

Universidade do Vale do Rio dos Sinos  
Programa de Pós-Graduação em Psicologia  
Mestrado em Psicologia Clínica  
Linha de Pesquisa Processo Saúde-Doença em Contextos Institucionais

**Amanda Gabriella Oliveira Tundis**  
*Bolsista FAPPEAM/AM*

**Indicadores Críticos do Trabalho Docente em uma Universidade Pública da  
Região Amazônica**

Orientadora:  
Profa. Dra. Janine Kieling Monteiro

São Leopoldo, julho de 2016

**AMANDA GABRIELLA OLIVEIRA TUNDIS**

**Indicadores Críticos do Trabalho Docente em uma Universidade Pública da  
Região Amazônica**

Dissertação apresentada como exigência  
parcial para obtenção do título de Mestre em  
Psicologia Clínica do Programa de Pós-  
graduação em Psicologia da Universidade do  
Vale do Rio dos Sinos – UNISINOS

Orientadora:  
Profa. Dra. Janine Kieling Monteiro

São Leopoldo, julho de 2016

T926i Tundis, Amanda Gabriella Oliveira  
Indicadores críticos do trabalho docente em uma  
universidade pública da região amazônica / por Amanda  
Gabriella Oliveira Tundis. – 2016.  
97 f.: il. ; 30 cm.

Dissertação (mestrado) — Universidade do Vale do Rio  
dos Sinos, Programa de Pós-graduação em Psicologia, São  
Leopoldo, RS, 2016.

“Orientação: Profa. Dra. Janine Kieling Monteiro.”

1. Saúde mental. 2. Docentes. 3. Educação superior.  
4. Psicodinâmica. 5. Setor público. I. Título.

CDU: 159.9:331

Catálogo na Publicação:  
Bibliotecário Alessandro Dietrich - CRB 10/2338

## Agradecimentos

A conclusão desta dissertação representa um momento muito importante em minha vida. Nesse processo, recebi todo o acolhimento, apoio e dedicação de pessoas que gostaria de agradecer, compartilhar resultados e conhecimentos adquiridos durante estes dois anos.

Agradeço aos meus pais *Maria Neuza* e *Sildovério Tundis* pelo suporte emocional, por me incentivarem nos estudos e me ajudarem a investir em meus sonhos.

À minha orientadora *Janine Monteiro*, por ter recebido uma orientanda do outro extremo do país com amizade e carinho. Agradeço também pelo incentivo à pesquisa, pelo apoio a qualquer hora, e pelo profissionalismo.

Agradeço a minha irmã *Andrezza Tundis*, meu cunhado *Arthur Neto* e minha (segunda mãe) *Nilza Blanche* pelo apoio diário e paciência.

Agradeço meu tio psiquiatra *Silvério Tundis (in memoriam)* por ter me incentivado a conhecer o estudo da saúde mental com seus livros e dedicação aos pacientes em sofrimento psíquico.

Agradeço a todos os meus amigos e “irmãs de coração” pela amizade e palavras de incentivo, em especial, *Adson, Antônio Marcos, Gracy, Luziene, Lia Auxiliadora, Karla e Marnice*.

Agradeço as amigas da Unisinos, em especial, minha querida amiga “parzinho de vaso” durante as aulas do PPG, *Rejane Soga*, pelas longas conversas e acolhidas nos momentos necessários.

Agradeço aos colegas do grupo de pesquisa Laborclínica/Unisinos pelos momentos agradáveis em nossos seminários de pesquisa e ricos debates teóricos.

Agradeço as minhas amigas gaúchas mais que especiais e “engajadas no trabalho coletivo”: *Anelise, Cláudia, Luciana e Loren*. E a “engajadinha máster” *Anelise*, pela sua carinhosa amizade que nos faz lembrar, todos os dias, o quanto vale a pena acreditar em nossos objetivos.

Agradeço a *FAPEAM* pelo incentivo à pesquisa no Estado do Amazonas, por meio da disponibilidade da bolsa de estudo (RH – Interiorização), a qual me permitiu a realização deste curso.

Agradeço às demais pessoas que contribuíram de alguma forma em etapas importantes desta pesquisa, destaco aqui os queridos *Anelise, Dhivan, Franciele, Pedro, Prof. Maurício Fernandes e Profa. Luísa Coelho* pelo apoio, acolhimento, incentivo e contribuições técnicas.

Agradeço às professoras integrantes da banca *Ângela Marin, Cláudia Perrone e Carla Vaz Ribeiro* pelas motivadoras e sábias contribuições em meu projeto.

Agradeço aos *participantes* da pesquisa, pois, sem a disponibilidade e credibilidade depositadas, sua realização não seria possível.

E assim, finalizo agradecendo a Deus e Nossa Senhora do Carmo, que me confortam espiritualmente e me permitem acreditar que o longo caminho percorrido é necessário e recompensador.

## Sumário

Lista de Figuras e Tabelas.....	06
Lista de Abreviaturas e Siglas.....	07
Resumo da Dissertação.....	08
Abstract da Dissertação.....	09
Apresentação da Dissertação.....	10
Artigo I.....	14
Resumo.....	14
Abstract.....	15
Introdução.....	16
Método.....	21
Resultados.....	28
Discussão.....	36
Considerações Finais.....	42
Referências.....	43
Artigo II.....	51
Resumo.....	51
Abstract.....	52
Introdução.....	53
Método.....	59
Resultados e Discussão.....	63
Considerações Finais.....	74
Referências.....	75
Considerações Finais da Dissertação.....	80

Referências da Dissertação.....	83
Apêndices.....	87
Apêndice A – Questionário sociodemográfico e laboral.....	87
Apêndice B – ITRA – Inventário sobre Trabalho e Risco de Adoecimento.....	90
Apêndice C – TCLE – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.....	94
Apêndice D – Carta de Anuência da Instituição.....	96
Apêndice E – Aprovação do comitê de ética em pesquisa – Unisinos.....	97

## Lista de Figuras e Tabelas

<b>Tabela 1.</b> Classificação para análise do ITRA.....	26
<b>Tabela 2.</b> Média, desvio padrão e mediana para os fatores referentes às escalas EACT, EIPST e EADRT.....	28
<b>Figura 1.</b> Distribuição relativa para a classificação dos fatores EACT.....	30
<b>Figura 2.</b> Distribuição relativa para a classificação dos fatores EIPST.....	32
<b>Figura 3.</b> Distribuição relativa para a classificação dos fatores EADRT.....	53
<b>Tabela 3.</b> Dificuldades no trabalho e sugestões/soluções dos docentes.....	69



## Lista de Abreviaturas e Siglas

CNS	Conselho Nacional de Saúde
EACT	Escala de avaliação do contexto de trabalho
EADRT	Escala de avaliação dos danos relacionados ao trabalho
EIPST	Escala de indicadores de prazer e sofrimento no trabalho
FIES	Fundo de financiamento estudantil
IES	Instituições de Ensino Superior
IFES	Instituições Federais de Ensino Superior
ITRA	Inventário sobre Trabalho e Risco de Adoecimento
MEC	Ministério da Educação
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OMS	Organização Mundial de Saúde
PdT	Psicodinâmica do Trabalho
PROUNI	Programa Universidade para Todos
REDESTRADO	Rede de Estudos sobre Trabalho Docente
REUNI	Programa de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais
SIASS	Subsistema Integrado de Atenção a Saúde do Servidor
SPSS	<i>Statiscal Package for the Social Science</i>
TCLE	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
M	Média
DP	Desvio padrão
N	Tamanho da amostra
p	Nível mínimo de significância (p-value)
r	Coefficiente de correlação

## **Indicadores Críticos do Trabalho Docente em uma Universidade Pública da Região Amazônica**

### **Resumo**

Esta pesquisa refere-se à análise de indicadores críticos, no contexto laboral docente, que podem estar associados a riscos à saúde mental. A coleta de dados ocorreu com 52 docentes, em um *campus* de uma Instituição de Ensino Superior (IES) pública da região amazônica. Com o embasamento teórico da *Clínica Psicodinâmica do Trabalho* [*Clinique Psychodynamique du travail*], foi utilizado um questionário sociodemográfico e laboral e três escalas do Inventário sobre Trabalho e Risco de Adoecimento (ITRA). Os resultados encontram-se divididos em dois estudos empíricos. No primeiro estudo, quantitativo, com abordagem descritiva e analítica, os indicadores avaliados como mais críticos foram as condições de trabalho, as relações socioprofissionais, o esgotamento profissional e os danos físicos. No segundo estudo, com abordagem descritiva e análise mista dos resultados, as dificuldades associadas ao contexto de trabalho relacionaram-se a infraestrutura da Instituição, relações socioprofissionais e a sobrecarga de trabalho. Os resultados sugerem a necessidade de ações coletivas e planejadas em prol da manutenção da saúde destes docentes, em virtude da sobrecarga e das condições de trabalho, objetivando prevenir futuros adoecimentos e reverter alguns casos que já se encontram em níveis críticos.

*Palavras-chave:* educação superior; saúde mental; trabalho docente; setor público.

## **Critical Indicators of Teaching Work in a Public University of the Amazon Region**

### **Abstract**

This research refers to an analysis of critical indicators that may be associated to risks of mental health in teacher labor context. Data collection was done with 52 professors, in a *campus* of one public Higher Educational Institution of the Amazon region. With the theoretical basis in Psychodynamics Clinic of Work [*Psychodynamique Clinique du travail*], was used a sociodemographic and labor questionnaire and three scales of the Inventory of Work and Illness Risk - ITRA. The results are divided in two empirical studies. In the first study, quantitative, with descriptive and analytical approach, the evaluated indicators as more critical were the working conditions, socioprofessional relationships, burnout and physical damage. In the second study, with descriptive approach and mixed analysis results, the difficulties associated with work context were related with the infrastructure of the Institution, socioprofessional relationships and workload. The results suggests the necessity for planned and collective actions to health maintenance of these professors, due to workload and working conditions, aiming to prevent future illnesses and reverse some cases that are already at critical levels.

*Keywords:* higher education; mental health; teaching work; public sector.

## **Apresentação da Dissertação**

Esta dissertação irá abordar a saúde mental e o trabalho docente. A temática, ao longo dos anos, vem construindo-se como foco de investigação científica no campo da Psicologia. O debate sobre a realidade do trabalho docente no Ensino Público adentrou os caminhos multidisciplinares e a história da Educação no Brasil. Neste ínterim, a crescente preocupação com os docentes de Ensino Superior é evidenciada a partir de consequências do estilo de vida, contexto de trabalho e, principalmente, por conta da sobrecarga prescrita pela organização do trabalho.

No público-alvo desta pesquisa, docentes do Ensino Superior Público Federal, encontram-se trabalhadores caracterizados por questões históricas. Como exemplo, as décadas de 70 e 80, que foram marcadas pela luta de docentes para a viabilização aos cursos de pós-graduação, associações docentes, forças sindicais, estado de direito, constituinte, planos de carreira e isonomia salarial. As primeiras greves organizadas reivindicaram o pagamento dos docentes universitários e, como o problema se tornou recorrente, tais greves continuaram seguindo nos anos posteriores (Franco & Gentil, 2007; Hardy & Fachin, 2000).

No final dos anos 90, a Rede de Estudos sobre Trabalho Docente no Rio de Janeiro (Redestrado) abordou especificamente estudos acerca da docência no Ensino Superior, tornando-se uma importante referência em nível nacional (Vieira, Nascimento, Silva, Pena, & Nascimento, 2008). Entre 2002 a 2006, os estudos focavam a precarização no trabalho (Santos, 2004), a práxis pedagógica (Gomes, 2004) e o adoecimento no trabalho (Freitas, 2006). Após o ano de 2007, com as novas políticas educacionais para as Universidades Públicas Federais, implantadas por meio do Programa de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais (REUNI) surgiram

estudos que investigavam o impacto dessas políticas no trabalho docente (Guimarães, 2014; Medeiros, 2012; Ribeiro, 2013).

Em uma busca de produção científica dos últimos cinco anos sobre a temática estudada, na base de dados do Portal da CAPES, utilizando-se os descritores *mental health and teaching work* (terminologia da base de dados BVSPsi), foram identificados 484 estudos. Utilizando-se do filtro com o termo *teacher* localizaram-se 53 estudos em bases como: *Directory of Open Access Journals (DOAJ)*, *Scielo Brazil*, *Scopus (Elsevier)*, *Web of Science e Medline/PubMed*. Desconsiderando-se os repetidos, os realizados com outras classes profissionais e refinando a busca para docentes de Ensino Superior, destacam-se 11 pesquisas.

Dentre as diferentes temáticas que investigaram docentes de Ensino Superior, encontraram-se pesquisas sobre a satisfação no trabalho (Zareshahabadi, Torkan, & Hidari, 2013); ambiente e saúde mental (Tang, Leka, & MacLennan, 2013); estresse ocupacional (Sun, Wu, & Wang, 2011); Síndrome de Burnout (Costa, Gil-Monte, Possobon, & Ambrosano, 2013; Parker, Martin, Colmar, & Liam, 2012); produtividade e precariedade (Bernardo, 2014); perfil epidemiológico do adoecimento docente (Sousa, 2013); gênero e qualidade de vida (Oliveira, Garcia, Gomes, Bittar, & Pereira, 2012); licenças por transtornos mentais e retorno ao trabalho (Silva & Fischer, 2012); distúrbios da voz (Giannini, Latorre, & Ferreira, 2012) e Clínica do Trabalho em docentes de Ensino Privado (Perez, 2012). Em um estudo de revisão bibliográfica (Ávila, Ribeiro, & Leda, 2011), foi ressaltada a escassez de pesquisas relacionadas ao trabalho docente no Ensino Superior.

Do ponto de vista teórico, os fundamentos desta pesquisa sustentaram-se na Clínica do Trabalho, baseada na Teoria Psicodinâmica do Trabalho (PdT). Essa teoria tem subsidiado importantes estudos com docentes, investigando prazer e sofrimento no

trabalho (Leroy, 2009; Moraes, 2005, 2013a; Perez, 2012; Rosas & Moraes, 2012). Contudo, em sua grande maioria, dedicaram-se a pesquisar profissionais que lecionam apenas no Ensino Básico, o que justifica a necessidade desse estudo, considerando que o mesmo pretende dar visibilidade aos docentes de Ensino Superior Público, assim como os impactos que a atual mudança nesse nível de educação brasileira podem gerar em seu contexto de trabalho e, conseqüentemente, na possibilidade de danos à saúde mental.

A execução do estudo motivou-se na experiência da pesquisadora como Psicóloga de uma Universidade Federal e em análises documentais que identificaram um crescimento do número de licenças médicas no período entre 2011 a 2014. Nesse período, em um universo de 903 docentes lotados entre os seis campi da Universidade, 82 docentes efetivos (9,08%) foram afastados por transtornos depressivos, ansiosos e mistos (Subsistema Integrado de Atenção a Saúde do Servidor [SIASS], 2014).

Frente ao exposto, o objetivo desta dissertação foi analisar indicadores críticos no trabalho docente em um campus de uma Universidade Pública, na região amazônica, onde se investigou 52 participantes de um universo de 64 docentes em pleno exercício profissional. Para tanto, foi proposta a seguinte questão: Quais são os indicadores críticos no contexto laboral de docentes de Ensino Superior Público que podem estar associados a riscos à saúde mental?

Na busca de atender a esse objetivo, organizou-se a pesquisa em dois estudos. O Artigo I, intitulado “Docentes de Ensino Superior Público: Análise de indicadores críticos laborais e riscos à saúde mental” trata-se de um estudo empírico que teve por objetivo avaliar como os docentes de uma Universidade Pública, na região amazônica, percebem o contexto do trabalho, as vivências de prazer-sofrimento e os danos à sua saúde. Além de investigar associações entre variáveis sociodemográficas e laborais (idade, tempo de profissão, tempo de trabalho na Universidade, sexo, estado civil,

configuração familiar e região de origem) e os indicadores críticos no contexto laboral dos docentes.

O Artigo II, também empírico, intitula-se “Estratégias de mediação no trabalho docente: um estudo em uma Universidade Pública na Amazônia”. Esse buscou identificar os aspectos positivos no trabalho, as principais dificuldades e as estratégias de mediação (defensivas e/ou de mobilização subjetiva) utilizadas pelo grupo em foco. E, ainda, levantar sugestões para amenizar ou modificar as dificuldades encontradas no trabalho docente. Após o Artigo II, localizam-se as considerações finais desta dissertação.

Não se pretende aqui apenas descrever as análises encontradas no estudo, mas sim problematizar acerca de um tema que a própria literatura tem investigando em diferentes enfoques. Almeja-se que os resultados possam contribuir para a compreensão do processo saúde/adoecimento docente no âmbito público e, futuramente, fomentem programas e políticas institucionais visando à manutenção da saúde no trabalho.

## Artigo I

### **Docentes de Ensino Superior Público: Análise de Indicadores Críticos Laborais e Riscos à Saúde Mental**

#### **Resumo**

O risco à saúde mental de um trabalhador pode surgir de diferentes dimensões e, conforme a Clínica Psicodinâmica do Trabalho [*Clinique psychodynamique du travail*], é possível traçar um perfil dos efeitos do trabalho no processo de adoecimento. Esta pesquisa avaliou como docentes de uma Universidade Pública, na região amazônica, percebem o contexto do trabalho, vivências de prazer-sofrimento e danos à sua saúde. Além de investigar associações entre variáveis sociodemográficas e laborais, e indicadores críticos no contexto laboral docente. Refere-se a um estudo quantitativo de levantamento transversal, com abordagem descritiva e analítica. Foi utilizado um questionário sociodemográfico e laboral e três escalas do Inventário sobre Trabalho e Risco de Adoecimento. Participaram 52 docentes com idade entre 23 a 58 anos. Nos resultados o contexto de trabalho foi avaliado como crítico. Fatores relacionados ao prazer foram satisfatórios para realização profissional. Em relação ao sofrimento foi pontuado como mais crítico o esgotamento profissional. Os danos físicos e psicológicos também pontuaram como críticos e os danos sociais como suportáveis. Esses resultados reforçam a necessidade de se pensar alternativas para prevenir riscos de adoecimento mental no trabalho e, ainda, dialogar acerca do contexto de trabalho vivenciado pelos docentes de Universidades Públicas.

*Palavras-chave:* educação superior; trabalho docente; organização do trabalho; setor público; sofrimento.



## Paper I

### **Professors of Public College Education: Analysis of Critical Works Indicators and Risks to Mental Health**

#### **Abstract**

The risk to the mental health of a worker may arise from different dimensions and according to clinical psychodynamics of work [*Clinique psychodynamique du travail*] is possible to draw a profile of the work effects on the disease process. This research evaluated how professors of a public university, in the Amazon region, realize the work context, the experiences of pleasure/pain and damage to their health. In addition to investigate associations between sociodemographic and labor variables and critical indicators in teacher labor context. It refers to a quantitative study and transversal data collection with descriptive and analytical approach. Was used a sociodemographic and labor questionnaire and three scales of the Inventory of Work and Illness Risk. Fifty-two (52) professors aged between 23-58 years are participated. Through statistical analysis, it was identified that the work context was evaluated with critical rating. Factors related to pleasure were satisfactory for professional achievement. Regarding the pain, burnout was as the most critical scored. The physical and psychological damage also scored as critical, however, the social damage as supportable. These results reinforce the need to think about alternatives to prevent mental illness risks at work, and talk about the work context experienced by teachers of public universities.

*Keywords:* college education; teaching work; work organization; public sector; suffering.

Os estudos acerca da saúde mental em docentes de Ensino Superior, quando comparados aos docentes do Ensino Básico, apresentam-se com menor frequência em pesquisas científicas. Servilha e Arbach (2011) sugerem que tal questão possa estar relacionada ao fato desses profissionais serem considerados com melhores condições de trabalho em relação aos demais níveis docentes. Em contrapartida, as últimas décadas, acarretaram ao trabalho nas Universidades, consequências na carga psicológica e exigências laborais oriundas do próprio contexto de trabalho, da competitividade e reconhecimento no cerne acadêmico.

A literatura científica, ao investigar a saúde mental de docentes de Ensino Superior, prioriza a temática da Síndrome de *Burnout* (Costa, Gil-Monte, Possobon, & Ambrosano, 2013; Parker, Martin, Colmar, & Liam, 2012), apontando a prevalência desse risco de adoecimento. Conforme uma revisão teórica de Droogenbroeck & Spruyt (2015), acredita-se que as condições de trabalho podem impactar na saúde mental, além de referir que as mudanças na profissão docente, ultimamente, permitiram muitas dificuldades a serem investigadas. A partir disso, buscou-se ampliar os estudos relacionados à saúde mental do público-alvo em questão, considerando o contexto de trabalho, em um campus de uma Universidade Pública Federal.

