RELATÓRIO TÉCNICO

PROFIAP
MESTRADO PROFISSIONAL EM ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

A IDEIA DE EMPRESÁRIO DE SI NO SERVIÇO PÚBLICO: UMA ANÁLISE NA UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE

Clarissa Ferigollo

Pelotas, março de 2025

A IDEIA DE EMPRESÁRIO DE SI NO SERVIÇO PÚBLICO: UMA ANÁLISE NA UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE

Relatório técnico apresentado pela mestranda Clarissa Ferigollo ao Mestrado Profissional em Administração Pública em Rede, sob orientação do docente Marcio Silva Rodrigues, como parte dos requisitos para obtenção do título de Mestre em Administração Pública.

SUMÁRIO

Resumo 03

Contexto e descrição da situação-problema 04

Público-alvo da proposta 07

Objetivos 08

Diagnóstico e análise 09

Proposta de intervenção 11

Responsáveis pela proposta de intervenção 13

Referências 13

RESUMO

Ideais e valores empresariais vêm sendo aplicados de forma cada vez mais intensa aos diversos âmbitos da vida humana, estabelecendo formas de conduta e tornando a empresa o modelo de subjetivação (DARDOT e LAVAL, 2016). Entendendo que esses valores estabelecem o "empresário de si" (FOUCAULT, 2008), como ideal a ser atingido, e que sua relação com o serviço público é um campo ainda pouco explorado, a dissertação, da qual o presente relatório é fruto, objetivou analisar a ideia foucaultiana de empresário de si no serviço público, a partir da percepção de gestores e servidores, lotados em Pró-Reitorias da Universidade Federal do Rio Grande. A partir dos dados provenientes de 10 entrevistas com gestores e servidores da universidade, observou-se a identificação dos mesmos com os valores da instituição e o controle cada vez mais difuso em relação ao seu trabalho, que estimula uma autogestão e uma auto responsabilização crescente. As percepções dos entrevistados convergem para a existência de um conflito entre o ideal a ser atingido, que se aproxima da ideia de empresário de si, através da cobrança pessoal por fazer cada vez mais e ser cada vez melhor; e a busca por segurança e estabilidade, dentro de um aparato burocrático que limita sua atuação. Nesse contexto são percebidos sentimentos de culpabilização e frustração, que podem levar ao adoecimento e a indispensabilidade de se propor reflexões que possam intervir nesses discursos e compreensões, proporcionando um olhar diferenciado para as questões de saúde. O presente relatório se propõe então a recomendar ações, a partir das implicações observadas, que visem a melhoria das condições de trabalho dos servidores.

CONTEXTO E DESCRIÇÃO DA SITUAÇÃO PROBLEMA

A compreensão, a partir da teoria e da prática enquanto psicóloga da gestão de pessoas na FURG, de que os valores e discursos tipicamente empresariais vem se infiltrando de maneira geral nos mais diversos âmbitos da vida dos indivíduos e consequentemente dos servidores públicos, estabeleceu o ponto de partida para o presente estudo. Ao longo dos últimos dez anos de atuação na Universidade Federal do Rio Grande, vem sendo cada vez mais frequente observar falas que enfatizam a necessidade de práticas mais eficientes, de desenvolvimento de competências, de uma reestruturação do papel do servidor público dentro de uma lógica mais empresarial. Por se tratar de um discurso que responsabiliza o indivíduo, é comum os servidores trazerem em seus relatos ideais de autodesenvolvimento, buscarem alternativas para se tornarem mais produtivos, destacarem a necessidade de dar conta de todas as atividades do trabalho e da vida, e, consequentemente, se culparem pela própria sobrecarga (uma sobrecarga que muitas vezes parece não ser construída pela descrição do cargo, mas pela necessidade de se mostrar competente e produtivo). Com as possibilidades de novos formatos de trabalho, instituídos durante e após o período pandêmico, também se apresenta, em inúmeros relatos, uma intensificação da cobrança pessoal em demonstrar que se está trabalhando, independente do horário acordado previamente ou dos direitos especificados na legislação.

