de afastamentos, a quantidade de dias de licença médica destes profissionais foi superior (Reis, 2017; Freitas, 2017; Lima, 2017; Silva, 2019).

O docente do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico (EBTT) apresentou maior risco de absenteísmo por TMC, superior a seis vezes, em relação ao professor do Magistério Superior (MS) (Freitas, 2017). Entre os técnico-administrativos, os cargos de nível médio apresentaram maiores índices de afastamentos comparados aos de nível superior, com destaque para os cargos de assistente em administração e auxiliar de enfermagem (Freitas, 2017; Silva, 2019).

As pesquisas apontaram que as políticas de gestão e as políticas governamentais podem impactar a organização do trabalho e contribuir para o surgimento de adoecimento (Reis, 2017; Barbosa, 2018). Além desses fatores, a conjuntura econômica e as instabilidades políticas são variáveis que devem ser consideradas no processo saúde-doença (Barbosa, 2018).

Os resultados evidenciaram um número significativo de afastamentos por TMC, com aumento progressivo no decorrer dos anos, demonstrando um problema de saúde pública em virtude do sofrimento psíquico suportado pelos sujeitos, além das implicações no âmbito social e econômico. Os estudos destacam que esse tipo de adoecimento está entre as principais causas de afastamento das atividades laborais e atinge os maiores percentuais em dias de licença para tratamento da saúde em ambientes de trabalho similares ao pesquisado, qual seja: a educação pública federal.

Dessa forma, o presente estudo busca verificar a prevalência de absenteísmo por Transtornos Mentais e Comportamentais- TMC entre os servidores ativos de um Instituto Federal, representada pelas categorias profissionais de técnico-administrativo e docentes, referente aos anos de 2018 e 2019, além de proporcionar uma reflexão sobre as transformações no âmbito da educação pública advindas do sistema neoliberal e as possíveis repercussões na relação entre saúde mental e trabalho dos docentes e técnico-administrativos em instituições de ensino federais.

O CONTEXTO DE TRABALHO NA EDUCAÇÃO PÚBLICA

Tendo em vista a complexidade e o dinamismo do mundo do trabalho e buscando a integração das bases teóricas que estudam o fenômeno de saúde mental relacionada ao trabalho, mostra-se necessária uma análise dos aspectos macrossociais que entrelaçam e impactam o ambiente organizacional da pesquisa. Nesse entendimento, 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).

Nessa perspectiva, observa-se que, desde o ano de 2016, uma agenda de contrarreformas foi implementada no país a partir da aprovação da Emenda Constitucional N° 95/2016 (EC do teto dos gastos públicos) que limitou e reduziu a participação do Estado em políticas sociais na saúde, educação, previdência e

assistência social (Carloto, 2020; Loureiro, 2020). Em 2019, se inicia um governo alinhado à extrema direita profundamente ancorado aos interesses da ideologia ultraliberal e períodos incertos e nebulosos foram anunciados. A educação pública brasileira começa a sentir os efeitos em maio daquele ano, com o anúncio do corte de 30% do orçamento em três universidades, que logo estendeu-se a todas as demais universidades e institutos federais, utilizando-se uma retórica de equilíbrio de contas públicas em virtude do contexto econômico do período (Loureiro, 2020).

As alterações políticas de investimentos provocam impactos no âmbito da educação pública, pois os trabalhadores passam a enfrentar dificuldades em executar o trabalho, a ser identificados como responsáveis pelas falhas do sistema e conseqüentemente 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 conseqüentemente 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 (Floro, 2016; Carloto, 2020; Loureiro, 2020).

Paralelamente a essa conjuntura, a Emenda Constitucional nº103, de 12 de novembro de 2019 alterou o sistema de previdência social. 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 fragilidade social. É identificada como a mais ampla entre as já realizadas, também mais injusta com os brasileiros e a que mais aumentará os riscos nos grupos mais vulneráveis. 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, da ampla sonegação e da 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 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).

Além de todos esses fatores, a ameaça da reforma administrativa representa o desmonte do serviço público, com formas ainda mais precárias de trabalho, terceirização irrestrita, modificação das carreiras e da 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.