As queixas de docentes universitários investigadas por Servilha & Arbach (2011), como questões osteomusculares, emocionais, distúrbios auditivos e da voz, apontam a necessidade das instituições aperfeiçoarem as condições de trabalho para favorecer a saúde laboral desses trabalhadores. O docente do Ensino Superior também necessita obter uma satisfação no trabalho que permita a manutenção de sua saúde psicológica buscando conciliar as suas expectativas com as da Instituição (Zareshahabadi, Torkan, & Hidari, 2013).

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), em 1984, apontava os docentes como sendo a segunda categoria de trabalhadores que mais apresentava doenças ocupacionais. Preocupada com o desempenho do trabalho docente, com a diversidade cultural, de regulamentos e práticas que regem essa profissão, recomendou alguns direitos e responsabilidades das Instituições, destacando-se: a avaliação, a formação de professores, o profissionalismo, a autonomia institucional e transparência, a negociação de termos e condições de emprego, entre outros (Organização Internacional do Trabalho/Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura [OIT/UNESCO], 2008).

Um documento da OIT referente ao Estatuto do Pessoal Docente recomendou em 1966, por meio de seus padrões internacionais, prioridades em relação ao trabalho docente, entre elas: o profissionalismo, a liberdade profissional, a formação, o direito, o salário, e outros. E no ano de 1997, uma recomendação complementar surgiu intitulada: Estatuto do Pessoal Docente de Ensino Superior. Esse documento agregou autonomia institucional, transparência e direitos individuais. Desde então, tem-se trabalhado para que tal normatização tenha adesão pelas Instituições e as ações políticas pelo trabalho docente sejam fortalecidas (OIT/UNESCO, 2008).

O processo das políticas educacionais brasileiras desencadeou reformas em todas as esferas de ensino, sejam públicas ou privadas. No caso do Ensino Público Federal, foco desta pesquisa, a ampliação do acesso de alunos às Universidades trouxe mudanças nas configurações organizacionais com base em critérios efetivos de eficácia e produtividade (Assunção & Oliveira, 2009).

Desde a década de 90, as reformas nas políticas brasileiras foram descentralizando as responsabilidades para as Instituições. As escolas passaram a ser monitorados por exames nacionais de avaliação, pelo quantitativo de matrículas de

alunos e maior flexibilidade curricular (Assunção & Oliveira, 2009). Assim como no Ensino Básico, outras configurações também foram ocorrendo nas Instituições de Ensino Superior (IES) públicas.

As mudanças no Ensino Público também foram acompanhadas de reivindicações históricas pela classe docente, em especial os pertencentes às Instituições Federais de Ensino Superior (IFES). Tais reivindicações podem ser exemplificadas pela tentativa de melhoria nas condições de trabalho, autonomia universitária, reestruturação nos planos de carreira, valorização de salários e ajustes devido às perdas ocorridas em anos anteriores (Sindicato Nacional dos Docentes das Instituições de Ensino Superior [ANDES-SN], 2015).

As características do contexto de trabalho do campus investigado perpassaram por um momento de expansão das Universidades Federais iniciado em 2007, o qual contemplou esta região amazônica, assim como as demais regiões brasileiras, e permitindo um movimento organizacional com fatores positivos e negativos. Trata-se do Programa de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais (REUNI), que tem por objetivo estruturar as Universidades Federais com condições de ampliação, permanência e possibilidades de acesso à Educação Superior (Brasil, 2007). Não obstante a todo Programa Federal, a expansão universitária originou demandas esperadas como: infraestrutura, qualidade de ensino, acesso aos alunos e demais necessidades de uma comunidade acadêmica.

Críticas ao REUNI relacionam-se a situações adversas, por exemplo, constituir-se de reestruturação organizacional com bases no gerencialismo do setor privado e não público, como é o caso da Universidade. O programa condiciona-se a uma capacidade orçamentária e operacional do Ministério da Educação (MEC), sendo levado a incertezas até mesmo de novas nomeações de servidores (Ribeiro, 2011).

Assim como, o fato das políticas orçamentárias atuais investirem na implantação de Programas que expandem o acesso ao Ensino Privado, cita-se o Programa Universidade para Todos – PROUNI e o Fundo de Financiamento Estudantil – FIES, contrapondo-se com a crise das Universidades Federais, as quais continuam em sua precariedade e com diminuição de recursos financeiros. Conforme Silva, Heloani & Piolli (2012) o argumento dessas medidas de reformas na Educação encontrou-se nas teorias administrativas buscando validar as reformas propostas à sociedade, representando uma racionalidade econômica para a Educação por meio de financiamentos e controle de avaliação dos atores (*ranking*, índices e produtividade).

A sobrecarga de trabalho, somada as dificuldades com infraestrutura e a falta de planejamento adequado na qualidade do ensino podem proporcionar, portanto, indicadores de prejuízo à saúde mental dos docentes. Como encontrado por Caran et al. (2010) que, ao pesquisarem 54 docentes de uma Universidade Pública paulista, identificaram a presença de alguns riscos ocupacionais psicossociais, ou seja, 94,4% dos docentes admitiram a presença de riscos no trabalho, declarando que esses fatores têm afetado a sua saúde mental.

Um estudo de perfil epidemiológico do adoecimento indicou alto índice de afastamentos por transtornos mentais e de comportamento, assim como doenças do sistema osteomuscular (DORT) e distúrbios da voz, no período entre 2006 a 2011, em uma Universidade Federal (Sousa, 2013). Corroborado por resultados de uma pesquisa exploratória com 189 professores, também do Ensino Público Federal, que identificou em docentes a exaustão emocional com sintomas frequentes de nervosismo, estresse, cansaço mental, esquecimento, insônia, entre outros (Lima & Lima-Filho, 2009).

Como embasamento teórico para a compreensão dos riscos a saúde mental e do trabalho docente utilizou-se a Clínica do Trabalho, baseada na Psicodinâmica do

Trabalho (PdT), a qual busca compreender a relação dinâmica entre a organização do trabalho e o processo de subjetivação das vivências de prazer e sofrimento, por meio da mediação de contradições da organização do trabalho, que podem resultar na saúde ou no adoecimento relacionado ao trabalho (Mendes, 2007a).

A teoria considera relevante ponderar alguns indicadores críticos laborais como: 1) o contexto de trabalho, 2) as vivências de prazer-sofrimento e 3) os danos à saúde relacionados ao trabalho. Esses elementos são avaliados conforme as escalas: EACT (Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho), EIPST (Escala de Indicadores de Prazer e Sofrimento) e EADRT (Escala de Avaliação de Danos relacionados ao Trabalho). As Escalas utilizadas compõem o Inventário sobre Trabalho e Risco de Adoecimento (ITRA), elaborado por Mendes e Ferreira (2007).

O contexto de trabalho constitui-se a partir de representações relativas à organização do trabalho, às relações socioprofissionais e às condições de trabalho (Mendes & Ferreira, 2007). A organização do trabalho ocorre de maneira mutável e, conforme Anjos (2013), não há uma organização perfeita ou ideal, sendo, portanto, uma dinâmica subjetiva entre sofrimento vivenciado e defesas utilizadas para mediá-lo.

A PdT analisa o indivíduo em seu trabalho, assim como, os fatores que podem provocar sofrimento ou prazer (Mendes & Araújo, 2012). O trabalho, como fonte de prazer, proporciona identidade, realização, reconhecimento e liberdade, permitindo ao trabalhador ser sujeito da ação e não meramente dominado pelo trabalho (Mendes, 2007a).

Com relação ao sofrimento, para Dejours (1993/2004), o trabalho não causa sofrimento, mas sim, é ele quem produz o trabalho e surge quando não há mais possibilidade de negociar com a realidade vivenciada. Enfim, quando há um conflito entre o desejo do trabalhador e o desejo de produção (Mendes, 2007a). Entre as

categorias de patologias do trabalho que mais têm aumentado na atualidade estão patologias de sobrecarga, do assédio e de depressões (Dejours, 2008).

Acerca dos danos à saúde, esses podem ser classificados conforme fatores físicos, psicológicos e sociais. Os danos, quando avaliados, se referem a situações muito graves de saúde. Importante considerar que com esses danos identificados em um nível moderado, pode-se sinalizar presença de adoecimento (Mendes & Ferreira, 2007). Os danos físicos são definidos por dores no corpo e distúrbios biológicos. Os danos psicológicos se referem a sentimentos negativos em relação a si e a vida, e os danos sociais ao isolamento e dificuldades nas relações sociofamiliares (Mendes, 2007a).

Algumas pesquisas aplicaram o ITRA em docentes do Ensino Básico Público (Leroy, 2009; Vitor & Santos, 2014), docentes do Ensino Superior Privado (Martins, 2009), e docentes e técnicos de uma Universidade Federal (Mattos, Vidal, Endringer, Costa, & Corradi, 2015). Considerando o contexto histórico dos docentes das Universidades Públicas Federais, exposto anteriormente, optou-se por também utilizá-lo, ampliando, assim, suas análises em relação à investigação da saúde mental e do trabalho docente a partir de indicadores críticos laborais.

## **Método**

### **Delineamento**

Constituiu-se de um estudo de levantamento transversal com abordagem descritiva e analítica. Essa abordagem busca a descrição de características de determinada população ou fenômeno, ou então, o estabelecimento de relações entre variáveis. Na abordagem analítica, buscou-se a interrelação entre o conjunto de variáveis por meio das técnicas bivariadas e multivariadas (Gil, 2008).

## Participantes

O campus da Universidade pesquisada possui um universo de 98 docentes, sendo que 34 docentes encontravam-se afastados para pós-graduação ou licença por motivo de saúde, quando à época da coleta de dados. Dessa forma, a população-alvo deste estudo refere-se a 64 docentes no exercício de suas atividades. Os participantes da pesquisa resultaram em 52 (81,2% taxa de retorno) respondentes, sendo 12 docentes substitutos (23,1%) e 40 (76,9%) docentes efetivos. Utilizaram-se como critérios de inclusão: ser docente em exercício de suas atividades e possuir mais de 06 meses de trabalho na Universidade. Os docentes substitutos possuem características diferentes dos docentes efetivos, pois apresentam contrato temporário de até 02 anos, salário diferenciado e alguns docentes eram transversais, ou seja, lecionavam disciplinas em diversos cursos.

A distribuição absoluta e relativa mostrou que dos 52 participantes da pesquisa, o sexo masculino, 51,9% (n=27), mostrou-se ligeiramente mais elevado que o feminino, 48,1% (n=25). A região de nascimento que prevaleceu foi a região norte, 51,9% (n=27), seguida das demais (centro-oeste, sudeste e sul) com 32,7% (n=17) e o nordeste representado por 15,4% (n=8). Os níveis de escolaridade caracterizam-se por Mestrado 55,8% (n=29), Doutorado 23,1% (n=12) e Graduação/ Especialização 21,2% (n=11). No que se refere ao estado civil, 48,1% (n=25) se declaram como casados/união estável e 40,4% (n=21) se declararam solteiros.

As medidas de tendência central e de variabilidade evidenciaram que a idade dos participantes encontra-se entre 23 a 58 anos (M= 37,2; DP = 8,3). E no tempo de trabalho como docente o mínimo foi de 7 meses e o máximo de 33 anos (M= 9,4; DP= 8,3). Em relação ao tempo de trabalho na atual Universidade, este se encontrou entre 6 meses a 23 anos (M= 3,9; DP= 3,7). Para a compreensão do tempo de trabalho nesta



Universidade, é válido salientar que ela possui 107 anos e o campus pesquisado, apenas 8 anos, pois foi criado no ano de 2007 com as políticas de expansão das Universidades Federais (Brasil, 2007). No entanto, o local recebeu docentes de um campus maior, a pedido de remoção de servidores ou novos concursos públicos para aquele local.

Com relação a filhos, 51,9% (n=27) possuem e sobre este grupo 61,5% (n=16) residem com os filhos. No que se refere à presença de outros familiares residentes no município, 44,2% (n=23) confirmaram essa informação. Dos que residem distante da família, 55,7% (n=29), quando questionados sobre estratégias utilizadas para amenizar tal situação, 62% utilizam as ligações telefônicas, 58,6% a internet (redes sociais), 31% viajam sempre que possível, sendo 27,6% somente nas férias e apenas 17,2% procuram relacionar-se com amigos pelo município considerando a distância da família. No que tange às licenças médicas por motivos de saúde, nos últimos 12 meses, apenas 17,3% confirmaram este tipo de afastamento e os motivos relatados foram cefaléia, infecção urinária, virose, lesão na coluna, lesão no braço e realização de cirurgia. Sobre o tempo de licença, este variou de 7 a 70 dias.

### **Instrumentos**

Para a execução desta pesquisa, utilizou-se um questionário sociodemográfico e laboral. Este instrumento foi elaborado a partir de um estudo preliminar com cinco docentes da população alvo. As questões eram fechadas e relacionavam-se às variáveis: sexo, idade, região de origem, escolaridade, tempo de profissão, tempo de trabalho na Universidade, estado civil, configuração familiar e questões relacionadas aos afastamentos por motivo de saúde (Apêndice A).

Também se utilizou o Inventário sobre Trabalho e Risco de Adoecimento (ITRA) (Apêndice B), criado por Mendes e Ferreira (2007), composto por subescalas

que avaliam as dimensões da interrelação trabalho e riscos de adoecimento. O mesmo foi validado com uma amostra heterogênea de 5.437 trabalhadores de empresas públicas federais do Distrito Federal, apresentando alfas satisfatórios.

O ITRA foi utilizado em estudos posteriores com vários grupos ocupacionais, como policiais civis (Anchieta, Galinkin, Mendes & Neiva, 2011), empregados de escritório de contabilidade (Ferreira, 2011), trabalhadores da saúde (Shimizu & Carvalho Junior, 2012), servidores do judiciário (Antloga, Maia, Cunha & Peixoto, 2014), incluindo os professores (Leroy, 2009; Martins, 2009; Vitor & Santos, 2014); e, particularmente, docentes de Ensino Superior Público (Vilela, Garcia, & Vieira, 2013; Mattos, Vidal, Endringer, Costa, & Corradi, 2015). O ITRA é um instrumento auxiliar no diagnóstico de indicadores críticos no trabalho composto por quatro subescalas. Em virtude das características do trabalho docente, foram aplicadas apenas três subescalas independentes desse instrumento. Retirou-se a Escala de Custo Humano no Trabalho (ECHT), pois esta avalia questões como custo físico (relacionado ao dispêndio fisiológico e biomecânico em trabalhadores do contexto de produção), além do custo cognitivo e custo afetivo (Mendes & Ferreira, 2007). Foi avaliado, portanto, o contexto de trabalho, vivências de prazer-sofrimento e danos à saúde (físicos e psicossociais). A análise para cada escala deste instrumento deve seguir conforme a classificação das pontuações em cada fator (Tabela 1).

A *Escala de Avaliação do Contexto do Trabalho (EACT)* é composta pela organização do trabalho, condições de trabalho e relações socioprofissionais. Os itens são avaliados considerando uma escala tipo *likert* de frequência de cinco pontos, com itens negativos, cujo escore fatorial é resultado da média entre os itens. Sua análise deve ser feita a partir de três níveis que consideram o ponto médio e desvios-padrão em relação ao ponto médio. A escala total possui *eigenvalues* de 1,5, variância total de

38,46%, KMO de 0,93, correlações acima de 0,25 e alfa de Cronbach acima de 0,75 (Mendes & Ferreira, 2007). Na presente pesquisa o alfa total para esta escala foi de 0,78, sendo que para cada fator foram encontrados os seguintes Alfas: Organização do trabalho (0,56), Condições de Trabalho (0,60) e Relações Socioprofissionais (0,90).

A *Escala de indicadores de prazer e sofrimento no trabalho (EIPST)* avalia, nos últimos seis meses, a ocorrência das vivências de indicadores de prazer-sofrimento no trabalho. É composta de quatro fatores, sendo eles: fatores do prazer (Fator 1- realização profissional e Fator 2- liberdade de expressão). E fatores do sofrimento (Fator 3 – esgotamento profissional e Fator 4 – falta de reconhecimento). Para os fatores de sofrimento, considerando que os itens são negativos, a análise deve ser feita por fator e classificada em três níveis. É também uma escala tipo *likert* de sete pontos que avalia a ocorrência das vivências dos indicadores. Possui *eigenvalues* de 1,0, variância total de 59,80%, KMO de 0,92 e os alfas de Cronbach foram acima de 0,80. Nesta pesquisa o alfa total para esta escala foi de 0,83. E nos fatores foram: realização Profissional (0,89), liberdade de expressão (0,86), esgotamento profissional (0,92) e falta de reconhecimento (0,92).

A última escala é a *Escala de Avaliação dos Danos Relacionados ao Trabalho (EADRT)*, subdividida em três fatores: danos físicos, psicológicos e sociais. É uma escala de tipo *likert* de sete pontos que tem por objetivo avaliar, nos últimos três meses, a ocorrência dos indicadores de danos provocados pelo trabalho. A análise é realizada a partir de quatro níveis que consideram o ponto médio e desvio padrão em relação ao ponto médio. A escala total possui *eigenvalues* de 1,5, variância total de 50,09%, KMO de 0,95 e correlações acima de 0,30. Os alfas de Cronbach foram acima de 0,88. Na presente pesquisa o alfa total da Escala EADRT foi de 0,95, e por fatores apresentaram alfas: danos físicos (0,89), danos psicológicos (0,87) e danos sociais (0,94).

Tabela 1  
*Classificação para análise do ITRA*

Escalas	Classificação
Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho (EACT)	Acima de 3,7 = avaliação mais negativa, grave. Entre 2,3 e 3,69 = avaliação mais moderada, crítico. Abaixo de 2,29= avaliação mais positiva, satisfatório.
Escala de Indicadores de Prazer-Sofrimento no Trabalho (EIPST)	Prazer: Acima de 4,0= avaliação mais positiva, satisfatório; Entre 3,9 e 2,1 = avaliação moderada, crítico; Abaixo de 2,0 = avaliação para raramente, grave. Sofrimento: Acima de 4,0 = avaliação mais negativa, grave; Entre 3,9 e 2,1= avaliação moderada; crítico. Abaixo de 2,0 = avaliação menos negativa, satisfatório.
Escala de avaliação dos Danos Relacionados ao Trabalho (EADRT)	Acima de 4,1= avaliação mais negativa, presença de doenças ocupacionais; Entre 3,1 e 4,0 = avaliação moderada para frequente, grave; Entre 2,0 e 3,0 = avaliação moderada; crítico; Abaixo de 1,9= avaliação mais positiva, suportável.

*Nota.* Tabela elaborada pela autora.

### **Procedimentos éticos e de coleta de dados**

Conforme as necessidades éticas de pesquisas com seres humanos, o estudo foi submetido e aprovado pelo Comitê de Ética da Unisinos (Apêndice E), sob o CAEE 47719315.0.0000.5344, assim como sua execução, a qual buscou cumprir a Resolução do Conselho Nacional de Saúde nº 466/2012 (Brasil, 2012). Foi utilizado o TCLE (Apêndice C) resguardado a voluntariedade e anonimato dos participantes. A pesquisa possuía autorização institucional para ser realizada com sua respectiva carta de anuência (Apêndice D). A representação de riscos mínimos e a possibilidade de não participar ou desistir a qualquer momento da pesquisa, também foram informadas. Caso o participante sentisse algum possível desconforto na pesquisa poderia, se assim desejasse, ser encaminhado a um serviço de Psicologia para acompanhamento na rede de apoio da cidade. Situação que ocorreu com dois participantes em virtude de alguns terem procurado a pesquisadora para relatar outras demandas pessoais e profissionais percebidas por eles durante o preenchimento do questionário. Para tanto, encaminhou-se para os serviços de Psicologia disponíveis no município.

A coleta de dados ocorreu entre setembro e novembro de 2015. Apesar de a Universidade encontrar-se em período de greve inicialmente, o retorno dos questionários aplicados ocorreu dentro do período previsto. Foram enviados convites por e-mail apresentando brevemente o projeto, seus objetivos, procedimentos e questões éticas da pesquisa a todos os professores em exercício. Os participantes receberam o questionário e o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) pessoalmente. E para a devolução do material, os mesmos depositavam em urnas separadas (uma para os questionários e outra para o TCLE) localizadas no setor de saúde do campus resguardando assim a confidencialidade das respostas.

### **Procedimentos de análise de dados**

Ao tratar-se de um estudo quantitativo, Ferreira (2011) compreende que possa haver maior precisão na interpretação dos resultados. A apresentação dos resultados ocorreu pela estatística descritiva – distribuição absoluta e relativa (n - %), bem como, pela média, mediana, desvio padrão e amplitude, sendo que o estudo da distribuição de dados das variáveis contínuas ocorreu pelo teste de *Kolmogorov-Smirnov*.