Em resumo, se estabelece a importância desse servidor proativo, que está em constante busca por aprender e produzir cada vez mais, que se engaje em inúmeras atividades, propondo inovações e que, ao mesmo tempo, dê conta de todas as rotinas da forma mais eficiente. Dentro dessa contradição, em alguns casos, o que se depreende de relatos de servidores é o surgimento de sentimentos de extrema insegurança, de incapacidade, de fracasso e frustração por não ser possível estar à altura desse discurso, e até mesmo adoecimentos advindos desse contexto. Além disso, é possível observar que em muitos casos parece nem existirem condições de se adaptar ao que é exigido, pois os conceitos estabelecidos, como por exemplo, de autodesenvolvimento, não possuem um significado claro. O que é esperado desse servidor é ser não só um “servidor cada vez melhor”, mas uma “pessoa cada vez melhor”, enquanto a definição do que seria esse melhor muda a cada instante.

Todo esse cenário pode ter relação com o fenômeno do avanço do neoliberalismo, a partir dos anos 90 em nosso país, para dentro do Estado, e consequentemente das universidades federais. O neoliberalismo pode ser visto como um sistema normativo que influencia todas as relações e esferas da vida a partir da lógica do capital, não apenas destruindo regras, instituições e direitos, mas produzindo maneiras de se viver (DARDOT e LAVAL, 2016). Esse governo da conduta dos homens, que Foucault chama de governamentalidade, não seria a instituição "governo", mas os dispositivos que regem a ação dos homens, que estariam diretamente ligados à ideia de liberdade, um "agir ativamente no espaço de liberdade dado aos indivíduos para que estes venham a conformar-se por si mesmos a certas normas" (DARDOT e LAVAL, 2016, p.18).

Segundo os autores, a conduta estabelecida seria a da concorrência e a empresa se tornaria então um modelo de subjetivação. Se o modelo empresarial é o ideal, os valores que serão cada vez mais priorizados em todos os âmbitos da vida estarão ligados à produtividade, desempenho, desenvolvimento pessoal, inovação, entre outros. Rodrigues e Silva (2019), destacam que, desde o início da década de 90, o discurso de um Estado mais flexível, inovador, orientado à empresa e ao trabalho, começou a ser articulado ao que seria um símbolo de modernidade e progresso. A educação superior, principalmente, devido a sua relação com a valorização do capital e da força de trabalho, foi então trazida como essencial à reestruturação que se almejava na época. Especialmente durante o governo FHC, introduziu-se ainda mais a ideia de que o governo precisava tornar-se mais eficaz e foram propostas reformas que impactaram campos como a Educação, que seria essencial no modelo de desenvolvimento que era almejado. Os autores ressaltam que mesmo com as mudanças posteriores de governo permanecia o tom produtivista e economicista. O ensino continuou a ser visto como uma forma de garantir desenvolvimento econômico, principalmente com a compreensão de que seria um meio de desenvolver as potencialidades dos indivíduos. O investimento na formação individual passou a ser cada vez mais voltado às ideias de competição e competências (RODRIGUES e SILVA, 2019). A partir desse foco em produção de conhecimentos úteis, as universidades passaram a se estabelecer como espaços que devem consolidar práticas de gestão melhores, que devem ser cada vez mais eficientes, o que compreende a ênfase em ferramentas de avaliação, flexibilização, capacitação, em um processo que aproxima também o serviço público à essa dinâmica empresarial (RODRIGUES e SILVA, 2019).

Partindo desse princípio, a lógica imposta nos discursos institucionais acaba por acessar outros tantos espaços e tomar o indivíduo como alguém que possui uma subjetividade e que deve ter motivações relacionadas a sua autorrealização, que deve buscar sua identidade e expressá-la em seu estilo de vida. E esse ideal de autonomia e liberdade incita um processo de empresarização da própria vida, a partir de suas próprias possibilidades de escolha (ROSE, 2001; RODRIGUES, 2021). Dardot e Laval (2016) explicam, então, que esse sujeito é definido como alguém que deve ser responsável por suas escolhas, por suas capacidades (ou potencial) de ser bem-sucedido, com necessidade de fabricar continuamente um eu produtivo. Essa produção de maneiras de se viver, portanto, individualiza os seres humanos, os isola do social, transforma a subjetividade de tal forma que aprisiona a partir de um discurso de liberdade. Se sou responsável por minhas escolhas e pelo rumo que minha vida toma, preciso me desenvolver segundo regras que nem mesmo tenho claro quais são, que são estabelecidas a posteriori, de acordo com o resultado de desempenho que trazem. A administração da subjetividade se torna uma tarefa central, as potências humanas são direcionadas em busca dos objetivos da instituição e "através da auto-inspeção, da auto problematização, do automonitoramento e da confissão, avaliamos a nós mesmos de acordo com critérios que nos são fornecidos por outros." (ROSE, 1988, p.31).