Nesse contexto, os principais referenciais teóricos em saúde mental relacionada ao trabalho, quais sejam a 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. Dessa forma, conforme a Teoria

do Estresse, Lucca (2018b) identifica que as condições de trabalho e os fatores psicossociais podem ser afetados pelas legislações trabalhistas vigentes 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)

Vinculada 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. De acordo com a pesquisadora, em cada período histórico, as determinações políticas, sociais e econômicas envolvidas e as situações específicas de vida e de trabalho podem favorecer ou fragilizar a saúde. Assim, a autora demonstra a necessidade de não perder de vista o macrocontexto mediado por forças políticas e econômicas que reflete nos processos e nas situações de trabalho no interior das organizações.

A partir desses aspectos e das temáticas sobre saúde mental, compreende-se que os fatores histórico-sociais colaboram para o aparecimento de patologias, pois verifica-se na sociedade capitalista contemporânea ocidental a prevalência de doenças psíquicas. Assim, pode-se afirmar que o sistema neoliberal “propicia o seu afloramento, ou seja, fornece várias condições para que o indivíduo seja por ela acometido” (Cambaúva; Silva Júnior, 2005, p.534)

MATERIAL E MÉTODOS

Trata-se de um estudo transversal, cujo período compreendeu os anos de 2018 e 2019, selecionado em função da incidência dos afastamentos ocorridos até o ano de 2019, anterior à pandemia da COVID-19, que impôs uma nova realidade social.

O estudo foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa das unidades proponente (número do parecer: 4.976.151) e participante (número do parecer: 5.023.103).

A coleta de dados deu-se a partir dos relatórios de afastamento em virtude de licenças médicas para tratamento da saúde, conforme a Classificação Internacional da Doença (CID-10), referente aos TMC, especificados no Código F00-F99, disponibilizados pelo Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Federal (SIASS), órgão oficial de assistência à saúde, perícia oficial, promoção, prevenção e acompanhamento da saúde dos servidores. Os dados também foram levantados por meio de um questionário semiestruturado do Google Forms. No mês de outubro de 2021, um convite foi enviado no e-mail institucional a todos os servidores da instituição para participação da pesquisa. O questionário foi dividido em duas partes, uma contendo questões sociodemográficas, com a inserção de cinco perguntas fechadas com escala tipo Likert e uma aberta. A outra parte do questionário, consistiu na aplicação do instrumento Health Safety Executive Indicator Tool (HSE-IT) visando identificar os riscos psicossociais no ambiente laboral.

As perguntas foram elaboradas por meio da adaptação de questionários utilizados em pesquisas que objetivaram analisar os processos de trabalho e a produção de sofrimento e prazer dos servidores de Instituições Públicas de Ensino, nos estudos de Reis (2017), Carvalho (2018) e Luz (2019). As bases teóricas utilizadas para a elaboração das perguntas foram: A Psicodinâmica do Trabalho Dejours, Abdoucheli & 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 trata da racionalidade neoliberal na sociedade contemporânea (Reis, 2017; Carvalho, 2018).

O instrumento Health Safety Executive Indicator Tool (HSE-IT), desenvolvido em 2004 pelo Health and Safety Executive, validado no Brasil por Lucca et al. (2013) foi utilizado para identificar os fatores psicossociais no ambiente do trabalho. O instrumento apresenta boas propriedades psicométricas, facilidade de aplicação e amplitude de análise em sete dimensões (demanda, controle, relacionamento, cargo, mudança, apoio gerencial apoio dos colegas) e 35 itens. Utiliza uma escala do tipo Likert para avaliar o nível de concordância/discordância nas afirmativas. Assim, em cada alternativa é atribuída uma pontuação (0) nunca, (1) raramente, (2) às vezes, (3) frequentemente ou (4) sempre (Lucca, 2018a).

As categorias “controle”, “cargo”, “mudanças”, “apoio gerencial” e “apoio dos colegas”, são consideradas fatores de estresse sempre que as respostas assinaladas foram “nunca” e “raramente”. Já as categorias “demanda” e “relacionamentos”, são consideradas fatores de estresse no caso em que as respostas assinaladas foram “sempre” e “frequentemente” (Lucca, 2018a).