Na comparação das variáveis contínuas entre dois grupos foram utilizados os testes *t-Student* ou de *Mann Whitney-U* e, na comparação entre três ou mais grupos independentes foi utilizada a Análise de Variância (*One Way*) – *Post Hoc Tukey*. A relação de linearidade do ITRA com a idade e os tempos de trabalho ocorreu pelos coeficientes de correlação de Pearson, variáveis com distribuição simétrica, ou Spearman, e variáveis com distribuição não normal. Todos os dados foram levantados e tabulados por meio do programa *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) versão 20.0 para Windows (IBM Corp. Released, 2011) e como critérios de decisão estatística adotou-se o nível de significância de 5%.

## Resultados

### **Análises das médias e classificações dos fatores das escalas EACT, EIPST e EADRT**

Em termos de médias dos fatores das escalas utilizadas, a EACT apresentou médias mais expressivas relacionadas às condições de trabalho ( $M = 3,11$ ;  $DP = 0,79$ ) e às relações socioprofissionais ( $M=3,12$ ;  $DP=0,82$ ). Na EIPST, os fatores relacionados ao prazer foram satisfatórios para a realização profissional ( $M=4,02$ ;  $DP=1,30$ ), e nos fatores relacionados ao sofrimento, pontuou como mais crítico o item relacionado ao esgotamento profissional ( $M=3,04$ ;  $DP=1,69$ ). Na escala EADRT, os danos físicos apresentaram-se com maiores médias em relação aos demais ( $M=2,46$ ;  $DP=1,46$ ), apesar dos danos psicológicos ( $M=2,03$ ;  $DP=1,79$ ) também terem sido pontuados como críticos e os danos sociais como suportáveis ( $M=1,84$ ;  $DP= 1,54$ ) (Tabela 2).

Tabela 2  
*Média, desvio padrão e mediana para os fatores referentes às escalas EACT, EIPST e EADRT*

Escalas	Total amostra (n=52)			
	Média	Desvio padrão	Mediana	Classificação
<b>EACT – Escala Avaliação do Contexto do Trabalho</b>				
Fator 1 (1 a 11) – Organização do trabalho	3,07	0,72	3,00	Crítico
Fator 2 (22 a 31) – Condições de trabalho	3,11	0,79	3,10	Crítico
Fator 3 (12 a 21) – Relações socioprofissionais	3,12	0,82	3,00	Crítico
<b>EIPST – Escala de Indicadores de Prazer e Sofrimento no Trabalho</b>				
Fator 1 (9 a 17) – Realização profissional	4,02	1,30	4,22	Satisfatório
Fator 2 (1 a 8) – Liberdade de expressão	3,96	1,40	4,19	Crítico
Fator 3 (18 a 24) – Esgotamento profissional	3,04	1,69	2,72	Crítico
Fator 4 (25 a 32) – Falta de reconhecimento	2,56	1,76	2,44	Crítico
<b>EADRT – Avaliação dos dados relacionados ao trabalho</b>				
Fator 1 (1 a 12) – Danos físicos	2,46	1,46	2,04	Crítico
Fator 2 (20 a 29) – Danos psicológicos	2,03	1,79	1,50	Crítico
Fator 3 (13 a 19) – Danos sociais	1,84	1,54	1,71	Suportável

*Nota.* Tabela elaborada pela autora.

Das escalas utilizadas para este estudo têm-se, primeiramente, os resultados individuais da Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho (EACT), composta pelos fatores: organização do trabalho, relações socioprofissionais e condições de trabalho. Após as análises de cada fator, a interpretação dos dados também ocorreu conforme os níveis de avaliação satisfatórios, críticos e graves (Mendes & Ferreira, 2007). A comparação das médias dos fatores caracterizou-se pela classificação crítica.

Em virtude da abordagem teórica do ITRA, por meio de suas classificações (Mendes & Ferreira, 2007), verificou-se que no Fator 1 (Organização do trabalho) da Escala EACT predominou o nível crítico (67,3%), no entanto, a classificação satisfatória ocorreu apenas em (17,3%). Os casos graves foram classificados em (15,4%), destacando-se na pontuação grave os itens “número de pessoas é insuficiente para realizar as tarefas” e “as tarefas executadas sofrem descontinuidade” (Figura 1).

Em relação aos itens do Fator 2 (Condições de trabalho), a maioria dos itens concentrou-se na classificação crítica (65,4%). Enquanto que, no Fator 3 (relações socioprofissionais) também se apresentou com predominância crítica (53,8%). Exemplos de classificação crítica do fator (condições de trabalho) foram os itens: “As condições de trabalho são precárias” e “Os instrumentos de trabalho são insuficientes para realizar as tarefas”, e nas relações socioprofissionais, os itens: “A autonomia é inexistente” e “Falta integração no ambiente de trabalho”. Contudo, a classificação grave de destaque, neste Fator 3 da EACT, ocorreu no item referente à questão “existem disputas profissionais no local de trabalho”.

### Classificação para Escala Avaliação do Contexto do Trabalho - EACT

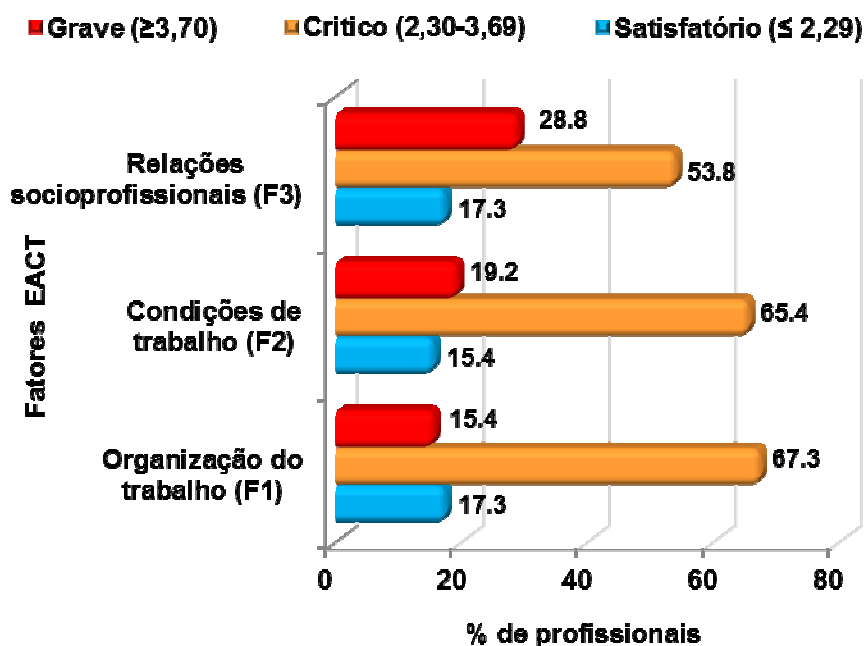


Figura 1. Distribuição relativa para a classificação dos fatores EACT

Em relação à Escala de Indicadores de Prazer e Sofrimento no Trabalho (EIPST) (Figura 2) a composição ocorre pelos fatores: realização profissional, liberdade de expressão, esgotamento profissional e falta de reconhecimento. Na realização profissional (Fator 1), que é um fator relacionado ao prazer, a pontuação média alcançou a classificação satisfatória (61,5%), destacando-se os itens: “orgulho pelo que faço”, “gratificação pessoal com as minhas atividades” e “identificação com minhas tarefas”.

O fator 2 do prazer, liberdade de expressão, apresentou classificação crítica ( $M=3,96$ ;  $DP=1,40$ ). Quanto aos itens deste fator a classificação satisfatória ocorreu apenas em: “liberdade para falar sobre o meu trabalho com os colegas”, “liberdade para expressar minhas opiniões no local de trabalho”, “liberdade para usar a minha criatividade”. Exemplificando-se como itens mais críticos neste fator: “liberdade com a



chefia para negociar o que precisa", "solidariedade entre os colegas" e "confiança entre os colegas".

No que tange aos fatores de sofrimento da Escala EIPST (Figura 2) verificou-se que, para o fator 3 (esgotamento profissional), a classificação foi crítica ( $M=3,04$ ;  $DP=1,69$ ). Destacando-se os itens “esgotamento emocional”, “estresse”, “insatisfação” e “sobrecarga”. Sendo que, em relação aos seus itens, não foram observadas médias com classificações satisfatórias e nem graves. No fator 4 (falta de reconhecimento), a média geral dos itens obteve classificação crítica ( $M=2,56$ ;  $DP=1,76$ ). Acerca dos itens, observou-se que a classificação (crítica) destacou-se nos itens: “falta de reconhecimento do meu esforço”, “desvalorização”, “indignação”, “injustiça”.

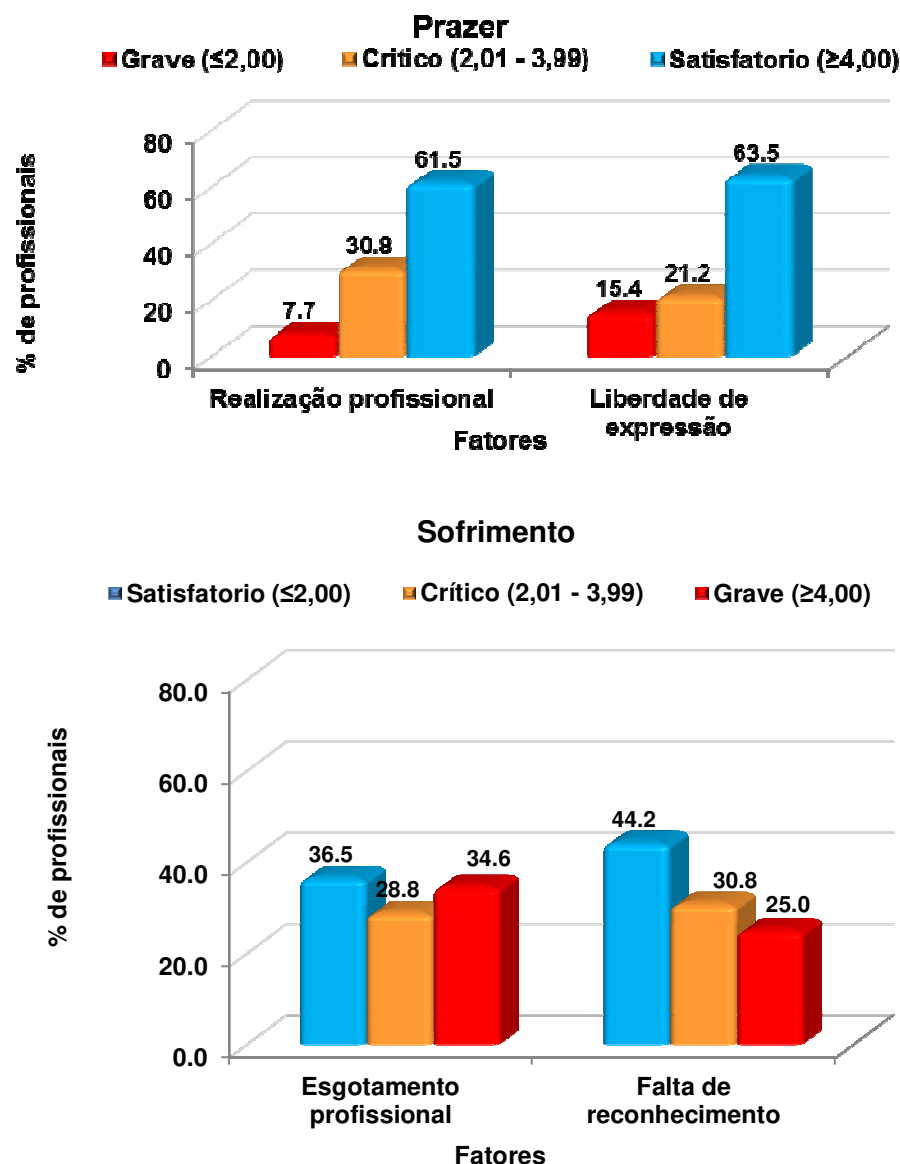


Figura 2. Distribuição relativa para a classificação dos fatores EIPST

Sobre a Escala de Avaliação dos Danos Relacionados ao Trabalho (EADRT), os resultados apresentados foram: Fator 1 (danos físicos) e 2 (danos psicológicos) incluindo-se nas classificações de nível crítico, e Fator 3 – (danos sociais), classificado pelos docentes como suportável. Nas pontuações dos itens dos danos físicos, a classificação grave ocorreu em: “dores no corpo”, “dor de cabeça”, “dores nas costas” e “alterações no sono”.

Sobre as pontuações médias dos itens dos danos psicológicos, não ocorreram estimativas que se reportassem a classificação mais negativa ou a grave, entretanto, os itens “amargura” e “sensação de vazio” apresentaram médias referentes à classificação suportável. Exemplos de danos psicológicos críticos foram nos itens: “mau-humor”; “tristeza”; “irritação com tudo” e “sensação de abandono”. Em relação aos danos sociais, destacaram-se como níveis críticos os itens: “vontade de ficar sozinho” e “impaciência com as pessoas em geral”.

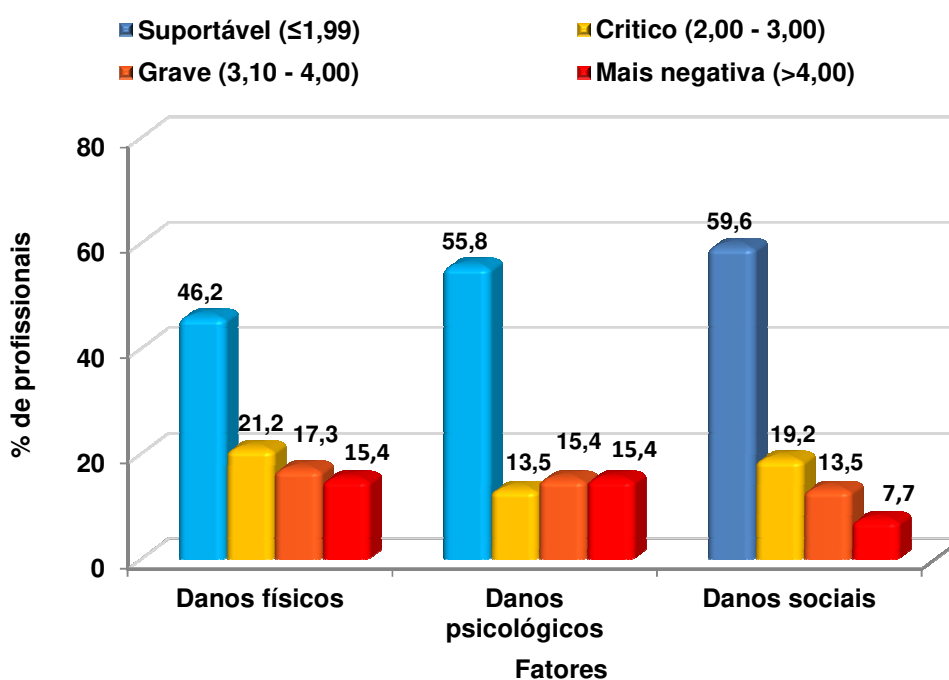


Figura 3. Distribuição relativa para a classificação dos fatores EADRT

### Análises do ITRA x dados sociodemográficos e laborais

Na comparação entre as escalas utilizadas e sexo, não foram detectadas diferenças estatisticamente significativas, indicando que, o sexo não interfere de forma representativa nas pontuações médias dos fatores. As variações mais expressivas ocorreram no fator EADRT – Danos físicos (Masculino:  $M=2,11$ ;  $DP=0,29$  vs. Feminino:  $M=2,8$ ;  $DP=0,27$ ;  $p=0,073$ ) e EACT – Condições de trabalho (Masculino:

M=2,94; DP=0,11 vs. Feminino: M=3,29; DP=0,19;  $p=0,106$ ) onde as médias no sexo feminino mostraram-se mais elevadas. E sobre a comparação dos escores ITRA em comparação a região de origem, as médias não diferiram nas três escalas comparadas, indicando que, as pontuações médias dos fatores independem da região dos profissionais.

Ao avaliar a relação entre escolaridade e escores ITRA, foi detectada diferença significativa no fator EACT – Relações socioprofissionais ( $p=0,018$ ), onde a média nos níveis de Doutorado (M=3,35; DP=0,21) e Mestrado (M=3,25; DP=0,15) mostraram-se significativamente mais elevadas do que o grupo com escolaridade em nível de graduação/especialização (M=2,51; DP=0,20). E, assim, significando uma avaliação mais negativa neste fator. Entre os níveis de Mestrado e Doutorado as médias não diferiram de forma significativa. As médias dos demais fatores não diferiram de forma representativa nesta amostra.

Em comparação aos escores ITRA, de cada fator, em relação à presença/ausências de filhos, foi detectada diferença significativa no fator EACT - Organização do trabalho ( $p=0,041$ ) indicando que, o grupo com filhos (M=3,27; DP=0,14) apresentou média mais elevada que os profissionais sem filhos (M=2,86; DP=0,13). Outro fator onde a diferença significativa se configurou foi no EIPST – Liberdade de expressão ( $p=0,039$ ), onde a média do grupo sem filhos (M=4,37; DP=0,26) foi significativamente superior a dos docentes com filhos (M=3,58; DP=0,27). Os docentes que não possuem filhos estão mais satisfeitos em relação a sua liberdade de expressão.

Na análise de comparação entre docentes efetivos e docentes substitutos os resultados apontaram média significativa em relação aos docentes efetivos (M=3,30) no que diz respeito às relações socioprofissionais. No fator Realização Profissional

( $p=0,05$ ) da Escala EIPST os docentes substitutos ( $M=4,79$ ) apresentaram média maior que os docentes efetivos ( $M=3,79$ ). Na Escala EADRT os fatores danos psicológicos nos efetivos ( $M=2,26$ ), as médias foram mais elevadas que nos substitutos ( $M=1,23$ ), assim como, nos danos sociais, em que os docentes efetivos obtiveram ( $M=2,29$ ) e os docentes substitutos ( $M=0,98$ ).

Acerca da relação entre afastamento por motivo de saúde e ITRA, observou-se que na comparação dos escores médios, ocorreu diferença estatisticamente significativa no fator EACT – Organização do trabalho ( $p=0,010$ ), indicando que a média do grupo que confirmou o afastamento ( $M=3,63$ ;  $DP=0,64$ ) foi mais elevada quando comparada aos profissionais que não tiveram afastamento ( $M=2,96$ ;  $DP=0,69$ ). Sendo assim, os resultados apontam para um maior comprometimento da organização do trabalho no grupo com afastamento. Sobre as médias dos demais fatores, quando comparados ao afastamento, as diferenças significativas não se configuraram.

Ao realizar a comparação das pontuações médias das escalas em relação à região de origem e familiares residentes no município, inicialmente investigou-se a presença de interação, ou seja, investiga se as médias dos fatores apresentam (ou não) diferenças quando comparados simultaneamente por região e familiares residentes. De acordo com os resultados obtidos pela Análise de Variância – Two Way, não foi detectado efeito de interação ( $0,005 \leq F_{\text{calc}} \leq 1,420$ ;  $0,239 \leq p \leq 0,944$ ), as diferenças entre as médias dos fatores independem das regiões, bem como, do fato de familiares residirem na região.

Diante das diferenças representativas das médias comparadas entre familiares residentes no município, quando a amostra foi estratificada por região, novamente não ocorreram resultados significativos, tanto no grupo de origem na região norte quanto no grupo pertencente às outras regiões. Desta forma, devemos acreditar que as pontuações médias dos fatores independem da região e de ter familiares residentes no município.

Em relação ao tempo de trabalho nesta Universidade com as pontuações de cada um dos fatores das escalas foi detectada uma única correlação significativa positiva de grau fraco ( $r=+0,298$ ;  $p=0,032$ ) indicando que profissionais com mais tempo de trabalho avaliaram ter maior insatisfação nos danos sociais da escala EARDT, ou seja, os profissionais mais antigos apresentam escores mais elevados indicando maior adoecimento, conforme Mendes e Ferreira (2007).

Quando a comparação dos fatores foi realizada em relação ao tempo de trabalho como docente, não se detectou correlações significativas. No que se refere ao fato do profissional ter familiares residentes no município, não se mostrou relevante ao ponto de implicar em diferenças significativas entre as médias dos fatores. Portanto, não há evidências de que ter familiares residentes no mesmo município impacte sobre os fatores do ITRA.

## **Discussão**

Diante da análise dos resultados, verificou-se que os docentes identificaram um contexto de trabalho, de modo geral, crítico. Especificamente, no fator organização do trabalho, foi considerado insuficiente o número de pessoas para a realização de tarefas e a presença de descontinuidade das mesmas. Uma razão para uma avaliação mais negativa seria a sobrecarga de trabalho que se encontra evidente devido ao baixo quantitativo de docentes.

À época da coleta de dados, o campus possuía, aproximadamente, 1.500 discentes matriculados, 78 docentes efetivos e 20 docentes substitutos. Contudo, 43,6% ( $n=34$ ) dos docentes efetivos se encontravam em afastamento para pós-graduação.

Representando apenas 44 docentes efetivos em plena atividade acadêmica, somados aos 20 docentes substitutos e demonstrando uma relação de 23/1 aluno para cada docente.

Conforme o Decreto de criação do REUNI (Brasil, 2007), a meta era atingir a média de 18/1 aluno para cada docente. Porém, a simples relação não é viável em grande parte das Universidades, compreendendo-se que diferentes professores possuem carga horária distinta e também atendem atividades de pesquisa. Além disso, é percebido que, com as saídas para pós-graduação, esse déficit aumentou consideravelmente e trouxe as consequências expostas.

A pesquisa também se realizou em um momento delicado, entre o final de uma greve geral das Universidades Federais, e o retorno para a conclusão de um período letivo. A greve de 2015 foi a mais longa da história das IFES com duração de 139 dias (ANDES-SN, 2015). Períodos assim demonstram-se mais conflituosos, como o final de ano, quando os professores estão com maior carga de trabalho (Porto et al., 2006). Neste caso, coincidido de mobilizações, as quais reivindicavam melhorias nas condições de trabalho, questões salariais, entre outras.

Essas condições de trabalho e os fatores relacionados ao sofrimento, “esgotamento profissional” e “falta de reconhecimento”, ao serem avaliadas como críticos pelos docentes apresentam-se como indicadores de desgaste à saúde mental. No entanto, para lidar com esses fatores, os trabalhadores despendem energia para conseguirem proceder com suas atividades, ou seja, lidam tanto com vivências de prazer quanto de sofrimento. Porém, quando há o predomínio do sofrimento e a não ressignificação em prazer, esse acaba tendo que se utilizar de estratégias defensivas para conseguir manter-se no trabalho (Freitas & Facas, 2013; Mendes, 2007b).

Destaca-se o resultado satisfatório com relação à realização profissional e, na comparação entre o regime de trabalho, o fato de ser maior em docentes substitutos.

Identifica-se, portanto, uma realização profissional concernente a um processo da representatividade do que é ser professor. Afinal, estes vivenciam uma verdadeira crise entre a fantasia x identidade. Tal questão perpassa também a crise da autonomia a qual, nos resultados, aparece como crítica e ao mesmo tempo os participantes alegam possuir uma liberdade satisfatória. O contraponto, portanto, é evidente nas diferenças das características de docentes efetivos e substitutos, além da forma como estes percebem o seu contexto de trabalho.

O ensino se aproxima da prática alienada servindo à produção sem questionar uma educação de qualidade e com conseqüente precarização das condições de trabalho. Uma ideologia que oculta o cuidado com a saúde dos docentes e um desgaste socioinstitucional (Silva, Heloani & Piolli, 2012). Para a PdT o grande desafio não seria o trabalhador eliminar o sofrimento no trabalho, pois este não é possível. O importante seria favorecer caminhos que o transforme em prazer no trabalho e, assim, permitindo a saúde mental e a produtividade (Dejours, 1993/2004; Mendes, 2008).

Uma maneira de se potencializar a saúde tanto organizacional quanto dos trabalhadores, seria se na organização do trabalho houvesse cooperação e divisão das sobrecargas (Mendes, 2008). Porém, percebe-se que a situação tem se agravado com o aumento das demandas e diminuição no número de docentes, seja por remoções, exonerações ou afastamento para pós-graduação. Todas essas questões são garantidas pela Lei 8.112 (Brasil, 1990), é um direito do docente, mas faz-se necessária uma melhor gestão na condução desse processo.

Foi verificado que os critérios de políticas de afastamento para pós-graduação não foram respeitados desde a implantação do campus em 2007. Cita-se, atualmente, a Resolução 020/2013 (CONSUNI) a qual regulamenta e normatiza afastamentos para pós-graduação de servidores daquela Instituição. No intuito de corrigir as inúmeras



saídas dos docentes em tempo hábil e que não afetasse ainda mais as demandas acadêmicas, uma comissão de servidores propôs critérios para afastamento relativo a um plano trienal de capacitação das carreiras.

Foi criado um *ranking* institucional que obedecia a critérios de pontuação referente à qualificação, produção intelectual, atividades acadêmicas e administrativas. Por meio desse processo, apesar de evitar novos déficits no quantitativo de docentes em exercício, o mesmo se torna preocupante, pois é construído nos moldes de medidas de valores de produtividade e cargos ocupados na Instituição. Percebe-se a tentativa de organização, porém, algumas variáveis não podem ser medidas/previstas como exonerações, licenças médicas e remoções, além da mobilização coletiva necessária por parte dos docentes para que tal plano trienal funcione.

O campus investigado localiza-se na região amazônica e apesar da maioria dos profissionais serem da própria região, muitos são oriundos de regiões longínquas como centro-oeste, sudeste e sul representados por 32,7% (n=17) e o nordeste representado por 15,4% (n=8). Apontam-se alguns motivos pelos quais a mudança regional é efetivada pelos docentes oriundos de outras regiões brasileiras: “(...) alguns movidos pela ânsia de exercer a profissão docente no Ensino Superior pela primeira vez, e, outros, felizes em conseguirem o primeiro emprego, após a conclusão da pós-graduação *stricto sensu* (...)” (Rodrigues, Batista, & Silva, 2012, p. 02).

Este encontro multicultural de profissionais, ao se deparar com um contraste entre um ambiente peculiar da região (interior da Amazônia e sua difícil comunicação e logística) e um contexto de trabalho (Universidade Pública e suas exigências organizacionais), pode resultar em paradoxos a serem enfrentados. Sendo assim, as questões multiculturais relacionam-se com os diversos ambientes de convivência e pertença dos indivíduos, não sendo diferente nas relações do trabalho docente, foco

desta pesquisa. O universo amazônico compõe-se de sentidos e significados de uma diversidade cultural que é ao mesmo tempo singular (Amaral, 2009).

Ao investigarem a subjetividade amazônica relacionada ao trabalho, Costa & Castro (2011) encontraram categorias como: a realidade social marcada pela vivência da diversidade, desvalorização/valorização de especificidades regionais/culturais, contexto amazônico e relações de trabalho, e características geográficas da região. Ou seja, tal subjetividade ao ser constituída, entrelaça-se com a herança histórico-cultural e com os processos sociais que compõem a região.

Essas relações sociais, marcadas por diferentes culturas, refletiu-se nos resultados das relações socioprofissionais, classificadas neste estudo como críticas. Recebendo destaque nas “disputas profissionais” e na “falta de integração no ambiente de trabalho”. Martins (2009), ao investigar 129 docentes de uma IES, identificou relações desgastadas entre colegas, com a ocorrência de disputas profissionais, falta de integração entre as chefias e dificuldades na comunicação. Esta relação socioprofissional, de caráter negativo, também foi verificada por Cupertino e Garcia (2012) como potencializadora de sofrimento no trabalho entre docentes.

Na Clínica do Trabalho, fundamentada na PdT, acredita-se que não há relações socioprofissionais sem conflitos. Mendes (2007a) destaca que os trabalhadores vivenciam conflitos entre o seu desejo e o da Instituição. Sugere a ideia de que conflitos possam ser positivos desde que busquem uma resolução pacífica ou crescimento utilizando, por exemplo, de estratégias de diálogo e respeito às diferenças.

Um exemplo destacou-se nas associações entre os fatores do ITRA e as variáveis sociodemográficas e laborais: os docentes que têm maior escolaridade ponderaram as suas relações socioprofissionais como mais negativas, aqui explicada pela maior competitividade entre os docentes. Nesse resultado, evidencia-se também a dicotomia

entre o fazer individual *versus* o fazer coletivo, além de uma possível organização que exige, mas não oferta condições necessárias para a execução da tarefa (Mendes, 2007b).

Outros resultados das associações estatísticas demonstraram que as mulheres avaliaram como mais insatisfatórios as condições de trabalho e os danos físicos. De igual forma, os docentes com filhos apresentaram médias mais críticas em relação à organização do trabalho e à liberdade de expressão. Estudos com docentes, como os de Lima e Lima-Filho (2009), encontraram que quando há comparação entre o sexo feminino e masculino apontam-se resultados mais críticos em mulheres, evidenciados em maiores médias de desenvolvimento de doenças relacionadas ao trabalho e corroborado pela dupla função que muitas exercem entre trabalhar como docente e cuidar da família.

Esse constructo cultural é presente quando se fala de precarização do trabalho em mulheres. Destaca-se, por exemplo, o alto número de licenças médicas concedidas às docentes do sexo feminino em duas IES, entre 2000 a 2005, representando um aumento de 18% para a época. Situação ainda presente nos dias atuais (Oliveira, Garcia, Gomes, Bitar, & Pereira, 2012).

Os danos físicos e psicológicos resultaram como críticos no grupo estudado. Além disso, a comparação entre o tempo de trabalho nesta Universidade *versus* o ITRA identificou maiores danos sociais em docentes que trabalham há mais tempo neste campus. A PdT compreende tais achados como risco à saúde mental na medida em que considera o nível crítico como resultado que potencializa o sofrimento no trabalho, necessitando de ações imediatas a curto e médio prazo (Mendes & Ferreira, 2011).

Por fim, ao comparar o grupo de docentes que solicitou a licença por motivo de saúde *versus* os que não solicitaram nas escalas do ITRA, os que se afastaram no último ano, 17,3% (n=9), classificaram como mais crítico o fator organização de trabalho.

Podendo-se compreender que esse fator pode estar influenciado esses docentes quanto aos riscos à saúde. Apesar de que nos outros fatores relacionados aos riscos de adoecimentos não houve diferença significativa em relação aos docentes em efetivo exercício, Silva (2015) acredita que os docentes não costumam entrar num processo de licença por motivo de saúde de maneira mais fácil e que, ao entrarem, é quando o nível de adoecimento encontra-se mais elevado, com algumas exceções.

### **Considerações Finais**

Diante dos objetivos deste estudo e de seus resultados encontrados, evidenciou-se, conforme a análise dos indicadores críticos do trabalho, que os docentes se encontram em um contexto de trabalho crítico, vivências de prazer/sofrimento tanto positivas quanto negativas, e um evidente esgotamento profissional. A expansão das Universidades Federais e suas demandas de interiorização proporcionou acesso à educação, mas não acompanhou as exigências das comunidades acadêmicas, principalmente, dos docentes que nelas atuam.

A sobrecarga de trabalho corroborada pelo quantitativo de liberações de afastamento para pós-graduação, exonerações e remoções sem substituição suficiente de professores efetivos permitiu um déficit na execução das atividades. Os dados das condições de trabalho, organização de trabalho e das relações socioprofissionais também são preocupantes por representarem riscos à saúde mental destes docentes, bem como o fato de docentes mulheres estarem com maiores danos físicos e condições de trabalho mais críticas em relação aos docentes homens. Esses índices tendem a provocar maior adoecimento, principalmente no caso dos docentes utilizarem apenas em

estratégias defensivas individuais, sem mobilização coletiva e correndo risco de um comportamento alienante.

Destaca-se como limitação do estudo que a situação aqui apresentada refere-se a um único campus desta Universidade, a qual é composta de outros campi em outros municípios, havendo assim a necessidade de se conhecer a realidade dos demais locais.

Conclui-se que há necessidade de uma escuta qualificada para que os docentes possam ser atendidos em demandas individuais e coletivas e que ocorra um diálogo mais aberto entre a gestão e o corpo docente, a fim de propor melhores alternativas para este contexto de trabalho. Buscando-se, assim, a prevenção de fatores de riscos de adoecimento mental e condições mais favoráveis de trabalho.

## **Referências**

Amaral, N. F. G. (2009). *Multiculturalismo na Amazônia: O singular e o plural*.

Curitiba: CRV.

Anchieta, V. C. C., Galinkin, A. L., Mendes, A. M. B., & Neiva, E. R. (2011). Work and risks of illness: a study among policemen. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 27(2), 199-208. Doi: 10.1590/S0102-37722011000200007

Anjos, F. B. (2013). Organização do Trabalho. In F. O. Vieira, A. M. Mendes, & A. R. C. (Orgs.), *Dicionário Crítico de Gestão e Psicodinâmica do Trabalho* (pp. 267-273). Curitiba: Juruá.

Antloga, C. S., Maia, M., Cunha, K. R., & Peixoto, J. (2014). Contexto de trabalho e custo humano no trabalho em um órgão do poder judiciário brasileiro. *Ciência & Saúde Coletiva*, 19(12), 4787-4796. Doi: 10.1590/1413-812320141912.22252013

- Assunção, A. A., & Oliveira, D. A. (2009). Intensificação do trabalho e saúde dos professores. *Educação & Sociedade*, 30(107), 349-372. Doi: 10.1590/S0101-73302009000200003
- Brasil (2007). *Decreto nº 6.096, de 24 de abril de 2007*. Programa de apoio ao plano de reestruturação e expansão das universidades federais – REUNI. Retrieved from [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2007/decreto/d6096.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/decreto/d6096.htm)
- Brasil. (1990). *Lei 8.112, de 11 de dezembro de 1990*. Dispõe sobre o Regime Jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Retrieved from [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8112compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8112compilado.htm)
- Brasil. (2012). *Resolução n. 466, de 12 de dezembro de 2012*. Diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisas envolvendo seres humanos. Retrieved from <http://conselho.saude.gov.br/resolucoes/2012/Reso466.pdf>
- Caran, V. C. S., Freitas, F. C. T. D., Alves, L. A., Pedrão, L. J., & Robazzi, M. L. D. C. C. (2011). Riscos ocupacionais psicossociais e sua repercussão na saúde de docentes universitários. *Revista de enfermagem da UERJ*, 19(2), 255-261. Retrieved from <http://www.facenf.uerj.br/v19n2/v19n2a14.pdf>
- Conselho Universitário da Universidade Federal do Amazonas – CONSUNI (2013). *Resolução 020*. Retrieved from <https://secretariadosconselhos.files.wordpress.com/2013/12/res0202013sun.pdf>
- Costa, C. R. B. S. F., & Castro, A. C. S. (2011). Subjetividade e Trabalho na Amazônia. In: R. D. Moraes, & A. C. I. Vasconcelos (Orgs.). *Subjetividade e trabalho com automação: estudo no polo industrial de Manaus* (pp. 29-51). Manaus: Edua.
- Costa, L. S. T., Gil-Monte, P. R., Possobon, R. F., & Ambrosano, G. M. B. (2013). Prevalência da Síndrome de Burnout em uma amostra de professores universitários

- brasileiros. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 26(4), 636-642. Retrieved from [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0102-79722013000400003&lng=en&tlng=pt](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-79722013000400003&lng=en&tlng=pt). 10.1590/S0102-79722013000400003.
- Cupertino, V., & Garcia, F. C. (2012). Prazer e sofrimento na prática docente no ensino superior: estudo de caso de uma IFES mineira. *XXXVI Encontro da ANPAD*. Retrieved from [http://www.anpad.org.br/admin/pdf/2012\\_GPR34.pdf](http://www.anpad.org.br/admin/pdf/2012_GPR34.pdf)
- Dejours C. (1993/2004). Addendum: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. In: S. Lancman, & L. I. Sznelwar (Orgs.), *Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho* (pp. 47-104). Rio de Janeiro: Editora Fiocruz; Brasília, DF: Paralelo 15.
- Dejours, C. (2008). A avaliação do trabalho submetida à prova do real – críticas aos fundamentos da avaliação. In: L. Sznelwar, & F. Mascia (Eds.). *Trabalho, tecnologia e comunicação* (pp. 31-90). São Paulo: Blucher.
- Droogenbroeck, F. V., & Spruyt, B. (2015). Do teachers have worse mental health? Review of the existing comparative research and results from the Belgian Health Interview Survey. *Teaching and Teacher Education*, 51, 88-100. Doi: S0742051X15001031
- Ferreira, A. R. (2011). *Prazer e sofrimento no trabalho de empregados de escritórios de contabilidade em Belo Horizonte/MG* (Dissertação de Mestrado, Fundação Pedro Leopoldo). Retrieved from [http://www.fpl.edu.br/2013/media/pdfs/mestrado/dissertacoes\\_2011/dissertacao\\_alcir\\_rodrigues\\_ferreira\\_2011.pdf](http://www.fpl.edu.br/2013/media/pdfs/mestrado/dissertacoes_2011/dissertacao_alcir_rodrigues_ferreira_2011.pdf)
- Ferreira, M. C., & Mendes, A. M. (2008). Contexto de Trabalho. In: M. M. M. Siqueira (Org.), *Medidas do Comportamento organizacional: ferramentas e diagnóstico de gestão* (pp. 111-125). Porto Alegre: Artmed.

- Freitas, L. G., & Facas, E. P. (2013). Vivências de prazer-sofrimento no contexto de trabalho de professores. *Estudos e Pesquisa em Psicologia*, 13(1), 7-26. Retrieved from <http://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/revispsi/article/view/7880/5714>
- Gil, A. C. (2008). *Métodos e técnicas de pesquisa social*. 6. Ed. São Paulo: Atlas.
- IBM Corp. Released (2011). *IBM SPSS Statistics for Windows, Version 20.0*. Armonk, NY: IBM Corp.
- Leroy, S. B. (2009). *Prazer e sofrimento no trabalho de professores do ensino médio e fundamental: estudos de casos múltiplos em quatro escolas da Região Metropolitana de Belo Horizonte* (Dissertação de Mestrado, Faculdade Novos Horizontes). Retrieved from [http://unihorizontes.br/novosite/banco\\_dissertacoes/170820091302583139.pdf](http://unihorizontes.br/novosite/banco_dissertacoes/170820091302583139.pdf)
- Lima, M. D. F. E. M., & Lima-Filho, D. D. O. (2009). Condições de trabalho e saúde do/a professor/a universitário/a. *Ciências & Cognição*, 14(3), 62-82. Retrieved from [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S180658212009000300006&script=sci\\_arttext](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S180658212009000300006&script=sci_arttext)
- Mattos, C. A. C., Vidal, J. P., Endringer, D. O., Costa, N. L., Corradi, A. (2015). Contexto de Trabalho. Uma Investigação entre Professores e Técnicos Administrativos de uma Instituição Federal de Ensino Superior. *Revista de Estudos Sociais*, 17(33), 72-91. Retrieved from <http://dialnet.unirioja.es/servlet/oaiart?codigo=5156639>
- Martins, A. A. V. (2009). *Vivências de prazer e sofrimento no trabalho docente: um estudo em uma instituição de ensino superior de belo horizonte* (Dissertação de Mestrado, Faculdade Novos Horizontes). Retrieved from <http://www.unihorizontes.br/mestrado2/vivencias-de-prazer-e-sofrimento-no->



trabalho-docente-um-estudo-em-uma-instituicao-de-ensino-superior-de-belo-horizonte/

- Mendes, A. M. (2007a). Da psicodinâmica à psicopatologia do trabalho. In A. M. Mendes (Ed.). *Psicodinâmica do Trabalho: teoria, método e pesquisas* (pp. 29-48). São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Mendes, A. M. (2007b). Conflitos de Relacionamento no Trabalho. *III Seminário de Gestão da Ética nas Empresas Estatais*. Retrieved from [http://www.bndes.gov.br/SiteBNDES/export/sites/default/bndes\\_pt/Galerias/Arquivos/empresa/etica/conflitos\\_de\\_relacionamento\\_no\\_trabalho.pdf](http://www.bndes.gov.br/SiteBNDES/export/sites/default/bndes_pt/Galerias/Arquivos/empresa/etica/conflitos_de_relacionamento_no_trabalho.pdf)
- Mendes, A. M. (2008). Prazer, Reconhecimento e Transformação do Sofrimento no Trabalho. In: A. M. Mendes (Org), *Trabalho e Saúde: O sujeito entre emancipação e servidão* (pp. 13-25). Curitiba: Juruá.
- Mendes, A. M., & Araújo, L. K. R. (2012). *Clínica psicodinâmica do trabalho: o sujeito em ação*. Curitiba: Juruá.
- Mendes, A. M., & Ferreira, M. C. (2007). Inventário sobre Trabalho e Risco de Adoecimento – ITRA: Instrumento auxiliar de diagnóstico de indicadores críticos no trabalho. In A. M. Mendes (Ed.). *Psicodinâmica do Trabalho: teoria, método e pesquisas* (pp. 111-126). São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Oliveira, E. R. A., Garcia, Á. L., Gomes, M. J., Bittar, T. O., & Pereira, A. C. (2012). Gênero e qualidade de vida percebida: estudo com professores da área de saúde. *Ciência & Saúde Coletiva*, 17(3), 741-747. Doi: 10.1590/S1413-81232012000300021
- Organização Internacional do Trabalho/Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura – OIT/UNESCO (2008). *Compreensão e utilização da Recomendação da OIT/UNESCO de 1966, relativa ao Estatuto dos Professores e*

*da Recomendação de 1997 da UNESCO relativa ao Estatuto do Pessoal do Ensino Superior*. Retrieved from

<http://unesdoc.unesco.org/images/0016/001604/160495por.pdf>

Parker, P. D., Martin, A. J., Colmar, S., & Liem, G. A. (2012). Teachers' workplace well-being: exploring a process model of goal orientation, coping behavior,

engagement, and burnout. *Teaching and Teacher Education*, 28(4), 503-513. Doi:

10.1016/j.tate.2012.01.001

Porto, L. A., Carvalho, F. M., Oliveira, N. F. D., Silvany Neto, A. M., Araújo, T. M. D.,

Reis, E. J. F. B. D., & Delcor, N. S. (2006). Association between mental disorders and work-related psychosocial factors in teachers. *Revista de Saúde Pública*, 40(5),

818-826. Doi: 10.1590/S0034-89102006005000001

Ribeiro, C. V. S. (2011). *Trabalho técnico-administrativo em uma instituição federal de ensino superior: análise do trabalho e das condições de saúde* (Tese de Doutorado,

Universidade do Estado do Rio de Janeiro). Retrieved from

[http://www.btdt.uerj.br/tde\\_busca/arquivo.php?codArquivo=5149](http://www.btdt.uerj.br/tde_busca/arquivo.php?codArquivo=5149)

Rodrigues, A. O., Batista, E. R. M., & Silva, V. L. R. (2012). Desafios da docência no processo da formação de profissionais no contexto da interiorização da universidade

no Sul do Amazonas. *4º Congresso Internacional de Educação, Pesquisa e Gestão*.

Retrieved from [isapg.com.br/2012/ciepg/down.php?id=2701&q=1](http://isapg.com.br/2012/ciepg/down.php?id=2701&q=1)

Servilha, E. A., & Arbach, M. P. (2011). Queixas de saúde em professores universitários e sua relação com fatores de risco presentes na organização do trabalho. *Distúrbios*

*da Comunicação*, 23(2), 181-91. Retrieved from

<http://revistas.pucsp.br/index.php/dic/article/view/8274>

Shimizu, H. E., & Carvalho Junior, D. A. (2012). The working process in the Family

Health Strategy and its repercussions on the health-disease process. *Ciência & Saúde*

- Coletiva*, 17(9), 2405-2414. Retrieved from [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1413-81232012000900021&lng=en&tlng=pt](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-81232012000900021&lng=en&tlng=pt).
- Silva, E. P., Heloani, J. R. & Piolli, E. (2012). Autonomia controlada e adoecimento do professor. *Revista Educação e Política em Debate*, 2(2), 370-383. Retrieved from <http://www.seer.ufu.br/index.php/revistaeducaopoliticas/article/viewFile/21901/12113>
- Silva, E. P. (2015). Adoecimento e sofrimento de professores universitários: dimensões afetivas e ético-políticas. *Psicologia: teoria e prática*, 17(1), 61-71. Doi: 10.15348/1980-6906/psicologia.v17n1p61-71
- Sindicato Nacional dos Docentes das Instituições de Ensino Superior – ANDES/SN (2015). *Comunicado CNG nº 46 de 11 de Outubro de 2015*. Retrieved from [https://grevenasfederalisandes.files.wordpress.com/2015/05/comunicado\\_46\\_final.pdf](https://grevenasfederalisandes.files.wordpress.com/2015/05/comunicado_46_final.pdf)
- Sousa, A. M. (2013). *O perfil do adoecimento docente na Universidade de Brasília de 2006 a 2011* (Dissertação de Mestrado, Universidade de Brasília). Retrieved from <http://hdl.handle.net/10482/12950>
- Vilela, E. F., Garcia, F. C., & Vieira, A. (2013). Vivências de prazer-sofrimento no trabalho do professor universitário: estudo de caso em uma instituição pública. *Revista Eletrônica de Administração*, 75, 517-540. Doi: 10.1590/S1413-23112013000200010
- Vitor, R. R. R., & Santos, L. S. V. (2014). Relações entre saúde e trabalho docente em uma escola pública. *Revista de Teorias e Práticas Educacionais*, 3(1), pp.18-27. Retrieved from [http://www.mastereditora.com.br/periodico/20140510\\_132118](http://www.mastereditora.com.br/periodico/20140510_132118)
- Zareshahabadi, A. (2013). A Survey of the Relationship between Job Satisfaction and Social Happiness among High-schools Teachers of Giroft City. *Journal of Applied*

*Sociology University of Isfahan*, 23(4), 165-188. Retrieved from  
<http://uijs.ui.ac.ir/jas/article-1-441-en.html>

## Artigo II

### **Estratégias de Mediação no Trabalho Docente: um Estudo em uma Universidade Pública na Amazônia**

#### **Resumo**

Este estudo procurou identificar estratégias de mediação no trabalho utilizadas por docentes de Ensino Superior Público, na região amazônica. Assim como aspectos positivos, dificuldades no trabalho e sugestões para amenizar ou modificar tais dificuldades. Para tanto, aplicou-se um questionário sociodemográfico e laboral com questões abertas em 52 docentes. O método foi descritivo com análise mista dos resultados, utilizando frequência e análise de conteúdo. Os participantes identificaram como aspectos positivos: ter relações satisfatórias com colegas (33%), a possibilidades de pesquisa, ensino e extensão (31%), a flexibilidade no horário (23%) e a relação estabelecida com os alunos (19%). As dificuldades foram relacionadas à: problemas na infraestrutura da Instituição (59,7%), nas relações socioprofissionais (50%), a sobrecarga de trabalho (19,2%), e a burocracia no fluxo de processos e serviços administrativos (15,4%). As estratégias defensivas mais utilizadas foram racionalização, isolamento e compensação, e a mobilização subjetiva apresentou-se mais individual do que coletiva. O estudo possibilitou identificar que, apesar do uso de estratégias, os docentes não tem conseguido modificar o contexto atual de trabalho marcado pelo baixo número de docentes em efetivo exercício de suas atividades e conflitos entre colegas.

*Palavras-chave:* professores; psicodinâmica; setor público; trabalho docente; universidades.

## Paper II

### **Mediation Strategies in Teaching Work: a Study in a Public University in the Amazon**

#### **Abstract**

This study searched to identify mediation strategies at work used by teachers of Higher Public Education in the Amazon region. As well as positive aspects, difficulties at work and suggestions to alleviate or modify these difficulties. Therefore, it was applied a sociodemographic and work questionnaire with open questions in 52 teachers. The method was descriptive with mixed results analysis, using frequency and content analysis. Participants identified as positive aspects: have satisfactory relationships with colleagues (33%), the possibilities for research, teaching and extension (31%), the dynamism of the time (23%) and the relationship established with students (19%). The difficulties were related with: problems in the infrastructure of the institution (59.7%), the socioprofessional relationship (50%), workload (19.2%), and bureaucracy in the flow of administrative processes and services (15, 4%). Defensive strategies more used were rationalization, isolation and compensation, and subjective mobilization had to be more individual than collective. The study identified that, despite the use of strategies, professors have not been able to modify the current work environment marked by the low number of professors in effective exercise of their activities and conflicts between colleagues.

*Keywords:* professors; psychodynamics; public sector; teaching work; universities.

A expansão das Universidades Federais foi marcada por um processo histórico na educação brasileira com a criação do Programa de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais – REUNI (Brasil, 2007). Seu início ocorreu em 2003 e passou por algumas fases de implementação, como – Pré-Expansão ou Pré-Reuni, Expansão I, Reuni e Pós-Reuni – a qual buscou a interiorização dos campi das Universidades Federais (Brasil, 2010).

A meta global do REUNI, conforme o Decreto No 6.096, Art.1º§1º (Brasil, 2007), era aumentar gradualmente a taxa de conclusão dos cursos de graduação presenciais para 90% e a relação de 18 alunos por professor no período de cinco anos. Desde então, há uma tentativa do governo em manter tanto essa meta quanto as diretrizes do Programa, sejam elas: redução da evasão, mobilidade estudantil, estrutura acadêmica, contratação de docentes, entre outras (Brasil, 2007). Contudo, o declínio da oferta de vagas, dificuldades orçamentárias, e, principalmente, a intensificação do trabalho docente têm prejudicado sua execução resultando, assim, em um trabalho precarizado (Sindicato Nacional dos Docentes das Instituições de Ensino Superior [ANDES-SN], 2013).

A adesão ao Programa pelas Universidades foi marcada, ao longo dos anos, por oposição docente e pelos seus sindicatos. Tal questão se refere às críticas por ele cercear, em algum nível, a autonomia docente e priorizar uma graduação com pouca qualidade permitindo características da mercantilização com o foco apenas em aumentar o número de alunos (Medeiros, 2012).

Em um estudo realizado em quatro campi da região norte que aderiram ao REUNI, Medeiros (2012) buscou analisar a política de reestruturação e expansão da Educação Superior, destacando-se nos resultados encontrados o não cumprimento das diretrizes; discrepância entre o andamento das obras dos campi e o aumento do número

de matrículas de alunos/cursos; sobrecarga de trabalho docente e naturalização do produtivismo acadêmico. Essa região tem sido marcada, assim como outras, por dificuldades concernentes à relação do quantitativo do número de discentes pelo número de docentes em exercício. Os embates na gestão dos processos de afastamentos para pós-graduação e aumento no número de remoções de docentes têm provocado o chamado “vazio funcional” em muitos campi, principalmente os localizados em regiões mais afastadas dos grandes centros urbanos (ANDES-SN, 2013).

A análise da expansão das Universidades Federais entre 2003 a 2012 registra um crescimento nas IFES de aproximadamente 44% docentes e na implementação do REUNI a partir de 2008 destaca a redução de 64% de substitutos (Brasil, 2012). Contudo, a contradição ocorre no fato de que nos anos posteriores ainda registra-se a subcontratação de mão-de-obra para suprir demandas imediatas nos colegiados. Como exemplo, a Lei. n. 12.425/2011 que aumentou o percentual de 10% para 20% (do total de docentes efetivos) a possibilidade de contratação de substitutos sem concurso público (Brasil, 2011). O que demonstra a continuidade de um trabalho docente precarizado e amparado por tal legislação (Guimarães, 2013).

Apesar do acesso à Universidade para muitos jovens e dos avanços na área de pesquisa e tecnologia, tornou-se necessário refletir sobre a forma como a expansão universitária vem acontecendo. A maior preocupação nesse contexto seria que as demandas políticas da Educação Superior não se tornassem um caos das políticas neoliberais, essas que visam à manutenção da estabilidade macroeconômica e implementação de reformas estruturais pró-mercado (Moraes & Saad-Filho, 2011).

Seguindo a lógica do capital, ou seja, em uma política pautada no mercantilismo, assim Vieira (2013) caracterizou a precarização do trabalho docente nas Instituições Federais de Ensino Superior (IFES). Ao construir uma revisão bibliográfica do assunto



analisou que as pesquisas têm identificado essas condições de trabalho dentro de uma perspectiva do capitalismo quando investigam a dimensão histórica, política e social do docente.

Na análise do trabalho docente é necessário compreender que este trabalhador também precisa ser considerado em sua singularidade, mas também acessando condições de trabalho que lhe proporcionem saúde mental. Freitas e Facas (2013) reforçam que há um processo dialético entre o trabalhador (proporcionando sentido ao trabalho) e, de outro, as situações de trabalho que impactam sobre ele. Por meio dos constructos teóricos da Clínica Psicodinâmica do Trabalho – PdT (Dejours, 1993/2004) entende-se este indivíduo em uma dimensão ampla e capaz de ter tanto fontes de prazer quanto de sofrimento no trabalho, sendo que eles não são excludentes.

O prazer no trabalho surge nas fontes do contexto de trabalho. Ele é mobilizador e coloca o trabalhador em busca de liberdade, reconhecimento, gratificação e valorização. Contudo, o sofrimento diferencia-se por ligar-se às vivências de esgotamento emocional – frustração, inutilidade, desgaste e estresse – e falta de reconhecimento exemplificado pela injustiça, indignação, desvalorização. O trabalho funciona tanto com vivências de prazer quanto de sofrimento. Havendo assim, uma construção dialética entre o trabalhador que procura dar sentido à sua atividade e, por outro lado, o trabalho com situações que impactam sobre ele em seu contexto laboral (Freitas & Facas, 2013; Mendes & Muller, 2012).

O sofrimento pode ser classificado em sofrimento patológico ou criativo. O primeiro está relacionado à proibição do uso de criatividade do indivíduo e às vivências fixas e rígidas, ocorrendo quando não existe possibilidade de transformação, desestabilizando o aparelho psíquico e levando à descompensação e ao adoecimento (Mendes, 2008). Já o sofrimento criativo acontece quando o sujeito produz soluções

favoráveis a sua saúde no trabalho utilizando de engenhosidade, impulsionado para a busca de soluções, beneficiando a organização e permitindo sua realização pessoal (Moraes, 2013b).

Os estudos acerca do prazer-sofrimento com docentes de Ensino Público têm identificado tanto vivências positivas quanto negativas, porém, estas últimas têm prevalecido. Freitas e Facas (2013) encontraram o sofrimento como mais presentes analisando o contexto de trabalho em entrevista a quatro grupos de professores de uma região do Distrito Federal.

A precariedade das condições de trabalho em docentes de uma Universidade e o isolamento pessoal também foram identificados por Cupertino, Garcia e Honório (2014). Esse estudo encontrou o sofrimento como resultado de competitividade e exigências de produtividade, apesar de vivências de prazer relacionadas à organização daquele contexto de trabalho.

Diante da precariedade no trabalho, muitos trabalhadores são impulsionados pela luta da sobrevivência e, assim, necessitam enfrentar o sofrimento de alguma forma (Barros & Mendes, 2003). Busca-se dar conta do trabalho prescrito e corresponder às demandas da organização utilizando-se das chamadas estratégias de mediação. Essas estratégias podem ser classificadas em coletivas ou individuais e ocorrem na maior parte de modo inconsciente, para negarem ou racionalizarem o sofrimento (Moraes, 2013a).

Neste estudo, optou-se por abordar as estratégias defensivas e de mobilização coletiva. As estratégias defensivas criadas por Dejours (1994) são regras de condutas construídas pelos trabalhadores para suportar o sofrimento sem adoecer e marcadas por sutileza, engenhosidade, diversidade e inventividade (Mendes, 2007a). Dentre a classificação das estratégias defensivas estas podem ser defesas de proteção, defesas de adaptação e defesas baseadas na exploração. As defesas de proteção têm como

fundamento a racionalização e ocorrem quando os trabalhadores utilizam-se de modos de pensar, sentir e agir compensatórios, e então, diante de situações de sofrimento, eles a racionalizam. Com o passar do tempo e o aumento da precarização do trabalho estas defesas podem se esgotar, tendo em vista que o trabalhador não enfrenta seu sofrimento e não age sobre a organização, o que possibilita seu adoecimento (Dejours, 1993/2004; Mendes, 2007; Dejours, 2011; Moraes, 2013c).

Exemplos de defesas de proteção, além da racionalização, seria o isolamento, a resistência, e a passividade (Mendes, 2007; Dejours, 2011). Em um estudo com professores de Ensino Superior que atuavam em ambiente virtual encontrou-se estratégias defensivas como o controle, a racionalização e a compensação (Freitas, 2006).

Em relação às defesas de adaptação e de exploração, primeiramente, ambas se baseiam na negação do sofrimento e submissão do desejo de produção. Os trabalhadores assumem como suas, as metas, e são tomados por um processo de alienação. Nestas defesas os trabalhadores não levam em conta seus desejos. Há todo um investimento físico e sociopsíquico que pode levá-lo a um comportamento neurótico e fazer com que elas se esgotem de forma mais rápida (Dejours, 2011; Mendes, 2007; Moraes, 2013c). Na verdade, pode-se dizer que as mesmas são complementares, ou seja, ao negar seu sofrimento e tentar manter-se produtivo, o trabalhador passa a se deixar explorar (Lopes, 2010).

Em relação às estratégias de adaptação tem-se como exemplo a negação, resignação e compensação (Moraes, 2013c; Dejours, 2011). Ao investigar vivências de prazer-sofrimento em professores, Freitas e Facas (2013) identificaram estratégias defensivas e o uso de mobilização subjetiva que tem transformado alguns aspectos do trabalho, mas que não têm conseguido mudar de forma expressiva o contexto deste

trabalho. Neste estudo, analisou-se que os docentes, apesar da consciência do sofrimento no trabalho, suportam as situações desconfortáveis como podem em virtude de suas defesas.

Assim, compreende-se que as estratégias defensivas são recursos dos trabalhadores para lidarem com sofrimento evitando o adoecimento e continuar trabalhando. Os trabalhadores também podem fazer uso de estratégias coletivas, mas estas necessitam de um acordo entre o grupo para funcionarem como regra e fator de proteção. Contudo, ainda assim favorecem a adaptação e não uma transformação dos fatores de sofrimento (Moraes, 2013c).

A mobilização subjetiva pode ser diferenciada das estratégias defensivas por permitirem a ressignificação do sofrimento, e não uma negação ou minimização deste (Dejours, 2004). Esta ressignificação refere-se à busca pelo sofrimento criativo, ou seja, quando o trabalhador utiliza de recursos que transforma o “real do trabalho” e confere sentido a essa vivência. Portanto, a mobilização subjetiva consiste no engajamento do trabalhador em seu trabalho, utilizando-se de sua subjetividade, inteligência prática e do coletivo de trabalho para transformar situações que provocam sofrimento. Para acontecer ela necessita de cooperação entre os trabalhadores e de um espaço de discussão, para que os mesmos possam expressar coletivamente seu sofrimento (Mendes, 2007a).

Em uma pesquisa-intervenção que resultou em um processo de escuta de professores, identificou-se que, apesar do sofrimento relatado em seu cotidiano, havia identificação com a profissão por meio do prazer em lecionar e ser reconhecido pelos alunos. A mobilização subjetiva encontrou-se na capacidade de tolerar o sofrimento e investir em tentativas até chegar a uma solução (Mendes & Araújo, 2012). Ao estudar professores, Freitas e Facas (2013) identificaram um trabalho em grupo em que estes

trabalhadores trocavam ideias para resolver problemas cotidianos. Sendo assim, verificou-se haver naquele grupo, um espaço público de discussão e a transformação do trabalho vivenciado por eles.

Diante de tais reflexões, o presente estudo identificou os aspectos positivos e as principais dificuldades encontradas no trabalho docente em um campus de uma Universidade Pública, levantando sugestões para amenizar ou modificá-las. Além de descrever as estratégias de mediação (defensivas e/ou de mobilização subjetiva) utilizadas pelos docentes.

## **Método**

### **Delineamento**

Trata-se de estudo misto de delineamento descritivo no qual foi utilizada a estratégia aninhada concomitante (Creswell, 2010). Os dados foram coletados por meio de métodos quantitativos e qualitativos simultaneamente, os quais se reúnem na análise de dados para buscar uma perspectiva mais ampla de diferentes tipos de dados.

### **Participantes**

Por meio do método de censo foram entregues questionários para o universo de 64 docentes em exercício de suas atividades, obtendo-se um retorno de 52 respondentes, sendo que o sexo masculino (51,9%) mostrou-se ligeiramente mais elevado que o feminino (48,1%) com idade entre 23 a 58 anos. Foram identificados docentes oriundos da região norte (51,9%) seguida das demais regiões (centro-oeste, sudeste e sul) com 32,7%, e o nordeste representado por 15,4%. O nível de escolaridade predominante foi o Mestrado (55,8%).

No que se refere ao estado civil, 48,1% são casados/união estável e 40,4% se declararam solteiros. Em relação ao tempo de trabalho na atual Universidade, este se caracterizou entre 06 meses a 23 anos, e com relação a filhos, 51,9% declararam possuir. O critério de inclusão era ser docente em efetivo exercício e, diante da situação de afastamento dos docentes para pós-graduação, também participaram os docentes substitutos caracterizados pelo regime temporário de trabalho. O critério de exclusão foram os docentes em licença para tratamento de saúde ou licença de interesse particular, estas que, são outros tipos de licenças concedidas, mas não previsíveis quantitativamente em virtude de seu caráter eventual.

### **Instrumentos**

Utilizou-se de questionário autoaplicável sociodemográfico e laboral. Este instrumento configurou-se, inicialmente, por meio de um estudo preliminar com a realização de entrevistas com cinco docentes por conveniência, buscando compreender a relação prazer-sofrimento no trabalho. Esta ação piloto auxiliou pontualmente na elaboração das perguntas do referido questionário. Avaliou-se a caracterização sociodemográfica e laboral por meio dos itens: sexo, idade, região de origem, escolaridade, tempo de profissão, tempo de trabalho na Universidade, estado civil, configuração familiar e questões relacionadas aos afastamentos por motivo de saúde.

As questões abertas investigaram temáticas relacionadas ao trabalho docente, tais como: 1) quais os principais aspectos positivos; 2) quais as principais dificuldades; 3) quais as estratégias utilizadas para lidar com cada dificuldade no trabalho e 4) quais as sugestões para amenizar ou modificar as dificuldades encontradas (Apêndice A).

### **Procedimentos éticos e de coleta de dados**

A pesquisa foi submetida, avaliada e aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Unisinos, sob o CAAE 47719315.0.0000.5344 (Apêndice E). O primeiro contato foi realizado com a direção do campus universitário para comunicar a etapa de coleta da pesquisa. Os participantes foram convidados via e-mail com listagem fornecida pela Instituição.

O conteúdo do e-mail relacionava-se ao objetivo da pesquisa e procedimentos da coleta. Ao concordarem em participar, recebiam o questionário pessoalmente e o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE (Apêndice C). A devolução era realizada pelos próprios participantes por meio de urnas separadas (uma para os questionários e outra para o TCLE). O prazo para retorno foi de uma semana e a urna localizava-se no setor de saúde do campus. Contudo, por conta da maior acessibilidade solicitada pelos docentes, elas foram deslocadas para a sala da secretaria. Em virtude do começo da coleta ter sido marcado por período de greve, as devoluções do instrumento ocorreram em maior quantidade apenas quando os docentes retornaram ao trabalho.

Diante de algumas demandas apresentadas pelos docentes foi explicado que, caso necessitassem de algum atendimento psicológico por conta de desconforto ao preencherem os dados da pesquisa, este seria realizado por meio de encaminhamento aos serviços de Psicologia do município. No caso desta pesquisa, apenas dois participantes necessitaram ser encaminhados em virtude de apresentarem alguns sintomas de sofrimento psíquico.

### **Procedimento de análise de dados**

Ao tratar-se de um estudo de método misto (Creswell, 2010), apresentam-se os dois tipos de análises realizadas. A análise quantitativa ocorreu por meio do cálculo da

frequência (percentual), considerando o total das respostas obtidas para os itens do questionário: a) aspectos positivos encontrados no trabalho; b) principais dificuldades encontradas no trabalho; e c) sugestões para amenizar ou modificar as dificuldades encontradas.

A análise qualitativa dos dados foi organizada de acordo com a análise de conteúdo (Bardin, 1977) em categorias que descreveram as estratégias utilizadas pelos docentes para lidar com cada dificuldade no trabalho. Partiu-se de categorias *a priori* buscando identificar estratégias defensivas e de mobilização subjetiva. Tais categorias foram elencadas com base na literatura da Clínica Psicodinâmica do Trabalho (PDT), enfatizando sua validade e pertinência (Dejours, 1993/2004; Moraes, 1999).

A partir disso, considerando-se a possibilidade do uso de estratégias defensivas individuais e/ou coletivas, utilizou-se (como temáticas *a priori*) de categorias e subcategorias: a) *Proteção*: racionalização e isolamento; b) *Adaptação e Exploração*: negação, resignação e compensação. E a categoria mobilização subjetiva individual e/ou coletiva (Dejours, 1993/2004; Dejours, 2011; Mendes, 2007; Moraes, 2013c).

Foram utilizados dois juízes que realizaram uma análise de conteúdo pré-estruturada (com categorias *a priori*). Esse tipo de análise é denominado *consenso ou reprodutividade*, onde se utiliza o procedimento de teste-teste. Ou seja, os juízes atribuíram codificação a mesma instrução de categorias, ao mesmo material, mais de maneira independente (Lima, 2013). Quando houve discordância entre as codificações foi utilizado um terceiro juiz. Os juízes avaliaram todo material correspondente às respostas dos 52 participantes.



## **Resultados e Discussão**

### **Aspectos positivos no trabalho**

De acordo com a análise quantitativa dos aspectos positivos no trabalho docente, o primeiro fator relevante foi o de ter relações satisfatórias com colegas (33%), exemplificado pelas “boas relações com colegas do colegiado” e um “clima favorável do ambiente de trabalho”. Além do fato de “ser bem aceito em diversos setores da Instituição”. A possibilidade de pesquisa, ensino e extensão representou 31% das respostas e os docentes citaram como exemplos: “a liberdade para condução dos projetos científicos”; “contribuir efetivamente com projetos para a melhoria da Universidade e do município”; “a liberdade de poder articular teoria e prática, levando conhecimento e trocando experiência de vida”.

O terceiro fator em evidência foi a flexibilidade no horário (23%) e, neste caso, destacaram a “praticidade de organização de horários”; “adequação aos horários para o planejamento” e “disponibilidade de horário para realizar as atividades de ensino, pesquisa e extensão”. A relação com os alunos representou 19% das respostas, tendo como exemplo a “convivência”, “troca de experiências” e a “realização de atividades acadêmicas comprometidas com a transformação da sociedade de forma humanitária”.

A autonomia docente (17%) esteve relacionada à “autonomia no processo de condução das atividades”; “liberdade nas escolhas pedagógicas”; e “liberdade de expressão”. A estabilidade financeira representou 11% e foi exemplificada em “ser efetivo” e “ter o salário em dia”. Além da ampliação e construção de conhecimento que também representaram 11%, como a “possibilidade de contribuir com o desenvolvimento intelectual e comportamental dos discentes” e a “oportunidade de compartilhar conhecimentos com alunos e colegas”.

Os itens que tiveram uma representatividade menor foram agrupados na categoria outros, somando 17% das respostas dos docentes. Nesses itens foram citadas questões relacionadas: ao campus ser em uma cidade do interior, à progressão funcional, à atividade de lecionar e ao reconhecimento profissional.

As fontes de prazer citadas por meio da autonomia, flexibilidade do tempo, possibilidade de pesquisas, estabilidade financeira, podem estar relacionadas à realização profissional e à liberdade de expressão como encontradas no estudo de Freitas (2006), o qual identificou professores com orgulho de trabalhar em uma nova área (ambiente virtual) e valorização pela Instituição. E a liberdade encontrada na autonomia de organizar seu horário de trabalho e liberdade de organizar suas tarefas.

Os resultados também corroboram com os achados de Cupertino, Garcia e Honório (2014) que encontraram o orgulho, a identificação com as tarefas e a gratificação pessoal como fontes de prazer em docentes de uma IFES mineira. E ainda a boa relação com os alunos e a realização pessoal.

O fato das relações socioprofissionais apresentarem-se tanto como positivas para uns e como dificuldades para outros dependem da forma como elas se estabelecem e com quem se estabelecem. Essas relações conforme Mendes (2007) são os modos de gestão do trabalho, as formas de comunicação e a interação entre os trabalhadores. No caso dos resultados encontrados, no presente estudo, apresentaram-se relações positivas com alguns colegas de colegiado, com a gestão, mas sobressaindo-se a relação com os alunos e técnicos.

Relações prazerosas com colegas de trabalho e alunos também foram resultados nos estudo de Coutinho, Magro e Budde (2011). Um exemplo de que elas podem ser uma oportunidade de trocas, interação e de relações interpessoais que diminuem as demais fontes de sofrimento no trabalho.

Esses resultados positivos encontrados remetem ao prazer no trabalho que, para Dejours (1993/2004), não se encontra indissociável do sofrimento. Ou seja, por meio do trabalho é possível subverter o sofrimento em prazer. Nessa combinação situa-se a história do indivíduo e sua relação com a organização do trabalho.

O prazer é um princípio mobilizador que coloca o sujeito na busca de reconhecimento e isso é permitido por meio da mobilização subjetiva quando ele faz uso de inteligência prática, espaço público de discussão e construção de coletivo utilizando-se de cooperação e reconhecimento. Para a PdT o prazer surge do confronto entre o real do trabalho e a vantagem do trabalhador conseguir vencer as resistências do real e ressignificar sofrimentos (Mendes & Muller, 2012).

### **Dificuldades no trabalho**

Em relação às dificuldades encontradas no trabalho, os participantes citaram problemas na infraestrutura da Instituição (59,7%), sendo que as dificuldades com a Internet foram as que mais se destacaram. Outras foram exemplificadas na “falta de laboratório, data show não funciona, falta de telefones”. “A estrutura pedagógica é inadequada para a realização de determinadas atividades de caráter prático”. E “a falta de material didático como livros e aquisição de materiais de laboratório”.

As relações socioprofissionais – que englobam as relações entre colegas e com os alunos – representaram 50% das dificuldades. Nesta questão os docentes identificaram como mais conflituosas as relações com colegas, sendo essas encontradas em respostas como: “relações interpessoais difíceis”; “falta de interesse e respeito por parte dos alunos, relações conflituosas no ambiente de trabalho, em reuniões onde há muitas vezes desrespeito, culminando em desgaste para todos”. Além de “conviver

com pessoas que parecem ser egoístas, vaidosas e sem amor ao próximo” e “as pessoas parecem revoltadas e muitas vezes doentes”.

A sobrecarga de trabalho (19,2%) marcou-se como dificuldade no trabalho em virtude da “quantidade de orientações de trabalho de conclusão de curso, além das quatro disciplinas que ministro”; “Atividades que exigem horas de dedicação acima do limite sugerido e admitido pela Instituição.”, e na “sobrecarga de trabalho para além daquilo que a resolução institucional preconiza”.

Outro fator identificado como dificuldade no trabalho foi a burocracia no fluxo de processos/serviços administrativos, representado por 15,4%. Essa situação encontrou-se na “demora no envio e recepção de documentos”; “falta de fluxo padrão nos processos administrativos”; “baixo índice de resolução dos problemas administrativos” e “dificuldade de acesso às informações”.

Acerca da escassez dos recursos financeiros para execução de projetos/atividade (13,5%) esses se apresentaram por meio dos “cortes frequentes de verbas para a educação realizadas pelo Governo Federal”; “dificuldade em realizar pesquisa e extensão por falta de verbas” e “poucos recursos financeiros para se fazer pesquisas e desenvolver projetos”.

Os fatores responsáveis pelas demais dificuldades foram agrupados e representaram um total de 15,3 %. Esses exemplificados pela dificuldade na logística da região, ou seja, a questão da distância para o acesso ao município. A ausência da família, pois alguns não possuem familiares mais próximos naquela região e o atendimento médico precário.

As dificuldades no trabalho estão relacionadas aqui como fontes de sofrimento para estes docentes, conforme a PdT. Quando se apresenta a Infraestrutura de uma Instituição de forma precária, entende-se que estes trabalhadores encontram-se com

dificuldades nas condições de trabalho. Essas condições, conforme Mendes (2007) compõe-se por meio do ambiente físico, equipamentos, instrumentos, suporte organizacional, ou seja, todo o suporte necessário para que o docente possa executar suas atividades. Apesar da expansão das Universidades Federais terem o propósito de interiorização, levando o acesso do Ensino Superior a um maior número de pessoas (Brasil, 2007), destaca-se a necessidade de que a infraestrutura fornecida nestes campi seja adequada a um ensino de qualidade resultando em melhores condições de trabalho aos docentes.

A escassez de recursos didáticos, financeiros e infraestrutura inadequada para alguns cursos como, falta de laboratório e fazenda experimental, exemplificadas pelos docentes, leva a reflexão citada por Libâneo (2011, p. 28) de que a aprendizagem entendida apenas como acumulação de conhecimento não deveria perdurar na contemporaneidade. Para o autor, a mediação da matéria com outros conhecimentos e significados que alunos trazem às aulas é importante, e o docente pode fornecer o alcance destes objetivos educativos, desde que possua condições adequadas para isso. Como afirma uma docente: *“As salas de aula do curso de artes visuais devem ter e estar ocupadas com recursos multimídias, pois fica difícil falar de arte sem o uso da imagem das grandes obras da história da arte (...)”*.

Outro fator foram as relações socioprofissionais que também se apresentaram como dificuldades. Essa é uma situação que também chama atenção na medida em que foram identificados nos resultados alguns conflitos, principalmente, nas relações com os colegas. Conforme Mendes (2007a) o conflito ao gerar sofrimento para o trabalhador conseqüentemente gera problema para a Instituição, pois, a sua evolução e frequência podem traduzir-se em violência no trabalho e assédio moral.

A situação da sobrecarga de trabalho também se mostrou bem evidente, sendo identificada anteriormente pelo baixo quantitativo de docentes em efetivo exercício. Situação que provoca maior carga de trabalho tanto para os docentes efetivos quanto para os docentes substitutos. Aqui se pontua o fato de 34 docentes estarem afastados para pós-graduação e um campus com colegiados sobrecarregados de atividades para além do limite permitido pela legislação docente.

Esse quadro relaciona-se com o estudo de Guimarães (2013), que identificou em uma Universidade da região norte, o trabalho dos docentes substitutos utilizado de forma, não apenas em caráter temporário, como prevê a legislação, evidenciando mais uma forma de precarização no trabalho docente. Neste ínterim, também encontrou docentes em pleno exercício das atividades com evidente sobrecarga de trabalho por conta de estarem substituindo docentes afastados.

Os participantes ao citarem as dificuldades no trabalho docente também foram solicitados a sugerir o que fazer para amenizar/modificar tal situação (Tabela 3). Ao realizar-se a frequência das respostas obtidas encontraram-se como mais presentes sugestões relacionadas à infraestrutura da Instituição, às relações socioprofissionais, à burocracia no fluxo de processos/serviços administrativos e à sobrecarga de trabalho.

Diante do contexto de trabalho nas IFES e especificamente no campus investigado é relevante pensar na possibilidade de buscar estratégias conjuntas para as dificuldades apresentadas. Pode-se perceber que algumas das sugestões apontadas pelos docentes são de simples aplicabilidade como, por exemplo, redistribuição de espaço físico; fluxo padrão para documentos e realizar debates acerca dos anseios imediatos e futuros dos cursos. Enquanto outras envolveriam a necessidade de ações coletivas mais planejadas a médio/longo prazo como o combate ao assédio moral e aumento do quadro funcional.

Tabela 3  
*Dificuldades no trabalho e sugestões/soluções dos docentes*

Principais dificuldades no trabalho	Frequência das respostas	Soluções apontadas pelos docentes
Infraestrutura da Instituição	59,7% (N=31)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- planejamento institucional;</li> <li>- construção da fazenda experimental;</li> <li>- redistribuição dos espaços físicos;</li> <li>- melhor gestão que busque parcerias;</li> <li>- disponibilizar recursos tecnológicos e ampliar o acervo da biblioteca;</li> <li>- realizar debates acerca dos anseios imediatos e futuros dos cursos;</li> <li>- melhoria da qualidade do serviço de internet;</li> <li>- ampliar o número de provedores de internet para essa região amazônica.</li> </ul>
Relações socioprofissionais	50% (N=26)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- grupos de terapia na universidade;</li> <li>- o respeito aos pares;</li> <li>- maior rigidez no combate ao assédio moral;</li> <li>- promover cursos de relações humanas;</li> <li>- supervisão de problemas comportamentais por parte da assistência ao servidor;</li> <li>- desenvolver atividades com objetivo de unir e promover desenvolvimento pessoal e do grupo;</li> </ul>
Sobrecarga de trabalho	19,2% (N=10)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- aumento do quadro funcional para a distribuição equitativa de tarefas;</li> <li>- tabelamento de horas de ensino, pesquisa e extensão de acordo com a realidade;</li> <li>- pensar com mais seriedade na funcionalidade dos cursos com relação a políticas de liberação para formação;</li> </ul>
Burocracia no fluxo de processos/serviços administrativos	15,4% (N=8)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- definição de fluxos padrão para documentos;</li> <li>- criação de um setor de protocolo;</li> <li>- “desburocratizar”, o que for possível;</li> <li>- melhorar a gestão da universidade;</li> <li>- definição de responsabilidade por departamento;</li> <li>- definição de cronograma de atividades;</li> <li>- criar novos setores para desafogar os que estão sobrecarregados;</li> <li>- transparência nas decisões;</li> </ul>
Recursos financeiros para execução de projetos/atividade	13,5% (N=7)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- que a educação pública fosse realmente uma prioridade com receitas a partir dos 10% do PIB;</li> <li>- maior autonomia orçamentária do campus;</li> <li>- independência para resolver determinados assuntos.</li> </ul>
Logística da região	7,7% (N=4)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- bonificação de auxílio localidade;</li> <li>- melhorar a comunicação com a sede;</li> <li>- dificuldade para capacitação dos docentes;</li> </ul>
Ausência da família	3,8% (N=2)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- melhorar dificuldades financeiras para poder ver a família com maior frequência;</li> <li>- bonificação para despesas com locomoção.</li> </ul>
Atendimento médico precário	3,8% (N=2)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- maior cobertura local do plano de saúde;</li> <li>- mais investimentos em saúde.</li> </ul>

*Nota.* Tabela elaborada pela autora.

Portanto, dentre as diversas problemáticas vivenciadas pelos docentes encontrou-se a burocratização dos processos, somada à localização geográfica do campus, que é no interior da região amazônica, a falta de autonomia com os recursos financeiros, considerando que este campus ainda não é classificado como unidade gestora, pois, sua gestão financeira ainda é vinculada ao campus da capital.

Apesar das Universidades possuírem seus planejamentos estratégicos, o poder, objetivos, papel da reitoria, papel do diretor, estratégia acadêmica, entre outros, devem ser analisados durante o processo (Hardy & Fachin, 2000). Tendo o cuidado de não esbarrar na mercantilização da Universidade que, por muitas vezes, fez parte da história dessas instituições no país, e até hoje, se faz presente como evidenciados nas pesquisas acerca da realidade universitária.

### **Estratégias de mediação no trabalho**

A análise qualitativa das estratégias de mediação (estratégias defensivas e mobilização subjetiva) realizou-se a partir da questão de como os docentes fazem para lidar com cada dificuldade encontrada em seu trabalho. Posto isso, as estratégias defensivas de *proteção* apresentaram-se diante do uso de *racionalização* quanto à dificuldade de recursos, como exemplo: “trabalhando com o princípio de que se outros já realizaram em condições também adversas, nós poderemos fazer”; “Em virtude da falta de recursos e infraestrutura procuro não me preocupar em tentar oferecer ensino de qualidade”. A racionalização conforme Dejours, Abdoucheli e Jayet (1994) seria a busca de uma explicação que justifica e explica os motivos que causam o sofrimento.

Os docentes também apresentaram a *racionalização* quanto à dificuldade das relações socioprofissionais ao se referirem que “não me envolvo em brigas, e evito cargos de função gratificada, pois eles são muito requisitados e as brigas são frequentes



para derrubar o outro”, e “também não me exponho, e procuro não me expressar em grupos maiores”. Outra situação nesta categoria apresenta-se diante da dificuldade em confiar em outras pessoas como no fato de um docente relatar: “Todos os documentos entregues são copiados e guardados para comprovações em caso de perda”.

O uso de *isolamento* foi identificado no que diz respeito às relações socioprofissionais nas respostas exemplificadas por: “Faço individualmente meu trabalho, desenvolvo os projetos sozinho”; “Afastar-me de atividades em que pessoas antiéticas estejam envolvidas”; “Acabo optando pela invisibilidade, pois tentei várias vezes participar e sempre fui impedido por normas institucionais”. Dejours (2004) salienta que o isolamento e a desagregação do viver junto potencializa o agravamento de patologias mentais da contemporaneidade, tais como patologias da sobrecarga, da violência e da solidão.

O uso da *passividade* também esteve presente nos docentes e foram relacionadas às dificuldades da burocracia e dos recursos materiais/financeiros, como por exemplo: “Trabalhar a paciência e aguardar o desenrolar do processo”; “Não há como driblar essas dificuldades, o resultado é que não consigo desenvolver um melhor trabalho” e “quanto à burocracia não há o que fazer”. A passividade, como forma de amenizar o sofrimento, foi observada no estudo de Perez (2012) em docentes universitários que desacreditavam nas mudanças de seu contexto de trabalho, apresenta-se como estratégia para evitar o sentimento de angústia, o qual surge das sensações de medo, insegurança e incompletude (Dejours, Abdoucheli, & Jayet, 1994).

As estratégias de *adaptação e exploração* foram marcadas por respostas de *resignação e compensação* quanto às dificuldades relacionadas principalmente à infraestrutura da Instituição. Essa primeira apresentou-se nas respostas dos docentes quando afirmam: “Não tem jeito, tenho que fazer acontecer”; “Em relação à falta de

ambiente adequado de trabalho procuro seguir as leis, fazer ‘politica’” e “Fazer meu trabalho dentro das possibilidades (mesmo que alguém do que deveria)”.

Porém, a *compensação* ocorreu quando os participantes relataram a “Compra de pacote de internet por conta própria, envio de documentos por conta própria, compra de equipamentos para dar aula, ligação por conta própria para o campus da capital, compra de data show pessoal para uso no trabalho, compra de material de expediente”; “Me antecipo na preparação quanto aos recursos multimídia. Procuro trabalhar com materiais mais acessíveis levando em conta a realidade social dos alunos”. E “Por conta da sobrecarga de trabalho acabo trabalhando, também, fora de horário de trabalho, fins de semana e no meu tempo livre”. A compensação foi encontrada também em um estudo qualitativo que analisou as percepções de prazer e sofrimento em docentes de uma IFES mineira (Cupertino & Garcia, 2012).

Observou-se nesta última estratégia que os docentes têm utilizado de muita compensação. Uma situação de alerta visto que, para a PdT, o uso de estratégias defensivas podem levar trabalhadores a uma ideologia defensiva e seu uso com muita frequência pode resultar no processo de alienação deste trabalhador (Dejours, 1987). A ideologia defensiva destina-se a lutar contra perigos reais e pretende mascarar uma ansiedade mais grave em um grupo específico (Mendes, 2007).

Para Dejours (1987) as estratégias defensivas ocorrem como forma de proteção para que este trabalhador minimize as causas do sofrimento, assim, ela pode possibilitar certo equilíbrio da saúde mental neste indivíduo. A Psicodinâmica do Trabalho (PdT) compreende que estas estratégias defensivas podem ocorrer de forma individual ou coletiva. No caso deste estudo, pôde-se observar uma tendência maior às estratégias individuais utilizadas pelos docentes no trabalho.

Com relação à mobilização subjetiva, esta acontece na tentativa de preencher a distância entre o prescrito e o real do trabalho com o engajamento do trabalhador e transformação de sua realidade sofrente (Mendes & Araújo, 2012). Foi identificado o uso da mobilização individual nas respostas: “Reorganização do tempo para cada atividade, priorização para as atividades de maior urgência, manutenção do equilíbrio para o estabelecimento amistoso das relações sociais”; “Agir mostrando que certas atitudes são desnecessárias, pois os conflitos devem existir, as divergências de ideias e opiniões, mas o desrespeito, afeta as pessoas e o trabalho”. Além das respostas “Procuo realizar meu trabalho com a maior qualidade, ouvindo aos alunos, usando a criatividade em todas as aulas”. E “para cada atividade sempre busco e procuro elaborar uma segunda alternativa”.

Escassas estratégias de mobilização coletiva encontraram-se nas respostas: “Exponho a dificuldade em reunião de colegiado, propondo pensarmos em soluções viáveis, sinalizando as dificuldades e possibilidades.” e “Sobre a sobrecarga de trabalho, procura-se dividir tarefas com os demais colegas de trabalho, porém, nem sempre isso é possível”. Percebe-se que há tentativas de mobilização coletiva pelos docentes, mas as mobilizações individuais ocorreram com maior frequência.

Contudo, verificou-se ser muito raro haver deliberações no grupo. Essa situação pode ser exemplificada pelas políticas neoliberais que vêm se configurando durante todo esse processo de implantação das Universidades. Visto que, os mecanismos de mobilização acabam se esgotando e tornando os docentes cada vez mais individualizados. Se a mobilização coletiva estivesse mais presente as barreiras poderiam ser diminuídas, o engajamento poderia ocorrer por meio da subjetividade, inteligência prática e do coletivo de trabalho. E então, transformar tais situações geradoras de sofrimento (Mendes, 2007).

## **Considerações Finais**

Este estudo identificou aspectos positivos e dificuldades no trabalho docente, estratégias defensivas e mobilização subjetiva, além de sugestões de como modificar cada dificuldade encontrada. Os resultados apontaram aspectos positivos como as relações com os colegas, a possibilidades de pesquisa, ensino e extensão, relações satisfatórias com alunos e o dinamismo no horário. Entretanto, as dificuldades mais encontradas foram as relações socioprofissionais, a infraestrutura da Instituição e a sobrecarga de trabalho. A mobilização subjetiva apresentou-se mais individual do que coletiva. E as estratégias defensivas mais evidentes foram as de proteção e de adaptação, com maior ênfase na compensação e por último a resignação.

O estudo das estratégias de mediação no trabalho docente oportunizou compreender os modos como estes trabalhadores têm enfrentado a realidade diante do contexto conflituoso na IFES investigada. Sendo assim, a pesquisa destacou o predomínio de estratégias defensivas em detrimento da mobilização subjetiva. Salienta-se que o uso contínuo dessas estratégias pode levar tanto à alienação quanto ao adoecimento. Os resultados também permitiram verificar que frente à expansão universitária, os riscos da mercantilização da Educação necessitam ser combatidos, evitando-se a perda, acima de tudo, da função social que as Universidades visam estabelecer.

Ressalta-se que este estudo foi realizado em apenas um campus de uma IFES na região amazônica, sinalizando uma realidade de contexto de trabalho específico. Portanto, sugere-se que a pesquisa possa ser ampliada a outros grupos de diferentes regiões e, assim, possa ser comparado como a realidade da interiorização das Universidades tem impactado em outros docentes.

## Referências

- Bardin, L. (1977). *Análise de Conteúdo*. Lisboa: Edições 70.
- Barros, P. C. R., & Mendes, A. M. B. (2003). Sofrimento psíquico no trabalho e estratégias defensivas dos operários terceirizados da construção civil. *Psico-USF*, 8(1), 63-70. Doi: 10.1590/S1413-82712003000100009
- Brasil. (2007). *Decreto nº 6.096, de 24 de abril de 2007*. Programa de apoio ao plano de reestruturação e expansão das universidades federais – REUNI. Retrieved from [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2007/decreto/d6096.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/decreto/d6096.htm)
- Brasil. (2010). *Expansão das Universidades Federais*. Retrieved from <http://reuni.mec.gov.br/expansao>
- Brasil. (2011). *Lei nº 12.425, de 17 de junho de 2011*. Altera a Lei nº 8.745, de 9 de dezembro de 1993, no tocante à contratação de professores. Retrieved from [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2011-2014/2011/Lei/L12425.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2011/Lei/L12425.htm)
- Brasil. (2012). *Análise sobre a Expansão das Universidades Federais de 2003 a 2012*. Relatório da Comissão Constituída pela Portaria nº 126/2012. Retrieved from [http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com\\_docman&view=download&alias=12386-analise-expansao-universidade-federais-2003-2012-pdf&Itemid=30192](http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&view=download&alias=12386-analise-expansao-universidade-federais-2003-2012-pdf&Itemid=30192)
- Brasil. (2012). *Resolução n. 466, de 12 de dezembro de 2012*. Diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisas envolvendo seres humanos. Retrieved from <http://conselho.saude.gov.br/resolucoes/2012/Reso466.pdf>
- Coutinho, M. C., Magro, M. L. P. T., & 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. Retrieved from <http://editorarevistas.mackenzie.br/index.php/ptp/article/view/3031/2984>

- Creswell, J. W. (2010). Métodos Mistos. In: J. W. Creswell, *Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto* (pp. 238-265, Trad. Magda Lopes). 3. Ed. Porto Alegre: Artmed.
- Cupertino, V., Garcia, F. C., & Honório, L. C. (2015). Prazer e sofrimento na prática docente no ensino superior: estudo de caso em uma IFES mineira. *Trabalho & Educação*, 23(3), 101-116. Retrieved from <http://www.portal.fae.ufmg.br/seer/index.php/trabedu/article/view/1777>
- Dejours C. (1993/2004). Addendum: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. In: S. Lancman, & L. I. Sznelwar (Orgs.), *Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho* (pp. 47-104). Rio de Janeiro: Editora Fiocruz; Brasília, DF: Paralelo 15.
- Dejours C. (2004). Subjetividade, trabalho e ação. *Production*, 14(3), 27-34. Doi: 10.1590/S0103-65132004000300004
- Dejours, C. (1994). Trabalho e saúde mental: da pesquisa à ação. In: C. Dejours, E. Abdoucheli, & C. Jayet (Orgs.), *Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho* (pp. 45-65). São Paulo: Atlas.
- Dejours, C. (1987). *A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho*. São Paulo: Cortez, Oboré.
- Franco, M. E. D. P., & Gentil, H. S. (2007). Identidade do professor de Ensino Superior; questões no entrecruzar de caminhos. In: M. E. D. P. Franco, & E. D. Krahe. *Pedagogia Universitária e áreas de conhecimento* (pp. 39-55). Porto Alegre: EDIPUCRS

- Freitas, L. G. (2006). *Saúde e processo de adoecimento no trabalho dos professores em ambiente virtual* (Tese de Doutorado, Universidade de Brasília). Retrieved from <http://hdl.handle.net/10482/6489>
- Freitas, L. G., & Facas, E. P. (2013). Vivências de prazer-sofrimento no contexto de trabalho dos professores. *Estudos e Pesquisas em Psicologia*, 13(1), 7-26.  
Doi: 10.12957/epp.2013.7880
- Guimarães, A. R. (2013). *Trabalho docente universitário: participação dos professores na materialização da contrarreforma da educação superior na UFPA*. Tese de Doutorado apresentada ao curso de Doutorado em Psicologia, Universidade Federal do Pará. Retrieved from [http://www.ppged.com.br/bv/arquivos/File/tese14\\_andre.pdf](http://www.ppged.com.br/bv/arquivos/File/tese14_andre.pdf)
- Hardy, C., & Fachin, R. (2000). *Gestão estratégica na universidade brasileira: teoria e casos*. 2. Ed. Porto Alegre: Editora Universidade/UFRGS.
- Libâneo, J. C. (2011). Profissão professor ou adeus professor, adeus professora? Exigências educacionais contemporâneas e novas atitudes docentes. In: J. C. Libâneo, *Adeus professor, adeus professora? Novas exigências educacionais e profissão docente* (pp. 13- 53). 13. Ed. São Paulo: Cortez.
- Lima, J. A. (2013). Por uma análise de conteúdo mais fiável. *Revista portuguesa de Pedagogia*, 47(1), 7-29. Doi: 10.14195/1647-8614\_47-1\_1
- Lopes, D. M. Q. (2010). *Prazer, sofrimento e estratégias defensivas dos agentes comunitários de saúde no trabalho* (Dissertação de Mestrado, Universidade Federal de Santa Maria). Retrieved from [http://cascavel.cpd.ufsm.br/tede/tde\\_arquivos/33/TDE-2010-04-01T143839Z-2536/Publico/LOPES,%20DENISE%20MARIA%20QUATRIN.pdf](http://cascavel.cpd.ufsm.br/tede/tde_arquivos/33/TDE-2010-04-01T143839Z-2536/Publico/LOPES,%20DENISE%20MARIA%20QUATRIN.pdf)
- Medeiros, L. G. M. (2012). *O REUNI: uma nova regulação da política de expansão da educação superior: o caso da UFPA* (Tese de Doutorado, Universidade Federal do

- Pará). Retrieved from  
[http://www.ppped.com.br/bv/arquivos/File/tese\\_luciene\\_pdf.pdf](http://www.ppped.com.br/bv/arquivos/File/tese_luciene_pdf.pdf)
- Mendes, A. M. & Araújo, L. K. R. (2012). A expressão dos coletivos de trabalho: a clínica em instituições brasileiras. In: A. M. Mendes, & L. K. R. Araújo (Orgs.), *Clínica Psicodinâmica do Trabalho: o sujeito em ação* (pp. 65-89). Curitiba: Juruá.
- Mendes, A. M. & Muller, T. C. (2012). Prazer no Trabalho. In: F. O. Vieira, A. M. Mendes, & A. R. C. Merlo (Eds.), *Dicionário Crítico de Gestão e Psicodinâmica do Trabalho* (pp. 62). Curitiba: Juruá.
- Mendes, A. M. (2007a). Conflitos de Relacionamento no Trabalho. *III Seminário de Gestão da Ética nas Empresas Estatais*. Retrieved from  
[http://www.bndes.gov.br/SiteBNDES/export/sites/default/bndes\\_pt/Galerias/Arquivos/empresa/etica/conflitos\\_de\\_relacionamento\\_no\\_trabalho.pdf](http://www.bndes.gov.br/SiteBNDES/export/sites/default/bndes_pt/Galerias/Arquivos/empresa/etica/conflitos_de_relacionamento_no_trabalho.pdf)
- Mendes, A. M. (2007b). Da psicodinâmica à psicopatologia do trabalho. In: A. M. Mendes (Org.), *Psicodinâmica do trabalho: teoria, método, pesquisas* (pp. 29-48). São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Mendes, A. M. (2008). Prazer, Reconhecimento e Transformação do Sofrimento no Trabalho. In: A. M. Mendes (Org.), *Trabalho e Saúde: o sujeito entre emancipação e servidão* (pp. 13-25). Curitiba: Juruá.
- Moraes, R. (1999). Análise de conteúdo. *Revista Educação*, 22(37), 7-32. Retrieved from [http://cliente.argo.com.br/~mgos/analise\\_de\\_conteudo\\_moraes.html](http://cliente.argo.com.br/~mgos/analise_de_conteudo_moraes.html)
- Moraes, R. D. (2013a). Estratégias de Enfrentamento do sofrimento e conquista do prazer no trabalho. In: A. R. C. Merlo, A. M. Mendes, & R. M. Moraes. *O sujeito no trabalho: entre a saúde e a patologia* (pp. 175-186). Curitiba: Juruá.



- Moraes, R. D. (2013b). Sofrimento criativo e patogênico. In: F. O. Vieira, A. M. Mendes, & A. R. C. Merlo (Eds.), *Dicionário Crítico de Gestão e Psicodinâmica do Trabalho* (pp. 415-419). Curitiba: Juruá.
- Moraes, R. D. (2013c). Estratégias defensivas. In F. O. Vieira, A. M. Mendes, & A. R. C. Merlo (Eds.), *Dicionário Crítico de Gestão e Psicodinâmica do Trabalho* (pp. 153-157). Curitiba: Juruá.
- Moraes, L., & Saad-Filho, A. (2011). Da economia política à política econômica: o novo-desenvolvimentismo e o governo Lula. *Revista de Economia Política*, 31(4), 507-527. Doi: 10.1590/S0101-31572011000400001
- Perez, K. V. (2012). “*Se eu tirar o trabalho, sobra um cantinho que a gente foi deixando ali*”: *Clínica da Psicodinâmica do Trabalho na atividade de docentes no ensino superior privado* (Dissertação de Mestrado, Universidade Federal do Rio Grande do Sul). Retrieved from <http://hdl.handle.net/10183/70043>
- Silva, M. C. (2010). Amazônia: contextualização e indicadores sociais. In: Freitas, M., Silva, M. C. & Barros, M. (Orgs.), *Diálogos com a Amazônia* (pp. 103-138). Manaus: Editora Valer.
- Sindicato Nacional dos Docentes das Instituições de Ensino Superior – ANDES-SN (2013). *Precarização do trabalho docente II: na defesa da educação pública de qualidade*. Brasília: Dossiê Nacional 3. Retrieved from <http://portal.andes.org.br/imprensa/documentos/imp-doc-538744690.pdf>
- Vieira, E. P. (2013). As mudanças no mundo do trabalho e o impacto no trabalho dos professores do ensino superior público. *EccoS Revista Científica*, 30, 55-73. Doi: 10.5585/EccoS.n30.3724

### **Considerações Finais da Dissertação**

A literatura científica sobre saúde mental em docentes de Ensino Superior Público configura-se em pesquisas que enfatizam, em sua maioria, o estudo do estresse ou da Síndrome de Burnout. A realidade brasileira, em relação a esse público-alvo, discute temas como a precarização, produtivismo, distúrbios da voz, entre outros. A motivação inicial para esta pesquisa foi evidenciada diante do crescimento de licenças médicas por Transtornos de Saúde Mental (ansiosos, depressivos e mistos), traduzindo-se em dois estudos empíricos capazes de analisar indicadores críticos no contexto laboral de docentes em uma Universidade Pública, associados a riscos à saúde mental.

Frente aos principais resultados encontrados compreende-se que os estudos foram capazes de alcançar seus objetivos específicos. Neles as análises de dados foram capazes de mensurar como críticas as condições de trabalho e dificuldades na infraestrutura da Instituição. O fato das relações socioprofissionais se apresentarem tanto positivas quanto negativas refere-se à questão de serem fatores de aspectos subjetivos dos participantes, e que de acordo com a PDT, podem produzir tanto vivências de prazer como de sofrimento. E que, indubitavelmente, os resultados avaliados como não satisfatórios de esgotamento profissional, danos físicos, danos psicológicos e dificuldades quanto à sobrecarga de trabalho apresentam-se como indicadores críticos no contexto laboral deste público-alvo.

Apesar dos aspectos positivos classificados como a realização profissional, a relação com os alunos, flexibilidade no horário, autonomia e estabilidade financeira, foi percebido que os docentes citaram fazer uso de mobilização individual bem mais do que da coletiva para evitar o sofrimento no trabalho.

E, dentre as estratégias defensivas utilizadas em maior frequência, estiveram presentes as de proteção e adaptação destacando-se as subcategorias racionalização, compensação e isolamento.

O risco à saúde mental encontra-se presente na medida em que, quanto maior o uso estratégias e a não ocorrência de mudanças no contexto de trabalho, maior o aumento da probabilidade do adoecimento nos sujeitos. Faz-se necessário, portanto, pensar a saúde mental desses docentes não mais de forma indissociável aos objetivos da expansão e interiorização das Universidades Federais como vem ocorrendo.

As vicissitudes do presente estudo vão de encontro ao fato de que a maioria de pesquisas em saúde mental ocorre com professores que lecionam até o Ensino Básico, havendo essa lacuna com professores do Ensino Superior. Além do que, no presente estudo, analisou-se que o grande quantitativo de docentes em licença para pós-graduação tem funcionado como potencializador de sobrecarga de trabalho aos que se encontram em plenas atividades no campus investigado. Ou seja, docentes efetivos e substitutos se esforçando para manter a funcionalidade de colegiados desfalcados, afetando não só a saúde mental dos mesmos, mas a oferta do ensino de qualidade aos discentes e o aumento de conflitos por conta da competitividade entre os docentes.

É fato que a Organização Internacional do Trabalho (OIT) prevê direitos e deveres em suas recomendações aos docentes e às Instituições de Ensino Superior, entretanto, o não cumprimento dessas recomendações, têm provocados inúmeras lacunas. Sendo assim, conclui-se haver uma verdadeira cisão entre as diretrizes da expansão e interiorização universitária e o olhar à saúde mental dos docentes. Situação que, especificamente no campus investigado, poderia ter dificuldades de cunho burocrático solucionado em virtude de não dependerem de modificações tão

impactantes ou onerosas ao contexto de trabalho. Como é o caso de algumas sugestões apontadas pelos docentes estudados.

É possível, portanto, pensar em melhores condições de trabalho a esses docentes, no intuito de evitar desgastes emocionais e patologias relacionadas ao trabalho.

### Referências da Dissertação

- Ávila, S. D. F. O., Ribeiro, C. V. S., & Leda, D. B. (2011). Trabalho docente na Anped: Análise da produção científica. *Revista Inter Ação*, 36(1), 63-80. Doi: 10.5216/ia.v36i1.15028
- Bernardo, M. H. (2014). Produtivismo e precariedade subjetiva na universidade pública: o desgaste mental dos docentes. *Psicologia & Sociedade*, 26, 129-139. Doi: 10.1590/S0102-71822014000500014
- Costa, L. S. T., Gil-Monte, P. R., Possobon, R.F., & Ambrosano, G. M. B. (2013). Prevalência da Síndrome de Burnout em uma amostra de professores universitários brasileiros. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 26(4), 636-642. Doi: 10.1590/S0102-79722013000400003
- Cozby, P. C. (2003). *Métodos de pesquisa em ciências do comportamento*. São Paulo: Atlas.
- Franco, M. E. D. P., & Gentil, H. S. (2007). Identidade do professor de Ensino Superior: questões no entrecruzar de caminhos. In: M. E. D. P. Franco, & E. D. Krahe (Orgs.), *Pedagogia Universitária e áreas de conhecimento* (pp. 39- 55). Porto Alegre: EDIPUCRS.
- Freitas, L. G. (2006). *Saúde e processo de adoecimento no trabalho dos professores em ambiente virtual* (Tese de Doutorado, Universidade de Brasília). Retrieved from <http://hdl.handle.net/10482/6489>
- Giannini, S. P. P., Latorre, M. R. D. O., & Ferreira, L. P. (2012). Distúrbio de voz e estresse no trabalho docente: um estudo caso-controlado. *Cadernos de Saúde Pública*, 28(11), 2115-2124. Doi: 10.1590/S0102-311X2012001100011

- Gomes, M. H. (2004). Formando professores para a educação profissional. *Reunião Anual da Anped*. Retrieved from [www.anped.org.br/system/.../Boletim\\_Anped\\_no.1\\_outubro\\_1994.pdf](http://www.anped.org.br/system/.../Boletim_Anped_no.1_outubro_1994.pdf)
- Guimarães, A. R. (2013). *Trabalho docente universitário: participação dos professores na materialização da contrarreforma da educação superior na UFPA* (Tese de Doutorado, Universidade Federal do Pará). Retrieved from [http://www.ppged.com.br/bv/arquivos/File/tese14\\_andre.pdf](http://www.ppged.com.br/bv/arquivos/File/tese14_andre.pdf)
- Hardy, C., & Fachin, R. 2000. *Gestão estratégica na universidade brasileira: teoria e casos*. 2. Ed. Porto Alegre: Editora Universidade/UFRGS.
- Leroy, S. B. (2009). *Prazer e sofrimento no trabalho de professores do ensino médio e fundamental: estudos de casos múltiplos em quatro escolas da Região Metropolitana de Belo Horizonte* (Dissertação de Mestrado, Faculdade Novos Horizontes). Retrieved from [http://unihorizontes.br/novosite/banco\\_dissertacoes/170820091302583139.pdf](http://unihorizontes.br/novosite/banco_dissertacoes/170820091302583139.pdf)
- Medeiros, L. G. M. (2012). *O REUNI: uma nova regulação da política de expansão da educação superior: o caso da UFPA* (Tese de Doutorado, Universidade Federal do Pará). Retrieved from [http://www.ppged.com.br/bv/arquivos/File/tese\\_luciene\\_pdf.pdf](http://www.ppged.com.br/bv/arquivos/File/tese_luciene_pdf.pdf)
- Moraes, R. D. (2005). Prazer e sofrimento no trabalho docente: Estudo com professoras de ensino fundamental em processo de formação superior. *Revista Psicologia*, 5(1), 159-183. Retrieved from <https://periodicos.ufsc.br/index.php/rpot/article/view/7777>
- Moraes, R. D. (2013). Estratégias de Enfrentamento do sofrimento e conquista do prazer no trabalho. In A. R. C. Merlo, A. M. Mendes, & R. M. Moraes. *O sujeito no trabalho: Entre a saúde e a patologia* (pp. 175-186). Curitiba: Juruá.

- Oliveira, E. R. A., Garcia, Á. L., Gomes, M. J, Bittar, T. O, & Pereira, A. C. (2012). Gênero e qualidade de vida percebida: Estudo com professores da área de saúde. *Ciência & Saúde Coletiva*, 17(3), 741-747. Doi: 10.1590/S141381232012000300021.
- Parker, P. D., Martin, A. J., Colmar, S., & Liem, G. A. (2012). Teachers' workplace well-being: Exploring a process model of goal orientation, coping behavior, engagement, and burnout. *Teaching and Teacher Education*, 28(4), 503-513 Doi: 10.1016/j.tate.2012.01.001
- Perez, K. V. (2012). "Se eu tirar o trabalho, sobra um cantinho que a gente foi deixando ali": *Clínica da Psicodinâmica do Trabalho na atividade de docentes no ensino superior privado* (Dissertação de Mestrado, Universidade Federal do Rio Grande do Sul). Retrieved from <http://hdl.handle.net/10183/70043>
- Ribeiro, C. V. S. (2011). *Trabalho técnico-administrativo em uma instituição federal de ensino superior: análise do trabalho e das condições de saúde* (Tese de Doutorado, Universidade do Estado do Rio de Janeiro). Retrieved from [http://www.bdtd.uerj.br/tde\\_busca/arquivo.php?codArquivo=5149](http://www.bdtd.uerj.br/tde_busca/arquivo.php?codArquivo=5149)
- Ribeiro, M. E. D. S. (2013). *A Gestão Universitária: Um estudo na UFPA de 2001 a 2011* (Dissertação de Mestrado, Universidade Federal do Pará). Retrieved from [http://www.ppged.belemvirtual.com.br/arquivos/File/edilene\\_dout2013.pdf](http://www.ppged.belemvirtual.com.br/arquivos/File/edilene_dout2013.pdf)
- Rosas, M. L. M., & Moraes, R. D (2012). Entre o prazer e o sofrimento: Estudo com professores do ensino fundamental de uma escola rural da cidade de Iranduba no Amazonas. *Revista Amazônica*, 9(2), 143-161. Retrieved from <http://ieaa.ufam.edu.br/amazonica/category/05-2012-volume-09/>
- Santos, L. L. C. P. (2004). Formação de professores na cultura do desempenho. *Educação & Sociedade*, 25(89), 1145-1157. Doi: 10.1590/S0101

- Silva, A. A., & Fischer, F. M. (2012). Teachers' sick leave due to mental and behavioral disorders and return to work. *Work, 41*(1), 5815-5818. Doi: 10.3233/WOR-2012-0961-5815
- Sousa, A. M. (2013). *O perfil do adoecimento docente na Universidade de Brasília de 2006 a 2011* (Dissertação de Mestrado, Universidade de Brasília). Retrieved from <http://hdl.handle.net/10482/12950>
- Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal – SIASS (2014). *Registros de afastamentos de servidores da Universidade por motivo de saúde (2009- 2014)*.
- Sun, W., Wu, H., & Wang, L. (2011). Occupational stress and its related factors among university teachers in China. *Journal of occupational health, 53*(4), 280-286. Retrieved from [https://www.jstage.jst.go.jp/article/joh/53/4/53\\_10-0058-OA/\\_pdf](https://www.jstage.jst.go.jp/article/joh/53/4/53_10-0058-OA/_pdf)
- Tang, J. J., Leka, S., & MacLennan, S. (2013). The psychosocial work environment and mental health of teachers: a comparative study between the United Kingdom and Hong Kong. *International Archives of Occupational and Environmental Health, 86*(6), 657-666. Doi: 10.1007/s00420-012-0799-8
- Vieira, E. P., Nascimento, E. D., Silva, E. B. T., Pena, E. S., & Nascimento, H. L. (2008). Profissionalização e precarização do trabalho docente no ensino superior: que caminhos apontam o debate atual? *VII Seminário de la Red de Estudios sobre Trabajo Docente. Redestrado – Nuevas Regulaciones en América Latina Buenos Aires*. Retrieved from <http://www.redeestrado.org/web/archivos/seminarios/21.pdf>
- Zareshahabadi, A., Torkan, R., & Hidari, M. (2013). A survey of the relationship between job satisfaction and social happiness among high-schools teachers of Giroft City. *Journal of Applied Sociology, 48*(4), 41-46. Retrieved from [http://uijs.ui.ac.ir/jas/browse.php?a\\_code=A-10-1-143&slc\\_lang=en&sid=1](http://uijs.ui.ac.ir/jas/browse.php?a_code=A-10-1-143&slc_lang=en&sid=1)



**APÊNDICE A - QUESTIONÁRIO SOCIODEMOGRÁFICO E LABORAL**

**1-Idade:** \_\_\_\_\_ anos

**2-Sexo:** ( ) Masculino ( ) Feminino

**3-Região onde nasceu:** ( ) norte ( ) nordeste ( ) centro-oeste ( ) sudeste ( ) sul

**4-Tempo de trabalho como docente:** \_\_\_\_\_ ano(s) e \_\_\_\_\_ mês(es)

**5-Tempo de trabalho na atual Universidade:** \_\_\_\_\_ ano(s) e \_\_\_\_\_ mês(es)

**6- Escolaridade:**

( ) Graduação

( ) Especialização

( ) Mestrado

( ) Doutorado

**7 - Estado Civil:**

( ) Solteiro

( ) Casado

( ) União Estável

( ) Divorciado

( ) Separado

( ) Viúvo

**8- Possui filhos?** ( ) sim ( ) não **Quantos?** \_\_\_\_\_

**Caso afirmativo, qual a idade do(s) filho(s)?** \_\_\_\_\_

**9- Eles residem com você?** ( ) sim ( ) não

**10 - Você possui outros familiares residentes no município?** ( ) sim ( ) não

**Caso afirmativo, qual o grau de parentesco?** \_\_\_\_\_

**11- Caso não possua, que estratégias utiliza para amenizar a distância da família?**

---

---

---

**12- Você já teve algum afastamento por motivo de saúde (licença médica) nos últimos doze meses? ( ) sim ( ) não**

**Caso afirmativo especifique, o número de licenças, o motivo e o tempo de afastamento:**

---

---

**13- Ultimamente, o que considera como aspectos positivos em seu trabalho?**

---

---

---

---

**14- Atualmente, em sua opinião, quais são as principais dificuldades que você enfrenta em seu trabalho?**

---

---

---

---

**15- Descreva como faz para lidar com cada dificuldade?**

---

---

---

---

**16- Que sugestões práticas você teria para amenizar/modificar essas dificuldades?**

---

---

---

## APÊNDICE B – ITRA – INVENTÁRIO SOBRE TRABALHO E RISCOS DE ADOECIMENTO

Escala de avaliação do contexto do trabalho (EACT):

**Leia os itens abaixo e escolha a alternativa que melhor corresponde à avaliação que você faz do seu contexto de trabalho.**

1. **Nunca**
2. **Raramente**
3. **Às vezes**
4. **Freqüentemente**
5. **Sempre**

1. O ritmo de trabalho é excessivo	1	2	3	4	5
2. As tarefas são cumpridas com pressão de prazo	1	2	3	4	5
3. Existe forte cobrança por resultados	1	2	3	4	5
4. As normas para execução das tarefas são rígidas	1	2	3	4	5
5. Existe fiscalização do desempenho	1	2	3	4	5
6. O número de pessoas é insuficiente para realizar as tarefas	1	2	3	4	5
7. Os resultados esperados estão fora da realidade	1	2	3	4	5
8. Existe divisão entre quem planeja e quem executa	1	2	3	4	5
9. As tarefas são repetitivas	1	2	3	4	5
10. Falta tempo para realizar pausas de descanso no trabalho	1	2	3	4	5
11. As tarefas executadas sofrem descontinuidade	1	2	3	4	5
12. As tarefas não estão claramente definidas	1	2	3	4	5
13. A autonomia é inexistente	1	2	3	4	5
14. A distribuição das tarefas é injusta	1	2	3	4	5
15. Os funcionários são excluídos das decisões	1	2	3	4	5
16. Existem dificuldades na comunicação entre chefia e subordinados	1	2	3	4	5
17. Existem disputas profissionais no local de trabalho	1	2	3	4	5
18. Falta integração no ambiente de trabalho	1	2	3	4	5
19. A comunicação entre funcionários é insatisfatória	1	2	3	4	5

20. Falta apoio das chefias para meu desenvolvimento profissional	1	2	3	4	5
21. Informações que preciso para executar meu trabalho são de difícil acesso	1	2	3	4	5
22. As condições de trabalho são precárias	1	2	3	4	5
23. O ambiente físico é desconfortável	1	2	3	4	5
24. Existe muito barulho no ambiente de trabalho	1	2	3	4	5
25. O mobiliário existente no local de trabalho é inadequado	1	2	3	4	5
26. Os instrumentos de trabalho são insuficientes para realizar as tarefas	1	2	3	4	5
27. O posto/posição de trabalho é inadequado para realização das tarefas	1	2	3	4	5
28. Os equipamentos necessários para realização das tarefas são precários	1	2	3	4	5
29. O espaço físico para realizar o trabalho é inadequado	1	2	3	4	5
30. As condições de trabalho oferecem riscos à segurança das pessoas	1	2	3	4	5
31. O material de consumo é insuficiente	1	2	3	4	5

Escala de indicadores de prazer e sofrimento no trabalho (EIPST):

**Avaliando o seu trabalho nos últimos seis meses, marque o número de vezes em que ocorrem vivências positivas e negativas.**

**0. Nenhuma vez**

**1. Uma vez**

**2. Duas vezes**

**3. Três vezes**

**4. Quatro vezes**

**5. Cinco vezes**

**6. Seis ou mais vezes**

1. Liberdade com a chefia para negociar o que precisa	0	1	2	3	4	5	6
2. Liberdade para falar sobre o meu trabalho com os colegas	0	1	2	3	4	5	6

3. Solidariedade entre os colegas	0	1	2	3	4	5	6
4. Confiança entre os colegas	0	1	2	3	4	5	6
5. Liberdade para expressar minhas opiniões no local de trabalho	0	1	2	3	4	5	6
6. Liberdade para usar a minha criatividade	0	1	2	3	4	5	6
7. Liberdade para falar sobre o meu trabalho com as chefias	0	1	2	3	4	5	6
8. Cooperação entre os colegas	0	1	2	3	4	5	6
9. Satisfação	0	1	2	3	4	5	6
10. Motivação	0	1	2	3	4	5	6
11. Orgulho pelo que faço	0	1	2	3	4	5	6
12. Bem-estar	0	1	2	3	4	5	6
13. Realização profissional	0	1	2	3	4	5	6
14. Valorização	0	1	2	3	4	5	6
15. Reconhecimento	0	1	2	3	4	5	6
16. Identificação com as minhas tarefas	0	1	2	3	4	5	6
17. Gratificação pessoal com as minhas atividades	0	1	2	3	4	5	6
18. Esgotamento emocional	0	1	2	3	4	5	6
19. Estresse	0	1	2	3	4	5	6
20. Insatisfação	0	1	2	3	4	5	6
21. Sobrecarga	0	1	2	3	4	5	6
22. Frustração	0	1	2	3	4	5	6
23. Insegurança	0	1	2	3	4	5	6
24. Medo	0	1	2	3	4	5	6
25. Falta de reconhecimento do meu esforço	0	1	2	3	4	5	6
26. Falta de reconhecimento do meu desempenho	0	1	2	3	4	5	6
27. Desvalorização	0	1	2	3	4	5	6
28. Indignação	0	1	2	3	4	5	6
29. Inutilidade	0	1	2	3	4	5	6
30. Desqualificação	0	1	2	3	4	5	6
31. Injustiça	0	1	2	3	4	5	6
32. Discriminação	0	1	2	3	4	5	6

## Escala de avaliação dos danos relacionados ao trabalho (EADRT):

Os itens a seguir tratam dos tipos de problemas físicos, psicológicos e sociais que você avalia como causados, essencialmente, pelo seu trabalho. Marque o número que melhor corresponde à frequência com a qual eles estiverem presentes na sua vida nos últimos seis meses.

**0. Nenhuma vez**

**1. Uma vez**

**2. Duas vezes**

**3. Três vezes**

**4. Quatro vezes**

**5. Cinco vezes**

**6. Seis ou mais vezes**

1. Dores no corpo	0	1	2	3	4	5	6
2. Dores no braço	0	1	2	3	4	5	6
3. Dor de cabeça	0	1	2	3	4	5	6
4. Distúrbios respiratórios	0	1	2	3	4	5	6
5. Distúrbios digestivos	0	1	2	3	4	5	6
6. Dores nas costas	0	1	2	3	4	5	6
7. Distúrbios auditivos	0	1	2	3	4	5	6
8. Alterações do apetite	0	1	2	3	4	5	6
9. Distúrbios na visão	0	1	2	3	4	5	6
10. Alterações no sono	0	1	2	3	4	5	6
11. Dores nas pernas	0	1	2	3	4	5	6
12. Distúrbios circulatórios	0	1	2	3	4	5	6
13. Insensibilidade em relação aos colegas	0	1	2	3	4	5	6
14. Dificuldades nas relações fora do trabalho	0	1	2	3	4	5	6
15. Vontade de ficar sozinho	0	1	2	3	4	5	6
16. Conflitos nas relações familiares	0	1	2	3	4	5	6
17. Agressividade com os outros	0	1	2	3	4	5	6
18. Dificuldades com os amigos	0	1	2	3	4	5	6

19. Impaciência com as pessoas em geral	0	1	2	3	4	5	6
20. Amargura	0	1	2	3	4	5	6
21. Sensação de vazio	0	1	2	3	4	5	6
22. Sentimento de desamparo	0	1	2	3	4	5	6
23. Mau-humor	0	1	2	3	4	5	6
24. Vontade de desistir de tudo	0	1	2	3	4	5	6
25. Tristeza	0	1	2	3	4	5	6
26. Irritação com tudo	0	1	2	3	4	5	6
27. Sensação de abandono	0	1	2	3	4	5	6
28. Dúvida sobre a capacidade para fazer as tarefas	0	1	2	3	4	5	6
29. Solidão	0	1	2	3	4	5	6

Deseja fazer algum comentário sobre os itens respondidos?

---

---



## **APÊNDICE C – TCLE – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO**

Você está convidado a participar de uma pesquisa intitulada “Saúde mental e trabalho docente em uma Universidade Pública da região amazônica”, sob responsabilidade da pesquisadora Amanda Gabriella Oliveira Tundis, do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade do Vale do Rio dos Sinos (UNISINOS), com orientação da Profa. Janine Kieling Monteiro.

O presente estudo tem como objetivo analisar indicadores críticos no contexto laboral de docentes de uma Universidade Pública, que podem estar associados a riscos à saúde mental. Sua participação visa responder um questionário sociodemográfico e laboral e 03 escalas sobre o seu contexto de trabalho. Sendo o preenchimento totalmente voluntário, não será disponibilizada nenhuma compensação financeira, pois não possui custos. Você estará contribuindo para a produção de conhecimento científico acerca da saúde mental e do trabalho docente.

O risco em participar da pesquisa é mínimo, porém se alguma pergunta lhe causar desconforto você tem a opção de não respondê-la. Se você desejar não participar ou quiser desistir, você poderá fazê-lo a qualquer momento. A recusa em participar não resultará qualquer prejuízo pessoal. Caso sentir algum desconforto na pesquisa poderá, se assim desejar, ser encaminhado a um serviço de Psicologia para acompanhamento.

Não serão divulgados nomes ou informações que possam identificá-lo. É possível que os resultados da pesquisa sejam divulgados em eventos/publicações científicas, contudo, os resultados serão apresentados de maneira geral. Quaisquer dúvidas com relação ao projeto poderão ser esclarecidas por meio do contato da pesquisadora Amanda Tundis pelo telefone (92) 991383134 ou e-mail amandatundis@bol.com.br.

Confirmando sua participação na pesquisa, assine as duas vias deste Termo de Consentimento, sendo que uma deverá ficar com você.

Data: \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_\_\_

---

Participante (Nome e assinatura)

---

Amanda Gabriella Oliveira Tundis

## APÊNDICE D – TERMO DE ANUÊNCIA DA INSTITUIÇÃO



Poder Executivo  
Ministério da Educação  
Universidade Federal do Amazonas  
Instituto de Ciências Sociais, Educação e Zootecnia



UFAM

### Carta de Anuência

Parintins, 17 de junho de 2015.

Eu, José Luiz Pereira da Fonseca, Diretor do Instituto de Ciências Sociais, Educação e Zootecnia, declaro ter conhecimento do Projeto de Pesquisa intitulado "**Saúde Mental e Trabalho Docente em uma Universidade Pública na Região Amazônica**", o qual será desenvolvido sob a responsabilidade da Psicóloga Amanda Gabriela de Oliveira Tundis, Mestranda em Psicologia na Universidade do Vale do Rio dos Sinos - UNISINOS.

O projeto tem por objetivo analisar indicadores críticos laborais, em docentes de uma Universidade Pública, que podem ocasionar riscos à saúde mental. Para a execução desta pesquisa, considerando o método de senso, serão aplicados instrumentos com todo o universo de docentes deste campus universitário. Também é de conhecimento que a pesquisa cumprirá com todos os cuidados éticos previstos na Resolução CEP nº 466/2012, além da preservação da identidade dos participantes.

O Instituto de Ciências Sociais, Educação e Zootecnia está disposto a receber e apoiar na realização do Projeto de Pesquisa, que será submetido ao Comitê de Ética da UNISINOS. Após aprovação, a coleta de dados poderá ser iniciada com nosso respaldo.

Além disso, reitero ser de conhecimento que a realização da pesquisa e coleta de dados, por meio deste órgão, não se aplicará em custos para a Instituição e, na medida do possível, não haverá interferência na operacionalização e/ou atividades cotidianas da mesma.

UNIVERSIDADE DO ESTADO DO AMAZONAS  
Instituto de Ciências Sociais, Educação e Zootecnia

Prof. Dr. José Luiz Pereira da Fonseca  
DIRETOR DO ICSEZ  
SHAPE 1065193 PORTARIA 1255/2014

Estrada Parintins/Macurany, nº 1805 – Jacareacanga – Tel./Fax (92) 3533-1884  
E-mai: icsez\_parintins@ufam.edu.br  
CEP. 69.152-240 - Parintins-Amazonas

# APÊNDICE E – APROVAÇÃO DO COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA – UNISINOS



UNIVERSIDADE DO VALE DO RIO DOS SINOS  
Unidade de Pesquisa e Pós-Graduação (UAP&PG)  
Comitê de Ética em Pesquisa (CEP)

*Versão agosto/2013*

## UNIDADE DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA RESOLUÇÃO 118/2015

O Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade do Vale do Rio dos Sinos – UNISINOS analisou o projeto:

**Projeto:** Nº CEP 15/129    **Versão do Projeto:** 17/08/2015    **Versão do TCLE:** 17/08/2015

**Coordenadora:**


Mestranda Amanda Gabriella Oliveira Tundis (PPG em Psicologia)

**Título:** Saúde mental e trabalho docente em uma Universidade Pública da região amazônica.

**Parecer:** O projeto foi APROVADO, por estar adequado ética e metodologicamente, conforme os preceitos da Resolução 466/12 do Conselho Nacional de Saúde.

A pesquisadora deverá encaminhar relatório anual sobre o andamento do projeto, conforme o previsto na Resolução CNS 466/12, item XI.2, letra d. Somente poderão ser utilizados os Termos de Consentimento onde conste a aprovação do CEP/UNISINOS.

São Leopoldo, 17 de agosto de 2015.

  
Prof. Dr. José Roque Junges  
Coordenador do CEP/UNISINOS