Pensando nesse processo de autorrealização, Safatle, Da Silva Junior e Dunker (2021) explicam que o indivíduo, colocado como centro, no momento em que internaliza essa lei de valorização do capital, passa a buscar uma melhoria de seu potencial, pela cobrança pessoal de ser um empreendedor bem-sucedido. E com esse propósito, não seria mais exigida, necessariamente, uma formação específica, que anteriormente era associada a garantias e direitos, mas sim a construção de competências, que tragam resultados em tempos de incerteza, que estejam conectadas à necessidade de flexibilidade e eficiência, ou seja, um investimento contínuo no chamado capital humano (LAVAL, 2019). Isso remete, segundo Ehrenberg (2010, p.86) a "um novo sistema de representação da eficácia, que consiste em transformar os trabalhadores em empreendedores das próprias tarefas". Esse sujeito, que se percebe então enquanto possuidor de um capital no qual deve investir, que generaliza uma forma, até então econômica, enquanto esquema a ser aplicado em outras áreas, que busca gerar a sua renda e, muito além disso, sua própria satisfação, a partir desse capital que dispõe, é justamente o que Foucault (2008), conceitua como o empresário de si.

O que pode ser entendido a partir disso é que a universidade, ao mesmo tempo que deve ser um espaço de formação de sujeitos que desenvolvam cada vez mais esse capital humano, que se tornem cada vez mais alinhados com esse ideal do empresário de si, também é formada por servidores que vão se adaptando a esse discurso. Quando se observa as mudanças ocorridas ao longo dos anos, as ideias contidas nas propostas de planos de carreira, o foco em progressões por mérito, em avaliação de desempenho e em discursos do aumento de práticas centradas nas competências individuais, pode se perceber que o discurso empresarial vem se infiltrando nos mais diversos espaços e se tornando parte da subjetividade dos servidores em geral, em um conflito, muitas vezes, com os ideais de cidadania e democracia que deveriam pautar as práticas públicas, assim como a própria lógica de serviço e de servidor público.

PÚBLICO-ALVO

O presente trabalho, enquanto um estudo de caso, foi realizado na Universidade Federal do Rio Grande (FURG), escolhida enquanto objeto de investigação a partir das percepções advindas da experiência profissional da pesquisadora, enquanto psicóloga na instituição, pela observação prática de elementos no discurso dos servidores que remetem à essa ideia da constituição do empresário de si.

A Universidade Federal do Rio Grande surgiu com a assinatura do Decreto-Lei no.774, no dia 20 de agosto de 1969, a partir da fusão de quatro unidades de ensino superior já existentes na cidade de Rio Grande, tendo a Fundação Universidade do Rio Grande como entidade mantenedora, a partir da criação de seu Estatuto, pelo Decreto nº 65.462, em 21 de outubro do mesmo ano. Em 1987, a FURG passou à condição de fundação pública e assumiu como vocação institucional o ecossistema costeiro. (FURG, 2025b).



A FURG é uma universidade com estrutura multicampi, com sede na cidade de Rio Grande, além dos campi nas cidades de São Lourenço do Sul, Santa Vitória do Palmar e Santo Antônio da Patrulha, todos na região Sul. A estrutura organizacional se constitui a partir da Reitoria e suas unidades associadas, 13 unidades acadêmicas e 8 Pró-Reitorias. Conta atualmente com 70 cursos de graduação, 19 cursos de especialização,12 cursos de residência, 35 cursos de mestrado e 17 cursos de doutorado, com cerca de 9250 alunos. Em se tratando dos servidores que atuam na universidade, estes são cerca de 860 docentes e 1050 técnicos administrativos em educação (FURG, 2025a).

Os dados de pesquisa principais foram provenientes de 10 entrevistas, sendo 6 gestores e 4 servidores, lotados em duas das Pró-Reitorias. Embora os resultados sejam limitados a um recorte específico dentro da universidade, se espera que as recomendações propostas possam servir como base para ações que venham a ter como público-alvo os servidores de maneira geral.