Os softwares *Excel* e *SPSS (Statistical Package for the Social Sciences 22.0)* foram empregados para a análise dos resultados. Os dados obtidos nos relatórios de afastamento, em virtude de licença para tratamento de saúde, foram comparados e analisados com as respostas 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.

RESULTADOS E DISCUSSÕES

RELATÓRIOS DE AFASTAMENTO EM VIRTUDE DE LICENÇAS MÉDICAS PARA TRATAMENTO DA SAÚDE

A Instituição de Ensino pesquisada possui 1.134 profissionais, nas categorias: técnico-administrativos - 571 (sendo 312 homens e 259 mulheres); e docentes - 563 (sendo 334 homens e 229 mulheres); distribuídos entre oito campi e Reitoria.

Nas Tabelas 1 e 2 são apresentados os resultados referentes às licenças para tratamento de saúde, CID-10, código F00-F99, categoria profissional técnico-administrativo e Docente do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico (EBTT), classificadas por sexo, ano, número de afastamento, duração destes em dias e a quantidade de servidores afastados nos anos de 2018 e 2019.

TABELA 1. AFASTAMENTOS, TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS, ANOS DE 2018 E 2019

Anos	Sexo					
	Masculino			Feminino		
	NA	Dias	Servidores	N.A	Dias	Servidores
2018	6	55	5	6	143	5
2019	25	734	9	18	289	16
Total	31	789	14	24	432	21

Fonte: Elaborado pelos autores.

A partir dos dados fornecidos pela unidade responsável pelos registros de afastamentos, observou-se o aumento das licenças entre os técnico-administrativos, em ambos os sexos, durante os anos. No sexo feminino, identificou-se crescimento dos afastamentos (200%), da quantidade de dias de licença (102%), bem como do número de servidoras adoecidas (220%), durante os anos.

Em relação aos técnicos do sexo masculino, houve ampliação significativa do número de registros (317%), bem como nas quantidades de dias de afastamento (1.235%) e de servidores (80%). Apesar desse aumento de servidores acometidos, se comparados com o sexo feminino pertencente a essa categoria profissional houve um número menor de servidores que adoeceram e se afastaram das atividades laborais para tratamento médico, porém os períodos de afastamentos foram mais extensos.

Os docentes do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico também apresentaram expansão considerável das licenças durante os anos estudados. Entre os sexos, o feminino houve crescimento de registros (500%), de dias em afastamento (2.853%) e do número de servidoras afastadas (350%). Já em relação ao sexo masculino, também ocorreram aumentos de registros (150%), de dias de licença (475%) e do número de docentes afastados (25%).

TABELA 2. AFASTAMENTOS, DOCENTES, ANOS DE 2018 E 2019

Anos	Sexo					
	Masculino			Feminino		
	NA	Dias	Servidores	N.A	Dias	Servidores
2018	4	96	4	2	15	2
2019	10	552	5	12	443	9
Total	14	684	9	14	458	11

Fonte: Elaborado pelos autores.

Assim como nos técnico-administrativos, os docentes do sexo masculino também registraram uma quantidade menor de servidores afastados, porém os períodos, em dias, foram mais longos comparados às mulheres em ambas as categorias.

Ao analisar os afastamentos entre os sexos no ano de 2019, o feminino demonstrou a prevalência do CID F, tanto nas docentes quanto nas técnicas, pois atingiram 64% dos afastamentos, 46% dos registros e 36% dos dias de afastamentos. Enquanto o sexo masculino alcançou 36% dos afastamentos, 54% dos registros e 64% dos dias

em licença médica. A prevalência no sexo feminino se coaduna com os resultados obtidos nas pesquisas realizadas nas instituições de ensino (Freitas, 2017; Lima, 2017; Silva, 2019; Oliveira, 2019).

Barbosa (2018) destaca que as desigualdades de gênero estão presentes no âmbito laboral da educação pública, resultando em posições diferenciadas de qualificação, de remuneração e na ocupação de cargos de direção e coordenação, expondo a feminização das profissões, pois os postos de decisão e de poder são ocupados por homens. Dessa forma, a mulher não possui participação no processo de gestão e no desenvolvimento de políticas institucionais, pois são atribuídas posições inferiores, em que todos esses aspectos podem provocar implicações na saúde das trabalhadoras.

Carloto (2020) explica que há uma naturalização do papel da mulher na sociedade com o dever do cuidado e da realização do trabalho não remunerado no âmbito familiar e do trabalho remunerado externo à residência. A própria mulher sente-se obrigada a demonstrar que é capaz de realizar, com excelência, o desempenho dessa dupla jornada.

Em relação à categoria profissional verifica-se que a Instituição possui uma pequena prevalência de servidores técnicos (571) comparado aos servidores docentes (563), ou seja, oito servidores, porém identificou-se que 35 técnico-administrativos e 20 docentes adoeceram e afastaram das atividades laborais, ou seja, houve maior número de servidores acometidos entre os técnicos, o que ratificou os dados obtidos nas pesquisas realizadas por Reis (2017), Freitas (2017), Lima (2017), Silva (2019) e Oliveira (2019). Tais resultados podem evidenciar a relação de poder existente nesse ambiente de pesquisa.

Deste modo, acredita-se que devido ao número de servidores acometidos e à quantidade de dias de afastamentos houve impactos sociais, econômicos e emocionais aos sujeitos, à sociedade e à própria instituição. As licenças interferem 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 (Loureiro, 2020).

AS PERCEPÇÕES DOS SERVIDORES QUANTO ÀS DINÂMICAS DO TRABALHO

A amostra do estudo representou 17% da população, ou 194 participantes de um total de 1.134 servidores. A presença feminina foi de 105 servidoras (54,1%), sendo 47 (24,2%) docentes e 58 (29,9%) ocupantes de cargos técnico-administrativos. A participação masculina foi de 89 servidores (45,9%), sendo 44 (22,7%) ocupantes do cargo de docente e 45 (23,2%) de cargos técnico-administrativos. A faixa etária prevalente foi de 31 a 40 anos (42,8%); o estado civil preponderante foi “casado/a” - 117 (60,3%); e 56,2% da amostra afirmaram ter filhos.

Entre os pesquisados, 70,6% estavam vinculados ao Departamento ou Coordenação de Ensino, 53,1% ocupantes de cargos técnico-administrativos, 37,6% com Pós-Graduação *Stricto Sensu*, em programa de mestrado. Quanto ao tempo de serviço na instituição, 57 (29,4%) possuíam até 5 anos, 108 (55,7%) de 6 a 15 anos, 27 (13,9%) de 16 a 30 anos e 2 (1%) mais de 30 anos. O total da categoria docente representou 91 (46,9%) e o total da carreira técnico-administrativa foi de 103 (53,1%).

A temática do reconhecimento é questão relevante no campo da saúde mental relacionada ao trabalho nos referenciais teóricos da Psicodinâmica do Trabalho,

Teoria do Estresse e na Corrente do Desgaste (Seligmann-Silva, 2011). A maioria dos participantes (60,8%) identificou essa característica no ambiente laboral. Contudo, a amostra de 24,2% não identificou sentimento de valorização e reconhecimento e 14,9% mostraram-se indiferentes ou neutros. Entre os servidores que não identificaram essa característica, 19% eram homens e 22,4% mulheres docentes, enquanto 27,1% eram homens e 31,5% mulheres do cargo técnico-administrativo.

A questão demonstrou que o sentimento de desvalorização e a falta de reconhecimento estavam mais concentrados no sexo feminino e na categoria técnico-administrativo, resultados que vêm ao encontro dos relatórios de afastamento que identificaram a prevalência de adoecimento no sexo feminino e no cargo desta categoria (Tabelas 1 e 2). Dentre os resultados, 14,9% afirmaram serem indiferentes ou neutros quanto ao reconhecimento e valorização pelo trabalho realizado na instituição. Esse sentimento pode ser identificado como uma forma de distanciamento afetivo utilizada pelos trabalhadores. Nesta parcela, em termos percentuais, entre os docentes 10,3% eram homens e 20,8% mulheres, e na categoria técnico-administrativa 24,1% homens e 44,8% mulheres.