OBJETIVOS

O presente relatório tem como objetivo apresentar as implicações observadas, a partir dos dados de pesquisa, acerca da relação servidor público x empresário de si no cotidiano dos servidores, e recomendar ações, que possam diminuir o impacto dessas implicações e visem a melhoria das condições de trabalho.

DIAGNÓSTICO E ANÁLISE

Inicialmente se buscou estabelecer o contexto em que os servidores públicos atuam e estabelecem as relações consigo e com os demais. Ao observar as propostas e ações governamentais, assim como as políticas de gestão de pessoas ao longo dos anos se compreende que a burocracia estatal incorpora historicamente um discurso empresarial na realidade do serviço público brasileiro, em especial nas universidades públicas. A gestão privada é entendida como mais flexível, inovadora e eficaz, e então, sendo esse o modelo ideal a ser seguido, se torna necessário estabelecer as mesmas medidas para o serviço público, em um esforço de modernização. De forma geral, a condução dos servidores públicos passa a seguir o princípio do desempenho, e sua atuação passa a ser controlada de forma mais difusa, a partir das demandas e dos resultados, impondo critérios e formas de avaliação que são internalizadas. Cada um passa a ser supervisor de si, e até mesmo produtor das normas a serem cumpridas (DARDOT; LAVAL, 2016), incentivando valores que o aproximam da ideia de empresário de si.

No contexto específico da FURG, o incentivo das políticas federais baseadas em resultados ao invés de padronização de processos, se integra ao que é estabelecido dentro da universidade, estabelecendo mudanças nas formas de controle. O controle burocrático se manifesta continuamente, visto que a obrigação de seguir a legislação é inerente ao cargo de qualquer servidor, contudo, aos poucos, também se observa o crescimento gradual de um controle difuso, a partir da busca por integrar os servidores aos valores da instituição e colocá-los enquanto sujeitos ativos no processo de controle de si mesmos. A partir da percepção dos entrevistados se observa a construção de um controle mais difuso, maternal, a partir da adesão, de uma busca pelo reconhecimento, e cercada pelo receio de ser desprezado, que ocorre a partir da introjeção das exigências da organização, se constituindo em uma relação de pertencimento, onde o indivíduo trabalha para a mesma como se trabalhasse para si (PAGES, 2006). A FURG é percebida enquanto uma universidade acolhedora, chamada até mesmo de “Mãe FURG”, com a qual é possível e necessário se identificar, pautado em um controle a partir do espaço de escuta, de afetividade, acolhimento; e o ressentimento gerado pela percepção de abandono, se manifesta em relação às demandas dirigidas à instituição.

O serviço público se coloca para os entrevistados como uma forma de liberdade, embora cerceada pela burocracia inerente aos cargos. Se estabelece enquanto uma possibilidade de se sentir livre do discurso que exalta o ser e fazer cada vez mais, buscando inovação e se dedicando integralmente. Em contrapartida, o que se observa é que a lógica empresarial criticada por eles se infiltra no que entendem como ideal e perpassa as formas de condução de si.

O ideal é visto como o ser um servidor proativo, comprometido, que desenvolve habilidades de liderança, independentemente de sua atuação, buscando se diferenciar da ideia de ineficiência que se estabelece no senso comum. É um servidor que busca pelo sucesso, entendendo esse enquanto financeiro, mas também a partir do reconhecimento do seu trabalho, e muito além disso, como o ser cada vez melhor, espiritualizado e feliz. Sendo essa felicidade uma possibilidade e uma responsabilidade individual. Estabelece a importância do autodesenvolvimento, seja em competências e conhecimentos exigidos pelo mercado (ainda que não esteja à mercê do mesmo), mas também a partir da ideia da necessidade de aprimorar-se e não se acomodar.

O discurso da gestão por resultados é evidente, estabelecendo a exigência de uma produtividade cada vez maior, do planejar e executar para além das demandas, seja para não correr risco de perda de benefícios como o PG, ou pelo reconhecimento esperado. E para isso as estratégias de gestão de si são essenciais e se tornam responsabilidade individual. Cabe a cada um estar sempre disponível e responder imediatamente, cobrar a si mesmo e estabelecer seus próprios limites; enquanto o trabalho é visto como forma de atingir a realização pessoal e de demonstrar amor e comprometimento perante a universidade. E embora a maior cobrança estabelecida seja a pessoal, essa postura é incentivada e vista com bons olhos pela gestão.

E então se tornam visíveis as consequências, em forma de sentimentos constantes de preocupação e angústia, pela busca de atingir os resultados e pensar em todas as possibilidades. E posterior a isso a culpa e a frustração por não conseguir. Frustração pessoal, pois os fracassos são individualizados, e a culpa por não estar produzindo, seja em momentos de descanso ou em licenças que são de direito do servidor. Ou seja, os servidores estabelecem a necessidade de fuga das condições precárias de trabalho que existem fora do serviço público, porém se sentem culpados ao fazer jus ao que lhes é de direito.

Segundo dados da Diretoria de Atenção à Saúde, na FURG, durante o ano de 2024, houve um total de 139 afastamentos, referentes a um total de 104 servidores, somente no grupo F, referente aos transtornos mentais e comportamentais do CID-10. Ao comparar ao mesmo período em outra instituição da mesma região, no caso a Universidade Federal de Pelotas, foram divulgados em seu relatório anual de licenças para tratamento de saúde (UFPEL, 2025), um total de 118 afastamentos, referente à 73 servidores, embora a universidade possua cerca de 600 servidores a mais que a FURG. Não é possível afirmar que esse grau de adoecimento psíquico seja consequência do que está sendo tratado nesse estudo, mas se pode observar que existe um nível de adoecimento importante na universidade. E, a partir das percepções dos servidores entrevistados, e o discurso que, de certa forma, condena os afastamentos e o adoecimento, pode-se conjecturar que o número de servidores que enfrentam graus elevados de sofrimento psíquico seja ainda maior. O adoecimento é visto enquanto uma fraqueza que não deve ser demonstrada, ou quando isso se torna impossível, enquanto responsabilidade pessoal de resolução, através do cuidado de si. O relato, especialmente dos gestores entrevistados, contempla uma gama de sintomas e de situações de adoecimento enfrentados ou observados por eles, que não constam em nenhum registro, o que implica a necessidade de buscar outras formas de trabalhar com a ideia de qualidade de vida, sofrimento e adoecimento no trabalho.

Existe enquanto plano de fundo um olhar para o papel social da universidade, um entendimento de que é necessário restabelecer os ideais coletivos, pautados em cidadania e democracia; mas que se choca com os princípios empresariais cada vez mais valorizados, com um individualismo na busca pelo que se considera ser cada vez melhor. A cobrança pessoal por ser e fazer cada vez mais, e ser reconhecido e amado pela instituição, em conflito com a necessidade de segurança e estabilidade, em um aparato burocrático que limita essa atuação.

PROPOSTA DE INTERVENÇÃO

Na análise e discussão realizadas foi possível observar uma série de implicações da adoção desse ideal do empresário de si pelos servidores públicos, que interferem na rotina, na qualidade de vida e na saúde dos mesmos. Essa proposta então busca dar conta do objetivo específico de recomendar ações, a partir dessas implicações, que visem a melhoria das condições de trabalho.

Esse é um objetivo bastante desafiador, uma vez que se entende que a governamentalidade neoliberal produz relações sociais, formas de se viver, subjetividades (DARDOT; LAVAL, 2016), e que essas maneiras de se viver se estabelecem como uma representação dos próprios desejos do indivíduo (SAFATLE, JUNIOR e DUNKER, 2021), desse indivíduo que, como conceitua Foucault (2008), a partir do capital que possui, busca produzir sua própria satisfação. É de se presumir então que as propostas possam focar inicialmente em proporcionar espaços de reflexão e possibilidades de minimizar os efeitos e/ou consequências produzidas. E também se torna essencial que essas propostas não se justifiquem de forma a alimentar o discurso que já vem sendo produzido, por exemplo, que não sejam entendidas pela universidade enquanto propostas que busquem aprimorar valores empresariais, como por exemplo a produtividade. Que não se enquadrem simplesmente em mais uma proposta de produção de normalidades, como já dizia Rose (1988), através das expertises da subjetividade.