Deste modo, observou-se que a ausência de reconhecimento e de valorização é predominante no sexo feminino e no cargo técnico-administrativo. O sentimento de desvalorização entre essa categoria, tratamento desigual em comparação à categoria docente, tanto em nível institucional como nas políticas governamentais, pode estar associado aos dados das licenças para tratamento de saúde. Essa forma de gerir foi 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 da pesquisa, 2021)

A percepção dos técnicos quanto à desvalorização da categoria nas instituições de ensino corroborou com os resultados de Carvalho (2018), os obtidos por Loureiro (2020) e os encontrados por Moreira (2018). A desvalorização de classe e de gênero na instituição pesquisada pode ser ilustrada na representatividade dos cargos de gestão, predominantemente ocupados por homens e docentes, no ano de 2021. Como exemplos, podem ser citadas as cinco Pró-Reitorias (Pró-Reitoria de Administração, Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas, Pró-Reitoria de Ensino, Pró-Reitoria de Extensão e Pró-Reitoria de Pesquisa), dentre as quais apenas um cargo de gestor era representado por uma mulher docente, e os demais, ocupados por homens. Além disso, apenas um técnico-administrativo, homem, ocupava o cargo de Pró-Reitor. A mesma realidade era expressa nos oito *campi*, com predomínio de cargos de gestão ocupados por docentes do sexo masculino, o que evidencia as relações de poder e as dinâmicas da sociedade que são replicadas na instituição de ensino.

Em relação ao cenário político-econômico brasileiro de privatizações e cortes de investimento na Educação, a maioria dos participantes – 139 (71,6%) – concordou que esses aspectos afetam de forma negativa o seu trabalho e a sua vida. O resultado demonstrou um contexto de insegurança social vivenciado pelos servidores da educação pública, que pode impactar a saúde física e mental desses trabalhadores, pois há uma articulação entre os aspectos macrosociais 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).

Com relação à reforma previdenciária e à ameaça da reforma administrativa, 144 servidores (74,2%) identificaram a repercussão negativa dessas medidas no âmbito do trabalho. O resultado demonstra um ambiente de incerteza, falta de garantias quanto ao trabalho e à previdência, resultando em um quadro geral de inseguranças, expondo a fragilização desses trabalhadores quanto à manutenção da remuneração, da estabilidade, da aposentadoria e do próprio recurso financeiro necessário à manutenção das unidades de ensino.

FATORES DE RISCO PSICOSSOCIAIS

A partir dos resultados obtidos pelo instrumento HSE-IT, os fatores de riscos psicossociais estão ordenados conforme as frequências obtidas.

TABELA 3. 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: Elaborado pelos autores.

As dimensões que representaram os maiores indicativos de estresse ocupacional foram: “demanda”, que ocupou o principal fator psicossocial preditor para os trabalhadores; em segundo lugar, “apoio da chefia”; em terceiro, “mudança”; em seguida, “controle”, “relacionamento”, “apoio dos colegas”; e, por último, “cargo”.

Conforme análise das dinâmicas do trabalho no lócus de pesquisa, a intensificação do trabalho é característica nesse ambiente organizacional (ARAÚJO; MOURÃO, 2021; OLIVEIRA, 2021; LOUREIRO, 2020; FLORO, 2016). Isso pode ser evidenciado de acordo com as contribuições dos 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 “.....” 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 da 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 da pesquisa, 2021).

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

Não ter recursos humanos suficientes para dividir as atribuições no setor onde estou atualmente lotada, gerando uma sobrecarga excessiva (Técnico C, participante da 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 “.....” hoje só ganha mais trabalho e preocupação. Nenhum benefício palpável, como redução de carga horária 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 da pesquisa, 2021).

A densidade do trabalho nesse ambiente pode se dar em consequência da reestruturação da Rede Federal com a oferta da educação profissional e tecnológica em todos os níveis, alargando as atribuições profissionais e intensificando o trabalho. As mudanças impostas na educação pública brasileira estão associadas às reformas educacionais da agenda global e da política neoliberal (Araújo; Mourão, 2021; Oliveira, 2021; Loureiro, 2020).

A intensificação do trabalho se dá em razão do dispêndio de energia demandada e o período de tempo investido na realização da atividade. Ao consumir grande quantidade de energia em um espaço de tempo mais longo, maior é o risco de comprometer a saúde (Cardoso; Feijó; Camargo, 2018).

A dimensão “apoio da chefia”, que representa dificuldade e/ou ausência de apoio, atingiu 14% do fator de estresse e correspondeu à segunda dimensão com maior índice de possibilidade de estresse ocupacional. Os pesquisados apontaram algumas questões relacionadas à dimensão:

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 da pesquisa, 2021).

Muito serviço sendo executado por poucas pessoas, o que demanda excesso de energia e tempo para que as atividades sejam executadas (Docente E, participante da pesquisa, 2021).

Ausência de planejamento nas ações institucionais (Docente F, participante da pesquisa, 2021).

Insatisfação quando deparamos que as sobrecargas de serviços enquanto outros servidores não são cobrados (Técnico E, participante da 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 da pesquisa, 2021).

Má distribuição das atribuições (Docente H, participante da 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 da pesquisa, 2021).

As características descritas pelos participantes podem ter influência na identificação dessa dimensão como a segunda preditora de estresse, impactando a saúde desses trabalhadores. A cobrança por resultados foi identificada nas pesquisas de Moreira (2018) e de Loureiro (2020), segundo as quais os servidores trabalham pressionados pela gestão para serem mais “eficientes, pontuais e competitivos”, “para demonstrar para a sociedade e para os altos gestores que estão trabalhando” (Moreira, 2018, p. 117).

Adimensão “comunicação”, que na literatura também é identificada como “comunicação e mudança”, refere-se à 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 foi apontado, 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).

Na percepção dos participantes, a comunicação e mudanças na instituição foi identificada como a terceira dimensão e representou 11,9% do fator de estresse.

Em relação à dimensão “controle”, é possível avaliar o grau de autonomia do trabalhador entre a prescrição e a liberdade na execução da atividade, pois o servidor passa a utilizar dos conhecimentos, das experiências, conforme a variabilidade do meio, do ambiente laboral (Lucca, 2018b). O resultado dessa dimensão vem ao encontro da forma de organização do trabalho contemporâneo, que privilegia o modelo *toyotista*, a valorização da polivalência, multifuncionalidade, ou seja, o trabalhador possui liberdade nas formas de execução das atividades, pois é responsável pelos resultados. Ademais, a literatura identifica que nesse ambiente a verticalização impõe ao profissional enfrentar situações e criar mecanismos para resolver demandas da educação básica à educação superior (Silva, 2020).

A dimensão “relacionamento” demonstrou que “frequentemente” (7,2%) e “sempre” (2,7%) identificam-se conflitos nas interações sociais, representando 9,9% do fator de estresse na instituição. Lucca (2018a) explica que a dimensão “relacionamento” abrange a cultura, respeito à diversidade, promoção de comunicação interpessoal adequada, espaço para diálogo, compartilhamento de informações relacionadas ao trabalho e a orientação para a execução das atividades de maneira conjunta e participativa a fim de evitar conflitos.

Por fim, a dimensão “apoio dos colegas”, que se refere às atitudes de encorajamento, suporte e recursos oferecidos pelos colegas, apresentou baixo fator de estresse. 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 essa característica, 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 essa característica foi identificada como preditora de estresse para essa amostra. No entanto, em uma análise ampla, a dimensão “apoio dos colegas” foi considerada como baixo fator de risco psicossocial para os participantes.

De acordo com os resultados analisados, por meio da percepção dos servidores, os fatores de riscos psicossociais analisados não expressaram risco considerável, pois não foram identificados resultados muito elevados. Contudo, medidas visando às mudanças na cultura organizacional por meio de mediação de conflitos, privilegiando a melhora na comunicação nas instituições, têm se mostrado uma importante ferramenta. Adicionalmente, cita-se a criação de espaço de fala em que os servidores se sintam ouvidos, exponham suas opiniões, suas expectativas e trocas de experiências, fortalecendo os vínculos entre os profissionais (Freitas, 2015; Luz, 2019). Dessa forma, mostrou-se imprescindível o desenvolvimento de políticas públicas de assistência, promoção, prevenção e cuidado da saúde mental dos trabalhadores da educação pública federal.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

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, ao processo de reestruturação do trabalho, visando extrair mais desempenho com menos recursos materiais e humanos, ampliando as áreas de atuação.

As políticas adotadas pelo Estado interferem na organização do trabalho e podem comprometer o desenvolvimento das atividades laborais; as contrarreformas contribuem para que cenários de instabilidade e insegurança sejam cada vez maiores, expondo a fragilização desses trabalhadores quanto à manutenção da remuneração, da estabilidade, da aposentadoria e do próprio recurso financeiro necessário à manutenção das unidades de ensino. Os resultados apontaram que esse processo de transformação do trabalho nas instituições de ensino público sob influência da ideologia neoliberal tem exercido influência na relação entre saúde mental e trabalho, pois repercute em desgaste físico e mental, o que pode resultar em adoecimento.

Ao analisar os afastamentos dos servidores, por meio de licença para tratamento da própria saúde, em virtude de Transtorno Mental e Comportamental (TMC), nos anos de 2018 e 2019, verificou-se a prevalência do adoecimento com afastamentos entre servidores técnico-administrativos e no sexo feminino. Tal prevalência pode estar relacionada às questões de gênero e de poder presentes na organização do trabalho.

Os resultados obtidos alinharam-se às pesquisas realizadas nesse ambiente organizacional, em que a intensificação do trabalho é resultado da verticalização do ensino. A atuação verticalizada expõe uma faceta do *toyotismo*, do homem flexível, dinâmico e polivalente, pois o docente além de se dedicar aos diferentes níveis e

modalidades de ensino, também deve desenvolver atividades de pesquisa e extensão, obedecendo ao princípio da indissociabilidade aplicável às instituições de ensino superior. Dessa forma, o professor deve ser dotado da flexibilidade na atuação profissional e de “múltiplos saberes”, como no perfil profissional exigido por esse sistema.

A intensificação do trabalho também atinge o servidor técnico-administrativo que realiza múltiplas tarefas, em virtude da redução do número de efetivos, o que demonstra mais características desse modelo, da exigência da multitarefas e da empresa enxuta. Além disso, a cobrança por resultados foi identificada nas pesquisas Moreira (2018) e Loureiro (2020), em que esses 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 estavam os relacionados às dimensões “demanda”, “apoio da chefia” e “mudanças”. Os dados demonstraram que os fatores analisados não expressaram risco considerável à amostra, tendo em vista que não houve resultados elevados.

A partir da integração dos referenciais teóricos predominantes na saúde mental relacionada ao trabalho, quais sejam a Teoria do Estresse, a perspectiva psicanalítica da Psicodinâmica do Trabalho e o Modelo do Desgaste, foi possível identificar e analisar os aspectos macrossociais que impactam no microcontexto de trabalho e podem repercutir na saúde mental dos trabalhadores. Nessa perspectiva, a pesquisadora Seligmann-Silva (2011) explica que o macrocontexto mediado por forças políticas e econômicas reflete nos processos e nas situações de trabalho no interior das organizações. Os resultados obtidos na pesquisa corroboram com a literatura, pois 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).

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. Dessa forma, revela-se a necessidade de políticas públicas de assistência, promoção, prevenção e cuidado da saúde mental dos trabalhadores da educação pública federal, assim como a criação de espaços de fala, mediação de conflitos e melhoria na comunicação institucional para que os servidores sintam-se ouvidos, possam trocar experiências e fortalecer os vínculos.

A limitação da pesquisa pode ser identificada pela amostra de conveniência possuir baixo número de participantes, bem como pela falta de informações referentes aos afastamentos dos servidores, como o Código do CID, a representatividade dos afastamentos por unidade de atuação, a titulação, entre outras variáveis. Assim, indica-se a realização de estudos posteriores de forma a contemplar uma amostra

mais significativa de participantes, 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

REFERÊNCIAS

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. 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.

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.

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/handle/riufal/5372>. Acesso em: 01 mar. 2021.

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>.

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>.

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>.

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>.

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>.

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>.

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>.

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>.

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>.

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>.

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. 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.

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>.

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.

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>.

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>.

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>.

RIBEIRO, 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.

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

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>.

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>.

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.

Data da submissão: 28/04/2023

Data da aprovação: 22/11/2023