Primeiramente poderiam ser ofertados, de forma contínua, espaços de escuta, discussão e reflexão, a exemplo de rodas de conversa que já são oferecidas pela PROGEP aos servidores sobre outros assuntos. Esses espaços de reflexão podem incluir temas gerais como educação, cidadania, coletividade; assim como temas mais específicos que discutam a falácia de "ser cada vez melhor", o imperativo da produtividade e o sentimento de culpa advindo desse discurso. Especialmente para os gestores, tendo em vista que parecem ser mais intensamente afetados, poderia ser proposto um grupo de apoio, onde coletivamente fosse possível discutir esses temas, podendo este ser integrado ao projeto já existente voltado à formação de gestores. A ideia de que esses espaços de escuta sejam em grupo busca justamente propiciar uma visão de coletividade, onde seja possível incentivar a compreensão de que os sentimentos experienciados tem um viés coletivo, visando a diminuição da auto responsabilização. Em relação a esses sentimentos, uma vez que a importância da criação de protocolos para encaminhamento das demandas que causam maior angústia foi destacada por alguns dos entrevistados, poderia ser incluído na formação de gestores um espaço para incentivo à discussão e criação desses protocolos, ofertando suporte aos mesmos, por parte da gestão de pessoas em relação à construção dos mesmos junto à cada equipe.

Um dos pontos principais observados é a intensificação do adoecimento, relacionado à saúde mental. Atualmente existem espaços de escuta aos servidores, de forma individual e a possibilidade de afastamento garantida por lei, porém, percebe-se a importância de um olhar diferenciado para esse processo. Os grupos de apoio e rodas de conversa poderiam inicialmente ser uma ação importante nesse sentido, por exemplo, instituindo grupos específicos para servidores que estejam experienciando situações ligadas à saúde mental. Porém seria essencial diferenciar esses grupos de apoio de grupos terapêuticos, uma vez que a universidade não é o espaço adequado para o tratamento desses casos.

Talvez ainda mais importante que proporcionar ações voltadas aos servidores adoecidos, seria a conscientização acerca das questões de saúde mental e dos afastamentos. A partir das falas dos entrevistados se observou uma visão bastante negativa do adoecimento enquanto incapacidade individual e uma necessidade, especialmente dos gestores de esconder sintomas, pois o adoecimento mental é entendido como uma fraqueza pessoal e estar em licença saúde como algo questionável. Se torna essencial então um trabalho específico de conscientização sobre saúde mental, de preferência coordenado por profissionais da área e realizado dentro das unidades, para desmistificação dos tabus, reflexão acerca das formas de pensar o adoecimento, assim como prestar informações que auxiliem preventivamente a identificação dos sintomas e a busca por ajuda. Esse trabalho poderia ocorrer dentro das unidades, mas também em espaços já existentes, como os programas de formação para novos servidores, e de formação de gestores que vêm sendo organizados pela PROGEP.

Sendo os adoecimentos por questões de saúde mental cada vez mais prevalentes, no país em geral e dentro da universidade, é necessário que cada vez mais se tenha um olhar a nível de governo para essas situações. Um exemplo de ação que poderia ser pensada é a alteração do Decreto nº 6.856, de 25 de maio de 2009, que regulamenta o art. 206-A da Lei no 8.112, de 11 de dezembro de 1990, dispondo sobre os exames médicos periódicos de servidores. Segundo seu art. 2o "A realização de exames médicos periódicos tem como objetivo, prioritariamente, a preservação da saúde dos servidores, em função dos riscos existentes no ambiente de trabalho e de doenças ocupacionais ou profissionais" (BRASIL, 2009). O Decreto estipula uma variedade de exames clínicos e laboratoriais a que os servidores públicos deveriam ser submetidos a fim de avaliar suas condições de saúde, estabelecendo prazos e quais seriam esses exames.

O que se observa na legislação é que apenas questões de saúde física são avaliadas, não havendo menção em relação às questões de saúde mental. Essa inclusão poderia auxiliar na percepção mais precoce de sintomas, e no encaminhamento para tratamento, assim como na obtenção de dados mais fidedignos acerca dos adoecimentos, assim como dos ambientes em que esse adoecimento se manifesta de forma mais intensa, possibilitando assim a proposição de ações específicas. Porém essa proposta demanda que seja ofertado o orçamento adequado às instituições para a realização do processo.

Por fim, recomenda-se um olhar para as equipes de profissionais que atuam na área da saúde mental, proporcionando suporte institucional às mesmas e espaços de escuta junto à gestão superior. Também é importante avaliar a possibilidade de aumento de vagas, a fim de proporcionar condições para que se coloque em prática algumas dessas propostas e se evite a sobrecarga dos servidores já integrantes das equipes e um consequente adoecimento dos mesmos.

RESPONSÁVEIS

Discente: Clarissa Ferigollo

ferigolloclarissa@gmail.com

Orientador: Marcio Silva Rodrigues

marciosilvarodrigues@gmail.com

março de 2025

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Decreto nº 6.856, de 25 de maio de 2009** - regulamenta o art. 206-A da Lei no 8.112, de 11 de dezembro de 1990, dispondo sobre os exames médicos periódicos de servidores. Brasília, 2009. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2009/Decreto/D6856.htm#:~:text=DECRETO%20N%C2%BA%206.856%2C%20DE%2025%20DE%20MAIO%20DE,dispondo%20sobre%20os%20exames%20m%C3%A9dicos%20peri%C3%B3dicos%20de%20servidores.>. Acesso em: 6 fev.2025.

DARDOT, Pierre; LAVAL, Christian. **A nova razão do mundo.** Boitempo editorial, 2016.

EHRENBERG, Alain. **O culto da performance: da aventura empreendedora à depressão nervosa.** Aparecida, SP: Ideias & Letras. 2010.

FOUCAULT, Michel. **Nascimento da Biopolítica**. Trad. br. Eduardo Brandão. Martins Fontes, São Paulo, 2008.

FURG. **Apresentação**. FURG, 2025a. Disponível em: <https://www.furg.br/a-furg/apresentacao> Acesso em: 24/03/2025

_____.História. FURG, 2024b. Disponível em: <https://www.furg.br/a-furg/historia> Acesso em: 24/03/2025

LAVAL, C. **Escola não é empresa! O ataque do neoliberalismo à educação**. Tv Boitempo, v. 23, 2019.

PAGES, Max et.al. **O Poder das Organizações** - 1. ed. - 10. reimpr. - São Paulo : Atlas, 2006.

RODRIGUES, Marcio Silva; SILVA, Rosimeri de F Carvalho da . Nova República, Novas Práticas: uma análise do processo de empresarização do ensino superior brasileiro (1990-2010). Farol - **Revista de Estudos Organizacionais e Sociedade**, v. 6, p. 176-218, 2019.

RODRIGUES, Marcio Silva. O Novo Ministério da Verdade: o discurso de Veja sobre o ensino superior e a consolidação da ideia de empresa no Brasil (1968-2020). **Discurso & Sociedad**, v. 15, n. 2, p. 464-497, 2021.

ROSE, Nikolas. **"Governando a alma: a formação do eu privado".** In: Silva, Tomas Tadeu da (org.). Liberdades reguladas. Petrópolis: Vozes, 1988, p.30-45.

ROSE, Nikolas. **"Inventando nossos eus"**. In.: SILVA, Tomaz Tadeu. (Org.). Nunca fomos humanos. Belo Horizonte: Autêntica, 2001. p. 137-204.

SAFATLE, Vladimir; SILVA JUNIOR, Nelson da; DUNKER, Christian. **Neoliberalismo como gestão do sofrimento psíquico**. Autêntica Editora, 2021.

UFPEL. **Relatório de licenças para tratamento de saúde dos/as servidores/as da Universidade Federal de Pelotas do ano de 2024**. Pelotas, 2025. Disponível em: <https://wp.ufpel.edu.br/progep/files/2025/01/Relatorio-LTS-2025-1.pdf> Acesso em: 24/03/2025

Discente: Clarissa Ferigollo, Mestranda em Administração Pública, PROFIAP/UFPEL

Orientador: Marcio Silva Rodrigues, Professor Associado do Centro de Ciências Socio-Organizacionais da Universidade Federal de Pelotas (CCSO/UFPel)Doutor em Administração pela Universidade Federal de Santa Catarina

Universidade Federal de Pelotas - UFPEL

23 de março de 2025

PROFIAP
MESTRADO PROFISSIONAL EM ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA