UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALAGOAS
***CAMPUS* ARAPIRACA**
MESTRADO PROFISSIONAL EM ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

WILLIAN JOSÉ SILVA

ENTRE O TRABALHO E A SAÚDE:

sofrimento psíquico, adoecimento mental e organização do trabalho em uma universidade federal

ARAPIRACA - AL
2026

WILLIAN JOSÉ SILVA

ENTRE O TRABALHO E A SAÚDE:

sofrimento psíquico, adoecimento mental e organização do trabalho em uma universidade federal

Dissertação apresentada ao Mestrado Profissional em Administração Pública (PROFIAP), do Campus Arapiraca, da Universidade Federal de Alagoas (UFAL), como requisito parcial para a obtenção do título de Mestra em Administração Pública.

Orientadora: Prof. Dra Sabrina Ângela França da Silva Cruz.

ARAPIRACA - AL
2026

WILLIAN JOSÉ DA SILVA

ENTRE O TRABALHO E A SAÚDE: sofrimento psíquico, adoecimento mental e organização do trabalho em uma universidade federal

Dissertação apresentada ao Mestrado Profissional em Administração Pública (PROFIAP/UFAL) para Exame de Defesa, como requisito para à obtenção do título de Mestra em Administração Pública.

Aprovada em: ____/____/2026.

Banca Examinadora:

_____
Profa. Dra. Sabrina Ângela França da Silva Cruz (PROFIAP/UFAL)
Orientadora

_____
Examinador 1:

_____
Examinador 2:

_____
Examinador 3:

AGRADECIMENTOS

Concluir esta dissertação representa muito mais do que finalizar uma etapa acadêmica. Trata-se da concretização de um sonho construído ao longo de muitos anos, marcado por desafios, aprendizados, renúncias e inúmeras oportunidades de crescimento pessoal e profissional. Nenhuma conquista é alcançada de forma solitária e, por isso, registro minha mais sincera gratidão a todos que, de alguma maneira, fizeram parte desta caminhada.

Primeiramente, agradeço a Deus**,** fonte de força, esperança e sabedoria, por ter me sustentado nos momentos de dificuldade, iluminado meus caminhos e renovado diariamente minha fé para seguir em frente. Sua presença foi essencial em cada etapa desta jornada.

À minha orientadora, **Profa. Dra. Sabrina Ângela França da Silva Cruz**, expresso minha mais profunda gratidão. Muito mais do que orientar esta pesquisa, a senhora acreditou em meu potencial quando, por diversas vezes, eu mesmo duvidei da minha capacidade. Sua competência, sensibilidade, dedicação e generosidade foram fundamentais para a construção deste trabalho e para o meu crescimento como pesquisador e profissional. Em todos os momentos, conduziu esta caminhada com segurança, paciência e compromisso, oferecendo não apenas orientação acadêmica, mas também incentivo, confiança e acolhimento diante das dificuldades. Levo comigo os ensinamentos compartilhados, o exemplo de humanidade e o compromisso com a formação de seus orientandos, valores que certamente permanecerão comigo ao longo da minha trajetória. Minha sincera gratidão por tornar esta conquista possível e por contribuir de forma tão significativa para minha formação acadêmica e pessoal.

À minha mãe, **Maria José**, dedico um agradecimento repleto de amor, respeito e profunda admiração. A senhora foi minha primeira professora e a maior inspiração da minha vida. Enfrentou inúmeros desafios com coragem, dignidade e uma força que sempre me ensinou a nunca desistir. Mesmo diante das dificuldades, jamais deixou de incentivar meus estudos, de acreditar no poder transformador da educação e de mostrar, pelo exemplo, que os sonhos podem ser alcançados por meio do trabalho, da honestidade e da perseverança. Grande parte desta conquista nasceu dos valores que recebi da senhora. Tudo o que sou e tudo o que alcancei carrega um pouco dos seus ensinamentos. Esta vitória também é sua.

À minha esposa, **Gislene**, meu mais profundo agradecimento por caminhar ao meu lado durante toda esta jornada. Obrigado pelo amor, pela compreensão diante das minhas ausências, pelo incentivo constante e por nunca permitir que eu desistisse, mesmo nos

momentos mais difíceis. Sua confiança em mim foi um dos pilares desta conquista. Este título também pertence a você.

À minha filha, **Clara Kelmany**, agradeço por dar um novo sentido à minha caminhada. Seu carinho, sua alegria e seu sorriso foram a luz que iluminou os dias mais difíceis e renovaram minhas forças para seguir em frente. Espero que esta conquista seja também um exemplo para você, mostrando que o conhecimento transforma vidas e que nenhum sonho é grande demais quando caminhamos com dedicação, perseverança e fé. Tudo o que faço também é por você e para você.

À minha família, agradeço pelo amor, pelas orações, pelo incentivo e pela compreensão durante todo esse percurso. Cada gesto de apoio fortaleceu minha determinação para continuar caminhando.

Aos professores do Programa de Mestrado Profissional em Administração Pública, agradeço pelos conhecimentos compartilhados, pelas reflexões proporcionadas e pelo compromisso com uma formação acadêmica de excelência.

À Universidade Federal de Alagoas, especialmente ao Campus Arapiraca, instituição da qual também faço parte como servidor técnico-administrativo, agradeço pela oportunidade de desenvolver esta pesquisa e por proporcionar um ambiente que favoreceu meu crescimento acadêmico e profissional. Espero que este trabalho possa representar uma contribuição, ainda que modesta, para o fortalecimento da administração pública e das políticas institucionais voltadas à promoção da saúde mental dos servidores.

Aos colegas de trabalho, aos colegas de turma e a todos os servidores que participaram desta pesquisa, meu sincero agradecimento pelo apoio, pela convivência, pelas valiosas contribuições e pela confiança depositada neste estudo.

Por fim, agradeço a todos que, direta ou indiretamente, contribuíram para que este sonho se tornasse realidade. Se esta dissertação representa o encerramento de uma etapa acadêmica, ela também simboliza o início de novos desafios e novas possibilidades. Levo comigo os conhecimentos adquiridos, as amizades construídas e a certeza de que toda conquista alcançada com esforço, humildade e perseverança possui um valor ainda maior.

Que este trabalho contribua, ainda que de forma singela, para uma universidade mais humana, uma administração pública mais sensível e uma sociedade comprometida com o cuidado, a dignidade e o bem-estar das pessoas.

A todos que fizeram parte desta história, o meu mais sincero e eterno muito obrigado.

“O trabalho nunca é neutro em relação à saúde e favorece, seja a doença, seja a saúde.”

Christophe Dejours

RESUMO

As transformações contemporâneas na organização do trabalho e na gestão das universidades públicas têm intensificado as demandas laborais e ampliado os desafios relacionados à saúde mental dos servidores. Nesse contexto, o sofrimento psíquico e o adoecimento mental configuram-se como importantes problemas para a gestão pública e para as políticas de saúde do trabalhador. Esta pesquisa teve como objetivo investigar o sofrimento psíquico e o adoecimento mental entre docentes e técnicos-administrativos do Campus Arapiraca da Universidade Federal de Alagoas (UFAL), analisando sua relação com a organização do trabalho e com os registros institucionais de afastamento por transtornos mentais. Trata-se de um estudo quantitativo, transversal e analítico, realizado com 146 servidores efetivos, sendo 81 docentes e 65 técnicos-administrativos. A coleta de dados ocorreu por meio de questionário eletrônico estruturado, composto por questões sociodemográficas, laborais e referentes à organização do trabalho, além das escalas Perceived Stress Scale (PSS-4), Beck Depression Inventory (BDI-9), Beck Anxiety Inventory (BAI-7) e Maslach Burnout Inventory (MBI-9). Complementarmente, foram analisados dados secundários do Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor (SIASS), referentes aos afastamentos por transtornos mentais registrados entre 2019 e 2025. Os dados foram analisados por estatística descritiva e inferencial no software SPSS, utilizando-se o teste exato de Fisher e o coeficiente V de Cramer para análise das associações. Os resultados evidenciaram elevada frequência de indicadores de estresse percebido, sintomas depressivos, ansiedade e burnout, além de associações significativas entre o sofrimento psíquico e aspectos da organização do trabalho. Entre os docentes, destacaram-se a intensificação do trabalho, a pressão por prazos e a interferência das atividades profissionais na vida pessoal e familiar. Entre os técnicos-administrativos, observaram-se associações entre sintomas depressivos, reconhecimento institucional insuficiente e menor autonomia no trabalho. Os registros do SIASS confirmaram os transtornos mentais e comportamentais como a principal causa de afastamento por motivo de saúde entre os servidores, evidenciando convergência entre o sofrimento percebido pelos trabalhadores e o adoecimento reconhecido institucionalmente. Conclui-se que o sofrimento psíquico e o adoecimento mental observados entre os servidores não podem ser compreendidos apenas como fenômenos individuais, mas como processos relacionados às formas contemporâneas de organização do trabalho universitário. A convergência entre os dados autorreferidos e os registros institucionais reforça a necessidade de políticas permanentes de promoção da saúde mental, prevenção do adoecimento e qualificação das condições de trabalho nas universidades públicas. Os resultados desta investigação subsidiaram a elaboração de uma proposta de plataforma digital interativa para promoção da saúde mental dos servidores da UFAL, concebida como instrumento de apoio à gestão, ao monitoramento preventivo do sofrimento psíquico e ao planejamento de ações institucionais de promoção da saúde do trabalhador.

Palavras-chave: Saúde mental. Saúde do trabalhador. Organização do trabalho. Universidades federais. Administração pública.

ABSTRACT

Contemporary transformations in work organization and the management of public universities have intensified work demands and increased challenges related to employees' mental health. In this context, psychological distress and mental illness have become major concerns for public management and occupational health policies. This study aimed to investigate psychological distress and mental illness among faculty members and administrative staff at the Arapiraca Campus of the Federal University of Alagoas (UFAL), analyzing their relationship with work organization and institutional records of sick leave due to mental disorders. This was a quantitative, cross-sectional, and analytical study involving 146 permanent employees, including 81 faculty members and 65 administrative staff. Data were collected through a structured electronic questionnaire comprising sociodemographic, occupational, and work organization variables, as well as the Perceived Stress Scale (PSS-4), Beck Depression Inventory (BDI-9), Beck Anxiety Inventory (BAI-7), and Maslach Burnout Inventory (MBI-9). Additionally, secondary data from the Integrated Subsystem for Civil Servant Health Care (SIASS) regarding sick leave due to mental disorders recorded between 2019 and 2025 were analyzed. Data were examined using descriptive and inferential statistics in SPSS software, applying Fisher's Exact Test and Cramer's V coefficient to assess associations. The findings revealed a high prevalence of perceived stress, depressive symptoms, anxiety, and burnout indicators, as well as significant associations between psychological distress and aspects of work organization. Among faculty members, psychological distress was primarily associated with work intensification, deadline pressure, and interference of professional activities with personal and family life. Among administrative staff, depressive symptoms were significantly associated with insufficient institutional recognition and lower levels of job autonomy. SIASS records confirmed mental and behavioral disorders as the leading cause of health-related sick leave among university employees, demonstrating convergence between workers' perceived psychological distress and institutionally recognized mental illness. The findings indicate that psychological distress and mental illness among university employees cannot be understood solely as individual phenomena but rather as processes associated with contemporary forms of work organization in higher education institutions. The convergence between self-reported data and institutional records highlights the need for permanent policies aimed at promoting mental health, preventing work-related mental illness, and improving working conditions in public universities. Based on these findings, this study supported the development of a proposal for an interactive digital platform designed to promote employees' mental health at UFAL, conceived as a management support tool for preventive monitoring of psychological distress and for planning institutional actions to promote workers' health.

Keywords: Mental health. Occupational health. Work organization. Federal universities. Public administration.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1- Instrumentos padronizados utilizados na pesquisa …….59

Quadro 2 - Operacionalização das dimensões analíticas da pesquisa ……..60

Quadro 3 - Síntese interpretativa das associações entre organização do trabalho e sofrimento psíquico…….…… 89

Quadro 4 - Afastamentos com perícia de Servidores segundo o CID (UFAL/Arapiraca, 2019-2025).92

Quadro 5 - Agrupamento dos agravos relacionados ao CID F …….96

Quadro 6 - Perfil epidemiológico dos afastamentos por transtornos mentais registrados no SIASS (2019–2025) …….96

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Perfil sociodemográfico dos participantes …….62

Tabela 2 – Características laborais dos participantes ……...…….…..64

Tabela 3 – Aspectos da organização do trabalho ……...…….…65

Tabela 4 – Estresse percebido segundo os itens da PSS-4 ……..66

Tabela 5 – Frequência de estresse percebido moderado/intenso segundo cargo e sexo .....…….67

Tabela 6 – Associação entre estresse percebido e aspectos da organização do trabalho ….....….68

Tabela 7 – Frequência de sintomas depressivos segundo cargo/função e sexo …….….69

Tabela 8 – Frequência de indicadores de ansiedade segundo cargo/função e sexo …….....….71

Tabela 9 – Frequência de indicadores de burnout segundo cargo/função e sexo ……...…73

Tabela 10 – Associação entre sintomas depressivos e variáveis da organização do trabalho .75

Tabela 11 – Associação entre ansiedade e variáveis da organização do trabalho ……..……78

Tabela 12 – Associação entre burnout e variáveis da organização do trabalho …….....80

Tabela 13 – Distribuição dos afastamentos por grupos da CID ……...……...81

Tabela 14 – Frequência dos transtornos mentais registrados no SIASS ……...……..82

Tabela 15 – Afastamentos segundo sexo ……...…… 83

Tabela 16 – Afastamentos segundo cargo ……...……84

Tabela 17 – Tempo de afastamento segundo diagnóstico ……...……85

Tabela 18 – Frequência anual dos afastamentos por transtornos mentais ……...87

Tabela 19 – Síntese da pesquisa ……..88

LISA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

BAI – Beck Anxiety Inventory

BDI – Beck Depression Inventory

CAPES – Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior

CEP – Comitê de Ética em Pesquisa

CID – Classificação Internacional de Doenças

IFES – Instituições Federais de Ensino Superior

MBI – Maslach Burnout Inventory

OMS – Organização Mundial da Saúde

PASS – Política de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho do Servidor Público Federal

PCCTAE – Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação

PDI – Plano de Desenvolvimento Institucional

PROFIAP – Mestrado Profissional em Administração Pública

PSS – Perceived Stress Scale

PTT – Produto Técnico-Tecnológico

REUNI – Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais

SIAPE – Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos

SIASS – Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor

SPSS – Statistical Package for the Social Sciences

TCLE – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

UFAL – Universidade Federal de Alagoas

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO ……...…14
1.1 Problema de pesquisa …….,…….…..17
1.1 Objetivos ……..... 17
1.2 Justificativa e relevância da pesquisa ……,,,,,,,,,,,,,,,,,.....,…..18
1.3 Estrutura do trabalho …….……19
2 -TRABALHO, ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E SAÚDE MENTAL ……..…20
2.1 As transformações contemporâneas do trabalho e a reconfiguração das relações laborais…….20
2.1.1 A Reforma do Estado, o gerencialismo e a reconfiguração da administração pública ……..……23
2.1.2 A reconfiguração da universidade pública brasileira: expansão, interiorização e novos modelos de gestão ……..……25
2.1.3 Produtivismo acadêmico e intensificação do trabalho universitário ……..…27
2.1.4 Especificidades do trabalho docente e técnico-administrativo nas universidades federais …….....…30
2.1.4.1 O trabalho docente nas universidades federais: atribuições, intensificação e desafios ……..……....31
2.1.4.2 O cargo técnico-administrativo em educação ……...…,,,,,,……....33
2.2 Saúde do Trabalhador: fundamentos teóricos e contribuições para a compreensão do sofrimento psíquico…….….35
2.2.1 O processo saúde-doença e sua determinação social …….……36
2.2.2 Reconhecimento, prazer e sofrimento na Psicodinâmica do Trabalho……...38
2.2.3 Autonomia e controle sobre o trabalho ……. 39
2.2.4 Cooperação, apoio social e relações interpessoais …….…….....41
2.3 Gênero, trabalho e sofrimento psíquico …….……...42
2.3.1 Divisão sexual do trabalho e dupla jornada …….……. 43
2.3.2 Desigualdades de gênero e sofrimento psíquico nas universidades ……..…45
2.4 Principais manifestações do sofrimento psíquico relacionadas ao trabalho.....46
2.5 Políticas públicas de saúde do servidor ……..…..48
2.5.1 A saúde do trabalhador no setor público brasileiro: evolução histórica e conceitual ……...…..48
2.5.2 Política de Atenção à Saúde do Servidor (PASS) …….……...….50
2.5.3 SIASS: estrutura, objetivos e limites …….……....…52
2.5.4 Princípios, diretrizes e ações em saúde mental ……..……...… 53
3 - METODOLOGIA: CAMINHOS DA PESQUISA …….…..54
3.1 Delineamento da pesquisa ……....54
3.2 Cenário da pesquisa …….….56
3.3 Procedimentos metodológicos …….….57
3.4 Instrumentos de pesquisa ……...…..59
3.5 Aspectos éticos ……60
4 O SOFRIMENTO PSÍQUICO NO TRABALHO UNIVERSITÁRIO: RESULTADOS E DISCUSSÃO ……...……...…62
4.1 Apresentação do universo pesquisado: perfil sociodemográfico e laboral dos participantes

……;;……...62
4.2 O contexto organizacional em que o sofrimento é produzido …….,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,…….65
4.3 Sofrimento psíquico percebido entre docentes e técnicos-administrativos.,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,.68
4.3.1 Indicadores de estresse percebido …….,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,….69
4.3.2 Sintomas depressivos …….,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,..…71
4.3.3 Sintomas ansiosos ……..... 73
4.3.4 Indicadores de burnout ……..…….75
4.3.5 Níveis globais de sofrimento psíquico ……..…….77
4.3.6 Associação entre organização do trabalho e sofrimento psíquico……..…… 80
4.3.6.1 Intensificação do trabalho ……..……..80
4.3.6.2 Reconhecimento, autonomia e sofrimento psíquico …….……..…83
4.3.6.3 Relações interpessoais, apoio institucional e sofrimento psíquico ……..…85
4.3.7 Síntese das associações entre organização do trabalho e sofrimento psíquico ……..... 87
4.4 Afastamentos por transtornos mentais registrados no SIASS …….,,,,,,,,.....,,,,.89
4.4.1 Panorama dos afastamentos por motivo de saúde …….....…91
4.4.2 Perfil dos afastamentos por transtornos mentais …….....…..91
4.4.3 Perfil epidemiológico dos afastamentos ……..... 93
4.5 Síntese integradora dos resultados …….....95
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS…….....…….98
REFERÊNCIAS …….…….....…..101
APÊNDICES ……...….....….105

1 – INTRODUÇÃO

As transformações contemporâneas no mundo do trabalho têm produzido profundas mudanças nas formas de organização das instituições públicas e nas condições em que o trabalho é desenvolvido. No âmbito das universidades federais, essas mudanças manifestam-se pela intensificação das atividades, ampliação das exigências institucionais, pressão por produtividade, diversificação das funções desempenhadas e incorporação de modelos gerenciais orientados pela lógica da eficiência e do desempenho. Nesse contexto, o trabalho universitário torna-se progressivamente mais complexo, repercutindo diretamente sobre a saúde mental de docentes e técnicos-administrativos.

Essas transformações articulam-se às mudanças ocorridas na administração pública brasileira nas últimas décadas, fortemente influenciadas pelos princípios da Nova Gestão Pública. Conforme Chauí (2003), a universidade pública passou a ser progressivamente orientada por uma racionalidade gerencial, na qual produtividade, avaliação permanente, competitividade e eficiência passaram a ocupar lugar central na organização institucional. Em perspectiva semelhante, Dal Rosso (2008) demonstra que o trabalho contemporâneo caracteriza-se pela intensificação das exigências laborais, enquanto Antunes (2018) destaca que a ampliação das demandas produtivas rompe as fronteiras entre o tempo de trabalho e o tempo de vida, submetendo também a subjetividade do trabalhador às exigências permanentes da produção.

Nesse cenário, o sofrimento psíquico relacionado ao trabalho emerge como importante desafio para a gestão pública e para as políticas de saúde do trabalhador. Diferentemente de abordagens centradas exclusivamente no indivíduo, a perspectiva da Saúde do Trabalhador compreende que o processo saúde-doença é socialmente determinado e resulta das formas de organização do trabalho e das relações estabelecidas nos processos produtivos (Laurell; Noriega, 1989). De forma complementar, a Psicodinâmica do Trabalho evidencia que o sofrimento não decorre apenas das exigências inerentes à atividade laboral, mas das possibilidades, ou impossibilidades, de o trabalhador atribuir sentido ao trabalho realizado e obter reconhecimento por ele (Dejours, 1992).

O sofrimento psíquico manifesta-se por diferentes formas, incluindo estresse percebido, sintomas ansiosos, sintomas depressivos e burnout, constituindo um continuum que pode evoluir para transtornos mentais e afastamentos do trabalho quando as condições produtoras de desgaste permanecem ao longo do tempo. Sob essa perspectiva, compreender a saúde mental dos trabalhadores implica considerar tanto suas manifestações subjetivas quanto os processos organizacionais que lhes dão origem.

Nas últimas décadas, os transtornos mentais passaram a ocupar posição de destaque entre os principais problemas de saúde pública. No Brasil, respondem por aproximadamente 14,6% dos anos vividos com incapacidade, sendo mais de um terço desse impacto atribuído à depressão. Entre 2013 e 2019, a frequência da depressão na população adulta aumentou 36,7%, atingindo aproximadamente um em cada dez brasileiros com 18 anos ou mais (IEPS, 2021). Esses dados evidenciam que o sofrimento psíquico deixou de constituir uma questão periférica para ocupar posição central nas discussões sobre saúde, trabalho e desenvolvimento social.

Entre as diferentes manifestações do sofrimento psíquico, o estresse ocupa lugar de destaque por sua elevada frequência no cotidiano laboral. Quando persistente, pode evoluir para estados de exaustão física e emocional característicos da Síndrome de Burnout, produzindo repercussões importantes tanto para os trabalhadores quanto para as organizações, refletindo-se em queda da produtividade, aumento dos afastamentos e elevação dos custos sociais e institucionais (Lima; Fernandes, 2021).

A pandemia da COVID-19 intensificou esse cenário ao ampliar fatores de estresse, insegurança e precarização das condições de trabalho (Vasconcelos; Guimarães; Santos, 2021). No período pós-pandêmico, os afastamentos processados pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) cresceram mais de 30%, ultrapassando 200 mil benefícios concedidos em 2021 por depressão, ansiedade e transtornos relacionados ao estresse (Silva, 2022). Esses resultados reforçam que o sofrimento psíquico e o adoecimento mental não podem ser compreendidos apenas como experiências individuais, mas como fenômenos produzidos na interface entre as condições de trabalho, a organização das instituições e as transformações sociais contemporâneas (Dejours, 2015).

No serviço público, essa problemática assume características particulares. Dados da plataforma SmartLab (2021) indicam que, entre 2012 e 2018, os afastamentos por transtornos mentais atingiram predominantemente mulheres (68,7%) e servidores com menos de 40 anos (73,3%). Além disso, estudos apontam que depressão, transtornos de ansiedade e transtornos mistos ansioso-depressivos figuram entre as principais causas de afastamentos prolongados no setor público (Silva; Oliveira, 2021). A redução do quadro de pessoal, a intensificação das demandas, a limitação de recursos institucionais e o enfraquecimento das políticas de valorização do servidor contribuem para ampliar a vulnerabilidade ao sofrimento psíquico.

Nas universidades federais, esses processos adquirem características específicas. Docentes convivem com exigências relacionadas ao ensino, à pesquisa, à extensão, à produção científica, à captação de recursos e às atividades administrativas, frequentemente

desenvolvidas para além da jornada formal de trabalho. Técnicos-administrativos, por sua vez, enfrentam crescente complexidade dos processos administrativos, escassez de pessoal, elevada burocratização e intensificação das demandas institucionais. Embora essas experiências assumam configurações distintas, ambas se inserem em um contexto de reorganização do trabalho universitário marcado por exigências crescentes e restrições estruturais.

No âmbito da Universidade Federal de Alagoas, Campus Arapiraca, os registros do Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor (SIASS) revelam que os transtornos mentais figuram entre as principais causas de afastamento por motivo de saúde. Entretanto, esses registros representam apenas a parcela do sofrimento que alcança reconhecimento institucional por meio das licenças médicas. Permanecem pouco conhecidas as manifestações cotidianas do sofrimento psíquico vivenciadas pelos servidores e suas relações com as condições concretas de organização do trabalho.

Embora existam estudos sobre saúde mental de servidores públicos e pesquisas voltadas ao adoecimento de trabalhadores das universidades, observa-se escassez de investigações que articulem, de forma integrada, indicadores padronizados de sofrimento psíquico, aspectos da organização do trabalho e registros institucionais de afastamentos por transtornos mentais. Essa lacuna limita a compreensão das relações entre sofrimento percebido, adoecimento reconhecido institucionalmente e organização do trabalho universitário, restringindo a formulação de políticas de promoção da saúde fundamentadas em evidências.

Diante desse cenário, esta pesquisa parte do pressuposto de que compreender a saúde mental dos servidores requer articular duas dimensões complementares do fenômeno: a percepção do sofrimento psíquico vivenciado pelos trabalhadores e os registros institucionais do adoecimento mental. A integração dessas perspectivas permite compreender não apenas os padrões de sofrimento e adoecimento existentes, mas também os processos organizacionais que lhes dão origem e suas implicações para a gestão universitária.

1.1 Problema de pesquisa

Diante da problemática relacionada à saúde mental dos servidores públicos federais, este estudo busca responder à seguinte questão de pesquisa: Quais são os padrões de sofrimento psíquico e adoecimento mental entre docentes e técnicos-administrativos do Campus Arapiraca da UFAL e de que forma esses padrões se relacionam com a organização

do trabalho e se expressam tanto na percepção dos servidores quanto nos registros institucionais de afastamento?

1.2 Objetivos

Objetivo Geral:

Investigar o sofrimento psíquico e o adoecimento mental entre docentes e técnicos-administrativos de uma universidade federal, analisando sua relação com a organização do trabalho e com os registros institucionais de afastamento por transtornos mentais.

Objetivos Específicos:

1.Caracterizar o perfil sociodemográfico e laboral dos docentes e técnicos-administrativos participantes.

2. Desxrever as manifestações de sofrimento psíquico por meio de escalas padronizadas de estresse, ansiedade, depressão e burnout.

3.Analisar as associações entre indicadores de sofrimento psíquico e aspectos da organização do trabalho universitário.

4.Caracterizar os afastamentos por transtornos mentais registrados no SIASS segundo frequência, diagnóstico, duração e perfil dos servidores.

5.Elaborar uma proposta de Produto Técnico-Tecnológico (PTT), na forma de uma plataforma digital interativa para promoção da saúde mental dos servidores da Universidade Federal de Alagoas – Campus Arapiraca, fundamentada nos resultados da pesquisa e destinada ao monitoramento de indicadores de sofrimento psíquico, à orientação em saúde, à identificação precoce de fatores de risco e ao apoio à tomada de decisão institucional.

1.3 Justificativa e relevância da pesquisa

No Brasil, embora o servidor público conte com relativa estabilidade no emprego, estando menos exposto ao risco de demissão, sua atividade laboral é marcada por elementos que revelam processos de precarização. Entre eles, destacam-se a privatização de empresas estatais, a terceirização de serviços, o desgaste das condições de trabalho, a responsabilização individual por falhas estruturais dos serviços públicos, a instabilidade decorrente de mudanças políticas, a descontinuidade de ações governamentais, o acúmulo de funções e a persistência de estereótipos negativos, como o da morosidade do serviço público. Todos esses fatores impactam diretamente a saúde desses trabalhadores (Nunes; Lins, 2009).

Diante desse cenário, a Política de Atenção à Saúde do Servidor emerge e passa a ser

discutida a partir de 2005, resultando na instituição do Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal (SIASS), pelo Decreto nº 6.833, de 29 de abril de 2009 (Brasil, 2009). O SIASS tem como finalidade operacionalizar a Política de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho do Servidor Público Federal (PASS), articulando ações de assistência à saúde, perícia oficial, promoção, prevenção, vigilância e monitoramento da saúde dos servidores vinculados à administração pública federal direta, autárquica e fundacional. Para tanto, as Unidades SIASS utilizam o módulo Saúde do Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos (SIAPE-Saúde), que reúne registros eletrônicos de informações epidemiológicas e compõe um banco de dados nacional.

Apesar desses avanços institucionais, ainda são relativamente escassos os estudos que abordam o adoecimento mental de servidores públicos, sobretudo no que se refere às causas do absenteísmo (Nunes; Lins, 2009). Tal lacuna de pesquisa justifica a necessidade de compreender de que forma o ambiente de trabalho na administração pública — marcado por pressões organizacionais, déficit de recursos e elevada carga de responsabilidades — pode ser um fator determinante no desenvolvimento de sofrimento psíquico.

A relevância do presente estudo se intensifica ao se considerar o contexto das universidades federais. Essas instituições, além de sua função central na produção de conhecimento e formação de profissionais, são ambientes de trabalho complexos, que combinam sobrecarga de tarefas, alta exigência de resultados e pressões emocionais constantes. Nesse cenário, a saúde mental dos servidores torna-se um tema de crescente preocupação, visto que o adoecimento compromete não apenas a vida pessoal e profissional dos trabalhadores, mas também a qualidade do serviço prestado à sociedade.

Assim, investigar o adoecimento mental no contexto universitário, com foco na relação entre condições de trabalho e saúde dos servidores, é fundamental para identificar fatores de risco, compreender os padrões de absenteísmo e propor estratégias institucionais de cuidado. Essa pesquisa justifica-se, portanto, pela sua contribuição prática e social: promover o bem-estar dos servidores, e otimizar a gestão pública, garantindo a efetividade e a sustentabilidade das universidades enquanto instituições estratégicas para o desenvolvimento do país.

1.4 Estrutura do trabalho

O primeiro capítulo apresenta a introdução da pesquisa, contemplando a contextualização do tema, o problema de pesquisa, os objetivos, a justificativa e a relevância

do estudo, situando a investigação no contexto das transformações do trabalho e da saúde mental de docentes e técnicos-administrativos de uma universidade federal.

O segundo capítulo reúne o referencial teórico, discutindo as transformações contemporâneas do mundo do trabalho e da administração pública, a organização do trabalho nas universidades federais, as contribuições da Saúde do Trabalhador e da Psicodinâmica do Trabalho para a compreensão do sofrimento psíquico, bem como os principais conceitos relacionados ao estresse, ansiedade, depressão e burnout. Também são apresentados estudos empíricos sobre saúde mental de servidores públicos e trabalhadores do ensino superior.

O terceiro capítulo aborda as políticas públicas de atenção à saúde do servidor, apresentando a constituição da Política de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho do Servidor Público Federal (PASS), o Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor (SIASS) e sua implementação nas Instituições Federais de Ensino Superior, com destaque para a Universidade Federal de Alagoas.

O quarto capítulo descreve os procedimentos metodológicos da investigação, contemplando o delineamento do estudo, o contexto e os participantes da pesquisa, os instrumentos de coleta de dados, as escalas utilizadas para avaliação do sofrimento psíquico, os procedimentos de análise estatística e os aspectos éticos observados durante sua realização.

O quinto capítulo apresenta e discute os resultados da pesquisa. Inicialmente, caracteriza os participantes e descreve aspectos relacionados à organização do trabalho. Em seguida, analisa os indicadores de sofrimento psíquico percebido, os níveis globais de estresse, ansiedade, depressão e burnout, bem como suas associações com características do trabalho e dos participantes. Posteriormente, são apresentados os registros institucionais de afastamentos por transtornos mentais obtidos no SIASS, possibilitando a articulação entre a percepção dos servidores e os dados institucionais de adoecimento. A discussão dos resultados é desenvolvida à luz do referencial teórico adotado, enfatizando as relações entre organização do trabalho, sofrimento psíquico e adoecimento mental no contexto universitário.

Por fim, o sexto capítulo apresenta as considerações finais, retomando o problema e os objetivos da pesquisa, sintetizando os principais resultados, discutindo suas contribuições para a administração pública e para a saúde do trabalhador, bem como as limitações do estudo e possibilidades para investigações futuras. Integra ainda a dissertação o Produto Técnico-Tecnológico desenvolvido a partir dos resultados da pesquisa, constituído por uma plataforma digital interativa destinada ao monitoramento de indicadores de sofrimento

psíquico, à promoção da saúde mental, à identificação precoce de fatores de risco e ao apoio à tomada de decisão institucional no âmbito da Universidade Federal de Alagoas.

2 -TRABALHO, ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E SAÚDE MENTAL

2.1 As transformações contemporâneas do trabalho e a reconfiguração das relações laborais

As transformações observadas no mundo do trabalho nas últimas décadas constituem um dos principais marcos para compreender as mudanças ocorridas na administração pública e, posteriormente, na universidade brasileira. A crise do modelo fordista de produção, evidenciada a partir da década de 1970, impulsionou profundas reconfigurações na organização do capitalismo contemporâneo, inaugurando novas formas de acumulação do capital, de organização da produção e de gestão do trabalho. Conforme discutem Harvey (1992), Antunes (2005) e Druck (2007), essas mudanças ultrapassaram a esfera econômica, reconfigurando as relações sociais, as formas de contratação e as experiências cotidianas dos trabalhadores.

Ao analisar as transformações ocorridas no capitalismo contemporâneo, Druck (2007, p. 13) afirma que "o momento atual do capitalismo contemporâneo é marcado por processos complexos e contraditórios", caracterizados pela coexistência de permanências e rupturas na organização do trabalho. Essa interpretação aproxima-se da análise de Harvey (1992), para quem a acumulação flexível constitui uma resposta do capitalismo à crise econômica dos anos 1970, baseada na flexibilização dos processos produtivos, na rápida inovação tecnológica, na reorganização dos mercados e na crescente mobilidade do capital.

Embora partam de perspectivas analíticas distintas, ambos os autores convergem ao compreender que a flexibilização não representa apenas uma mudança na organização da produção, mas uma transformação estrutural que modifica profundamente as formas de organização do trabalho e amplia a instabilidade das relações laborais. Nesse contexto, a flexibilidade deixa de ser apenas um mecanismo econômico e passa a constituir um elemento estruturante da nova dinâmica de acumulação, reorganizando simultaneamente os processos produtivos e as formas de inserção dos trabalhadores no mercado de trabalho.

As contribuições de Harvey (1992) ajudam a compreender a reorganização do capitalismo, enquanto Druck (2007) amplia essa discussão ao evidenciar seus desdobramentos sobre a vida dos trabalhadores. Para a autora, a flexibilização deixa de representar apenas uma estratégia organizacional e passa a constituir uma nova racionalidade de gestão do trabalho. Como destaca Druck (2007, p. 14), o novo paradigma caracteriza-se pela "instabilidade, incerteza, insegurança, imprevisibilidade, adaptabilidade e riscos", ampliando novas formas de vulnerabilidade social e laboral.

Se Harvey (1992) enfatiza as transformações estruturais do capitalismo e Druck (2007) evidencia seus efeitos sobre a organização do trabalho, a precarização constitui um dos principais pontos de convergência entre essas interpretações. Conforme sintetiza Druck (2007, p. 16), ela se manifesta por meio da "fragmentação, segmentação dos trabalhadores, heterogeneidade, individualização, fragilização dos coletivos", acompanhada da redução de direitos e do aumento da insegurança laboral.

As transformações observadas no mundo do trabalho não permaneceram restritas ao setor produtivo privado. À medida que a lógica da acumulação flexível passou a orientar novas formas de gestão, seus princípios também alcançaram a administração pública, redefinindo o papel do Estado e as formas de organização do trabalho público.

A incorporação progressiva de princípios gerenciais voltados para eficiência, racionalização administrativa e avaliação de resultados inaugurou um novo ciclo de transformações nas instituições públicas brasileiras. Compreender esse processo é fundamental para analisar como a Reforma do Estado incorporou essas racionalidades ao setor público e, posteriormente, às universidades federais.

2.1.1 A Reforma do Estado, o gerencialismo e a reconfiguração da administração pública

As transformações ocorridas no mundo do trabalho a partir das últimas décadas do século XX alcançaram também o Estado brasileiro, produzindo mudanças significativas na forma de organização da administração pública. Inserida em um contexto de crise fiscal, reestruturação econômica e difusão das políticas neoliberais, a Reforma do Estado implementada na década de 1990 propôs uma redefinição das funções estatais, alterando não apenas a estrutura administrativa, mas também os modelos de gestão, os mecanismos de avaliação e as formas de organização do trabalho no setor público.

No Brasil, esse processo foi institucionalizado com a publicação do Plano Diretor da Reforma do Aparelho do Estado (BRASIL, 1995), elaborado durante o primeiro governo Fernando Henrique Cardoso. O documento partia do diagnóstico de que a administração pública burocrática apresentava limitações para responder às novas demandas econômicas e sociais, caracterizando-se pela excessiva rigidez administrativa, pelo elevado custo operacional e pela baixa capacidade de resposta às necessidades da sociedade. Como alternativa, propunha a implantação de um modelo gerencial orientado pela eficiência, pela descentralização administrativa, pela avaliação de desempenho e pelo controle dos resultados alcançados.

Segundo o Plano Diretor, "reformar o Estado significa melhorar não apenas a organização e o pessoal do Estado, mas também suas finanças e todo o seu sistema institucional-legal, de forma a permitir que o mesmo tenha uma relação harmoniosa e positiva com a sociedade civil" (BRASIL, 1995, p. 16).

A proposta deslocava o foco da administração baseada no controle dos processos para um modelo centrado na avaliação dos resultados, aproximando a gestão pública de práticas tradicionalmente associadas ao setor empresarial. Nesse contexto, conceitos como eficiência, produtividade, desempenho, qualidade e responsabilização passaram a ocupar posição central na formulação das políticas públicas e na organização do trabalho estatal.

Fernando Abrucio (1997) observa que a chamada Nova Gestão Pública representou uma tentativa de modernizar a administração pública mediante a incorporação de instrumentos gerenciais desenvolvidos no setor privado. Embora essas mudanças buscassem ampliar a capacidade de resposta do Estado e racionalizar a utilização dos recursos públicos, também introduziram novas formas de controle organizacional, ampliando a cobrança por metas, indicadores e desempenho institucional.

Sob outra perspectiva, diversos autores argumentam que essas transformações não podem ser compreendidas apenas como um processo técnico de modernização administrativa. Para Chauí (2001), a Reforma do Estado esteve inserida em um projeto político mais amplo de redefinição das funções estatais segundo os princípios do neoliberalismo. Nessa perspectiva, o mercado passa a ser apresentado como referência privilegiada de racionalidade e eficiência, enquanto o Estado assume progressivamente funções de regulação e avaliação, reduzindo sua atuação direta na oferta de serviços públicos.

Ao analisar esse contexto, Chauí (1999, p. 176) afirma que "o mercado é portador de racionalidade sociopolítica e agente principal do bem-estar da República." A autora argumenta que essa concepção desloca para a lógica mercantil atividades historicamente compreendidas como direitos sociais, redefinindo a relação entre Estado, sociedade e políticas públicas.

David Harvey (2011) interpreta esse movimento como parte da consolidação do projeto neoliberal em escala internacional. Segundo o autor, a redução da intervenção estatal na economia não significou um enfraquecimento do Estado, mas uma redefinição de suas funções, orientadas pela criação de condições favoráveis à acumulação do capital. Dessa forma, o Estado permanece ativo, porém reorganizado segundo uma racionalidade que privilegia a competitividade, a eficiência e a gestão por resultados.

No campo das políticas públicas, essa reconfiguração também foi fortemente influenciada por organismos multilaterais, especialmente o Banco Mundial. Como observa

Borges (2003), as reformas implementadas em diversos países latino-americanos passaram a incorporar recomendações voltadas à descentralização administrativa, ao fortalecimento dos mecanismos de avaliação, à ampliação das parcerias com o setor privado e à adoção de modelos gerenciais inspirados na lógica empresarial. Embora apresentadas como estratégias de modernização institucional, essas recomendações contribuíram para difundir novos padrões de organização do trabalho e de responsabilização individual dos trabalhadores do setor público.

As repercussões dessas mudanças ultrapassaram os órgãos administrativos tradicionais e alcançaram também instituições responsáveis pela produção de conhecimento, como as universidades públicas. Progressivamente, princípios relacionados à eficiência, produtividade, avaliação de desempenho e controle por indicadores passaram a orientar a gestão universitária, alterando a organização do trabalho e redefinindo prioridades institucionais. Embora preservassem sua natureza pública e sua autonomia constitucional, as universidades passaram a operar sob crescente pressão por resultados, expansão das atividades e prestação de contas à sociedade.

Nesse cenário, a universidade pública deixa de ser compreendida exclusivamente como espaço de formação, produção científica e desenvolvimento social para incorporar, cada vez mais, mecanismos de gestão baseados em indicadores, metas institucionais e sistemas permanentes de avaliação. Essa reconfiguração não se restringe às mudanças administrativas, mas alcança diretamente o cotidiano do trabalho universitário, produzindo novas exigências para docentes e técnicos-administrativos.

2.1.2 A reconfiguração da universidade pública brasileira: expansão, interiorização e novos modelos de gestão

No âmbito das universidades federais, as transformações da administração pública também passaram a incorporar novos mecanismos de planejamento, avaliação e gestão, alterando progressivamente sua dinâmica institucional e a organização do trabalho universitário. Embora preservassem a autonomia didático-científica, administrativa e financeira assegurada pela Constituição Federal de 1988, essas instituições passaram a conviver com crescentes exigências relacionadas ao desempenho, à eficiência e à prestação de contas perante o Estado e a sociedade (CHAUÍ, 2003; DIAS SOBRINHO, 2010).

Esse processo intensificou-se a partir dos anos 2000, especialmente com a implementação de políticas voltadas à ampliação do acesso ao ensino superior público. Entre elas, destaca-se o Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das

Universidades Federais (REUNI), instituído pelo Decreto nº 6.096, de 24 de abril de 2007, que promoveu a criação de novos campi, a interiorização das universidades federais, a ampliação do número de vagas e cursos e o aumento das oportunidades de acesso ao ensino superior. Essa política representou um dos mais importantes movimentos de democratização da educação superior no país, contribuindo para reduzir desigualdades regionais e ampliar a presença das universidades em municípios anteriormente excluídos desse processo (BRASIL, 2007).

Sguissardi (2015) reconhece a relevância dessa política ao destacar que ela ampliou significativamente o acesso ao ensino superior público e fortaleceu o desenvolvimento regional. Entretanto, o autor chama atenção para o fato de que a expansão também trouxe novos desafios relacionados ao financiamento, à infraestrutura, à organização acadêmica e às condições de trabalho dos servidores.

A análise de Chauí (2003) permite compreender que essas mudanças ultrapassam aspectos administrativos. Para a autora, a universidade deixa de ser concebida prioritariamente como uma instituição social orientada pela produção crítica do conhecimento e tende a assumir características de uma organização voltada para eficiência, competitividade e desempenho. Nessa perspectiva, sua legitimidade passa a ser crescentemente medida por indicadores quantitativos, metas e resultados, alterando não apenas sua forma de gestão, mas também o sentido atribuído ao trabalho universitário.

Essa transformação institucional é aprofundada por Dias Sobrinho (2010), que analisa a expansão dos sistemas de avaliação da educação superior. Para o autor, a avaliação deixa de desempenhar apenas função diagnóstica e formativa para assumir também funções regulatórias, induzindo comportamentos organizacionais e redefinindo prioridades institucionais. Assim, indicadores relacionados à produção científica, internacionalização, titulação docente, desempenho discente e captação de recursos passam a influenciar diretamente a gestão universitária e a organização do trabalho acadêmico.

Nesse contexto, observa-se a incorporação de uma racionalidade gerencial que amplia as responsabilidades institucionais sem, necessariamente, ser acompanhada da expansão proporcional das condições materiais e humanas necessárias ao desenvolvimento das atividades acadêmicas. A ampliação das vagas, a diversificação dos cursos, o fortalecimento da pós-graduação, a consolidação das atividades de pesquisa e extensão, bem como as exigências crescentes relacionadas à avaliação institucional, passaram a coexistir com limitações orçamentárias, restrições de pessoal e aumento da complexidade administrativa.

Essas mudanças alteraram significativamente a organização do trabalho nas universidades federais. A intensificação das atividades acadêmicas e administrativas passou a

exigir maior capacidade de planejamento, adaptação e cumprimento de múltiplas demandas institucionais, repercutindo tanto sobre o trabalho docente quanto sobre as atividades desenvolvidas pelos técnicos-administrativos. Embora docentes e técnicos-administrativos desempenhem funções distintas, ambas passaram a atuar em um ambiente organizacional caracterizado pela ampliação das responsabilidades, pela crescente burocratização dos processos e pela necessidade permanente de responder a indicadores de desempenho e metas institucionais.

Nesse cenário, expansão, interiorização e avaliação institucional passaram a coexistir com limitações orçamentárias, restrições de pessoal e crescente complexidade administrativa. O resultado foi uma reconfiguração do trabalho universitário, marcada pela ampliação das responsabilidades, pela intensificação das atividades acadêmicas e administrativas e pela necessidade permanente de responder às demandas institucionais. Embora docentes e técnicos-administrativos ocupem posições distintas na estrutura universitária, ambos passaram a desenvolver suas atividades em um ambiente caracterizado pela ampliação das exigências organizacionais e pela incorporação de mecanismos permanentes de avaliação e controle.

2.1.3 Produtivismo acadêmico e intensificação do trabalho universitário

O produtivismo acadêmico emerge como uma lógica que atravessa a universidade na atualidade, impondo novas exigências institucionais e redefinindo os parâmetros de avaliação da atividade docente. Essa racionalidade, vinculada ao neoliberalismo e à intensificação do trabalho, transforma a produção científica em objeto permanente de mensuração e desempenho, deslocando o sentido da pesquisa para índices quantitativos e métricas de impacto (SILVA, 2019; DARDOT; LAVAL, 2016).

Nesse cenário, a avaliação institucional deixa de cumprir apenas uma função regulatória e passa a organizar o próprio trabalho universitário, influenciando prioridades acadêmicas, formas de reconhecimento e critérios de desempenho dos trabalhadores e, nesse sentido, produz possíveis repercussões sobre a saúde mental dos trabalhadores nas universidades (FERREIRA; OLIVEIRA, 2022).

Como observa Sguissardi (2010), trata-se de um fenômeno que ultrapassa os sistemas formais de avaliação da pós-graduação e passa a orientar as práticas cotidianas da universidade, transformando o conhecimento em mercadoria e o pesquisador em agente de performance. Essa interpretação aproxima-se das reflexões de Dardot e Laval (2016), para quem a racionalidade neoliberal não atua apenas sobre as instituições, mas também sobre os

próprios sujeitos, que passam a internalizar metas de desempenho e produtividade como critérios de sucesso profissional. Nessa mesma direção, Bolaño (2006) argumenta que a produção do conhecimento tende a ser subsumida à lógica da acumulação capitalista, reduzindo progressivamente os espaços destinados à reflexão crítica. Embora utilizem referenciais distintos, esses autores convergem ao afirmar que a universidade passa a incorporar mecanismos de gestão orientados por indicadores de desempenho, modificando o significado social do trabalho acadêmico, ou seja, a relação dos trabalhadores com o conhecimento, o desempenho e o próprio sentido do trabalho universitário.

A literatura evidencia que tais mecanismos de avaliação, ao privilegiarem a quantidade de publicações, instauram um ambiente de pressão contínua, em que publicar se torna condição de sobrevivência profissional. Como observa Camargo Junior (2014), o tradicional dilema "publicar ou perecer" transforma-se em "perecer por publicar em excesso", revelando o caráter paradoxal das exigências institucionais contemporâneas. Essa interpretação dialoga com Sguissardi e Silva Júnior (2018), que demonstram como os sistemas de avaliação da pós-graduação passaram a induzir padrões crescentes de produtividade, e com Andrade, Cassundé e Barbosa (2019), que evidenciam os efeitos desse modelo sobre o desgaste subjetivo dos docentes. Em conjunto, esses estudos mostram que o produtivismo deixa de representar apenas uma política de avaliação científica e passa a constituir um modo de organização do trabalho universitário.

O artigo Pressão e a exaustão (MOURA et al., 2025) demonstra como essas exigências se materializam nas práticas cotidianas da universidade, intensificando o trabalho docente e favorecendo processos de exaustão física e mental. Ao analisar a sobreposição de atividades, os autores evidenciam que a avaliação institucional deixa de regular apenas os resultados e passa a organizar o próprio tempo de trabalho, ampliando jornadas, acelerando ritmos e reduzindo os espaços destinados à reflexão e ao planejamento das atividades acadêmicas.

Essa interpretação dialoga diretamente com Trein e Rodrigues (2011), que descrevem esse fenômeno como um "fetichismo do conhecimento-mercadoria", no qual a produção científica passa a ser valorizada prioritariamente por sua capacidade de gerar indicadores de desempenho. Sob essa lógica, o conhecimento tende a ser avaliado menos por sua relevância científica e social e mais por sua capacidade de responder às métricas institucionais.

Embora utilizem referenciais distintos, Moura et al. (2025) e Trein e Rodrigues (2011) convergem ao demonstrar que o produtivismo não representa apenas um modelo de avaliação, mas uma forma de reorganização do trabalho universitário, que intensifica as exigências profissionais e amplia o desgaste cotidiano dos trabalhadores.

A lógica produtivista não repercute apenas sobre a produção científica, mas também sobre a forma como docentes vivenciam o próprio trabalho. Bernardo (2014) e Mancebo (2007a) destacam que o aumento contínuo das exigências institucionais favorece o desgaste mental e fragiliza os vínculos de prazer, reconhecimento e implicação com a atividade docente. Enquanto Bernardo enfatiza as repercussões da intensificação do trabalho sobre a saúde dos trabalhadores, Mancebo chama atenção para a necessidade de compreender a dimensão subjetiva desse processo, evitando reduzi-lo apenas a indicadores quantitativos de produção. Como complementa Mancebo (2007b), compreender o trabalho docente exige considerar os significados atribuídos pelos próprios trabalhadores às suas atividades, às relações institucionais e às condições concretas em que o trabalho é realizado.

Essa perspectiva aproxima-se das contribuições de Dejours (1992), para quem o sofrimento relacionado ao trabalho emerge quando há um distanciamento crescente entre aquilo que o trabalhador espera realizar e as condições efetivamente oferecidas pela organização do trabalho. Assim, o produtivismo não produz apenas sobrecarga objetiva, mas também compromete o sentido atribuído ao trabalho universitário, fragilizando experiências de reconhecimento, autonomia e realização profissional.

A intensificação do trabalho docente, como observa Bosi (2007), resulta de um processo histórico de precarização que se radicaliza com a expansão da racionalidade neoliberal nas universidades. Mais do que ampliar o volume de tarefas, essa lógica estimula a incorporação de uma cultura permanente de desempenho, na qual produtividade, competitividade e avaliação passam a orientar o cotidiano acadêmico. Brun (2016) acrescenta que essa dinâmica produz uma contradição característica da universidade contemporânea, pois o docente passa a buscar reconhecimento institucional ao mesmo tempo em que internaliza mecanismos cada vez mais rigorosos de autocobrança e controle sobre seu próprio trabalho.

Em conjunto, esses estudos demonstram que o produtivismo acadêmico não pode ser compreendido apenas como um sistema de avaliação científica. Trata-se de um modelo de organização do trabalho que modifica as relações profissionais, reorganiza o tempo, redefine critérios de reconhecimento e cria condições favoráveis ao desgaste físico e emocional dos trabalhadores universitários. Essa compreensão é particularmente importante para a presente pesquisa, uma vez que permite interpretar o sofrimento psíquico identificado entre os servidores da UFAL como expressão de transformações mais amplas na organização do trabalho universitário, e não como resultado exclusivo de fatores individuais.

Embora o produtivismo acadêmico incida de forma mais direta sobre a atividade docente, seus efeitos ultrapassam os limites da sala de aula e da produção científica,

alcançando toda a organização do trabalho universitário. A ampliação das exigências institucionais, dos processos avaliativos e das atividades administrativas repercute também sobre os técnicos administrativos, que passam a atuar em um ambiente marcado pela intensificação do trabalho, pelo aumento das responsabilidades e pela crescente pressão por eficiência.

A precarização decorrente do produtivismo não se restringe aos docentes, mas alcança também os técnicos administrativos, que vivenciam sobrecarga em função das demandas burocráticas e da pressão por eficiência. Estudos como os de Borges (2020) e Borsoi (2012) apontam que o adoecimento mental decorre da articulação entre a intensificação do trabalho, a reorganização institucional e as exigências de desempenho, configurando um quadro de ansiedade, depressão e afastamentos frequentes. Esses autores convergem ao demonstrar que o sofrimento relacionado ao trabalho não pode ser compreendido apenas como resultado de características individuais, mas como expressão das formas contemporâneas de organização do trabalho.

Gasparini, Barreto e Assunção (2005) demonstram que as condições de trabalho afetam diretamente a saúde dos trabalhadores, enquanto Fischborn e Trindade (2025) evidenciam milhares de afastamentos por ansiedade e depressão, confirmando a crescente magnitude desse problema nas instituições públicas. Embora investiguem contextos distintos, esses estudos reforçam que a intensificação das demandas laborais, associada à insuficiência de reconhecimento institucional e à sobrecarga de atividades, constitui importante fator de risco para o sofrimento psíquico. Nesse sentido, o adoecimento mental observado entre docentes e técnicos administrativos não constitui um fenômeno isolado, mas integra um processo mais amplo de reconfiguração do trabalho nas universidades públicas brasileiras.

Outro aspecto relevante é a naturalização do adoecimento como parte da trajetória acadêmica. Estudos como os de Caran et al. (2011) e Cassandre (2011) mostram que os riscos psicossociais associados ao trabalho docente são frequentemente invisibilizados pelas instituições, que priorizam indicadores de desempenho em detrimento da saúde dos trabalhadores. Embora esses estudos tenham como foco principal a docência, suas reflexões contribuem para compreender uma lógica institucional que tende a individualizar o sofrimento e a invisibilizar seus determinantes organizacionais.

A individualização do sofrimento tende a deslocar a atenção das condições organizacionais que participam da produção do desgaste, fazendo com que dificuldades relacionadas ao trabalho sejam interpretadas como limitações do próprio trabalhador. Nesse processo, jornadas prolongadas, sobrecarga de atividades e desgaste emocional podem ser

naturalizados como exigências inerentes à busca por desempenho e excelência acadêmica, enquanto as condições concretas em que o trabalho é realizado permanecem secundarizadas.

Nessa direção, Yamamoto et al. (2012) defendem a necessidade de repensar os modelos de avaliação e gestão universitária, argumentando que a valorização exclusiva dos indicadores quantitativos compromete o caráter formativo, científico e social da universidade pública. Em consonância com essa perspectiva, Rebolo e Urt (2022) afirmam que a saúde e o adoecimento docente precisam ser compreendidos como dimensões constitutivas do trabalho universitário e não como efeitos colaterais inevitáveis das exigências acadêmicas. Vieira (2017), por sua vez, demonstra que esse processo tende a produzir formas de consentimento, nas quais os próprios trabalhadores internalizam as pressões institucionais e passam a naturalizar a intensificação do trabalho como parte da carreira.

Esse conjunto de análises permite compreender que o produtivismo acadêmico ultrapassa a dimensão da avaliação científica e constitui uma expressão da racionalidade gerencial incorporada pelas universidades na atualidade. Mais do que aumentar a produção, essa lógica reorganiza o trabalho, redefine critérios de reconhecimento profissional, amplia mecanismos de controle e produz repercussões importantes sobre a saúde mental dos trabalhadores.

2.1.4 Especificidades do trabalho docente e técnico-administrativo nas universidades federais

Embora docentes e técnicos-administrativos compartilhem o mesmo espaço institucional e estejam submetidos às transformações que atravessam as universidades federais, suas atividades apresentam atribuições, responsabilidades e formas de organização distintas. Essas especificidades influenciam a maneira como cada categoria vivencia as demandas institucionais, os processos de intensificação e as condições de trabalho. Por essa razão, compreender separadamente a configuração do trabalho docente e técnico-administrativo constitui etapa importante para analisar, posteriormente, como essas diferentes experiências laborais podem se relacionar com a saúde mental dos servidores universitários.

2.1.4.1 O trabalho docente nas universidades federais: atribuições, intensificação e desafios

A carreira docente nas universidades brasileiras passou por importantes transformações ao longo do século XX. Conforme Fávero (2006), o modelo inicial estava

estruturado no regime de cátedra, caracterizado pela concentração de poder nas mãos dos professores catedráticos, pela vitaliciedade e por uma organização fortemente hierarquizada. Embora esse modelo tenha contribuído para a consolidação institucional das primeiras universidades brasileiras, também limitava a renovação acadêmica e favorecia relações marcadas pelo personalismo e pelo clientelismo.

A Reforma Universitária de 1968 alterou profundamente essa estrutura ao extinguir a cátedra, instituir os departamentos, fortalecer a pós-graduação e consolidar a indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão (FÁVERO, 2006; OLIVEN, 2002). A partir desse período, a carreira docente passou a ser progressivamente estruturada em torno da qualificação acadêmica, da produção científica e da ampliação das responsabilidades institucionais, configurando um modelo que se consolidaria nas décadas seguintes.

Nas décadas seguintes, a expansão da pós-graduação, a institucionalização da pesquisa e as transformações vivenciadas pela universidade pública ampliaram progressivamente as responsabilidades atribuídas ao docente universitário, cuja atuação passou a extrapolar o espaço da sala de aula e a envolver diferentes dimensões da vida acadêmica.

Atualmente, a carreira do Magistério Federal é regulamentada pela Lei nº 12.772/2012, que organiza o Plano de Carreiras do Magistério Federal e estabelece critérios para ingresso, desenvolvimento e progressão funcional dos docentes das instituições federais de ensino (BRASIL, 2012).

Mais do que uma mudança na estrutura da carreira, a docência universitária sofreu profunda ampliação de suas atribuições. Embora a Constituição Federal estabeleça a indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão como fundamento da universidade pública (BRASIL, 1988), o trabalho docente passou a incorporar um conjunto crescente de atividades relacionadas à orientação de estudantes, elaboração e gestão de projetos, participação em programas de pós-graduação, captação de recursos, atuação em colegiados, comissões, coordenações e diferentes funções administrativas.

Nessa perspectiva, o professor universitário deixou de atuar exclusivamente como docente para assumir múltiplos papéis dentro da instituição. Como observa Botomé (1996), o trabalho docente exige competências relacionadas ao ensino, à pesquisa, à extensão, à gestão e à administração acadêmica, configurando uma atividade marcada pela diversidade de funções e pela crescente complexidade organizacional.

As transformações ocorridas na universidade pública nas últimas décadas intensificaram ainda mais esse processo. Conforme argumenta Lemos (2011), a incorporação de mecanismos de gestão, planejamento, avaliação institucional e controle ampliou

significativamente as responsabilidades docentes, exigindo permanente atualização científica, tecnológica e administrativa.

Desse modo, a intensificação do trabalho docente não decorre apenas do aumento do número de atividades desenvolvidas, mas sobretudo da crescente complexidade das demandas institucionais, da necessidade de responder simultaneamente às exigências de ensino, pesquisa, extensão e gestão, bem como aos processos permanentes de avaliação e acompanhamento institucional. Esse cenário constitui um dos elementos centrais para compreender as condições contemporâneas de trabalho nas universidades federais e suas possíveis repercussões sobre a saúde mental dos docentes.

2.1.4.2 O cargo técnico-administrativo em educação

A carreira dos técnico-administrativos em educação constitui um dos pilares do funcionamento das universidades federais brasileiras, sendo responsável por assegurar o suporte técnico, administrativo e operacional necessário ao desenvolvimento das atividades de ensino, pesquisa, extensão e gestão universitária. Embora historicamente esses trabalhadores tenham ocupado posição secundária nas análises sobre a universidade pública, seu papel tornou-se progressivamente mais complexo diante da expansão institucional e da diversificação das demandas acadêmicas.

Historicamente, a organização da carreira passou por importantes transformações. A instituição do Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos (PUCRCE), em 1987, representou um primeiro esforço de organização do quadro de pessoal das instituições federais de ensino. Entretanto, foi com a promulgação da Lei nº 11.091/2005, que instituiu o Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE), que a carreira passou a ser estruturada a partir de princípios relacionados à qualificação profissional, ao desenvolvimento funcional e à valorização das competências dos servidores (BRASIL, 2005).

O PCCTAE organiza os cargos em diferentes níveis de classificação, conforme a complexidade das atribuições e a escolaridade exigida para o ingresso, prevendo mecanismos de progressão por mérito e capacitação, além de incentivos à qualificação. Mais do que estabelecer critérios remuneratórios, essa legislação buscou reconhecer a diversidade das atividades desenvolvidas pelos técnicos-administrativos e fortalecer sua participação na dinâmica institucional das universidades federais (BRASIL, 2005).

A diversidade prevista na própria estrutura da carreira se expressa nas diferentes áreas de atuação dos técnicos-administrativos, que desenvolvem atividades administrativas,

acadêmicas, laboratoriais, hospitalares, tecnológicas, culturais e de assistência estudantil. Suas atribuições envolvem planejamento, organização, execução e avaliação de processos institucionais, integrando o funcionamento da universidade e a implementação de políticas relacionadas ao ensino, à pesquisa, à extensão e à gestão (BRASIL, 2005).

Nas últimas décadas, entretanto, o trabalho desses servidores também passou por um processo de reconfiguração. A expansão das universidades federais, a incorporação de novas tecnologias, a digitalização dos processos administrativos e o fortalecimento dos sistemas de avaliação institucional ampliaram significativamente a complexidade das atividades desenvolvidas. Paralelamente às atribuições tradicionais, os técnicos passaram a responder por demandas relacionadas ao planejamento institucional, à gestão da informação, ao acompanhamento de indicadores, à operacionalização de sistemas informatizados e ao suporte às políticas de ensino, pesquisa e extensão.

Como observa Lima (2016), esse processo foi acompanhado da crescente valorização da qualificação profissional, estimulando a formação continuada e a ampliação das competências técnicas exigidas dos servidores. Embora represente um avanço para a profissionalização da carreira, essa ampliação das responsabilidades também contribuiu para tornar o trabalho técnico-administrativo mais complexo e multifacetado, exigindo constante atualização profissional e maior capacidade de adaptação às mudanças institucionais.

No âmbito da Universidade Federal de Alagoas, a organização da carreira dos técnico-administrativos segue as diretrizes estabelecidas pelo Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE), sendo complementada pelo Estatuto, pelo Regimento Geral e pelo Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI). Esses documentos reafirmam a importância estratégica dessa categoria para o funcionamento da universidade, estabelecendo diretrizes relacionadas ao desenvolvimento profissional, à qualificação permanente e à valorização dos servidores (UFAL, 2016; UFAL, 2020).

O PDI 2020-2026 reconhece que o fortalecimento da gestão do trabalho constitui elemento essencial para o desenvolvimento institucional, prevendo ações voltadas à capacitação, à melhoria das condições de trabalho e à promoção da qualidade de vida dos servidores. Nesse contexto, a Comissão Permanente de Pessoal Técnico-Administrativo (CPPTA) desempenha papel relevante no acompanhamento da carreira e na implementação das políticas de desenvolvimento profissional da categoria (UFAL, 2020).

Entretanto, a existência de uma estrutura normativa não elimina os desafios vivenciados pelos técnico-administrativos no cotidiano universitário. As transformações ocorridas na administração pública e a expansão das universidades federais ampliaram significativamente a complexidade do trabalho desenvolvido por essa categoria. A

incorporação de novas tecnologias, a informatização dos processos administrativos, o crescimento das demandas institucionais e a necessidade de responder a sistemas permanentes de planejamento, monitoramento e avaliação passaram a integrar o cotidiano desses trabalhadores.

Conforme observa Castro (2017), a incorporação de práticas gerenciais aproximou parte da organização do trabalho nas instituições públicas da lógica presente nas organizações privadas, ampliando mecanismos de controle, padronização e cobrança por resultados. Embora a finalidade do serviço público permaneça vinculada ao interesse coletivo, essas mudanças modificaram significativamente as condições de trabalho dos servidores técnico-administrativos.

Além da ampliação das responsabilidades, essa categoria ainda convive com desafios relacionados ao reconhecimento institucional e à visibilidade de seu trabalho. Como destacam Andrade et al. (2015) e Castro (2017), embora sejam fundamentais para o funcionamento das universidades, os técnico-administrativos permanecem relativamente pouco estudados quando comparados aos docentes, situação que contribui para a invisibilidade de suas atividades e para a limitada participação em espaços estratégicos de decisão.

Essa realidade torna-se ainda mais evidente nas universidades federais que passaram por processos de expansão e interiorização. O crescimento das estruturas acadêmicas nem sempre foi acompanhado pela ampliação proporcional do quadro de pessoal, produzindo sobrecarga de trabalho, intensificação das atividades administrativas e necessidade permanente de adaptação às mudanças institucionais. Nesse cenário, compreender o trabalho desenvolvido pelos técnico-administrativos torna-se fundamental para analisar as condições contemporâneas de trabalho e suas repercussões sobre a saúde mental dessa categoria.

2.2 Saúde do Trabalhador: fundamentos teóricos e contribuições para a compreensão do sofrimento psíquico

A Saúde do Trabalhador constitui um campo interdisciplinar de produção de conhecimentos e de intervenção que emerge das lutas sociais por melhores condições de trabalho, pela defesa da saúde dos trabalhadores e pela ampliação dos direitos sociais. No Brasil, esse campo consolida-se a partir da década de 1980, em estreito diálogo com o Movimento da Reforma Sanitária, com a redemocratização do país e com a construção do Sistema Único de Saúde (SUS), culminando na Constituição Federal de 1988, que reconhece a saúde como direito de todos e dever do Estado (BRASIL, 1988).

Historicamente, as primeiras abordagens sobre a relação entre trabalho e saúde estiveram fundamentadas na Medicina do Trabalho e, posteriormente, na Saúde Ocupacional. Embora esses modelos tenham contribuído para o controle de acidentes e doenças relacionadas ao ambiente laboral, permaneciam centrados na identificação de riscos físicos, químicos e biológicos, atribuindo pouca atenção à organização do trabalho e aos processos sociais que produzem o adoecimento. Conforme argumentam Laurell e Noriega (1989), essa perspectiva mostrava-se insuficiente para explicar os agravos decorrentes das transformações do mundo do trabalho, tornando necessária uma abordagem capaz de incorporar os determinantes sociais, históricos e organizacionais do processo saúde-doença. É nesse contexto que se consolida o campo da Saúde do Trabalhador, ampliando a compreensão do adoecimento para além dos riscos ambientais e reconhecendo a influência da organização do trabalho, das relações de poder, da intensificação laboral e do sofrimento psíquico (MINAYO-GOMEZ; THEDIM-COSTA, 1997).

Essa mudança de perspectiva representa uma ruptura importante com a visão tradicional da saúde ocupacional. O trabalho deixa de ser compreendido apenas como fonte de exposição a agentes nocivos e passa a ser reconhecido como um determinante social da saúde, capaz de produzir tanto processos de proteção quanto de adoecimento. Assim, o nexo entre trabalho e doença não pode ser reduzido à identificação de riscos ambientais, mas deve considerar a forma como o trabalho é organizado, as relações sociais nele estabelecidas e as condições concretas em que a atividade laboral é desenvolvida (LAURELL; NORIEGA, 1989).

Essa compreensão torna-se particularmente relevante diante das transformações ocorridas no mundo do trabalho nas últimas décadas. A intensificação do trabalho, a flexibilização das relações laborais, a ampliação das exigências de desempenho e os modelos gerenciais incorporados às instituições públicas passaram a produzir novas formas de desgaste físico e mental. Nessas circunstâncias, o sofrimento psíquico deixa de ser compreendido como fenômeno exclusivamente individual para ser analisado como expressão das formas contemporâneas de organização do trabalho (MENDES, 2003; CARLOTO, 2020).

Nas Instituições Federais de Ensino Superior, essa perspectiva permite compreender que o adoecimento de docentes e técnicos-administrativos não decorre apenas de características individuais, mas das condições concretas em que o trabalho universitário é realizado. A expansão das responsabilidades institucionais, a intensificação das atividades, as exigências relacionadas à avaliação e à produtividade e a crescente complexidade organizacional constituem elementos que interferem diretamente na saúde dos trabalhadores.

Dessa forma, os fundamentos da Saúde do Trabalhador oferecem um importante referencial teórico para compreender os processos de sofrimento psíquico investigados nesta pesquisa, permitindo analisar o adoecimento como expressão das transformações contemporâneas do trabalho nas universidades federais.

2.2.1 O processo saúde-doença e sua determinação social

Historicamente, predominou uma compreensão biologicista do processo saúde-doença, centrada na identificação de agentes etiológicos e nas alterações orgânicas individuais. Nessa perspectiva, a doença era compreendida como resultado da ação isolada de fatores biológicos, cabendo às ciências médicas identificar sua causa imediata e propor intervenções curativas. Embora esse modelo tenha contribuído para importantes avanços científicos, mostrou-se insuficiente para explicar a complexidade dos processos de adoecimento relacionados às condições sociais e ao trabalho (CANGUILHEM, 2009; LAURELL; NORIEGA, 1989).

A partir das contribuições da Medicina Social Latino-Americana, consolida-se a compreensão de que saúde e doença constituem processos socialmente determinados. Segundo Laurell (1989), o perfil epidemiológico das populações resulta das formas históricas de produção e reprodução da vida social. Em diálogo com essa perspectiva, Minayo-Gomez e Thedim-Costa (1997) defendem que a Saúde do Trabalhador amplia essa compreensão ao incorporar a organização do trabalho, os processos produtivos e as relações sociais como elementos centrais na determinação do adoecimento. Nessa perspectiva, o trabalho deixa de ser apenas um local de exposição a riscos para tornar-se elemento constitutivo do processo saúde-doença.

O trabalho ocupa posição central nesse processo, pois organiza parte significativa da vida social, define formas de inserção econômica, produz relações de poder e condiciona experiências de prazer, sofrimento e adoecimento. Assim, compreender a saúde do trabalhador implica analisar não apenas os agentes físicos presentes no ambiente laboral, mas também a organização do trabalho, a divisão das tarefas, a autonomia, o reconhecimento e as formas de gestão (LAURELL; NORIEGA, 1989; MENDES; DIAS, 1991). Essa perspectiva amplia a compreensão do adoecimento ao reconhecer que os processos de trabalho interferem diretamente na produção de experiências de prazer, sofrimento e desgaste, aspectos que serão aprofundados nos tópicos seguintes.

Essa compreensão assume especial relevância no contexto das universidades federais, onde as transformações organizacionais discutidas no capítulo anterior modificaram

significativamente o conteúdo e as condições do trabalho. Assim, o sofrimento psíquico investigado nesta pesquisa será analisado à luz da determinação social do processo saúde-doença, reconhecendo que o adoecimento não decorre exclusivamente de características individuais, mas das formas contemporâneas de organização do trabalho universitário.

Essa compreensão assume especial relevância no contexto das universidades federais, onde as transformações organizacionais discutidas no capítulo anterior modificaram significativamente o conteúdo e as condições do trabalho. Assim, o sofrimento psíquico investigado nesta pesquisa será analisado à luz da determinação social do processo saúde-doença, reconhecendo que o adoecimento não decorre exclusivamente de características individuais, mas das formas contemporâneas de organização do trabalho universitário. Sob essa perspectiva, compreender a organização do trabalho torna-se condição indispensável para interpretar os processos de sofrimento, desgaste e adoecimento vivenciados por docentes e técnicos-administrativos nas universidades federais.

2.2.2 Reconhecimento, prazer e sofrimento na Psicodinâmica do Trabalho

A psicodinâmica do trabalho, desenvolvida por Christophe Dejours, constitui um dos principais referenciais teóricos para compreender as relações entre organização do trabalho, subjetividade e saúde mental. Diferentemente das abordagens centradas exclusivamente nos fatores físicos ou organizacionais, essa perspectiva parte da compreensão de que o trabalho não representa apenas uma atividade técnica ou econômica, mas uma experiência humana capaz de produzir simultaneamente prazer, sofrimento e construção da identidade. Conforme argumenta Dejours (1992), o sofrimento psíquico emerge quando existe um descompasso entre o trabalho prescrito pelas organizações e as possibilidades concretas de realização da atividade, transformando o ambiente laboral em um espaço permanente de tensões e conflitos.

Na perspectiva da psicodinâmica do trabalho, prazer e sofrimento não constituem experiências opostas, mas dimensões inseparáveis da atividade laboral. O trabalho pode representar uma importante fonte de realização pessoal, desenvolvimento profissional e construção da identidade, desde que permita ao trabalhador mobilizar seus conhecimentos, exercer sua criatividade e reconhecer-se naquilo que produz. Nesse processo, o reconhecimento ocupa posição central, pois possibilita transformar o esforço despendido em experiência de realização e fortalecimento subjetivo. Como afirma Dejours (2004), o reconhecimento recebido pelos pares, pelas chefias e pela própria sociedade confere

significado ao trabalho realizado e contribui para preservar o equilíbrio psíquico dos trabalhadores.

Por outro lado, quando o trabalhador encontra obstáculos para exercer sua atividade conforme seus valores, conhecimentos e expectativas, o sofrimento tende a se intensificar. A ausência de reconhecimento, a intensificação do trabalho, a perda de autonomia e a desvalorização institucional dificultam a atribuição de sentido à atividade laboral, favorecendo sentimentos de frustração, impotência e desgaste emocional. Nessa perspectiva, o sofrimento não deve ser compreendido como expressão de fragilidades individuais, mas como resultado da forma pela qual o trabalho é organizado e vivenciado coletivamente. Conforme destaca Dejours (1999), a organização do trabalho pode limitar a cooperação entre os trabalhadores, enfraquecer os vínculos coletivos e comprometer os mecanismos de proteção da saúde mental.

Ao ampliar essa discussão, Seligmann-Silva (2011) argumenta que o reconhecimento constitui um dos principais fatores de proteção da saúde mental no trabalho. Para a autora, a valorização simbólica do trabalhador fortalece sua identidade profissional e amplia o sentido atribuído à atividade desenvolvida, enquanto sua ausência favorece processos de desgaste, sofrimento e adoecimento. Dessa forma, reconhecimento e identidade profissional estabelecem uma relação estreita, na medida em que o trabalhador necessita perceber que sua contribuição possui significado para a instituição e para a sociedade.

Essa reflexão torna-se especialmente relevante no contexto do serviço público, cuja finalidade está orientada para a produção de bens e serviços de interesse coletivo. Embora o compromisso social possa representar importante fonte de satisfação profissional, as transformações recentes na gestão pública, marcadas pela ampliação das exigências de desempenho, da avaliação institucional e da lógica gerencial, modificaram significativamente as formas de reconhecimento do trabalho realizado. Quando a valorização institucional passa a privilegiar predominantemente indicadores quantitativos de desempenho, aspectos simbólicos relacionados ao sentido do trabalho, à cooperação e ao reconhecimento tendem a perder espaço, ampliando as possibilidades de sofrimento psíquico entre os servidores (SELIGMANN-SILVA, 2011).

Assim, a psicodinâmica do trabalho oferece importantes contribuições para compreender os processos de saúde e adoecimento relacionados ao trabalho, ao demonstrar que o equilíbrio entre prazer e sofrimento depende, em grande medida, das possibilidades de reconhecimento construídas no cotidiano laboral. Mais do que recompensas materiais, o reconhecimento envolve relações de confiança, valorização profissional e pertencimento institucional, elementos fundamentais para a construção da identidade e para a preservação da

saúde mental. Esse referencial constitui uma importante base teórica para compreender o sofrimento psíquico de docentes e técnicos-administrativos investigado nesta pesquisa, sendo complementado, nos tópicos seguintes, pela discussão sobre autonomia, controle do trabalho e relações de cooperação.

2.2.3 Autonomia e controle sobre o trabalho

A autonomia e o controle exercidos pelo trabalhador sobre a própria atividade constituem dimensões centrais para a compreensão da relação entre trabalho e saúde mental. Na perspectiva da Psicodinâmica do Trabalho, a autonomia representa a possibilidade de o trabalhador mobilizar sua experiência, criatividade e inteligência prática para adaptar o trabalho prescrito às situações concretas encontradas no cotidiano laboral. Conforme argumenta Dejours (1994), o sofrimento psíquico tende a intensificar-se quando a organização do trabalho reduz ou impede essa margem de liberdade, restringindo a capacidade do sujeito de atribuir sentido à atividade que realiza. Nessas circunstâncias, o trabalho deixa de representar uma oportunidade de realização e passa a constituir uma fonte de desgaste e sofrimento.

Essa discussão aproxima-se do modelo demanda-controle proposto por Karasek (1979), segundo o qual o risco de adoecimento relacionado ao trabalho resulta da interação entre as exigências psicológicas da atividade e o grau de controle que o trabalhador possui sobre sua execução. De acordo com esse modelo, situações caracterizadas por elevadas demandas e baixa autonomia favorecem o desenvolvimento de estresse ocupacional, desgaste emocional e diferentes formas de adoecimento. Assim, não é apenas a intensidade do trabalho que interfere na saúde mental, mas também as possibilidades de participação, decisão e autonomia existentes durante sua realização.

Ao dialogar com essas perspectivas, Clot (2010) destaca que o trabalho envolve sempre uma distância entre aquilo que é formalmente prescrito e aquilo que efetivamente é realizado. É justamente nesse espaço de adaptação que o trabalhador mobiliza sua inteligência prática, desenvolve estratégias para enfrentar situações imprevistas e atribui significado ao próprio fazer. Quando a organização do trabalho reduz excessivamente essas possibilidades de ação, limita a criatividade, restringe a capacidade de decisão e compromete a construção da identidade profissional, favorecendo processos de sofrimento e esgotamento.

No contexto das transformações contemporâneas do trabalho, a ampliação dos mecanismos de controle, monitoramento e avaliação permanente tem contribuído para restringir a autonomia dos trabalhadores. Conforme observa Carloto (2020), a incorporação

de modelos gerenciais baseados em indicadores de desempenho, metas e mecanismos de controle intensifica a padronização das atividades e amplia as exigências relacionadas ao cumprimento de resultados. Embora essas estratégias sejam frequentemente justificadas em nome da eficiência organizacional, elas também podem reduzir as possibilidades de participação dos trabalhadores nas decisões sobre sua própria atividade, repercutindo diretamente sobre sua saúde mental.

A perda de autonomia também interfere na construção da identidade profissional. Conforme destaca Barreto (2003), contextos organizacionais marcados por relações excessivamente hierarquizadas, rigidez normativa e ausência de participação tendem a fragilizar o sentimento de pertencimento e de valorização profissional. Em diálogo com essa perspectiva, Seligmann-Silva (2011) argumenta que a autonomia constitui importante fator de proteção da saúde mental, pois fortalece o reconhecimento do trabalhador como sujeito capaz de participar das decisões relacionadas ao próprio trabalho e de exercer sua atividade com responsabilidade e significado.

Essas reflexões oferecem importantes elementos para compreender os processos de saúde e adoecimento no serviço público. À medida que as organizações ampliam mecanismos de controle e restringem as possibilidades de participação dos trabalhadores, reduzem também os espaços de autonomia necessários para a construção do sentido do trabalho e para a preservação da saúde mental. No contexto das universidades federais, essa discussão contribui para interpretar os efeitos das transformações organizacionais sobre o cotidiano de docentes e técnicos-administrativos, aspecto que será aprofundado na análise dos resultados desta pesquisa.

2.2.4 Cooperação, apoio social e relações interpessoais

A cooperação e o apoio social constituem importantes fatores de proteção da saúde mental no trabalho, uma vez que possibilitam aos trabalhadores compartilhar experiências, construir estratégias coletivas de enfrentamento e atribuir sentido às dificuldades vivenciadas no cotidiano laboral. Na perspectiva da Psicodinâmica do Trabalho, o sofrimento decorrente da organização do trabalho não é enfrentado apenas de forma individual, mas também por meio da construção de coletivos capazes de transformar experiências de desgaste em possibilidades de reconhecimento e fortalecimento da identidade profissional. Conforme argumenta Dejours (2012), a cooperação ultrapassa a simples divisão de tarefas, constituindo um processo de construção coletiva baseado na confiança, na solidariedade e no reconhecimento entre os trabalhadores.

As relações interpessoais estabelecidas no ambiente de trabalho exercem papel fundamental nesse processo. Quando existe um clima organizacional pautado pelo diálogo, pela confiança e pelo apoio mútuo, os trabalhadores desenvolvem mecanismos coletivos que reduzem o impacto das exigências laborais sobre sua saúde mental. Nesse contexto, o apoio social atua como importante recurso protetor, favorecendo o compartilhamento das dificuldades, a resolução coletiva dos problemas e a construção de vínculos que fortalecem o sentimento de pertencimento ao grupo de trabalho (DEJOURS, 2012; SELIGMANN-SILVA, 2011).

Entretanto, as transformações contemporâneas na organização do trabalho têm produzido mudanças importantes nessas relações coletivas. A intensificação das formas de avaliação individual, a ampliação das exigências de desempenho e a crescente valorização de indicadores quantitativos podem enfraquecer os vínculos de cooperação e estimular práticas competitivas entre os trabalhadores (SILVA, 2018). Nessas circunstâncias, o reconhecimento coletivo tende a ser substituído por relações marcadas pela competição, dificultando a construção de estratégias solidárias de enfrentamento do sofrimento relacionado ao trabalho.

A fragilização das relações interpessoais também favorece o surgimento de situações de isolamento, conflitos e violência psicológica no ambiente laboral. Conforme destaca Barreto (2006), contextos organizacionais caracterizados pela ausência de diálogo, pela desvalorização profissional e por relações hierárquicas excessivamente rígidas podem favorecer diferentes formas de assédio moral, comprometendo a autoestima, o sentimento de pertencimento e a identidade profissional dos trabalhadores. Em diálogo com essa perspectiva, Mendes (2007) ressalta que o apoio social, tanto entre colegas quanto por parte das chefias, constitui um importante fator de proteção frente ao estresse ocupacional e ao desenvolvimento da síndrome de burnout.

Essas discussões assumem especial relevância no contexto das instituições públicas, onde o trabalho depende intensamente da cooperação entre diferentes categorias profissionais e setores administrativos. Em organizações complexas, como as universidades federais, a qualidade das relações interpessoais influencia diretamente a integração das equipes, a circulação das informações e o desenvolvimento das atividades acadêmicas e administrativas. Conforme observa Castro (2017), a valorização das diferentes categorias profissionais e a ampliação dos espaços de participação favorecem relações de trabalho mais colaborativas, fortalecendo o sentimento de pertencimento institucional e reduzindo processos de invisibilização profissional.

Dessa forma, a cooperação, o apoio social e as relações interpessoais constituem dimensões essenciais para compreender os processos de saúde e adoecimento relacionados ao

trabalho. Mais do que aspectos secundários da organização laboral, esses elementos influenciam diretamente a construção da identidade profissional, o reconhecimento entre os trabalhadores e a capacidade coletiva de enfrentar as exigências do trabalho contemporâneo. No contexto desta pesquisa, tais dimensões oferecem importantes subsídios para compreender as experiências de docentes e técnicos-administrativos diante das transformações organizacionais vivenciadas nas universidades federais.

2.3 Gênero, trabalho e sofrimento psíquico

A compreensão da saúde mental relacionada ao trabalho torna-se mais abrangente quando incorpora as relações sociais de gênero como uma dimensão constitutiva dos processos de adoecimento. O sofrimento psíquico não se distribui de forma homogênea entre os trabalhadores, mas é atravessado por desigualdades historicamente construídas que condicionam oportunidades, responsabilidades, formas de inserção no trabalho e experiências de reconhecimento. Nessa perspectiva, gênero deixa de representar apenas uma característica sociodemográfica e passa a constituir uma categoria analítica capaz de explicar por que homens e mulheres vivenciam de maneira distinta as exigências, os conflitos e as repercussões do trabalho sobre a saúde mental (SELIGMANN-SILVA, 2011).

As transformações recentes na organização do trabalho e a incorporação de modelos gerenciais baseados na produtividade, na avaliação permanente e no controle por resultados não afetam todos os trabalhadores da mesma forma. Conforme argumenta Carloto (2020), essas mudanças tendem a intensificar desigualdades previamente existentes, uma vez que as exigências de disponibilidade, desempenho e flexibilidade frequentemente desconsideram as especificidades das trajetórias femininas. Em diálogo com essa perspectiva, Hirata (2002) destaca que as relações de gênero estruturam não apenas a divisão do trabalho, mas também as formas pelas quais homens e mulheres experimentam o desgaste físico e emocional decorrente das atividades laborais.

No contexto das universidades públicas, essa discussão adquire especial relevância diante da crescente participação das mulheres nas carreiras docentes e técnico-administrativas e da permanência de desigualdades relacionadas ao reconhecimento, à divisão das responsabilidades e às condições de trabalho. Assim, incorporar a categoria gênero à análise da saúde do trabalhador não significa deslocar o foco da organização do trabalho, mas ampliar sua compreensão, reconhecendo que os processos de intensificação laboral, as relações de poder e as formas de gestão repercutem de maneira diferenciada sobre homens e mulheres (HIRATA, 2002; SELIGMANN-SILVA, 2011). Essa abordagem oferece elementos

para compreender as desigualdades de gênero que atravessam o trabalho universitário e suas possíveis relações com as formas de vivenciar o sofrimento psíquico.

2.3.1 Divisão sexual do trabalho e dupla jornada

A divisão sexual do trabalho constitui um dos principais referenciais teóricos para compreender as desigualdades de gênero no mundo do trabalho e suas repercussões sobre a saúde das mulheres. Conforme argumenta Kergoat (2009), essa divisão organiza-se a partir de dois princípios fundamentais: o da separação, que atribui determinadas atividades a homens e outras às mulheres, e o da hierarquização, que confere maior reconhecimento econômico e social ao trabalho masculino. Assim, a distribuição das atividades laborais não decorre de diferenças biológicas, mas de construções históricas e sociais que produzem desigualdades persistentes nas oportunidades, nas condições de trabalho e nas formas de reconhecimento profissional.

Em diálogo com essa perspectiva, Hirata e Kergoat (2007) destacam que a divisão sexual do trabalho ultrapassa a simples distribuição de tarefas, influenciando a forma como competências e responsabilidades são socialmente atribuídas. Características como cuidado, acolhimento, organização e mediação de conflitos são frequentemente naturalizadas como atributos femininos, o que contribui para invisibilizar a complexidade do trabalho realizado pelas mulheres e reduzir seu reconhecimento institucional. Nas universidades públicas, essa lógica pode ser observada tanto na concentração feminina em determinadas atividades quanto na permanência de barreiras para o acesso a posições de maior prestígio e poder decisório (CASTRO, 2017).

Além da distribuição desigual das atividades profissionais, as mulheres permanecem assumindo, de forma predominante, o trabalho reprodutivo relacionado aos cuidados com a família, os filhos e a organização da vida doméstica. Conforme Hirata (2002), a compreensão das desigualdades de gênero no trabalho exige considerar simultaneamente as esferas produtiva e reprodutiva, uma vez que ambas estruturam a experiência cotidiana das trabalhadoras. Dessa articulação decorre a denominada dupla jornada de trabalho, caracterizada pela acumulação das responsabilidades profissionais e domésticas.

A dupla jornada representa mais do que o aumento do número de horas trabalhadas. Ela implica uma sobreposição contínua de responsabilidades, reduzindo o tempo destinado ao descanso, ao lazer e ao autocuidado. Segundo Seligmann-Silva (2011), essa sobrecarga repercute diretamente sobre a saúde física e mental das trabalhadoras, favorecendo o desenvolvimento de estresse, fadiga persistente, ansiedade e outros agravos relacionados ao

trabalho. Nesse contexto, o sofrimento psíquico não resulta apenas da intensidade das atividades profissionais, mas também da necessidade permanente de conciliar múltiplas demandas sociais e familiares.

Nas universidades federais, essas tensões tendem a ser potencializadas pelas transformações ocorridas na organização do trabalho acadêmico. Como observa Carloto (2020), as exigências relacionadas à produtividade científica, à participação em atividades de gestão, à captação de recursos e ao cumprimento de indicadores institucionais frequentemente coexistem com as responsabilidades familiares assumidas predominantemente pelas mulheres. A ampliação do trabalho mediado por tecnologias digitais também contribuiu para reduzir as fronteiras entre tempo de trabalho e tempo de descanso. Conforme Antunes (2020), a conectividade permanente estende as demandas laborais para além do espaço institucional, dificultando a desconexão e intensificando a sobrecarga cotidiana.

Nesse cenário, a divisão sexual do trabalho e a dupla jornada constituem importantes determinantes sociais da saúde das trabalhadoras, uma vez que produzem desigualdades na distribuição do tempo, das responsabilidades e das oportunidades de desenvolvimento profissional. Embora essas condições afetem diferentes grupos de mulheres, elas ajudam a compreender por que o sofrimento psíquico tende a manifestar-se com maior frequência entre trabalhadoras submetidas à conciliação permanente entre múltiplas exigências profissionais e familiares, aspecto que dialoga diretamente com os resultados desta pesquisa.

2.3.2 Desigualdades de gênero e sofrimento psíquico nas universidades

As desigualdades de gênero constituem importantes determinantes sociais da saúde mental e influenciam a forma como homens e mulheres vivenciam as condições de trabalho e o processo de adoecimento. A literatura evidencia que a maior exposição feminina à sobrecarga laboral, à dupla jornada, às desigualdades de reconhecimento e às diferentes formas de violência no ambiente de trabalho contribui para a maior ocorrência de sofrimento psíquico entre as trabalhadoras (SELIGMANN-SILVA, 2011; CARLOTO, 2020). Nesse contexto, o adoecimento não pode ser compreendido apenas como resultado de características individuais, mas como expressão de relações sociais e organizacionais que distribuem de maneira desigual oportunidades, responsabilidades e formas de reconhecimento.

Nas instituições públicas de ensino superior, essas desigualdades manifestam-se por meio de diferentes mecanismos organizacionais, como a desvalorização do trabalho feminino, a ocupação desigual de espaços de poder, a invisibilização de determinadas atividades e a persistência de situações de assédio moral e discriminação de gênero (BARRETO, 2003;

SILVA, 2018). Esses processos produzem repercussões que ultrapassam o ambiente institucional, afetando a autoestima, o reconhecimento profissional e o sentimento de pertencimento das trabalhadoras. Conforme destaca Barreto (2003), as violências cotidianas, ainda que muitas vezes sutis, comprometem progressivamente a saúde física e mental dos trabalhadores e podem favorecer o desenvolvimento de diferentes formas de sofrimento psíquico.

Outro aspecto relevante refere-se à tendência de individualização e medicalização do adoecimento relacionado ao trabalho. Conforme argumenta Carloto (2020), quando as relações entre organização do trabalho, desigualdades de gênero e sofrimento psíquico deixam de ser reconhecidas, os problemas passam a ser interpretados como fragilidades individuais, dificultando a identificação de seus determinantes sociais e institucionais. Nessa perspectiva, a invisibilização das desigualdades de gênero contribui para a subnotificação de situações de violência e para a fragilidade das ações institucionais voltadas à promoção da saúde das trabalhadoras.

No contexto das universidades federais, compreender as desigualdades de gênero significa reconhecer que docentes e técnicas-administrativas podem experimentar de maneira distinta as exigências relacionadas à organização do trabalho, às oportunidades de reconhecimento e às responsabilidades profissionais e familiares. Assim, a incorporação da perspectiva de gênero amplia a compreensão dos processos de saúde e adoecimento, permitindo interpretar o sofrimento psíquico como resultado da interação entre as transformações do trabalho universitário e desigualdades historicamente construídas. Esses pressupostos dialogam diretamente com os resultados desta pesquisa, que evidenciam maior frequência de sofrimento psíquico entre as mulheres participantes do estudo.

2.4 Principais manifestações do sofrimento psíquico relacionadas ao trabalho

A relação entre trabalho e saúde mental tem sido objeto de crescente atenção nas ciências sociais e da saúde, especialmente diante do aumento dos transtornos mentais relacionados ao trabalho observado nas últimas décadas. Embora o trabalho possa constituir importante fonte de realização, identidade e reconhecimento social, determinadas formas de organização laboral podem favorecer processos de desgaste físico e psíquico, sobretudo quando caracterizadas por intensificação das atividades, elevada exigência de desempenho, baixa autonomia, ausência de reconhecimento e fragilidade das relações interpessoais (DEJOURS, 1992; SELIGMANN-SILVA, 2011). Nesse contexto, manifestações como

estresse, ansiedade, depressão e síndrome de burnout figuram entre os principais agravos associados ao sofrimento psíquico relacionado ao trabalho.

O estresse ocupacional corresponde a uma resposta psicofisiológica desencadeada quando as demandas do trabalho são percebidas como superiores aos recursos disponíveis para enfrentá-las. Conforme Lazarus e Folkman (1984), o estresse resulta de um processo contínuo de avaliação cognitiva no qual o indivíduo interpreta determinadas situações como ameaçadoras ou excessivamente exigentes. Quando essas condições persistem, podem surgir sintomas de ansiedade, caracterizados por preocupação excessiva, tensão constante, irritabilidade e alterações na capacidade de concentração, comprometendo o desempenho profissional e a qualidade de vida (LAZARUS; FOLKMAN, 1984).

A depressão representa outro importante desdobramento do sofrimento relacionado ao trabalho. Segundo Beck (1967), esse transtorno caracteriza-se por alterações persistentes do humor, sentimentos de desesperança, perda de interesse pelas atividades habituais e diminuição da autoestima. No ambiente laboral, seu desenvolvimento pode estar relacionado a condições marcadas pela ausência de reconhecimento, sobrecarga, conflitos interpessoais e precarização das condições de trabalho, evidenciando que fatores organizacionais exercem papel importante na produção do adoecimento psíquico.

Entre as manifestações mais diretamente relacionadas ao contexto laboral destaca-se a síndrome de burnout, atualmente reconhecida como fenômeno ocupacional associado ao estresse crônico no trabalho. Conforme Maslach e Leiter (1999), o burnout caracteriza-se por três dimensões principais: exaustão emocional, despersonalização e redução da realização profissional. Essa síndrome é particularmente frequente em ocupações que envolvem elevada demanda emocional e intenso contato com pessoas, como ocorre nas áreas da saúde, educação e administração pública.

A compreensão dessas manifestações pode ser ampliada por modelos teóricos que relacionam as características da organização do trabalho ao desenvolvimento do sofrimento psíquico. O modelo Demanda-Controle, proposto por Karasek (1979), demonstra que situações caracterizadas por altas exigências psicológicas associadas a baixo controle sobre o trabalho apresentam maior potencial para produzir estresse e adoecimento. De forma complementar, o modelo Esforço-Recompensa, desenvolvido por Siegrist (1996), evidencia que o desequilíbrio entre o esforço despendido pelo trabalhador e o reconhecimento recebido constitui importante fator de risco para diferentes agravos à saúde mental.

Esses referenciais oferecem importante suporte para compreender o adoecimento psíquico entre servidores públicos, particularmente no contexto das universidades federais. A intensificação das atividades, a ampliação das exigências institucionais, os processos

permanentes de avaliação, a limitação da autonomia e a insuficiência de reconhecimento constituem fatores que podem favorecer o desenvolvimento de estresse, ansiedade, depressão e burnout. Assim, compreender essas manifestações significa reconhecer que o sofrimento psíquico resulta da interação entre características individuais e condições concretas de organização do trabalho, perspectiva que orienta a análise dos resultados desta pesquisa.

2.5 Políticas Públicas de Saúde do Servidor

2.5.1 A saúde do trabalhador no setor público brasileiro: evolução histórica e conceitual

No setor público brasileiro, a saúde do trabalhador apresenta especificidades relacionadas à natureza do vínculo estatutário, à estabilidade, às formas de gestão e às exigências institucionais próprias do Estado. A compreensão dessas particularidades exige um resgate de sua gênese, que remonta à estruturação do Estado burocrático moderno na década de 1930, impulsionada pelas reformas de Getúlio Vargas e pela criação do Departamento Administrativo do Serviço Público (DASP) em 1938 (LUNA, 2020). Nesse período inicial, as ações de saúde possuíam uma natureza estritamente pericial, fiscalizatória e controladora, desenhadas para verificar a aptidão física e mental do funcionário com o intuito de salvaguardar o erário e garantir a eficiência operacional da máquina estatal. Esse modelo possuía caráter predominantemente pericial e biomédico, centrado na aptidão física e mental do servidor para o exercício das funções públicas, sem considerar os fatores organizacionais relacionados ao adoecimento.

Durante muitos anos, as políticas de atenção à saúde do servidor estiveram fragmentadas, restritas a ações periciais e assistenciais, com forte ênfase no controle do absenteísmo e na concessão de licenças médicas (CAMPOS, 2015). Esse modelo assistencialista e excludente operou ao longo de quase toda a metade do século XX por meio de caixas de assistência e institutos de previdência específicos que funcionavam à margem das discussões emergentes da medicina social e do trabalho (LUNA, 2020). Tal enfoque reforçava uma lógica individualizante do adoecimento, desconsiderando os fatores organizacionais e institucionais que impactam a saúde dos servidores. Com o advento da Constituição Federal de 1988 e a subsequente unificação dos regimes jurídicos pela Lei nº 8.112 de 1990, instituiu-se o Regime Jurídico Único (RJU), que consolidou direitos assistenciais e previdenciários aos servidores, mas acabou por manter a estrutura de saúde centralizada em juntas médicas isoladas e desarticuladas da vanguarda sanitária que nascia no âmbito do Sistema Único de Saúde (SUS) (BRASIL, 1990; CAMPOS, 2015).

Essa fragilidade estrutural foi severamente agravada durante a década de 1990, período marcado pela introdução das reformas administrativas de cariz gerencial e inspiração neoliberal no aparato do Estado brasileiro (ANTUNES, 2020). Sob a promessa de modernização e eficiência fiscal, o funcionalismo público confrontou-se com o congelamento de concursos públicos, a redução dos quadros de pessoal, o arrocho salarial e o avanço de ferramentas de produtividade do setor privado (CARLOTO, 2020). A combinação entre a escassez crônica de recursos humanos e o aumento exponencial das demandas institucionais sobrecarregou o aparato psíquico dos trabalhadores, gerando uma crise epidemiológica de adoecimento mental massivo nas universidades e autarquias federais (LUNA, 2020). Contudo, a resposta do Estado a esse desgaste permaneceu puramente pericial e medicalizante, focada no afastamento temporário do servidor e ocultando as causas macroeconômicas do sofrimento coletivo.

A incorporação da saúde do trabalhador como política pública no âmbito do Estado brasileiro representa, portanto, um avanço conceitual e institucional. Esse processo implica reconhecer o servidor como sujeito de direitos, cuja saúde é influenciada pelas condições e pela organização do trabalho, bem como pelas políticas de gestão adotadas. O marco fundamental dessa transição paradigmática ocorreu com a formulação da Política de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho do Servidor Público Federal (PASS) e a posterior criação do Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor (SIASS), instituído pelo Decreto nº 6.833 de 2009 (BRASIL, 2009). O SIASS nasceu com a proposta de unificar as ações na administração federal, estruturando-se a partir de três eixos indissociáveis, quais sejam, a perícia oficial, a vigilância aos ambientes de trabalho e a promoção à saúde (LUNA, 2020). Essa inovação normativa buscou alinhar a saúde do servidor aos princípios da medicina social, determinando que as equipes multiprofissionais realizassem vistorias nos locais de trabalho para identificar e mitigar os riscos físicos e os estressores psicossociais antes que estes eclodissem em agravos à saúde.

Autores como Dejours (2012) e Antunes (2009) destacam que o trabalho pode ser simultaneamente fonte de realização e de sofrimento, dependendo das condições em que é realizado e do reconhecimento social atribuído ao trabalhador. No contexto contemporâneo, marcado por reformas administrativas, restrições orçamentárias e intensificação do trabalho, os servidores públicos têm enfrentado novos desafios à sua saúde, especialmente no campo da saúde mental. A pressão por produtividade, a ampliação das responsabilidades e a escassez de recursos contribuem para o aumento de quadros de estresse, ansiedade, depressão e síndrome de burnout, fenômenos amplamente registrados na literatura nacional e internacional (BENEVIDES-PEREIRA, 2010; DEJOURS, 2012). A despeito do avanço

conceitual representado pelo SIASS, a literatura aponta que a sua implementação prática padece de crônica escassez de recursos humanos especializados, fazendo com que o subsistema opere, de forma predominante, focado na engrenagem pericial e no processamento burocrático de licenças (RECHY et al., 2026). Assim, a evolução histórica do campo demonstra que a saúde mental no setor público permanece como uma arena de disputas intensas, tensionada entre o retrocesso pericial de controle e a urgente necessidade de humanização das estruturas do Estado (LUNA, 2020).

2.5.2 Política de Atenção à Saúde do Servidor (PASS)

A Política de Atenção à Saúde do Servidor (PASS) surge como uma resposta do Estado brasileiro à necessidade de estruturar ações sistemáticas e integradas voltadas à promoção, prevenção e recuperação da saúde dos servidores públicos federais. Instituída no âmbito do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal (SIPEC), a PASS representa um marco importante ao deslocar o foco exclusivo da perícia médica para uma abordagem mais ampla e preventiva da saúde do servidor (BRASIL, 2010). Essa mudança de paradigma legal buscou mitigar o histórico isolamento institucional que caracterizava a administração pública brasileira, tradicionalmente voltada a práticas cartoriais de homologação de licenças e controle punitivo do absenteísmo (CAMPOS, 2015). Ao propor uma articulação orgânica entre a vigilância e a assistência, a política assumiu o desafio de internalizar os preceitos da saúde coletiva na engrenagem burocrática estatal, visando tutelar não apenas a aptidão biológica do trabalhador, mas a sua integridade psicossomática diante das pressões decorrentes do serviço público (LUNA, 2020).

A PASS fundamenta-se em princípios alinhados ao Sistema Único de Saúde (SUS), como integralidade, universalidade e equidade, buscando articular ações de vigilância, promoção da saúde e assistência. Seu objetivo central é promover ambientes e processos de trabalho saudáveis, reconhecendo a relação indissociável entre trabalho e saúde. Essa política

também dialoga com as diretrizes da saúde do trabalhador, ao enfatizar a necessidade de intervenções que considerem os determinantes organizacionais do adoecimento. Para operacionalizar essa virada conceitual e romper com a herança medicalizante, a PASS foi estruturada normativamente a partir de eixos norteadores fundamentais, os quais devem atuar de maneira indissociável e simultânea no cotidiano das instituições federais, abrangendo a perícia oficial, a vigilância aos ambientes e processos de trabalho, e as ações de promoção à saúde (BRASIL, 2010; LUNA, 2020).

O primeiro eixo estruturante, correspondente à perícia oficial, é redefinido pela PASS para além do ato estritamente burocrático e fiscalizatório de concessão de afastamentos. Sob o novo prisma da política, a perícia médica e psicológica assume uma dimensão avaliativa e integrada, cujo propósito é decodificar os indicadores epidemiológicos latentes nos prontuários dos servidores (LUNA, 2020). Esse eixo relaciona-se diretamente com o trabalhador ao converter o momento do sofrimento e do afastamento individual em um dado de interesse coletivo, gerando subsídios estatísticos que deveriam forçar a instituição a mapear quais setores e cargos apresentam maior vulnerabilidade ao desgaste mental (CARLOTO, 2020). Dessa forma, a atividade pericial deixa de ser um fim em si mesma, voltada apenas à proteção do erário, e passa a figurar como uma ferramenta diagnóstica de vigilância, capaz de sinalizar quando as pressões institucionais ultrapassam os limites de suportabilidade psíquica do funcionalismo.

O segundo eixo, focado na vigilância aos ambientes e processos de trabalho, representa o núcleo mais intervencionista e transformador da política, pois desloca o foco do indivíduo doente para a organização do trabalho. Esse eixo determina que equipes multiprofissionais realizem vistorias e análises ergonômicas e psicossociais contínuas nos locais de atuação dos servidores, identificando fatores estressores como o autoritarismo gerencial, a falta de insumos, o ritmo exaustivo e a inadequação física dos mobiliários (BRASIL, 2010). A relação desse eixo com o trabalhador é de natureza eminentemente preventiva e protetiva, na medida em que reconhece que o sofrimento mental não decorre de uma fragilidade psicológica do sujeito, mas sim das contradições estruturais impostas pelos modelos de gestão (DEJOURS, 2012). Ao intervir diretamente nas condições ambientais e na divisão das tarefas, a vigilância busca neutralizar os riscos ocupacionais antes que estes se convertam em transtornos de ansiedade, depressão severa ou síndrome de burnout.

O terceiro eixo, relativo às ações de promoção à saúde, visa o desenvolvimento de estratégias coletivas e transversais que estimulem a autonomia, a valorização profissional e a melhoria da qualidade de vida no ambiente laboral. Mais do que incentivar práticas individuais de autocuidado ou palestras motivacionais isoladas, esse eixo abrange a criação de espaços de diálogo, canais de mediação de conflitos e políticas de formação continuada que humanizem as relações socioprofissionais dentro do Estado (LUNA, 2020). Para o trabalhador, a promoção à saúde atua como um vetor de fortalecimento de seu poder de agir e de sua identidade profissional, assegurando que o espaço público de trabalho permaneça como uma esfera de realização subjetiva e reconhecimento social, e não de alienação (CLOT, 2010). A articulação plena desse eixo busca construir uma cultura institucional protetiva,

conferindo sustentabilidade emocional aos servidores diante das demandas burocráticas cotidianas.

Entretanto, apesar de seus avanços normativos, a implementação da PASS enfrenta limites significativos. Estudos apontam que, em muitos órgãos e instituições, as ações permanecem concentradas em atividades periciais, com pouca integração entre os eixos de promoção, prevenção e vigilância (CAMPOS; MALTA, 2017). Além disso, a carência de recursos humanos especializados, a rotatividade de gestores e a ausência de uma cultura institucional voltada à saúde dificultam a efetivação da política. Esse desequilíbrio operacional faz com que o eixo pericial continue a engolir as forças de trabalho das equipes ocupacionais, que se veem sufocadas pelo fluxo ininterrupto de homologação de licenças, enquanto as vistorias de vigilância e os projetos de promoção à saúde são relegados à obsolescência prática (RECHY et al., 2026). O hiato entre o arcabouço prescrito pela PASS e as condições reais das universidades e autarquias expõe os servidores a um gerencialismo severo, no qual a promessa legal de proteção integral é constantemente solapada pela crônica escassez orçamentária e pela persistência de um modelo médico-controlador que individualiza o adoecimento decorrente da precarização do Estado (CARLOTO, 2020).

2.5.3 SIASS: estrutura, objetivos e limites

O Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor (SIASS) constitui o principal instrumento operacional da PASS. Criado com a finalidade de integrar ações e racionalizar recursos, o SIASS organiza-se por meio de unidades que atendem servidores de diferentes órgãos federais, promovendo perícia oficial, ações de saúde e acompanhamento dos afastamentos por motivo de saúde (BRASIL, 2010).

Entre os objetivos do SIASS destacam-se: a padronização de procedimentos periciais; a produção de informações epidemiológicas sobre a saúde dos servidores; e o desenvolvimento de ações de promoção e prevenção. A criação de um banco de dados unificado representa um avanço importante, pois possibilita o monitoramento dos agravos à saúde e subsidia a formulação de políticas públicas mais eficazes.

Apesar desses avanços, o SIASS apresenta limitações relevantes. A literatura aponta que a centralidade da perícia médica ainda prevalece, em detrimento de ações contínuas de promoção da saúde e de enfrentamento dos fatores organizacionais do adoecimento (SOUZA; BERNARDO, 2019). Ademais, a insuficiência de equipes multiprofissionais e a falta de articulação com a gestão institucional comprometem o alcance dos objetivos propostos.

O SIASS representa atualmente a principal fonte institucional de informações sobre afastamentos por motivo de saúde entre servidores públicos federais. Além de operacionalizar as perícias oficiais, o subsistema reúne dados capazes de subsidiar análises epidemiológicas, identificar grupos mais vulneráveis ao adoecimento e orientar ações de promoção da saúde. Entretanto, o potencial dessas informações ainda é pouco explorado na formulação de políticas institucionais, permanecendo frequentemente restrito às demandas administrativas relacionadas às licenças médicas.

2.5.4 Princípios, diretrizes e ações em saúde mental

A política brasileira de saúde mental foi profundamente transformada com a Reforma Psiquiátrica Brasileira, consolidada pela Lei nº 10.216/2001 e pela instituição da Rede de Atenção Psicossocial (RAPS), por meio da Portaria nº 3.088/2011. Essa mudança representou a substituição progressiva do modelo centrado na hospitalização psiquiátrica por uma rede territorial de cuidados, orientada pelos princípios da atenção integral, da promoção da autonomia, da cidadania e da reinserção social das pessoas em sofrimento psíquico (BRASIL, 2001; BRASIL, 2011).

Entre os princípios que orientam essa política destacam-se a desinstitucionalização, entendida como a superação do modelo asilar e da exclusão social das pessoas com transtornos mentais, e o reconhecimento do usuário como sujeito de direitos, capaz de participar ativamente das decisões relacionadas ao seu cuidado (AMARANTE, 2007; BASAGLIA, 1985). Nessa perspectiva, o sofrimento psíquico passa a ser compreendido em sua dimensão biológica, psicológica e social, exigindo abordagens que ultrapassem o modelo exclusivamente biomédico.

As diretrizes da política nacional de saúde mental fundamentam-se na territorialização, na integralidade da atenção e na intersetorialidade. Isso significa que o cuidado deve ser organizado a partir das necessidades dos sujeitos em seus territórios de vida, articulando diferentes serviços e políticas públicas, como saúde, assistência social, educação, trabalho e direitos humanos (YASUI, 2010). Essa organização busca fortalecer vínculos comunitários e ampliar as possibilidades de cuidado em liberdade.

As ações em saúde mental desenvolvem-se por meio da Rede de Atenção Psicossocial, envolvendo diferentes dispositivos assistenciais e estratégias de cuidado compartilhado, como o Projeto Terapêutico Singular, o apoio matricial e a atuação multiprofissional. Essas ações priorizam a promoção da autonomia, a prevenção do

agravamento dos transtornos mentais e a reinserção social dos usuários, em consonância com os princípios do Sistema Único de Saúde (BRASIL, 2011; OLIVEIRA, 2012).

Embora essa política tenha sido concebida para atender à população em geral, seus princípios também dialogam com a saúde do trabalhador, ao reconhecer que o sofrimento psíquico deve ser compreendido em seu contexto de vida e de trabalho. No caso dos servidores públicos, essa perspectiva reforça a necessidade de políticas institucionais que ultrapassem o enfoque exclusivamente pericial e incorporem ações de promoção da saúde, prevenção do adoecimento e melhoria das condições de trabalho.

3. METODOLOGIA: CAMINHOS DA PESQUISA

3.1 Delineamento da pesquisa

Esta pesquisa caracteriza-se como um estudo de abordagem quantitativa, de natureza aplicada, com delineamento observacional, transversal e analítico, desenvolvido junto aos servidores da Universidade Federal de Alagoas (UFAL). O estudo teve como objetivo analisar a magnitude do sofrimento psíquico entre docentes e técnicos-administrativos em educação do Campus Arapiraca, bem como investigar sua associação com características sociodemográficas, ocupacionais, condições de trabalho e indicadores institucionais de afastamento por transtornos mentais.

O percurso metodológico foi estruturado em duas etapas complementares. A primeira consistiu na análise de dados secundários provenientes do Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal (SIASS), abrangendo os registros de afastamentos por motivo de saúde dos servidores vinculados ao Campus Arapiraca e às suas unidades acadêmicas. Esses dados permitiram caracterizar o perfil dos afastamentos relacionados aos transtornos mentais e comportamentais e compreender a dimensão institucional do adoecimento entre os servidores.

Na segunda etapa foi realizada uma pesquisa de campo, envolvendo docentes e técnicos-administrativos efetivos lotados exclusivamente na sede do Campus Arapiraca. A coleta de dados ocorreu por meio de questionário eletrônico elaborado na plataforma Google Forms, composto por questões referentes às características sociodemográficas, ocupacionais e às condições de trabalho, além da aplicação de instrumentos padronizados para avaliação do estresse percebido, sintomas ansiosos, sintomas depressivos e risco de burnout.

A utilização combinada de dados institucionais e de informações obtidas diretamente com os participantes permitiu uma análise mais abrangente do fenômeno investigado. Enquanto os registros do SIASS possibilitaram identificar os padrões de afastamento relacionados à saúde mental, a pesquisa de campo favoreceu a compreensão das condições de trabalho e das manifestações de sofrimento psíquico vivenciadas pelos servidores. Essa estratégia metodológica contribuiu para integrar diferentes fontes de evidência, fortalecendo a consistência analítica da investigação.

3.2 Cenário da pesquisa

A pesquisa foi desenvolvida na Universidade Federal de Alagoas (UFAL), instituição pública federal vinculada ao Ministério da Educação, cuja missão compreende a produção e a socialização do conhecimento, a formação de profissionais qualificados e a contribuição para o desenvolvimento científico, tecnológico, cultural e social do estado de Alagoas. Estruturada como universidade multicampi, a UFAL possui sede em Maceió e campi distribuídos nas regiões Agreste e Sertão, ampliando o acesso ao ensino superior público e fortalecendo sua inserção regional por meio das atividades de ensino, pesquisa e extensão.

O processo de interiorização da universidade teve início em 2004 e foi posteriormente fortalecido pela implementação do Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais (REUNI), que ampliou significativamente a oferta de vagas, cursos e unidades acadêmicas no interior do estado (BRASIL, 2007). Essa expansão representou um importante avanço para a democratização do ensino superior público, mas também produziu novos desafios relacionados à organização do trabalho, à gestão universitária e às condições de atuação dos servidores, aspectos que dialogam diretamente com o objeto desta investigação.

Nesse contexto, optou-se pelo Campus Arapiraca como campo empírico da pesquisa. Implantado em 2006, o campus consolidou-se como uma das principais experiências de interiorização da UFAL, exercendo influência sobre dezenas de municípios da região Agreste. Segundo Santos (2017), sua implantação considerou indicadores socioeconômicos regionais e demandas por formação profissional em áreas estratégicas, contribuindo para ampliar o acesso ao ensino superior e impulsionar o desenvolvimento regional.

Atualmente, o Campus Arapiraca oferta cursos de graduação e programas de pós-graduação em diferentes áreas do conhecimento, atendendo aproximadamente seis mil estudantes e abrangendo, além da sede, as Unidades Educacionais de Palmeira dos Índios e Penedo. Essa estrutura multicampi amplia a complexidade da gestão acadêmica e administrativa, tornando o campus um cenário relevante para investigar as condições de trabalho e a saúde mental dos servidores em uma universidade pública interiorizada.

O campo empírico da pesquisa compreendeu os servidores efetivos pertencentes às carreiras do Magistério Superior e dos Técnicos-Administrativos em Educação. Embora a análise dos registros institucionais de afastamento tenha contemplado os servidores vinculados à sede e às unidades educacionais do Campus Arapiraca, a pesquisa de campo foi realizada exclusivamente com docentes e técnicos-administrativos lotados na sede, considerando sua maior concentração de servidores e a viabilidade operacional da coleta de dados.

A estrutura administrativa do campus é composta por unidades acadêmicas, coordenações de cursos, setores administrativos e órgãos de apoio responsáveis pelas atividades de ensino, pesquisa, extensão e gestão universitária. Os docentes desenvolvem atividades relacionadas ao ensino, à pesquisa, à extensão e à gestão acadêmica, enquanto os técnicos-administrativos atuam em diferentes áreas de apoio técnico, administrativo, acadêmico e financeiro, desempenhando funções essenciais para o funcionamento institucional.

Além do levantamento de dados primários, a pesquisa utilizou informações provenientes do Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal (SIASS), responsável pelas ações de perícia oficial em saúde, promoção da saúde, vigilância dos ambientes e processos de trabalho e acompanhamento dos afastamentos por motivo de doença. A utilização desses registros permitiu incorporar à investigação uma dimensão institucional do adoecimento, complementando os dados obtidos diretamente com os participantes e fortalecendo a análise do sofrimento psíquico entre os servidores da universidade.

3.3 Procedimentos metodológicos

A população da pesquisa foi constituída por servidores efetivos do Campus Arapiraca da Universidade Federal de Alagoas, pertencentes às carreiras do Magistério Superior e dos Técnicos-Administrativos em Educação. Para a pesquisa de campo, foram considerados exclusivamente os servidores lotados na sede do Campus Arapiraca, tendo em vista a concentração do maior contingente de trabalhadores e a viabilidade operacional da coleta de dados.

À época da investigação, a sede do Campus Arapiraca contava com 204 docentes e 102 técnicos-administrativos, totalizando 306 servidores efetivos. O dimensionamento da amostra foi realizado considerando nível de confiança de 95%, erro amostral de 5% e distribuição heterogênea da população, resultando em uma amostra mínima representativa das duas categorias profissionais.

Ao término da coleta, participaram do estudo 146 servidores, sendo 81 docentes e 65 técnicos-administrativos em educação, número superior ao mínimo estabelecido pelo cálculo amostral, assegurando adequada representatividade da população investigada.

Foram incluídos na pesquisa servidores efetivos em exercício durante o período de coleta de dados, pertencentes às carreiras do Magistério Superior e dos Técnicos-Administrativos em Educação. Foram excluídos os servidores terceirizados, professores

substitutos, estagiários, bolsistas e aqueles que se encontravam afastados integralmente de suas atividades durante o período da coleta.

A coleta de dados foi realizada entre ouubro de 2025 e fevereiro de 2026, por meio de questionário eletrônico elaborado na plataforma Google Forms, disponibilizado aos servidores mediante envio do link institucional por e-mail e por outros canais oficiais de comunicação do Campus Arapiraca. A opção pelo questionário eletrônico considerou a facilidade de acesso aos participantes, a agilidade na obtenção das respostas e a padronização do processo de coleta, além de possibilitar maior flexibilidade aos servidores para responderem ao instrumento no momento mais conveniente.

O instrumento de coleta foi estruturado em blocos temáticos, contemplando informações sociodemográficas, características ocupacionais e aspectos relacionados às condições de trabalho, além da aplicação de instrumentos padronizados para avaliação do sofrimento psíquico. Essa organização permitiu caracterizar o perfil dos participantes e analisar fatores potencialmente associados às manifestações de estresse, ansiedade, depressão e burnout.

Foram incluídas questões referentes às características pessoais dos participantes, como sexo, idade, estado civil, raça/cor, escolaridade e renda, bem como informações ocupacionais relacionadas ao cargo, tempo de serviço, jornada de trabalho, vínculo institucional, exercício de função gratificada ou cargo de gestão e outras variáveis consideradas relevantes para os objetivos da pesquisa.

Além dessas informações, o questionário contemplou questões voltadas à caracterização das condições de trabalho, abrangendo aspectos relacionados à organização do trabalho, demandas ocupacionais, reconhecimento profissional, autonomia, relações interpessoais e apoio institucional, permitindo compreender o contexto laboral em que docentes e técnicos-administrativos desenvolvem suas atividades.

Para avaliação das manifestações de sofrimento psíquico foram utilizados instrumentos padronizados, previamente validados para a população brasileira, descritos a seguir.

3.4 Instrumentos de pesquisa

A coleta de dados foi realizada por meio de um questionário estruturado, composto por questões sociodemográficas, ocupacionais e por instrumentos padronizados destinados à avaliação das principais manifestações do sofrimento psíquico relacionadas ao trabalho. O instrumento foi organizado em blocos temáticos, contemplando informações referentes ao

perfil dos participantes, às características do trabalho desenvolvido na instituição e aos desfechos relacionados à saúde mental.

As variáveis sociodemográficas incluíram sexo, idade, raça/cor, estado civil, escolaridade e renda. As variáveis ocupacionais abrangeram categoria profissional, tempo de serviço, jornada de trabalho, exercício de função de gestão, condições e organização do trabalho, além de aspectos relacionados à autonomia, reconhecimento profissional e relações interpessoais.

Considerando que o sofrimento psíquico constitui um fenômeno multidimensional, foram selecionados instrumentos validados para a população brasileira, capazes de avaliar diferentes manifestações da saúde mental dos trabalhadores. O Quadro 1 apresenta uma síntese das escalas utilizadas na pesquisa.

Quadro 1- Instrumentos padronizados utilizados na pesquisa

Instrumento	Dimensão avaliada	Nº de itens	Classificação
PSS-4	Estresse percebido	4	Baixo, moderado e alto
BAI-7	Sintomas ansiosos	7	Baixa, leve, moderada e grave
BDI-9	Sintomas depressivos	9	Ausência, leve, moderada e grave
MBI-9	Burnout	9	Baixo, moderado e alto risco

Fonte: Elaborado pela autor (2026).

Os instrumentos selecionados apresentam evidências de validade e confiabilidade para utilização na população brasileira e são amplamente empregados em pesquisas sobre saúde mental e saúde do trabalhador. A utilização conjunta dessas escalas possibilitou avaliar diferentes dimensões do sofrimento psíquico, permitindo uma análise mais abrangente das condições de saúde mental dos docentes e técnicos-administrativos investigados.

Considerando que os objetivos da pesquisa exigiam a investigação de diferentes dimensões relacionadas ao sofrimento psíquico dos servidores universitários, a operacionalização das variáveis foi fundamentada no modelo teórico construído no capítulo anterior. Assim, foram contempladas características sociodemográficas, aspectos ocupacionais, condições e organização do trabalho, indicadores de sofrimento psíquico e dados institucionais sobre afastamentos por transtornos mentais, possibilitando integrar diferentes níveis de análise do fenômeno investigado. O Quadro X sintetiza essa operacionalização, relacionando as dimensões analisadas, as variáveis correspondentes e as respectivas fontes de informação.

Quadro 2 - Operacionalização das dimensões analíticas da pesquisa

Dimensão analítica	Variáveis	Fonte dos dados
Características sociodemográficas	sexo, idade, raça/cor, estado civil, escolaridade, renda	Questionário
Características ocupacionais	cargo, categoria profissional, jornada, tempo de serviço, função gratificada	Questionário
Organização do trabalho	autonomia, reconhecimento, relações interpessoais, apoio institucional, carga de trabalho, condições do ambiente	Questionário
Estresse percebido	escore global	PSS-4
Sintomas ansiosos	escore global	BAI-7
Sintomas depressivos	escore global	BDI-9
Burnout	escore global	MBI-9
Afastamentos por transtornos mentais	licenças médicas e CID F	SIASS

Fonte: Elaborado pela autor (2026).

A seleção das variáveis e dos instrumentos fundamentou-se no referencial teórico apresentado no capítulo anterior. Partiu-se do pressuposto de que o sofrimento psíquico relacionado ao trabalho resulta da interação entre características individuais, condições e organização do trabalho e fatores institucionais. Assim, a operacionalização das variáveis buscou contemplar diferentes dimensões do fenômeno investigado, articulando informações obtidas diretamente com os participantes aos dados institucionais provenientes do SIASS.

3.5 Aspectos éticos

A presente pesquisa foi conduzida em conformidade com os princípios éticos que regulamentam as pesquisas envolvendo seres humanos no Brasil, observando as diretrizes estabelecidas pela Resolução nº 466, de 12 de dezembro de 2012, e pela Resolução nº 510, de 7 de abril de 2016, ambas do Conselho Nacional de Saúde, aplicáveis às pesquisas nas áreas da Saúde e das Ciências Humanas e Sociais (BRASIL, 2012; BRASIL, 2016).

O projeto foi submetido à apreciação do Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal de Alagoas (CEP/UFAL), sendo aprovado sob o parecer nº 7.089.289 e Certificado de Apresentação para Apreciação Ética (CAAE) nº 82482024.1.0000.5013, anteriormente ao início da coleta de dados.

Todos os participantes foram esclarecidos quanto aos objetivos, procedimentos, riscos e benefícios da pesquisa e manifestaram sua concordância por meio da assinatura eletrônica do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), disponibilizado na página inicial do questionário eletrônico. Somente após a manifestação de consentimento foi permitido o acesso às questões do instrumento de pesquisa.

Considerando que a coleta de dados foi realizada por meio da plataforma Google Forms, o questionário foi configurado para não registrar endereço eletrônico, endereço IP ou qualquer outra informação que possibilitasse a identificação dos participantes, assegurando o anonimato das respostas. A participação ocorreu de forma voluntária, sendo garantido aos servidores o direito de interromper sua participação a qualquer momento, sem qualquer prejuízo pessoal ou funcional.

Os dados obtidos foram utilizados exclusivamente para fins científicos, armazenados em ambiente digital protegido e analisados de forma agregada, preservando a confidencialidade das informações e impossibilitando a identificação individual dos participantes. Da mesma forma, os dados secundários provenientes do Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal (SIASS) foram tratados exclusivamente para fins de pesquisa, respeitando os princípios de sigilo, confidencialidade e proteção das informações institucionais.

Em todas as etapas da investigação, buscou-se assegurar o respeito à dignidade, à autonomia, à privacidade e aos direitos dos participantes, bem como o uso responsável das informações institucionais, em consonância com os princípios éticos que orientam a pesquisa científica e a proteção dos dados dos servidores públicos.

4 O SOFRIMENTO PSÍQUICO NO TRABALHO UNIVERSITÁRIO: RESULTADOS E DISCUSSÃO

4.1 Apresentação do universo pesquisado: perfil sociodemográfico e laboral dos participantes

A pesquisa foi realizada com 146 servidores efetivos da Universidade Federal de Alagoas, sendo 81 docentes (55,5%) e 65 técnicos-administrativos em educação (44,5%), tabela 01.

Tabela 1- Características sociodemográficas dos participantes, segundo cargo/função (n = 146)

Variável	Descrição	Docente n (%)	Técnico-administrativo n (%)	Total n (%)
Sexo	Feminino	34 (42,0)	36 (55,4)	70 (47,9)
	Masculino	47 (58,0)	28 (43,1)	75 (51,4)
	Outro	0 (0,0)	1 (1,5)	1 (0,7)
Cor ou raça	Branca	57 (70,4)	49 (75,4)	106 (72,6)
	Parda	18 (22,2)	11 (16,9)	29 (19,9)
	Preta	2 (2,5)	1 (1,5)	3 (2,1)
	Não informada	4 (4,9)	4 (6,2)	8 (5,5)
Faixa etária	Menos de 25 anos	1 (1,2)	0 (0,0)	1 (0,7)
	25 a 35 anos	2 (2,5)	11 (16,9)	13 (8,9)
	36 a 45 anos	35 (43,2)	35 (53,8)	70 (47,9)
	46 a 55 anos	36 (44,4)	14 (21,5)	50 (34,2)
	Mais de 55 anos	7 (8,6)	5 (7,7)	12 (8,2)
Estado civil	Casado(a) ou em união estável	61 (75,3)	43 (66,2)	104 (71,2)
	Solteiro(a)	10 (12,3)	14 (21,5)	24 (16,4)
	Divorciado(a)	9 (11,1)	7 (10,8)	16 (11,0)
	Viúvo(a) ou outro	1 (1,2)	1 (1,5)	2 (1,4)
Nível de instrução	Graduação	1 (1,2)	1 (1,5)	2 (1,4)
	Especialização	0 (0,0)	38 (58,5)	38 (26,0)
	Mestrado	8 (9,9)	19 (29,2)	27 (18,5)
	Doutorado	58 (71,6)	7 (10,8)	65 (44,5)
	Pós-doutorado	14 (17,3)	0 (0,0)	14 (9,6)

Fonte: Dados da pesquisa.
Nota: Os percentuais foram calculados em relação ao total de participantes de cada categoria profissional: docentes (n = 81), técnicos-administrativos (n = 65) e amostra total (n = 146). Eventuais diferenças de 0,1 ponto percentual nos somatórios decorrem do arredondamento.

De modo geral, a amostra caracterizou-se por elevada qualificação acadêmica, estabilidade funcional e predomínio de profissionais em estágios intermediários e avançados da carreira, perfil compatível com o contexto das universidades federais. Conforme apresentado na Tabela 1, observou-se distribuição relativamente equilibrada da amostra entre

os sexos, com discreta predominância do sexo masculino (51,4%). Predominaram homens entre docentes e mulheres entre técnicos.

Quanto à raça/cor autodeclarada, predominou a categoria branca (72,6%), seguida por parda (19,9%) e preta (2,1%), sem diferenças expressivas entre docentes e técnicos-administrativos. No que que se refere à idade, a concentração nas faixas de 36 a 45 anos (47,9%) e 46 a 55 anos (34,2%), indicam um quadro funcional predominantemente constituído por servidores em plena maturidade profissional. Já quanto ao estado civil, predominou a condição de casados ou em união estável (71,2%), seguida por solteiros (16,4%) e divorciados (11,0%).

O perfil educacional revelou elevado nível de qualificação acadêmica entre os participantes, característica esperada em instituições federais de ensino superior. Entre os docentes, predominou a titulação de doutorado (71,6%), seguida de pós-doutorado (17,3%), refletindo as exigências legais e institucionais para o ingresso e a progressão na carreira do Magistério Superior. Entre os técnicos-administrativos observou-se maior diversidade de formação, com predominância de especialização (58,5%) e mestrado (29,2%), embora também tenham sido identificados servidores com doutorado (10,8%). Esse perfil evidencia que o sofrimento psíquico identificado ao longo da pesquisa não se concentra em trabalhadores com baixa qualificação, mas em profissionais altamente especializados e inseridos em carreiras estáveis da administração pública.

Outro aspecto relevante refere-se à origem territorial dos participantes. Observou-se associação estatisticamente significativa entre origem territorial e categoria profissional (Teste Exato de Fisher < 0,001; V de Cramer = 0,464), evidenciando padrões distintos de inserção territorial entre docentes e técnicos-administrativos. Enquanto os técnicos apresentaram maior concentração de servidores naturais de Arapiraca (50,8%), os docentes revelaram perfil marcadamente mais diversificado, com predominância de profissionais oriundos de outros municípios de Alagoas (33,3%), de outros estados do Nordeste (34,6%) e de outras regiões do país (16,1%), Tabela 2.

Tabela 2 - Distribuição dos participantes segundo local de origem e cargo ou função (n = 146)

Local de origem	Docente n (%)	Técnico-administrativo n (%)	Total n (%)
Arapiraca	12 (14,8)	33 (50,8)	45 (30,8)
Outros municípios de Alagoas	27 (33,3)	22 (33,8)	49 (33,6)
Outros estados do Nordeste	28 (34,6)	10 (15,4)	38 (26,0)
Região Sudeste	11 (13,6)	0 (0,0)	11 (7,5)
Região Sul	2 (2,5)	0 (0,0)	2 (1,4)

Local de origem	Docente n (%)	Técnico-administrativo n (%)	Total n (%)
Outro país	1 (1,2)	0 (0,0)	1 (0,7)
Total	**81 (100,0)**	**65 (100,0)**	**146 (100,0)**

Fonte: Dados da pesquisa.
Nota: Os percentuais foram calculados em relação ao total de participantes de cada categoria profissional: docentes (n = 81), técnicos-administrativos (n = 65) e amostra total (n = 146).

Esse resultado reflete características próprias da expansão e da interiorização das universidades federais brasileiras. Diferentemente dos cargos técnico-administrativos, que tendem a recrutar trabalhadores da própria região, os concursos para o Magistério Superior atraem candidatos de diferentes estados em razão da elevada especialização exigida para o ingresso na carreira. Como consequência, os docentes frequentemente vivenciam processos de mobilidade territorial que implicam distanciamento das redes familiares e sociais de origem.

Observou-se servidores com mais de 15 anos de serviço, percentual que alcançou 50,6% entre os docentes, Tabela 3.

Tabela 3 - Características laborarais dos participantes segundo cargo/função (n = 146)

Variável	Docente n (%)	Técnico-administrativo n (%)	Total n (%)
Tempo de serviço na universidade			
Menos de 1 ano	1 (1,2)	2 (3,1)	3 (2,1)
1 a 3 anos	3 (3,7)	3 (4,6)	6 (4,1)
4 a 6 anos	3 (3,7)	2 (3,1)	5 (3,4)
7 a 9 anos	7 (8,6)	14 (21,5)	21 (14,4)
10 a 12 anos	13 (16,0)	19 (29,2)	32 (21,9)
13 a 15 anos	13 (16,0)	10 (15,4)	23 (15,8)
Mais de 15 anos	41 (50,6)	15 (23,1)	56 (38,4)
Carga horária semanal de trabalho			
Menos de 20 horas	1 (1,2)	0 (0,0)	1 (0,7)
20 a 30 horas	2 (2,5)	11 (16,9)	13 (8,9)
31 a 40 horas	5 (6,2)	50 (76,9)	55 (37,7)
40 horas/dedicação exclusiva	73 (90,1)	4 (6,2)	77 (52,7)

Fonte: Elaboração própria (2026).
Nota: Percentuais calculados em relação ao total de participantes de cada cargo/função. Docentes (n = 81) e técnicos-administrativos (n = 65) e amostra total (n = 146).

Quanto ao regime de trabalho, verificaram-se diferenças compatíveis com a organização das duas carreiras. Entre os docentes predominou amplamente o regime de 40 horas com dedicação exclusiva (90,1%), enquanto entre os técnicos-administrativos prevaleceu a jornada de 31 a 40 horas semanais (76,9%). Essa distribuição reflete as

especificidades do trabalho universitário, uma vez que o regime de dedicação exclusiva pressupõe o desenvolvimento integrado de atividades de ensino, pesquisa, extensão e gestão acadêmica, ao passo que os técnicos-administrativos atuam predominantemente em jornadas regulamentadas voltadas ao suporte administrativo e técnico da instituição. Porém, embora essas diferenças decorram da própria organização das carreiras, elas também indicam distintas formas de inserção no trabalho universitário, aspecto considerado nas análises subsequentes sobre sofrimento psíquico.

Entre os docentes, verificou-se distribuição relativamente equilibrada entre aqueles que atuavam exclusivamente na graduação (51,9%) e aqueles que exerciam atividades simultaneamente na graduação e na pós-graduação (48,1%), Tabela 4.

Tabela 4 -Distribuição dos docentes segundo nível de ensino de atuação (n = 81)

Nível de ensino de atuação	n	%
Apenas na graduação	42	51,9
Graduação e pós-graduação	39	48,1
Total	**81**	**100,0**

Fonte: Dados da pesquisa.

Esse resultado demonstra que parcela expressiva do corpo docente acumulava responsabilidades em diferentes níveis de ensino, condição que amplia a diversidade de atribuições. e potencializa a complexidade do trabalho acadêmico, especialmente quando associada às atividades de pesquisa, extensão e gestão universitária.

4.2 O contexto organizacional em que o sofrimento é produzido

Antes de analisar os indicadores de sofrimento psíquico, buscou-se compreender como os próprios servidores percebem a organização do trabalho universitário. Os dados apresentados na Tabela 5 revelam um cenário marcado por elevada intensidade das demandas laborais. Aproximadamente sete em cada dez servidores relataram que o volume de atividades frequentemente ultrapassa o tempo disponível para sua realização (68,5%), enquanto 70,6% afirmaram vivenciar pressão relacionada ao cumprimento de prazos e demandas institucionais. Embora esses percentuais tenham sido elevados em ambas as categorias profissionais, observou-se maior frequência entre os docentes, sugerindo que a intensificação do trabalho constitui característica transversal da universidade, assumindo, contudo, formas específicas conforme as atribuições de cada carreira.

Tabela 5 - Organização e percepção do trabalho segundo cargo/função (n = 146)

Variável	Docente n (%)	Técnico-administrativo n (%)	Total n (%)
Mais tarefas do que o tempo permite			
Nunca/raramente	22 (27,2)	24 (36,9)	46 (31,5)
Às vezes/frequentemente/sempre	59 (72,8)	41 (63,1)	100 (68,5)
Pressão por prazos e demandas			
Nunca/raramente	20 (24,7)	23 (35,4)	43 (29,4)
Às vezes/frequentemente/quase sempre	61 (75,3)	42 (64,6)	103 (70,6)
Reconhecimento institucional			
Frequentemente/sempre	28 (34,6)	32 (49,2)	60 (41,1)
Raramente/nunca	53 (65,4)	33 (50,8)	86 (58,9)
Trabalho prejudica vida pessoal/familiar			
Nunca/raramente	31 (38,3)	36 (55,4)	67 (45,9)
Às vezes/frequentemente/sempre	50 (61,7)	29 (44,6)	79 (54,1)
Universidade contribui para estresse/transtornos mentais			
Não contribui/pouco	8 (9,9)	11 (16,9)	19 (13,0)
Contribui moderadamente/muito	73 (90,1)	54 (83,1)	127 (87,0)

Fonte: Elaboração própria (2026).

Nota: Percentuais calculados em relação ao total de participantes de cada cargo/função. Docentes (n = 81) e técnicos-administrativos (n = 65) e amostra total (n = 146).

Esses resultados dialogam com as análises de Dal Rosso (2008), para quem a intensificação do trabalho não decorre apenas do aumento da jornada, mas da ampliação do ritmo, da complexidade e das exigências impostas aos trabalhadores. No contexto das universidades públicas, essa intensificação também pode ser compreendida à luz das transformações decorrentes das reformas gerenciais do Estado. Conforme Chauí (2003), a universidade contemporânea passa a incorporar uma lógica produtivista, orientada por indicadores de desempenho, produtividade e competitividade, modificando a natureza do trabalho acadêmico e ampliando as exigências dirigidas aos seus trabalhadores.

Além da intensificação das demandas, os resultados evidenciaram fragilidade do reconhecimento institucional. Mais da metade dos participantes (58,9%) afirmou sentir-se raramente ou nunca reconhecida pela instituição, percepção mais frequente entre docentes (65,4%) do que entre técnicos-administrativos (50,8%). Para Dejours (1992, 2004), o reconhecimento constitui elemento central da dinâmica prazer-sofrimento no trabalho, uma vez que permite transformar o esforço despendido em valorização simbólica e construção da identidade profissional. Quando esse reconhecimento é insuficiente, aumentam as possibilidades de sofrimento e desgaste emocional. Nessa mesma direção, Seligmann-Silva (2011) compreende que o sofrimento relacionado ao trabalho é socialmente produzido, sendo

influenciado pelas formas de organização do trabalho, pelas relações institucionais e pelas possibilidades de valorização do trabalhador.

Mais da metade dos participantes (54,1%) afirmou que o trabalho interfere em sua vida pessoal e familiar, proporção que alcançou 61,7% entre os docentes. Esse resultado revela que parte importante das atividades desenvolvidas na universidade ultrapassa os limites formais da jornada de trabalho, estendendo-se para o tempo destinado ao descanso, ao convívio familiar e às atividades pessoais. Atividades como preparação de aulas, orientação de estudantes, produção científica e elaboração de projetos, entre outras, extrapolam os limites físicos e temporais da universidade. Essa dinâmica dialoga com as análises de Antunes (2018) acerca das transformações contemporâneas do trabalho, marcadas pela ampliação das exigências de produtividade, pela disponibilidade permanente dos trabalhadores e pela crescente diluição das fronteiras entre tempo de trabalho e tempo de vida.

O dado mais expressivo desta etapa da pesquisa refere-se à percepção dos próprios trabalhadores sobre a relação entre o ambiente universitário e a saúde mental. Ao todo, 87,0% dos participantes consideraram que a universidade contribui moderadamente ou intensamente para a ocorrência de estresse e transtornos mentais, percentual que alcançou 90,1% entre os docentes e 83,1% entre os técnicos-administrativos. Trata-se de um resultado particularmente relevante porque evidencia que o sofrimento psíquico não é percebido apenas como experiência individual, mas como fenômeno relacionado à forma como o trabalho é organizado no contexto universitário. Essa percepção dos servidores constitui o ponto de partida para a análise dos indicadores de sofrimento psíquico apresentados na seção seguinte.

4.3 Sofrimento psíquico percebido entre docentes e técnicos-administrativos

Após a caracterização dos participantes e da organização do trabalho, procedeu-se à análise das manifestações de sofrimento psíquico percebidas pelos servidores. Esta etapa teve como objetivo compreender como o desgaste relacionado ao trabalho se manifesta entre docentes e técnicos-administrativos, considerando indicadores específicos de estresse percebido, ansiedade, depressão e burnout, bem como os escores globais obtidos por meio das escalas padronizadas utilizadas na pesquisa.

4.3.1 Indicadores de estresse percebido

A Tabela 6 apresenta a frequência dos principais indicadores de estresse percebido entre docentes e técnicos-administrativos, segundo categoria profissional e sexo. O relato de sentir-se nervoso ou estressado foi o indicador mais frequente, referido por 43,8% dos participantes. Em seguida, destacaram-se a percepção de que as situações estavam fora de controle (21,9%) e a sensação de não conseguir controlar os acontecimentos cotidianos (21,9%). Por outro lado, 65,1% dos servidores afirmaram sentir-se frequentemente capazes de lidar com as situações vivenciadas, indicando que, apesar da presença de importantes fatores estressores, parcela expressiva dos participantes ainda percebe possuir recursos para enfrentar as demandas do cotidiano laboral.

Tabela 6 - Frequência de indicadores de estresse percebido moderado/intenso segundo cargo/função e sexo (n = 146)

Indicador de estresse percebido	Docente Feminino n (%)	Docente Masculino n (%)	Técnico Feminino n (%)	Técnico Masculino n (%)	Total n (%)
Sentiu-se nervoso(a) ou estressado(a)	16 (47,1)	25 (53,2)	17 (47,2)	6 (21,4)	64 (43,8)
Sentiu que as coisas estavam fora de controle	7 (20,6)	14 (29,8)	9 (25,0)	2 (7,1)	32 (21,9)
Sentiu que não tinha controle sobre as coisas	6 (17,6)	10 (21,3)	9 (25,0)	7 (25,0)	32 (21,9)
Sentiu-se capaz de lidar com as situações	26 (76,5)	34 (72,3)	16 (44,4)	19 (67,9)	95 (65,1)

Fonte: Elaboração própria (2026).

Nota: Para os três primeiros indicadores consideraram-se respostas “bastante” e “muito frequentemente” como indicativas de maior intensidade de estresse percebido. Para o item “sentiu-se capaz de lidar com as situações”, consideraram-se respostas “bastante” e “muito frequentemente” como indicativas de maior capacidade de enfrentamento.

Percentuais calculados em relação ao total de participantes de cada sexo dentro dos respectivos grupos cargo/função. Mulheres docentes (n = 34), homens docentes (n = 47), mulheres técnicas-administrativas (n = 36) e homens técnicos-administrativos (n = 28).

A análise segundo categoria profissional e sexo revelou diferenças na distribuição desses indicadores. Entre os docentes, homens e mulheres apresentaram frequências semelhantes para o relato de nervosismo e estresse (53,2% e 47,1%, respectivamente). Entre os técnicos-administrativos, entretanto, esse indicador mostrou-se substancialmente mais frequente entre as mulheres (47,2%) do que entre os homens (21,4%). Embora o delineamento transversal da pesquisa não permita estabelecer relações causais, esses resultados sugerem que a experiência do estresse ocupacional pode assumir diferentes

configurações entre categorias profissionais e entre homens e mulheres, aspecto que dialoga com a literatura sobre gênero, organização do trabalho e sofrimento psíquico.

Os dados podem ser interpretados à luz do modelo transacional do estresse proposto por Lazarus e Folkman (1984), segundo o qual o estresse decorre da avaliação que o indivíduo realiza acerca da relação entre as demandas do ambiente e os recursos disponíveis para enfrentá-las. Nessa perspectiva, situações caracterizadas por elevada exigência, pressão por resultados e percepção reduzida de controle tendem a produzir respostas de estresse quando os recursos individuais são considerados insuficientes para lidar com tais demandas. Essa interpretação mostra-se coerente com os resultados apresentados anteriormente neste estudo, nos quais predominou a percepção de excesso de tarefas, pressão por prazos, insuficiência de reconhecimento institucional e interferência do trabalho na vida pessoal dos servidores.

Sob a perspectiva da Psicodinâmica do Trabalho, Dejours (1992) amplia essa compreensão ao afirmar que o sofrimento emerge quando a organização do trabalho restringe a possibilidade de o trabalhador mobilizar sua inteligência, criatividade e experiência para atribuir sentido à atividade realizada. Conforme o autor, "o sofrimento começa quando a relação homem-organização do trabalho está bloqueada" (DEJOURS, 1992, p. 24). Assim, os indicadores de estresse observados nesta investigação não devem ser compreendidos exclusivamente como manifestações individuais, mas como formas contemporâneas de organização do trabalho universitário, caracterizadas pela intensificação das demandas, conforme discutido por Del Rosso (2008), e pela redução dos espaços de autonomia e reconhecimento descritos por Dejours (1992).

Esses resultados também convergem com estudos desenvolvidos no contexto do ensino superior brasileiro. Ferreira e Pezuk (2021) identificaram elevada frequência de manifestações relacionadas ao estresse entre docentes universitários, destacando que esse processo tende a instalar-se de forma silenciosa, comprometendo progressivamente a qualidade de vida e o desempenho profissional. Bernardes (2018) acrescenta que a intensificação do trabalho, associada às exigências crescentes de produtividade, aos conflitos interpessoais e ao desequilíbrio entre expectativas profissionais e condições concretas de trabalho, constitui um importante fator desencadeador de desgaste emocional.

Assim, ainda que parcela expressiva dos participantes perceba possuir recursos para lidar com as demandas cotidianas, a permanência de elevados níveis de estresse indica que tais estratégias não impedem a produção de sofrimento quando as condições de trabalho permanecem inalteradas. Como destaca Dejours (1992), não é a existência de desafios em si

que produz sofrimento, mas a impossibilidade de transformá-los por meio da ação do trabalhador sobre a organização do trabalho.

4.3.2 Sintomas depressivos

A Tabela 7 apresenta a frequência dos principais sintomas depressivos moderados ou intensos entre docentes e técnicos-administrativos, segundo categoria profissional e sexo.

Tabela 7 - Frequência de sintomas depressivos moderados/intensos segundo cargo/função e sexo (n= 146)

Sintoma depressivo	Docente Feminino n (%)	Docente Masculino n (%)	Técnico Feminino n (%)	Técnico Masculino n (%)	Total n (%)
Tristeza	11 (32,4)	13 (27,7)	15 (41,7)	8 (28,6)	47 (32,2)
Perda de interesse	11 (32,4)	14 (29,8)	14 (38,9)	12 (42,9)	51 (34,9)
Perda de energia	18 (52,9)	20 (42,6)	22 (61,1)	12 (42,9)	72 (49,3)
Dificuldade de decisão	12 (35,3)	9 (19,1)	15 (41,7)	10 (35,7)	46 (31,5)
Sentimento de inutilidade/sem valor	3 (8,8)	9 (19,1)	7 (19,4)	5 (17,9)	25 (17,1)
Culpa	14 (41,2)	16 (34,0)	15 (41,7)	10 (35,7)	55 (37,7)
Alterações no sono	13 (38,2)	18 (38,3)	19 (52,8)	10 (35,7)	60 (41,1)
Piora da saúde física	11 (32,4)	15 (31,9)	15 (41,7)	8 (28,6)	49 (33,6)
Cansaço incapacitante	9 (26,5)	10 (21,3)	10 (27,8)	2 (7,1)	31 (21,2)

Fonte: Elaboração própria (2026).

Nota: Consideraram-se sintomas moderados/intensos as respostas “moderadamente” e “muito”. Percentuais calculados em relação ao total de participantes de cada sexo dentro dos respectivos grupos ocupacionais. Mulheres docentes (n = 34), homens docentes (n = 47), mulheres técnicas-administrativas (n = 36) e homens técnicos-administrativos (n = 28).

Os sintomas depressivos mais frequentemente relatados foram perda de energia (49,3%), alterações do sono (41,1%), sentimentos de culpa (37,7%), perda de interesse pelas atividades habituais (34,9%). Em menor frequência, observaram-se tristeza (32,2%), dificuldade para tomada de decisão (31,5%), piora da saúde física (33,6%), cansaço incapacitante (21,2%) e sentimentos de inutilidade ou desvalorização (17,1%).

A distribuição dos sintomas revelou diferenças discretas entre as categorias profissionais e entre homens e mulheres. Entre os técnicos-administrativos do sexo feminino, destacaram-se as maiores frequências de perda de energia (61,1%), alterações do sono (52,8%), dificuldade de decisão (41,7%) e tristeza (41,7%). Entre os docentes, embora também se observassem frequências elevadas desses sintomas, a distribuição mostrou-se mais

homogênea entre homens e mulheres. De modo geral, os dados sugerem que os sintomas depressivos estiveram presentes em ambos os grupos ocupacionais, ainda que com diferentes intensidades e formas de manifestação.

Um aspecto particularmente relevante é que os sintomas mais frequentes concentram-se em manifestações relacionadas ao desgaste físico e emocional, como perda de energia e alterações do sono, enquanto indicadores tradicionalmente associados ao humor depressivo, como sentimentos de inutilidade, apresentaram menor frequência. Esse perfil sugere que, no contexto investigado, o sofrimento psíquico expressa-se predominantemente por sinais de esgotamento e comprometimento funcional, compatíveis com contextos de elevada demanda laboral, mais do que por sintomas afetivos intensos.

Os sintomas depressivos observados nesta pesquisa podem ser compreendidos, prioritariamente, à luz da perspectiva da Saúde do Trabalhador. Conforme Laurell e Noriega (1989), o processo saúde-doença é socialmente determinado, sendo influenciado pela forma como o trabalho é organizado e pelas relações estabelecidas nos processos produtivos.

Sob essa perspectiva, sintomas como perda de energia, alterações do sono e redução do interesse pelas atividades habituais deixam de ser compreendidos exclusivamente como manifestações individuais e passam a expressar o desgaste produzido pelas condições concretas de trabalho.

Embora o modelo cognitivo proposto por Beck (1967) reconheça que a depressão envolve alterações cognitivas, emocionais, motivacionais e fisiológicas, nesta investigação esses sintomas são analisados sobretudo como expressões de um processo de desgaste relacionado ao trabalho universitário. Essa interpretação permite compreender os resultados para além da dimensão clínica, articulando-os às condições organizacionais e institucionais vivenciadas pelos servidores.

Quando analisados em conjunto com o contexto organizacional anteriormente apresentado, esses resultados sugerem que os sintomas depressivos observados não se dissociam das condições em que o trabalho é desenvolvido. A elevada intensidade das demandas, a insuficiência de reconhecimento institucional e a interferência do trabalho sobre a vida pessoal constituem elementos potencialmente relacionados ao desgaste físico e emocional dos servidores. Nessa direção, Seligmann-Silva (2011) destaca que a exposição prolongada a ambientes marcados por sobrecarga, baixa valorização profissional e fragilidade das relações de apoio favorece processos contínuos de desgaste psíquico, que podem evoluir para quadros depressivos quando persistem ao longo do tempo.

Assim, os sintomas depressivos observados entre docentes e técnicos-administrativos parecem refletir menos manifestações isoladas de natureza clínica e mais um processo

gradual de desgaste relacionado às condições contemporâneas de trabalho nas universidades federais. Essa interpretação reforça a necessidade de incorporar a saúde mental como dimensão estratégica da gestão universitária e das políticas institucionais voltadas à promoção da saúde dos trabalhadores.

4.3.3 Sintomas ansiosos

A Tabela 8 apresenta a frequência dos principais indicadores de sintomas ansiosos segundo categoria profissional e sexo. Entre os participantes, a tensão muscular foi o sintoma mais frequente, relatado por 43,2% dos servidores, seguida pela dificuldade para relaxar (40,4%), irritabilidade (36,3%) e sensação de nervosismo ou inquietação (32,9%). Em menor proporção, foram observados sintomas como sensação de falta de ar ou dificuldade para respirar (13,7%), percepção de estar fora de controle (16,4%) e mãos frias ou suadas (6,8%).

Tabela 8 - Frequência de indicadores de ansiedade segundo cargo/função e sexo (n = 146)

Indicador de ansiedade	Docente Feminino n (%)	Docente Masculino n (%)	Técnico Feminino n (%)	Técnico Masculino n (%)	Total n (%)
Sinto-me nervoso(a) ou inquieto(a)	11 (32,4)	16 (34,0)	15 (41,7)	6 (21,4)	48 (32,9)
Fico facilmente irritado(a)	14 (41,2)	16 (34,0)	18 (50,0)	5 (17,9)	53 (36,3)
Sinto tensão muscular	18 (52,9)	16 (34,0)	22 (61,1)	7 (25,0)	63 (43,2)
Tenho dificuldades para respirar ou sinto falta de ar	8 (23,5)	4 (8,5)	6 (16,7)	2 (7,1)	20 (13,7)
Fico com as mãos frias e suadas	3 (8,8)	3 (6,4)	3 (8,3)	1 (3,6)	10 (6,8)
Sinto-me tenso(a), como se estivesse fora de controle	4 (11,8)	7 (14,9)	8 (22,2)	5 (17,9)	24 (16,4)
Tenho dificuldades em relaxar	17 (50,0)	19 (40,4)	16 (44,4)	7 (25,0)	59 (40,4)

Fonte: Elaboração própria (2026).

Nota: Consideraram-se as respostas “moderadamente” e “muito” como indicativas de maior intensidade dos sintomas ansiosos. Percentuais calculados em relação ao total de participantes de cada sexo dentro dos respectivos grupos LABORAIS. Mulheres docentes (n = 34), homens docentes (n = 47), mulheres técnicas-administrativas (n = 36) e homens técnicos-administrativos (n = 28).

A distribuição dos sintomas revelou diferenças entre os grupos laborais e entre homens e mulheres. Entre as técnicas-administrativas, observaram-se as maiores frequências de tensão muscular (61,1%), irritabilidade (50,0%) e nervosismo (41,7%). Entre as docentes, também foram registradas frequências elevadas, especialmente para tensão muscular (52,9%) e dificuldade para relaxar (50,0%). Em contraste, os homens, tanto docentes quanto técnicos-

administrativos, apresentaram percentuais inferiores para a maioria dos indicadores avaliados.

A predominância de sintomas relacionados à tensão muscular, dificuldade para relaxar, irritabilidade e nervosismo sugere um padrão de sofrimento mais compatível com estados persistentes de ativação fisiológica do que com episódios agudos de ansiedade. Esse perfil indica um processo contínuo de desgaste relacionado às condições de trabalho, caracterizado pela manutenção prolongada de elevados níveis de alerta e tensão psicofisiológica.

Essa interpretação encontra respaldo no modelo transacional de Lazarus e Folkman (1984), segundo o qual a ansiedade constitui uma resposta decorrente da avaliação contínua de situações percebidas como ameaçadoras ou superiores à capacidade de enfrentamento do indivíduo. Quando as demandas permanecem constantes e os recursos para lidar com elas tornam-se insuficientes, instala-se um estado prolongado de vigilância, capaz de produzir manifestações como irritabilidade, tensão muscular e dificuldade para relaxar, exatamente os sintomas mais frequentes observados nesta investigação.

Sob a perspectiva da Saúde do Trabalhador, esses resultados também dialogam com a compreensão de Seligmann-Silva (2011), para quem a intensificação do trabalho, a sobrecarga de responsabilidades e a fragilização dos espaços de reconhecimento e apoio social constituem importantes determinantes do sofrimento psíquico relacionado ao trabalho. No contexto das universidades federais, caracterizado por múltiplas exigências acadêmicas, administrativas e burocráticas, a manutenção contínua desse estado de alerta tende a comprometer progressivamente o equilíbrio emocional dos trabalhadores.

Outro aspecto que merece destaque refere-se às diferenças observadas entre homens e mulheres. Embora a pesquisa não tenha sido delineada para investigar desigualdades de gênero, os dados mostram maior frequência de diversos sintomas ansiosos entre as mulheres, especialmente entre as técnicas-administrativas. Esse resultado converge com a discussão apresentada na fundamentação teórica, segundo a qual as desigualdades de gênero e a sobreposição de responsabilidades profissionais e familiares podem contribuir para intensificar o desgaste psíquico feminino (HIRATA; KERGOAT, 2007; CARLOTO, 2020). Entretanto, essa interpretação deve ser realizada com cautela, uma vez que o delineamento transversal do estudo não permite estabelecer relações de causalidade.

Em conjunto, os resultados indicam que a ansiedade percebida pelos servidores investigados parece estar menos associada a episódios isolados e mais relacionada à permanência de condições laborais potencialmente estressoras. A predominância de sintomas ligados à tensão corporal e à dificuldade de relaxamento sugere um estado contínuo de

sobrecarga psicofisiológica, coerente com as características da organização do trabalho universitário descritas nos tópicos anteriores.

4.3.4 Indicadores de burnout

A Tabela 9 apresenta a frequência dos principais indicadores de burnout segundo categoria profissional e sexo. Entre as dimensões avaliadas, os maiores percentuais concentraram-se nos indicadores de exaustão emocional e física, destacando-se a sensação de estar exausto ao final do expediente (34,2%), sentir-se fisicamente exausto (31,5%) e emocionalmente esgotado (30,8%). Em contraste, os indicadores relacionados à despersonalização e ao distanciamento emocional apresentaram frequências inferiores, variando entre 13,0% e 17,8%.

Tabela 9 - Frequência de indicadores de burnout segundo cargo/função e sexo (n = 146)

Indicador de burnout	Docente Feminino n (%)	Docente Masculino n (%)	Técnico Feminino n (%)	Técnico Masculino n (%)	Total n (%)
Exaustão emocional e física					
Sinto-me fisicamente exausto(a)	12 (35,3)	17 (36,2)	12 (33,3)	5 (17,9)	46 (31,5)
Sinto-me emocionalmente esgotado(a)	11 (32,4)	16 (34,0)	14 (38,9)	4 (14,3)	45 (30,8)
Estou exausto(a) ao final do expediente	15 (44,1)	17 (36,2)	11 (30,6)	7 (25,0)	50 (34,2)
Despersonalização e distanciamento emocional					
Sinto-me indiferente em relação às pessoas com quem trabalho	8 (23,5)	11 (23,4)	5 (13,9)	2 (7,1)	26 (17,8)
Sinto-me frustrado(a) ao tentar ajudar os outros	4 (11,8)	9 (19,1)	4 (11,1)	2 (7,1)	19 (13,0)
Tenho sentimentos negativos em relação às pessoas com quem trabalho	8 (23,5)	7 (14,9)	3 (8,3)	4 (14,3)	22 (15,1)
Realização profissional					
Sinto que sou eficaz no meu trabalho	28 (82,4)	36 (76,6)	25 (69,4)	25 (89,3)	114 (78,1)
Sinto que estou alcançando meus objetivos profissionais	23 (67,6)	33 (70,2)	20 (55,6)	19 (67,9)	95 (65,1)
Sinto-me realizado(a) nas tarefas diárias de trabalho	23 (67,6)	33 (70,2)	19 (52,8)	17 (60,7)	92 (63,0)

Fonte: Elaboração própria (2026).

Nota: Para os indicadores de exaustão emocional/física e despersonalização consideraram-se as respostas “frequentemente”, “muito frequentemente”, “quase sempre” e “sempre”. Para os indicadores de realização profissional consideraram-se as mesmas respostas como indicativas de maior percepção de eficácia e realização no trabalho. Percentuais calculados em relação ao total de participantes de cada sexo dentro dos respectivos grupos ocupacionais.

Mulheres docentes (n = 34), homens docentes (n = 47), mulheres técnicas-administrativas (n = 36) e homens técnicos-administrativos (n = 28).

Por outro lado, observou-se elevada percepção de realização profissional entre os participantes. A maioria dos servidores afirmou sentir-se eficaz no trabalho (78,1%), perceber que está alcançando seus objetivos profissionais (65,1%) e sentir-se realizada nas atividades desenvolvidas (63,0%). Esses resultados sugerem que, embora parcela expressiva dos trabalhadores relate sinais de desgaste físico e emocional, a percepção de competência e de significado atribuído ao trabalho permanece preservada para grande parte da amostra.

A análise segundo categoria profissional e sexo mostrou que os indicadores de exaustão apresentaram distribuição relativamente semelhante entre docentes e técnicas-administrativas, enquanto os homens técnicos-administrativos registraram, em geral, menores frequências para essa dimensão. Em relação à realização profissional, observaram-se percentuais elevados em todos os grupos ocupacionais, indicando que a percepção de eficácia no trabalho constitui um aspecto compartilhado entre docentes e técnicos-administrativos.

Esse perfil é coerente com o modelo tridimensional de burnout proposto por Maslach e Leiter (1999), segundo o qual a síndrome resulta da interação entre três dimensões: exaustão emocional, despersonalização e redução da realização profissional. Os resultados desta investigação sugerem que os servidores apresentam principalmente manifestações relacionadas à exaustão, enquanto as dimensões de despersonalização e redução da realização profissional permanecem menos comprometidas. Esse padrão pode indicar um estágio inicial ou intermediário do processo de desgaste ocupacional, no qual o trabalhador já experimenta importante sobrecarga física e emocional, mas ainda preserva vínculos positivos com o trabalho e com sua identidade profissional.

Sob a perspectiva da Psicodinâmica do Trabalho, esse resultado também merece destaque. Conforme Dejours (1992), o trabalho pode constituir simultaneamente fonte de sofrimento e de realização. Mesmo em contextos marcados por intensificação das demandas e pressão institucional, o reconhecimento do significado social da atividade desenvolvida e a possibilidade de atribuir sentido ao próprio trabalho funcionam como importantes mecanismos de proteção da saúde mental. No contexto universitário, essa interpretação ajuda a compreender por que muitos servidores permanecem percebendo seu trabalho como significativo, apesar da elevada frequência de sintomas relacionados ao desgaste emocional.

Os resultados também dialogam com os aspectos da organização do trabalho identificados anteriormente nesta pesquisa. A elevada percepção de excesso de tarefas, pressão por prazos e interferência do trabalho na vida pessoal fornece elementos que ajudam a compreender os níveis de exaustão observados entre os participantes. Entretanto, a manutenção de elevados índices de realização profissional sugere que docentes e técnicos-

administrativos continuam atribuindo valor às atividades que desempenham, aspecto que pode atuar como fator de proteção frente ao avanço do burnout.

4.3.5 Níveis Globais de Sofrimento Psíquico

Após a análise dos indicadores específicos de estresse percebido, sintomas depressivos, ansiedade e burnout, procedeu-se à avaliação dos escores globais obtidos nas escalas padronizadas, permitindo identificar a intensidade dessas manifestações entre docentes e técnicos-administrativos. Esta etapa possibilita uma apreciação integrada do sofrimento psíquico, considerando a classificação dos participantes em diferentes níveis de gravidade. A Tabela 10.apresenta a distribuição dos níveis globais de sofrimento psíquico segundo categoria profissional e sexo.

Tabela 10 - Distribuição dos níveis globais de sofrimento psíquico segundo escalas padronizadas, cargo/função e sexo o (n = 146)

Indicador	Categoria	Docente Feminino n (%)	Docente Masculino n (%)	Técnico Feminino n (%)	Técnico Masculino n (%)	Total n (%)
Estresse percebido (PSS-4)						
	Baixo	0 (0,0)	4 (8,5)	1 (2,8)	2 (7,1)	7 (4,8)
	Moderado	19 (55,9)	20 (42,6)	22 (61,1)	20 (71,4)	81(55,5)
	Alto	15 (44,1)	23 (48,9)	13 (36,1)	6 (21,4)	57(39,0)
Sintomas depressivos (BDI-9)						
	Sem depressão	6 (17,6)	12 (25,5)	4 (11,1)	7 (25,0)	29(19,9)
	Depressão leve	11 (32,4)	15 (31,9)	8 (22,2)	7 (25,0)	41(28,1)
	Depressão moderada	11 (32,4)	17 (36,2)	17 (47,2)	13 (46,4)	58(39,7)
	Depressão grave	6 (17,6)	3 (6,4)	7 (19,4)	1 (3,6)	17(11,6)
Sintomas ansiosos (BAI-7)						
	Ansiedade baixa	12 (35,3)	19 (40,4)	8 (22,2)	15 (53,6)	54(37,0)
	Ansiedade leve	12 (35,3)	16 (34,0)	16 (44,4)	9 (32,1)	53(36,3)
	Ansiedade moderada	8 (23,5)	10 (21,3)	9 (25,0)	2 (7,1)	29(19,9)
	Ansiedade grave	2 (5,9)	2 (4,3)	3 (8,3)	2 (7,1)	9 (6,2)
Burnout (MBI-9)						

Indicador	Categoria	Docente Feminino n (%)	Docente Masculino n (%)	Técnico Feminino n (%)	Técnico Masculino n (%)	Total n (%)
	Baixo risco	8 (23,5)	14 (29,8)	16 (44,4)	13 (46,4)	51(34,9)
	Risco moderado	25 (73,5)	33 (70,2)	20 (55,6)	14 (50,0)	92(63,0)
	Alto risco	1 (2,9)	0 (0,0)	0 (0,0)	1 (3,6)	2 (1,4)

Fonte: Elaboração própria (2026).

Nota: Percentuais calculados em relação ao total de participantes de cada sexo dentro dos respectivos grupos laboral.

Os resultados evidenciaram elevada frequência de sofrimento psíquico entre os servidores investigados. Em relação ao estresse percebido (PSS-4), observou-se predominância dos níveis moderado (55,5%) e alto (39,0%), enquanto apenas 4,8% dos participantes apresentaram baixo nível de estresse. Esses dados indicam que praticamente a totalidade da amostra experimentava algum grau de estresse percebido no momento da coleta.

Quanto aos sintomas depressivos (BDI-9), verificou-se maior concentração nos níveis leve (28,1%) e moderado (39,7%), sendo que 11,6% dos participantes apresentaram sintomas classificados como graves. Apenas 19,9% dos servidores não apresentaram sintomas depressivos, evidenciando importante presença desse agravo entre docentes e técnicos-administrativos.

Em relação aos sintomas ansiosos (BAI-7), predominou a ansiedade leve (36,3%), seguida pela ansiedade baixa (37,0%). Entretanto, aproximadamente um quarto dos participantes apresentou ansiedade moderada (19,9%) ou grave (6,2%), indicando que parcela expressiva dos servidores convivia com sintomas ansiosos de maior intensidade.

No que se refere ao burnout (MBI-9), verificou-se predominância da classificação de risco moderado (63,0%), enquanto 34,9% apresentaram baixo risco e apenas 1,4% foram classificados com alto risco para a síndrome. Esse resultado é coerente com a análise dos indicadores específicos apresentada anteriormente, na qual se observou predominância da exaustão emocional, coexistindo com elevados níveis de realização profissional.

De maneira geral, a distribuição dos escores revela um padrão consistente entre os diferentes instrumentos utilizados. Enquanto o estresse percebido apresentou maior concentração nos níveis moderado e alto, os sintomas depressivos e ansiosos distribuíram-se predominantemente entre as categorias leve e moderada. Já o burnout caracterizou-se principalmente por risco moderado, sugerindo que, embora os servidores apresentem sinais importantes de desgaste emocional, esse processo ainda não evoluiu, para a maior parte da amostra, para formas mais graves da síndrome.

Esses resultados reforçam a compreensão de que o sofrimento psíquico relacionado ao trabalho constitui um fenômeno multidimensional, conforme discutido por Dejours (1992), Seligmann-Silva (2011) e Laurell e Noriega (1989). Sob essa perspectiva, o adoecimento não decorre exclusivamente de características individuais, mas da interação entre as condições objetivas de trabalho, a organização laboral e as formas pelas quais os trabalhadores conseguem atribuir sentido às suas atividades. No contexto investigado, a elevada frequência de estresse, associada à presença de sintomas ansiosos, depressivos e de risco moderado para burnout, sugere um processo de desgaste psicossocial compatível com o ambiente organizacional descrito anteriormente, marcado por sobrecarga de trabalho, pressão por prazos, percepção insuficiente de reconhecimento e interferência das atividades profissionais na vida pessoal.

4.3.6 Associação entre organização do trabalho e sofrimento psíquico

Após a caracterização dos níveis de sofrimento psíquico, procedeu-se à análise das associações entre as condições de trabalho e os desfechos investigados. Essa etapa buscou identificar quais aspectos da organização do trabalho universitário apresentaram maior relação com os indicadores de estresse percebido, sintomas depressivos, ansiedade e burnout.

Em consonância com o referencial teórico adotado, os resultados foram organizados segundo as principais dimensões da organização do trabalho discutidas no Capítulo 2, permitindo articular os dados empíricos às contribuições da Saúde do Trabalhador e da Psicodinâmica do Trabalho.

4.3.6.1 Intensificação do trabalho

Os resultados evidenciam que a intensificação do trabalho constitui um dos principais fatores associados ao sofrimento psíquico entre os servidores universitários, particularmente entre os docentes. A análise integrada das Tabelas 11, 12 e 13 demonstra que diferentes expressões da intensificação laboral, excesso de tarefas, pressão por prazos e repercussão do trabalho sobre a vida pessoal, apresentam associação com níveis mais elevados de estresse e burnout, sugerindo que o desgaste psíquico decorre menos de episódios isolados de sobrecarga e mais de um processo contínuo de ampliação das exigências do trabalho acadêmico.

A Tabela 11 mostra que, entre os docentes submetidos ao regime de dedicação exclusiva, predominam níveis moderados e elevados de estresse entre aqueles que relatam frequentemente possuir mais tarefas do que o tempo disponível para realizá-las. Chama

atenção o fato de que, nesse grupo, praticamente não há servidores com baixos níveis de estresse quando a percepção de excesso de tarefas está presente, indicando que a intensificação das demandas acadêmicas se associa diretamente ao aumento do desgaste emocional.

Tabela 11 - Regime de trabalho, percepção de excesso de tarefas e níveis de estresse percebido entre docentes (n = 81)

Regime de trabalho	Percepção de excesso de tarefas	Baixo estresse n (%)	Estresse moderado n (%)	Alto estresse n (%)	Total
20h	Maior percepção	0 (0,0)	0 (0,0)	2 (100,0)	2
40h	Menor percepção	0 (0,0)	0 (0,0)	1 (100,0)	1
	Maior percepção	0 (0,0)	3 (75,0)	1 (25,0)	4
Dedicação Exclusiva	Menor percepção	4 (33,3)	5 (41,7)	3 (25,0)	12
	Maior percepção	0 (0,0)	31 (50,8)	30 (49,2)	61
Total		**4 (4,9)**	**39 (48,1)**	**37 (45,7)**	**81**

Fonte: Elaboração própria (2026).

Nota: Para fins analíticos, as categorias “alto/alta” foram agrupadas como “alto estresse”, e “moderado/moderada” como “estresse moderado”. As respostas “às vezes”, “frequentemente” e “sempre” foram agrupadas como maior percepção de excesso de tarefas, enquanto “nunca” e “raramente” foram agrupadas como menor percepção. Percentuais calculados em relação ao total de docentes em cada categoria.

Esse resultado é reforçado pelos dados da Tabela 12, que evidenciam elevada frequência de burnout moderado ou alto entre docentes que referem maior pressão por prazos e demandas institucionais. Mesmo entre aqueles que relataram menor pressão, observou-se predominância de risco moderado para burnout, sugerindo que o desgaste ocupacional encontra-se incorporado à própria dinâmica do trabalho docente. Em outras palavras, a pressão deixa de constituir um evento excepcional e passa a integrar a rotina profissional, sendo frequentemente naturalizada pelos trabalhadores.

Tabela 12 - Regime de trabalho, pressão por prazos e risco de burnut entre docentes (n = 81)

Regime de trabalho	Pressão por prazos e demandas	Baixo risco de burnout n (%)	Risco moderado/alto n (%)	Total
20h	Menor pressão	0 (0,0)	2 (100,0)	2
40h	Menor pressão	3 (75,0)	1 (25,0)	4
	Maior pressão	0 (0,0)	1 (100,0)	1
Dedicação Exclusiva	Menor pressão	14 (31,8)	30 (68,2)	44
	Maior pressão	5 (17,2)	24 (82,8)	29
Total		**22 (27,2)**	**58 (71,6)**	**81**

Fonte: Elaboração própria (2026).

Nota: Para fins analíticos, os níveis “risco moderado” e “alto risco” foram agrupados como “maior risco de burnout”. As categorias “frequentemente fico pressionado(a)” e “quase sempre fico pressionado(a)” foram

agrupadas como maior pressão por prazos e demandas. Percentuais calculados em relação ao total de docentes em cada categoria.

A Tabela 13 amplia essa compreensão ao demonstrar que os efeitos da intensificação ultrapassam o ambiente institucional. Entre os docentes que relataram maior impacto do trabalho sobre a vida pessoal e familiar, 77,2% apresentaram risco moderado ou elevado de burnout, percentual superior ao observado entre aqueles que referiram menor interferência do trabalho na vida privada (62,5%). Embora esse padrão também tenha sido identificado entre os técnicos-administrativos (63,6%), sua magnitude foi mais expressiva entre os docentes, indicando que o trabalho acadêmico tende a romper com maior intensidade as fronteiras entre tempo de trabalho e tempo de vida.

Tabela 13 - Impacto da carga de trabalho na vida pessoal/familiar e risco de burnout segundo cargo/função (n = 146)

Cargo/função	Impacto do trabalho na vida pessoal/familiar	Baixo risco de burnout n (%)	Risco moderado/alto n (%)	Total
Docente	Menor impacto	9 (37,5)	15 (62,5)	24
	Maior impacto	13 (22,8)	44 (77,2)	57
Técnico-administrativo	Menor impacto	21 (48,8)	22 (51,2)	43
	Maior impacto	8 (36,4)	14 (63,6)	22
Total		**51 (34,9)**	**95 (65,1)**	**146**

Fonte: Elaboração própria (2026).

Nota: Considerou-se “menor impacto” as respostas “nunca” e “raramente”, e “maior impacto” as respostas “às vezes”, “frequentemente” e “sempre”. Os níveis “risco moderado” e “alto risco” foram agrupados como maior risco de burnout.

A interpretação conjunta desses resultados permite compreender que a intensificação do trabalho docente não se restringe ao aumento quantitativo das tarefas. Conforme argumenta Dal Rosso (2008), a intensificação corresponde à ampliação do ritmo, da complexidade e da densidade do trabalho, exigindo maior mobilização física, cognitiva e emocional dos trabalhadores durante o mesmo tempo disponível. Nas universidades públicas, esse processo manifesta-se pela acumulação de atividades de ensino, pesquisa, extensão, gestão acadêmica e produção científica, frequentemente acompanhada por metas crescentes de produtividade.

Essa dinâmica também pode ser interpretada à luz das transformações contemporâneas do trabalho discutidas por Antunes (2020), para quem o avanço das formas flexíveis de gestão amplia a disponibilidade permanente dos trabalhadores e dissolve

progressivamente as fronteiras entre trabalho e vida privada. No ambiente universitário, a incorporação de tecnologias digitais, sistemas de avaliação contínua e mecanismos de produtividade faz com que o trabalho extrapole os limites físicos da instituição, ocupando finais de semana, períodos noturnos e momentos tradicionalmente destinados ao descanso e à convivência familiar.

Sob a perspectiva da Psicodinâmica do Trabalho, Dejours (1992) argumenta que o sofrimento emerge quando a organização do trabalho restringe as possibilidades de o trabalhador mobilizar sua inteligência prática e transformar o esforço realizado em fonte de reconhecimento e realização. Nesse sentido, os dados desta pesquisa sugerem que o sofrimento docente decorre não apenas da elevada carga de trabalho, mas da combinação entre intensificação das exigências, disponibilidade permanente e progressiva redução dos espaços de recuperação física e emocional.

Assim, a análise integrada das três tabelas indica que a intensificação do trabalho constitui um eixo estruturante da produção do sofrimento psíquico entre os docentes universitários. Mais do que um conjunto de demandas excessivas, ela representa uma forma de organização do trabalho caracterizada pela ampliação contínua das exigências institucionais, pela captura do tempo de vida e pela naturalização do desgaste como parte inerente da atividade acadêmica.

4.3.6.2 Reconhecimento, autonomia e sofrimento psíquico

A análise das Tabelas 14 e 15 evidencia que, entre os técnicos-administrativos, aspectos relacionados à organização do trabalho, especialmente a autonomia para realização das atividades e o reconhecimento institucional, apresentaram associação com a intensidade dos sintomas depressivos. Esses resultados sugerem que, para esse grupo ocupacional, o sofrimento psíquico está fortemente relacionado à forma como o trabalho é organizado e valorizado pela instituição, ultrapassando a dimensão exclusivamente quantitativa da carga de trabalho.

A Tabela 14 demonstra que os servidores com menor autonomia apresentaram maior frequência de sintomas depressivos moderados ou graves (**69,2%**) quando comparados àqueles que relataram maior autonomia (**57,7%**). Embora sintomas depressivos tenham sido observados em ambos os grupos, a tendência encontrada indica que a possibilidade de exercer algum grau de controle sobre o próprio trabalho pode representar um importante fator de proteção à saúde mental. A limitação da autonomia reduz a capacidade do trabalhador de

organizar suas atividades, solucionar problemas cotidianos e mobilizar sua experiência profissional, favorecendo sentimentos de impotência e desgaste emocional.

Tabela 14 – Autonomia no trabalho e sintomas depressivos entre técnicos-administrativos (n = 65)

Grau de autonomia no trabalho	Sem/leve depressão n (%)	Depressão moderada/grave n (%)	Total
Maior autonomia	22 (42,3)	30 (57,7)	52
Menor autonomia	4 (30,8)	9 (69,2)	13
Total	**26 (40,0)**	**39 (60,0)**	**65**

Fonte: Elaboração própria (2026).

Nota: Considerou-se "maior autonomia" as categorias "alguma liberdade" e "total liberdade", e "menor autonomia" a categoria "pouca liberdade". Os níveis "depressão moderada" e "depressão grave" foram agrupados como maior intensidade de sintomas depressivos.

Resultados ainda mais expressivos foram observados em relação ao reconhecimento institucional (Tabela 15). Entre os técnicos-administrativos que perceberam reconhecimento satisfatório por parte da instituição, apenas 15,4% apresentaram sintomas depressivos moderados ou graves. Em contraste, entre aqueles que relataram reconhecimento insuficiente, esse percentual alcançou 71,2%, evidenciando uma diferença marcante entre os grupos. Os dados indicam que a percepção de valorização do trabalho realizado constitui um elemento central na experiência subjetiva desses servidores e parece exercer importante influência sobre a ocorrência de sofrimento psíquico.

Tabela 15 - Reconhecimento institucional e sintomas depressivos entre técnicos-administrativos (n=65)

Reconhecimento institucional	Sem/leve depressão n (%)	Depressão moderada/grave n (%)	Total
Reconhecimento satisfatório	11 (84,6)	2 (15,4)	13
Reconhecimento insuficiente	15 (28,8)	37 (71,2)	52
Total	**26 (40,0)**	**39 (60,0)**	**65**

Fonte: Elaboração própria (2026).

Nota: Considerou-se "reconhecimento satisfatório" as respostas "frequentemente" e "sempre", e "reconhecimento insuficiente" as respostas "nunca", "raramente" e "às vezes". Os níveis "depressão moderada" e "depressão grave" foram agrupados como maior intensidade de sintomas depressivos.

A interpretação desses resultados dialoga diretamente com a Psicodinâmica do Trabalho proposta por Dejours (1992; 2004), para quem o reconhecimento ocupa posição central na mediação entre prazer e sofrimento no trabalho. Segundo o autor, o

reconhecimento permite que o trabalhador atribua sentido à atividade desenvolvida e transforme o esforço despendido em realização pessoal e profissional. Quando esse reconhecimento é negado ou insuficiente, rompe-se essa mediação simbólica, favorecendo processos de desvalorização da identidade profissional e aumentando a vulnerabilidade ao adoecimento psíquico.

A associação observada entre autonomia e sintomas depressivos também encontra respaldo no modelo Demanda-Controle de Karasek (1979), segundo o qual situações caracterizadas por elevadas exigências combinadas com reduzido controle sobre o próprio trabalho produzem maior desgaste psicológico. Embora o presente estudo não tenha avaliado diretamente as demandas psicológicas segundo esse modelo, os resultados sugerem que a limitação da autonomia pode potencializar os efeitos negativos das exigências organizacionais, contribuindo para a intensificação do sofrimento entre os técnicos-administrativos.

Sob a perspectiva da Saúde do Trabalhador, esses achados reforçam a compreensão de que o adoecimento mental não resulta apenas da intensidade do trabalho, mas também das formas pelas quais ele é organizado, reconhecido e gerido institucionalmente (Laurell; Noriega, 1989; Seligmann-Silva, 2011). No contexto das universidades federais, onde as atividades técnico-administrativas frequentemente permanecem pouco visíveis diante da centralidade atribuída às funções acadêmicas, a insuficiência de reconhecimento pode fragilizar a identidade profissional e ampliar sentimentos de invisibilidade institucional.

Em conjunto, os resultados indicam que, diferentemente do padrão observado entre os docentes, cujo sofrimento esteve mais fortemente associado à intensificação do trabalho, entre os técnicos-administrativos os sintomas depressivos mostraram-se relacionados sobretudo à qualidade da organização do trabalho, especialmente à percepção de reconhecimento institucional e às possibilidades de exercer autonomia nas atividades cotidianas. Esse padrão evidencia que diferentes dimensões da organização do trabalho produzem distintas formas de sofrimento psíquico entre as categorias profissionais investigadas.

4.3.6.3 Relações interpessoais, apoio institucional e sofrimento psíquico

A qualidade das relações interpessoais e o suporte institucional diante de conflitos também se mostraram relevantes para a compreensão do sofrimento psíquico entre os servidores universitários. A Tabela 16 apresenta a distribuição dos níveis de ansiedade segundo a percepção de apoio institucional, evidenciando que os participantes que relataram

apoio insuficiente apresentaram maior frequência de sintomas ansiosos moderados ou graves (29,1%) quando comparados àqueles que perceberam apoio satisfatório (22,4%). Embora a diferença entre os grupos seja menos acentuada que a observada para reconhecimento institucional, os dados sugerem que a percepção de suporte organizacional pode exercer influência sobre o bem-estar psicológico dos trabalhadores.

Tabela 16 – Apoio institucional diante de conflitos e sintomas ansiosos entre servidores (n = 146)

Apoio institucional diante dos conflitos	Ansiedade baixa/leve n (%)	Ansiedade moderada/grave n (%)	Total
Apoio satisfatório	52 (77,6)	15 (22,4)	67
Apoio insuficiente	56 (70,9)	23 (29,1)	79
Total	**108 (74,0)**	**38 (26,0)**	**146**

Fonte: Elaboração própria (2026).

Nota: Considerou-se "apoio satisfatório" as respostas "sim, sempre" e "sim, em algumas situações", e "apoio insuficiente" as respostas "não muito" e "não, nunca". Os níveis "ansiedade moderada" e "ansiedade grave" foram agrupados como maior intensidade de sintomas ansiosos.

Esses resultados indicam que a forma como a instituição responde aos conflitos cotidianos transcende a dimensão administrativa e repercute diretamente na saúde mental dos servidores. A ausência de apoio diante de dificuldades interpessoais ou organizacionais pode ampliar sentimentos de insegurança, isolamento e desamparo, favorecendo a intensificação dos sintomas ansiosos.

A interpretação desses dados encontra respaldo na Psicodinâmica do Trabalho. Para Dejours (1992; 2012), o coletivo de trabalho constitui um importante mecanismo de proteção da saúde mental, uma vez que a cooperação, a confiança e o reconhecimento entre os trabalhadores possibilitam a elaboração coletiva das dificuldades impostas pela organização do trabalho. Quando esses espaços de apoio são fragilizados, o sofrimento tende a ser vivenciado de forma individualizada, reduzindo as possibilidades de enfrentamento e aumentando a vulnerabilidade ao adoecimento psíquico.

De modo semelhante, Seligmann-Silva (2011) destaca que as relações interpessoais constituem uma dimensão essencial da organização do trabalho, sendo capazes de potencializar tanto experiências de prazer quanto de sofrimento. Ambientes marcados por escasso apoio institucional, comunicação deficiente ou fragilidade das relações de cooperação tendem a favorecer o desenvolvimento de estresse, ansiedade e outros agravos relacionados ao trabalho.

No contexto das universidades federais, onde as atividades dependem da interação permanente entre docentes, técnicos-administrativos e gestores, o fortalecimento das relações

de cooperação e dos mecanismos institucionais de apoio pode representar importante estratégia de promoção da saúde mental. Assim, os resultados desta pesquisa sugerem que o sofrimento psíquico não está relacionado apenas às exigências do trabalho ou ao reconhecimento profissional, mas também à existência de redes institucionais capazes de acolher conflitos, favorecer o diálogo e fortalecer o suporte social entre os trabalhadores.

4.3.6.4 Diferenças de gênero na manifestação do sofrimento psíquico

Embora não tenham sido observadas diferenças estatisticamente significativas entre homens e mulheres nos níveis globais de estresse percebido, ansiedade, depressão e burnout, os cruzamentos específicos evidenciaram diferenças importantes na forma como o sofrimento psíquico se manifesta entre docentes e técnicos-administrativos.

Entre os docentes, verificou-se associação significativa entre o sexo e a percepção de impacto da carga de trabalho sobre a vida pessoal e familiar (Tabela 17). As mulheres relataram com maior frequência que o trabalho interfere em sua vida privada (88,2%), percentual substancialmente superior ao observado entre os homens (57,4%), sendo essa associação de magnitude pequena a moderada (V de Cramer = 0,425). Os resultados sugerem que a intensificação do trabalho acadêmico repercute de forma mais expressiva sobre a vida cotidiana das docentes, evidenciando maior dificuldade em estabelecer limites entre as atividades profissionais e o tempo destinado à convivência familiar e ao descanso.

Tabela 17 - Impacto do trabalho sobre a vida pessoal segundo sexo entre docentes universitários(n= 81)

Impacto da carga de trabalho na vida pessoal/familiar	Mulheres n (%)	Homens n (%)	Total	p valor	V de Cramer
Às vezes/Frequentemente/Sempre	30 (88,2)	27 (57,4)	57	0,003	0,425
Nunca/Raramente	4 (11,8)	20 (42,6)	24		
Total	34 (100,0)	47 (100,0)	81		

Fonte: Elaboração própria (2026).
Nota: Associação significativa pelo teste exato de Fisher.

Entre os técnicos-administrativos, observou-se associação significativa entre sexo e presença de tensão muscular (Tabela 18). Sintomas moderados ou intensos foram relatados por 61,1% das mulheres, enquanto entre os homens esse percentual foi de 25,0%, correspondendo a uma associação de magnitude pequena a moderada (V de Cramer = 0,318). Esse resultado indica que, nesse grupo, o sofrimento relacionado ao trabalho tende a manifestar-se também por meio de respostas corporais, sugerindo que as exigências

ocupacionais podem repercutir na saúde física e emocional de maneira distinta entre homens e mulheres.

Tabela 18 - Presença de tensão muscular segundo sexo entre técnicos-administrativos (n = 65)

Intensidade da tensão muscular	Mulheres n (%)	Homens n (%)	Total	p valor	V de Cramer
Moderada/Muito intensa	22 (61,1)	7 (25,0)	29	0,020	0,318
Nada/Pouco	14 (38,9)	21 (75,0)	35		
Total	36 (100,0)	28 (100,0)	65		

Fonte: Elaboração própria (2026).
Nota: Associação significativa pelo teste exato de Fisher.

Esses resultados dialogam com a literatura sobre gênero e trabalho, que compreende o sofrimento psíquico como um fenômeno atravessado pelas relações sociais de gênero. Hirata e Kergoat (2007) argumentam que a divisão sexual do trabalho produz experiências laborais distintas para homens e mulheres, influenciando tanto a distribuição das responsabilidades quanto as formas de vivenciar o desgaste relacionado ao trabalho. No caso das docentes, a maior interferência do trabalho sobre a vida pessoal pode refletir a persistência da dupla jornada e da responsabilização feminina pelas atividades de cuidado, mesmo entre profissionais inseridas em carreiras de elevada qualificação.

Por sua vez, a maior frequência de tensão muscular entre as técnicas-administrativas pode ser interpretada à luz das contribuições de Seligmann-Silva (2011), que destaca a estreita relação entre sofrimento psíquico e manifestações psicossomáticas em contextos de trabalho marcados por pressão, desgaste contínuo e limitada capacidade de enfrentamento. Assim, o sofrimento não se expressa apenas por sintomas emocionais, mas também por alterações corporais decorrentes da exposição prolongada a condições laborais desfavoráveis.

Em conjunto, os dados sugerem que as relações de gênero não determinaram níveis globais mais elevados de sofrimento psíquico entre homens ou mulheres, mas influenciaram suas formas de manifestação. Enquanto entre as docentes destacou-se a maior repercussão do trabalho sobre a vida pessoal e familiar, entre as técnicas-administrativas observou-se maior frequência de sintomas físicos relacionados à tensão. Esses resultados reforçam a importância de incorporar a perspectiva de gênero na compreensão do sofrimento psíquico relacionado ao trabalho, sem perder de vista que os principais fatores associados ao adoecimento identificados nesta pesquisa permaneceram vinculados à organização do trabalho universitário.

4.3.7 Síntese das associações entre organização do trabalho e sofrimento psíquico

A análise integrada das associações identificadas evidencia que o sofrimento psíquico entre os servidores universitários apresentou padrões distintos conforme a categoria profissional e as características da organização do trabalho. Entre os docentes, os principais fatores associados ao sofrimento estiveram relacionados à intensificação do trabalho, expressa pelo excesso de tarefas, pela pressão por prazos e pela interferência das atividades profissionais na vida pessoal e familiar. Esses resultados sugerem que o desgaste docente decorre principalmente da ampliação contínua das exigências acadêmicas e da crescente dificuldade em estabelecer limites entre o trabalho e a vida privada.

Entre os técnicos-administrativos, por sua vez, destacaram-se associações relacionadas à qualidade da organização do trabalho, especialmente à percepção de reconhecimento institucional e à autonomia para realização das atividades. Os resultados indicam que a valorização do trabalho desenvolvido e a possibilidade de exercer maior controle sobre as tarefas constituem importantes fatores de proteção à saúde mental desse grupo ocupacional, quadro 03.

Quadro 3 - Síntese interpretativa das associações entre organização do trabalho e sofrimento psíquico

Eixo analítico	Associação observada	Grupo	p	V de Cramer	Magnitude	Interpretação
Intensificação do trabalho	Excesso de tarefas × estresse percebido	Docentes	0,007	—*	—	Maior percepção de excesso de tarefas associou-se a níveis mais elevados de estresse.
Intensificação do trabalho	Pressão por prazos × burnout	Docentes	0,004	0,214	Pequena	A pressão por prazos favoreceu maior risco de burnout.
Trabalho e vida pessoal	Impacto do trabalho sobre a vida pessoal × burnout	Total	0,004	0,249	Pequena	A interferência do trabalho na vida privada associou-se ao aumento do risco de burnout.
Reconhecimento e autonomia	Reconhecimento institucional × sintomas depressivos	Técnicos-administrativos	0,015	0,347	Moderada	O reconhecimento institucional mostrou-se fator protetor em relação aos sintomas depressivos.
Reconhecimento e autonomia	Autonomia × sintomas depressivos	Técnicos-administrativos	0,004	0,339	Moderada	Menor autonomia associou-se a maior frequência

Eixo analítico	Associação observada	Grupo	p	V de Cramer	Magnitude	Interpretação
						de sintomas depressivos.
Relações interpessoais	Apoio institucional diante dos conflitos × ansiedade	Total	0,024	—	—	O apoio institucional mostrou-se associado a menor intensidade dos sintomas ansiosos.
Diferenças de gênero	Sexo × impacto do trabalho na vida pessoal	Docentes	0,003	0,425	Moderada	As mulheres docentes relataram maior interferência do trabalho na vida pessoal e familiar.
Diferenças de gênero	Sexo × tensão muscular	Técnicos-administrativos	0,020	0,318	Moderada	As mulheres técnicas apresentaram maior frequência de tensão muscular relacionada ao trabalho.

Fonte: Elaboração própria (2026).

*V de Cramer não calculado pelo software devido à distribuição das frequências.

As relações interpessoais também se mostraram relevantes, uma vez que a percepção de apoio institucional diante de conflitos esteve associada à menor intensidade de sintomas ansiosos, reforçando a importância do suporte social e da cooperação como elementos promotores da saúde no trabalho.

Por fim, as diferenças observadas entre homens e mulheres sugerem que o gênero não se associou a maiores níveis globais de sofrimento psíquico, mas influenciou suas formas de manifestação. Enquanto entre as docentes predominou a percepção de maior impacto do trabalho sobre a vida pessoal e familiar, entre as técnicas-administrativas destacou-se a maior frequência de manifestações corporais do sofrimento, representadas pela tensão muscular.

Em conjunto, esses resultados reforçam a compreensão de que o sofrimento psíquico relacionado ao trabalho universitário constitui um fenômeno multifacetado, produzido pela interação entre diferentes dimensões da organização do trabalho. Sob a perspectiva da Saúde do Trabalhador e da Psicodinâmica do Trabalho, o adoecimento não pode ser compreendido apenas como expressão de características individuais, mas como resultado das condições concretas em que o trabalho é realizado, organizado e reconhecido no contexto das universidades públicas.

4.4 Afastamentos por transtornos mentais registrados no SIASS

4.4.1 Panorama dos afastamentos por motivo de saúde

Os registros do SIASS permitiram caracterizar o perfil dos afastamentos por motivo de saúde entre os servidores do Campus Arapiraca e suas unidades educacionais no período de 2019 a 2025, Tabela 19. No total, foram realizadas 288 perícias, das quais 269 envolveram servidores ativos, evidenciando que os afastamentos concentraram-se quase integralmente na força de trabalho em exercício. Observou-se redução no número de perícias durante os anos de 2020 e 2021, seguida de crescimento progressivo a partir de 2022, com maior número de registros em 2023, comportamento que acompanha as repercussões da pandemia sobre a organização do trabalho e a saúde dos trabalhadores.

Tabela 19 - Total de Perícias por ano segundo Tipo de Periciado (UFAL/Arapiraca, 2019-2025)*

Ano	Aposentado	Dependente (acompanhamen)	Servidor	Total
2019	0	7	64	71
2020	1	1	25	26
2021	0	0	25	25
2022	0	2	53	55
2023	0	5	50	55
2024	0	3	32	35
2025	0	0	21	21
Total	1	18	269	288

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados do SIASS/UFAL (2025).
Nota: Foram considerados todos os CID.

A redução do número de perícias observada entre 2020 e 2021 deve ser interpretada com cautela. Embora esse período coincida com a pandemia de COVID-19, não necessariamente representa diminuição do adoecimento entre os servidores. A adoção do trabalho remoto, a reorganização das atividades institucionais e as alterações nos fluxos de atendimento pericial podem ter influenciado o número de registros oficiais. O aumento verificado a partir de 2022, com pico em 2023, sugere um possível represesamento da demanda por afastamentos, além das repercussões tardias das mudanças ocorridas na organização do trabalho universitário advindos da pandemia.

Entre todos os grupos diagnósticos registrados, os transtornos mentais e comportamentais (CID F) constituíram a principal causa de afastamento, representando aproximadamente um terço das perícias realizadas, Quadro 4. Esse resultado evidencia a centralidade do sofrimento psíquico no perfil epidemiológico dos servidores e reforça a relevância da saúde mental como objeto da gestão institucional.

Quadro 4 - Afastamentos com perícia de Servidores segundo o CID (UFAL/Arapiraca, 2019-2025)

Grupo CID	Nome do Grupo	n	%
A	Doenças infecciosas e parasitárias (graves e agudas)	5	1,9
B	Doenças infecciosas e parasitárias (oportunistas, especialmente ligadas ao sistema imunológico)	13	4,8
C	Neoplasias (tumores)	7	2,6
D	Doenças do sangue e dos órgãos hematopoéticos	11	4,1
E	Doenças endócrinas, nutricionais e metabólicas	5	1,9
F	Transtornos mentais e comportamentais	83	30,9
G	Doenças do sistema nervoso	16	5,9
H	Doenças do olho e anexos e do ouvido	4	1,5
I	Doenças do aparelho circulatório	10	3,7
J	Doenças do aparelho respiratório	9	3,3
K	Doenças do aparelho digestivo	15	5,6
L	Doenças da pele e do tecido subcutâneo	2	0,7
M	Doenças do sistema osteomuscular	12	4,5
N	Doenças do aparelho geniturinário	12	4,5
O	Gravidez, parto e puerpério	27	10,0
R	Sintomas, sinais e achados não classificados	5	1,9
S	Lesões, envenenamentos e causas externas	18	6,7
T	Lesões e outras consequências de causas externas	1	0,4
U	Códigos para propósitos especiais (inclui COVID-19 e outras classificações emergenciais)	8	3,0
Z	Fatores que influenciam o estado de saúde	6	2,2
Total	—	269	100,0

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados do SIASS/UFAL (2025).

A predominância dos transtornos mentais e comportamentais como principal causa de afastamento aproxima os resultados desta pesquisa de evidências nacionais que apontam o crescimento dos agravos psíquicos entre trabalhadores do serviço público e das instituições de ensino superior. Esse cenário reforça a compreensão de que o sofrimento psíquico ultrapassa a dimensão individual e deve ser analisado como expressão das condições em que o trabalho é realizado. Conforme discutem Seligmann-Silva (2011) e Dejours (1992), a organização do trabalho constitui um dos principais determinantes do adoecimento mental, especialmente quando associada à intensificação das demandas, à redução da autonomia e ao enfraquecimento do reconhecimento institucional.

4.4.2 Perfil dos afastamentos por transtornos mentais

Considerando exclusivamente os afastamentos relacionados aos transtornos mentais e comportamentais, observou-se crescimento após o período mais crítico da pandemia, atingindo seu maior número em 2023, Tabela 20 e Gráfico x. Embora docentes tenham

concentrado maior número absoluto de registros, os afastamentos também ocorreram de forma consistente entre técnicos-administrativos, indicando que o adoecimento psíquico constitui um fenômeno transversal às diferentes categorias profissionais da universidade.

Tabela 20: Afastamento com perícia por transtornos mentais e comportamentais (CID F), segundo o cargo e ano (UFAL/Arapiraca, 2019–2025)

Ano	Docente	Técnico	Total	%
2019	7	4	11	13,3
2020	2	2	4	4,8
2021	6	4	10	12,0
2022	5	9	14	16,9
2023	10	10	20	24,1
2024	10	5	15	18,1
2025	7	2	9	10,8
Total	**47**	**36**	**83**	**100,0**

Fonte: SIASS/UFAL (2025).



Fonte: Elaboração própria a partir dos dados do SIASS/UFAL (2025).

O crescimento dos afastamentos por transtornos mentais após 2021 acompanha a tendência observada em diferentes instituições públicas brasileiras no período pós-pandemia. Ainda que os efeitos da COVID-19 tenham repercutido diretamente sobre a saúde mental dos trabalhadores, diversos estudos indicam que a pandemia atuou sobretudo como elemento intensificador de problemas organizacionais previamente existentes, relacionados à sobrecarga de trabalho, às mudanças nas formas de gestão e à ampliação das exigências laborais. Nesse contexto, o aumento dos registros observado entre 2022 e 2024 parece refletir

tanto os efeitos acumulados do período pandêmico quanto a permanência de fatores organizacionais produtores de sofrimento psíquico.

Essa interpretação converge com os resultados obtidos no levantamento realizado junto aos servidores, no qual predominaram relatos de excesso de tarefas, pressão por prazos, insuficiência de reconhecimento institucional e impacto do trabalho sobre a vida pessoal. Em conjunto, as duas fontes de informação sugerem que o sofrimento percebido pelos trabalhadores encontra correspondência nos registros oficiais de afastamento, reforçando a consistência dos achados desta investigação.

4.4.3 Perfil epidemiológico dos afastamentos

A análise do perfil epidemiológico revelou predominância dos transtornos depressivos, seguidos pelos transtornos ansiosos e pelos transtornos relacionados ao estresse e à adaptação, que, em conjunto, responderam pela maior parte dos afastamentos por transtornos mentais, Tabela 21. Também foram observadas diferenças segundo sexo e categoria profissional. Entre os docentes, os homens apresentaram maior duração média dos afastamentos, enquanto entre os técnicos-administrativos verificou-se predominância feminina nos registros periciais. Esses resultados sugerem que, embora o sofrimento psíquico acometa diferentes grupos ocupacionais, suas formas de manifestação e evolução clínica apresentam especificidades relacionadas às características do trabalho e às desigualdades de gênero.

Tabela 21- Afastamentos de servidores por transtornos mentais (CID F) segundo sexo e cargo, com duração e impacto (UFAL/Arapiraca, 2019–2025)

Cargo	Sexo	n	% total	% no cargo	Total de dias	Média	DP	Impacto
Docente	Feminino	15	18,1	31,9	1.020	68,0	**77,6**	Alto
	Masculino	30	36,1	63,8	2.856	95,2	**118,4**	Alto
	Não inf.	2	2,4	4,3	240	120,0	—	Alto
Técnico	Feminino	29	34,9	80,6	1.625	56,0	**52,3**	Moderado
	Masculino	7	8,4	19,4	456	65,1	**40,8**	Alto
Total	—	83	100,0	—	5.448	66,4	—	—

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados do SIASS/UFAL. Utilização do SPSS 25.0.

[a]n corresponde ao número de perícias com afastamento, podendo um mesmo servidor apresentar mais de um registro.
[b]% total calculado em relação ao total de afastamentos (n=269).
[c]% no cargo calculado em relação ao total de afastamentos dentro de cada categoria de cargo.
[d]Desvio padrão. Indica a variabilidade dos dias de afastamento em relação à média. Para fins interpretativos, adotou-se a seguinte classificação: até 30 (baixa variabilidade), entre 30 e 60 (variabilidade moderada) e acima de 60 (alta variabilidade).

A predominância dos transtornos depressivos, ansiosos e relacionados ao estresse

demonstra que os afastamentos concentram-se em agravos fortemente associados às condições psicossociais do trabalho, Quadro 5. Esses diagnósticos correspondem, justamente, às manifestações investigadas por meio das escalas padronizadas aplicadas aos participantes, evidenciando importante convergência entre os dados autorreferidos e os registros institucionais.

Quadro 5 - Agrupamento dos agravos relacionados ao CID F

Grupo	CIDs incluídos
Depressivos	F32, F33
Ansiosos	F40, F41
Estresse e adaptação	F43
Uso de substâncias	F10, F13, F14, F19
Psicóticos	F20–F29
Bipolares	F30–F31
Outros	Demais (F00, F05, F34, F38, F39 etc.)

Fonte: Elaboração própria, segundo os dados do SIASS/UFAL.

A maior frequência de afastamentos entre mulheres técnicas-administrativas acompanha resultados amplamente descritos na literatura sobre saúde do trabalhador, que apontam maior exposição feminina às demandas simultâneas do trabalho produtivo e reprodutivo. Por outro lado, a maior duração média dos afastamentos entre homens docentes pode indicar episódios de maior gravidade clínica ou retorno mais tardio às atividades, hipótese que merece ser aprofundada em estudos futuros.

Quadro 6 - Perfil epidemiológico dos afastamentos por transtornos mentais registrados no SIASS (2019–2025)

Aspecto	Resultado
Principal causa de afastamento	CID F (30,9%)
Diagnóstico predominante	Depressão
Segundo grupo	Ansiedade
Terceiro grupo	Estresse/Adaptação
Pico temporal	2023
Categoria com mais registros	Docentes
Maior duração média	Homens docentes
Predomínio por sexo	Mulheres (frequência)

Fonte: Elaboração própria, segundo os dados do SIASS/UFAL.

4.5 Síntese integradora dos resultados

A análise integrada dos resultados permitiu identificar forte convergência entre os dados obtidos por meio do questionário aplicado aos servidores e aqueles provenientes dos registros institucionais do SIASS. Enquanto os participantes relataram elevada frequência de sintomas relacionados ao estresse, ansiedade, depressão e burnout, os registros periciais

demonstraram que os transtornos mentais constituíram a principal causa de afastamento por motivo de saúde entre os servidores do Campus Arapiraca no período analisado. Essa convergência fortalece a consistência dos resultados, indicando que o sofrimento psíquico não representa apenas uma percepção subjetiva dos trabalhadores, mas um fenômeno que repercute concretamente sobre a capacidade laboral e o funcionamento institucional.

Em conjunto, os resultados permitiram identificar dois padrões distintos de produção do sofrimento psíquico. Entre os docentes, o adoecimento mostrou-se mais fortemente relacionado à intensificação do trabalho, à pressão por produtividade e à invasão do trabalho sobre a vida pessoal. Entre os técnicos-administrativos, destacaram-se fatores relacionados ao reconhecimento institucional, à autonomia e ao apoio organizacional. Apesar dessas especificidades, ambas as categorias apresentaram elevada frequência de sintomas compatíveis com sofrimento psíquico e registros institucionais expressivos de afastamentos por transtornos mentais.

Sob a perspectiva da gestão pública universitária, os resultados evidenciam que estratégias voltadas exclusivamente para o acompanhamento clínico dos servidores são insuficientes para enfrentar o problema. A prevenção do adoecimento mental demanda intervenções sobre a própria organização do trabalho, contemplando ações relacionadas à gestão das cargas laborais, ao fortalecimento do reconhecimento institucional, à ampliação da autonomia, ao apoio às relações interpessoais e à promoção de ambientes organizacionais mais saudáveis. Dessa forma, os achados desta pesquisa oferecem subsídios para o aperfeiçoamento das políticas institucionais de saúde do servidor no âmbito das universidades federais.

CONSIDERAÇÕES FINAIS:

Esta pesquisa teve como objetivo analisar a relação entre a organização do trabalho, o sofrimento psíquico e o adoecimento mental entre docentes e técnicos-administrativos de uma universidade federal, considerando tanto a percepção dos servidores quanto os registros institucionais de afastamento por transtornos mentais. Os resultados obtidos permitiram responder à questão de pesquisa ao demonstrar que o sofrimento psíquico e o adoecimento mental não podem ser compreendidos exclusivamente a partir de características individuais dos trabalhadores, mas constituem fenômenos relacionados às formas contemporâneas de organização do trabalho universitário.

Os dados evidenciaram que docentes e técnicos-administrativos compartilham um contexto laboral caracterizado pela intensificação das demandas, pressão por prazos, insuficiência de reconhecimento institucional e interferência do trabalho na vida pessoal e familiar. Embora essas características se manifestem de maneira distinta entre as categorias profissionais, ambas revelam formas de organização do trabalho capazes de produzir desgaste físico, emocional e psicossocial. Nesse sentido, os resultados corroboram a perspectiva da Saúde do Trabalhador ao indicar que o sofrimento psíquico é socialmente produzido e deve ser compreendido a partir das condições concretas em que o trabalho é realizado.

A análise dos indicadores de estresse percebido, ansiedade, sintomas depressivos e burnout revelou que o sofrimento psíquico se manifesta de maneira multifacetada. Observou-se predominância de manifestações relacionadas ao desgaste físico e emocional, como perda de energia, alterações do sono, tensão muscular e exaustão, enquanto indicadores mais associados à perda do sentido do trabalho, como despersonalização e redução da realização profissional, apresentaram menor frequência. Esse resultado sugere que, embora submetidos a importantes fatores estressores, muitos servidores ainda preservam vínculos positivos com sua atividade laboral, atribuindo significado ao trabalho que desenvolvem. Essa coexistência entre sofrimento e realização reforça a compreensão de que o trabalho universitário permanece simultaneamente espaço de produção de desgaste e de construção da identidade profissional.

Outro aspecto relevante refere-se às diferenças observadas entre categorias profissionais e, em determinadas situações, entre homens e mulheres. Os resultados indicaram que o sofrimento psíquico não se distribui de forma homogênea, assumindo configurações distintas conforme as características do trabalho desenvolvido, as responsabilidades institucionais e as relações de gênero presentes no contexto universitário. Tais diferenças reforçam a necessidade de que políticas institucionais de promoção da saúde

mental considerem as especificidades dos diferentes grupos ocupacionais, evitando abordagens homogêneas para fenômenos complexos.

Um dos principais aportes desta investigação decorre da articulação entre duas fontes distintas de informação: a percepção dos servidores e os registros administrativos do Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor (SIASS). Enquanto os questionários evidenciaram elevada frequência de manifestações de sofrimento psíquico entre trabalhadores que permaneciam em atividade, os registros institucionais revelaram apenas os casos que culminaram em afastamentos formais por transtornos mentais. Embora os dados do SIASS tenham confirmado a importância dos transtornos mentais como principal causa de afastamento entre os servidores analisados, eles representam apenas a parcela mais visível do fenômeno. Assim, a pesquisa evidencia que o sofrimento psíquico vivido cotidianamente pelos trabalhadores apresenta complexidade significativamente maior do que aquela captada pelos indicadores administrativos.

Essa constatação possui importantes implicações para a Administração Pública. Os resultados sugerem que estratégias institucionais baseadas exclusivamente em indicadores de afastamento tendem a identificar o adoecimento apenas quando este já produziu repercussões importantes sobre a capacidade laboral dos servidores. Dessa forma, torna-se necessário ampliar os mecanismos institucionais de vigilância, monitoramento e promoção da saúde mental, incorporando indicadores capazes de identificar precocemente manifestações de sofrimento relacionadas à organização do trabalho.

Sob essa perspectiva, os resultados também reforçam que políticas voltadas à saúde mental dos servidores não devem restringir-se à assistência aos trabalhadores adoecidos. A promoção da saúde exige intervenções sobre as condições e os processos de trabalho, envolvendo aspectos como organização das atividades, reconhecimento profissional, autonomia, relações interpessoais, gestão das demandas laborais e fortalecimento dos espaços institucionais de escuta e participação. Compreender o sofrimento psíquico implica, portanto, compreender também a forma como a universidade organiza o trabalho e produz suas relações institucionais.

Como contribuição prática da pesquisa, destaca-se o desenvolvimento do Produto Técnico Tecnológico, materializado em um Guia de Boas Práticas para Promoção e Prevenção da Saúde Mental dos Servidores, elaborado a partir dos resultados encontrados. O produto busca aproximar a produção científica da gestão universitária, oferecendo subsídios para o planejamento de ações voltadas à prevenção do adoecimento mental e à construção de ambientes de trabalho mais saudáveis.

Entre as limitações do estudo, destacam-se o delineamento transversal, que não permite estabelecer relações de causalidade, e a realização da pesquisa em um único campus universitário, aspectos que recomendam cautela na generalização dos resultados. Além disso, os dados provenientes do SIASS referem-se exclusivamente aos afastamentos formalmente registrados, não contemplando manifestações de sofrimento que permanecem invisíveis aos sistemas institucionais. Estudos futuros poderão ampliar essa investigação por meio de delineamentos longitudinais, abordagens qualitativas e comparações entre diferentes universidades federais, aprofundando a compreensão dos processos de produção do sofrimento psíquico no serviço público.

Por fim, esta pesquisa permitiu evidenciar que compreender o sofrimento psíquico dos servidores universitários exige deslocar o foco analítico do indivíduo para o trabalho. Mais do que identificar sintomas ou mensurar afastamentos, os resultados demonstram que o adoecimento mental constitui expressão das formas contemporâneas de organização do trabalho na universidade pública. Nesse sentido, cuidar da saúde mental dos servidores significa também repensar os modos de gestão, as condições de trabalho e as relações institucionais que estruturam o cotidiano universitário. Assim, compreender o sofrimento dos trabalhadores constitui, igualmente, uma forma de compreender os desafios contemporâneos da própria universidade pública e da gestão do trabalho na Administração Pública.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALBORNOZ, Suzana. *O que é trabalho*. São Paulo: Brasiliense, 2004.

AMARANTE, Paulo. *Saúde mental e atenção psicossocial*. Rio de Janeiro: Editora Fiocruz, 2007.

AMERICAN PSYCHIATRIC ASSOCIATION. *Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders (DSM-5)*. Arlington: American Psychiatric Publishing, 2014.

ANDRADE, J. S.; CASSUNDÉ, F. R. S. A.; BARBOSA, M. A. C. Da liberdade à "gaiola de cristal": sobre o produtivismo acadêmico na pós-graduação. *Perspectivas em Gestão & Conhecimento*, v. 9, n. 1, p. 169-197, 2019.

ANTUNES, Ricardo. *Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2009.

ANTUNES, Ricardo. *O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital*. São Paulo: Boitempo, 2020.

ARENDT, Hannah. *A condição humana*. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2007.

BARRETO, Margarida. *Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações*. São Paulo: Educ, 2003.

BAPTISTA, Makilim N.; SOARES, Adriana Benevides; RAAD, Roberta Jordão. Burnout, estresse, depressão e suporte laboral em professores universitários. *Psicologia: Organizações e Trabalho*, v. 19, n. 2, p. 564-572, 2019.

BECK, Aaron T. *Depression: clinical, experimental and theoretical aspects*. New York: Harper & Row, 1967.

BENEVIDES-PEREIRA, Ana Maria Teresa. *Burnout: quando o trabalho ameaça o bem-estar do trabalhador*. 4. ed. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2010.

BERNARDES, Pablo Ferreira. Síndrome de Burn-out: considerações iniciais. In: MENDANHA, Marcos; BERNARDES, Pablo Ferreira; SHIOZAMA, Pedro. *Desvendando o Burn-out: uma análise interdisciplinar da síndrome do esgotamento profissional*. São Paulo: LTr, 2018. p. 7-11.

BORSOI, Izabel Cristina. Trabalho e produtivismo: saúde e modo de vida de docentes de instituições públicas de ensino superior. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, v. 12, n. 1, p. 81-100, 2012.

BOSI, Antônio de Pádua. A precarização do trabalho docente nas instituições de ensino superior do Brasil nesses últimos 25 anos. *Educação & Sociedade*, v. 28, n. 101, p. 1503-1523, 2007.

BRASIL. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

BRASIL. Decreto nº 6.833, de 29 de abril de 2009. Institui o Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal (SIASS). *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 30 abr. 2009.

BRASIL. Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 12 dez. 1990.

BRASIL. Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005. Dispõe sobre o Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 13 jan. 2005.

BRASIL. Lei nº 12.772, de 28 de dezembro de 2012. Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 31 dez. 2012.

BRASIL. Ministério da Saúde. *Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora*. Brasília: Ministério da Saúde, 2012.

BRASIL. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. *Manual de perícia oficial em saúde do servidor público federal*. Brasília, DF, 2010.

BRASIL. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. *Política de Atenção à Saúde do Servidor (PASS)*. Brasília, DF, 2010.

CARLOTTO, Andréa Fão. *Trabalho e adoecimento mental dos servidores públicos: facetas da precarização em uma instituição federal de ensino superior*. 2020. Dissertação (Mestrado em Serviço Social) – Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2020.

CARLOTTO, Mary Sandra; CÂMARA, Sheila Gonçalves. Características psicométricas do Maslach Burnout Inventory em uma amostra de professores. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, v. 20, n. 1, p. 146-152, 2007.

CHAUÍ, Marilena. A universidade pública sob nova perspectiva. *Revista Brasileira de Educação*, n. 24, p. 5-15, 2003.

COHEN, Sheldon; KAMARCK, Tom; MERMELSTEIN, Robin. A global measure of perceived stress. *Journal of Health and Social Behavior*, v. 24, n. 4, p. 385-396, 1983.

DAL ROSSO, Sadi. *Mais trabalho!: a intensificação do labor na sociedade contemporânea*. São Paulo: Boitempo, 2008.

DALGALARRONDO, Paulo. *Psicopatologia e semiologia dos transtornos mentais*. 3. ed. Porto Alegre: Artmed, 2019.

DARDOT, Pierre; LAVAL, Christian. *A nova razão do mundo: ensaio sobre a sociedade neoliberal*. São Paulo: Boitempo, 2016.

DEJOURS, Christophe. *A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho*. São Paulo: Cortez, 1992.

DEJOURS, Christophe. *A banalização da injustiça social*. Rio de Janeiro: FGV, 2004.

DIAS, Edmara N.; PAIS-RIBEIRO, José Luís. O modelo de coping de Folkman e Lazarus: aspectos históricos e conceituais. *Revista Psicologia e Saúde*, v. 11, n. 2, p. 57-69, 2019.

FERREIRA, Elizabete Cazzolato; PEZUK, Julia Alejandra. Síndrome de Burn-out: um olhar para o esgotamento profissional do docente universitário. *Avaliação*, v. 26, n. 2, p. 483-500, 2021.

HIRATA, Helena. *Nova divisão sexual do trabalho?* São Paulo: Boitempo, 2002.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. *Cadernos de Pesquisa*, v. 37, n. 132, p. 595-609, 2007.

KARASEK, Robert. Job demands, job decision latitude, and mental strain. *Administrative Science Quarterly*, v. 24, n. 2, p. 285-308, 1979.

LAURELL, Asa Cristina; NORIEGA, Mariano. *Processo de produção e saúde: trabalho e desgaste operário*. São Paulo: Hucitec, 1989.

LAZARUS, Richard S.; FOLKMAN, Susan. *Stress, appraisal, and coping*. New York: Springer, 1984.

LUNA, Maria Lizandra Quirino de Oliveira. *Transtornos mentais de servidores públicos de uma universidade federal*. 2020. Dissertação (Mestrado em Enfermagem) – Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2020.

MANCEBO, Deise. Trabalho docente e saúde mental: desafios contemporâneos. *Educação & Sociedade*, Campinas, v. 28, n. 99, p. 557-574, 2007.

MARIO, Marilane Carneiro Di; AMORIM, Mário Lopes. Contribuições de Asa Laurell para a compreensão da saúde dos trabalhadores. In: LOURENÇO, Edvânia Ângela de Souza (org.). *Saúde do trabalhador e da trabalhadora e Serviço Social*. Campinas: Papel Social, 2016.

MASLACH, Christina; JACKSON, Susan E. The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*, v. 2, n. 2, p. 99-113, 1981.

MASLACH, Christina; LEITER, Michael P. *The truth about burnout: how organizations cause personal stress and what to do about it*. San Francisco: Jossey-Bass, 1999.

MENDES, René; DIAS, Elizabeth Costa. Da medicina do trabalho à saúde do trabalhador. *Revista de Saúde Pública*, v. 25, n. 5, p. 341-349, 1991.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. *Depression and other common mental disorders: global health estimates*. Geneva: WHO, 2017.

REBOLO, Flavinês; URT, Sônia da Cunha. Saúde e adoecimento de professores universitários: uma revisão integrativa. *Educação*, Santa Maria, v. 47, n. 1, 2022.

RECHY, Wanessa Furtado Caneschi et al. Perfil de adoecimento de servidores públicos federais de uma instituição de ensino superior da Zona da Mata Mineira. *Hygeia*, v. 22, 2026.

SANTOS, Fabiano Santana dos. *A gestão de resultados na universidade brasileira: o programa REUNI na UFAL*. 2017. Tese (Doutorado em Serviço Social) – Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2017.

SCHAUFELI, Wilmar B.; BAKKER, Arnold B. Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement. *Journal of Organizational Behavior*, v. 25, n. 3, p. 293-315, 2004.

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

SENNETT, Richard. *A corrosão do caráter: consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo*. Rio de Janeiro: Record, 2006.

SGUISSARDI, Valdemar; SILVA JÚNIOR, João dos Reis. *Trabalho intensificado nas federais: pós-graduação e produtivismo acadêmico*. São Paulo: Xamã, 2009.

SLAUGHTER, Sheila; RHOADES, Gary. *Academic capitalism and the new economy: markets, state and higher education*. Baltimore: Johns Hopkins University Press, 2004.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALAGOAS. *Estatuto e Regimento Geral da UFAL*. Maceió: UFAL, 2006.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALAGOAS. *Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI 2020-2026)*. Maceió: UFAL, 2020.

APÊNDICE

I - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)

Você está sendo convidado(a) a participar do projeto de pesquisa "**Entre O Trabalho e a Saúde: Padrões De Adoecimento Mental e seu Relacionamento com o Ambiente Universitário"**, do pesquisador Willian José da Silva, e orientadora Sabrina Ângela Franca Da Silva Cruz. A seguir, as informações do projeto de pesquisa com relação a sua participação neste projeto:

1. O estudo se destina a analisar o adoecimento mental entre servidores de uma universidade federal, identificando padrões e sua relação com as condições de trabalho na administração pública. Os resultados poderão embasar estratégias institucionais para melhorar a saúde mental e as condições de trabalho na universidade.

2. O estudo é um importante já que esse assunto tem escassa quantidade de informações, menos ainda de estudos, apesar de representar um aspecto importante da saúde do trabalhador. O adoecimento mental entre servidores de universidades públicas exige investigação, pois fatores psicossociais e condições laborais impactam diretamente sua saúde. O aumento de afastamentos por transtornos como depressão, ansiedade e burnout reforça a necessidade de compreender as causas desse problema.

3. Os resultados que se desejam alcançar são a obtenção de dados que possam ser relacionados entre si e descritos de maneira concisa.

4. A coleta de dados ocorrerá no período de junho a setembro de 2025, envolvendo técnicos administrativos e docentes do Campus Arapiraca da sede, Unidade Palmeira dos índios e a Unidade de Penedo. A coleta de dados individual, ou seja, de uma pessoa, será realizada uma única vez dentro desse período, com duração máxima de 25 (vinte e cinco) minutos.

5. O estudo será feito da seguinte maneira: será feito uma revisão da literatura existente a respeito do tema, inicialmente, para melhor guiar os pesquisadores em entender os dados que serão colhidos. Depois, serão feitas coletas de dados através de um questionário estruturado,

via Google Forms, aos docentes e técnicos do Campus Arapiraca Ao final, os dados serão lidos, analisados e publicado.

6. A sua participação será no processo de coleta de dados, como provedor desses, onde serão feitas perguntas com relação ao seu gênero, idade, etnia, estado civil, trabalho, entre outras. Informações de contato serão requeridas, bem como o nome, porém essas não serão divulgadas, deixando claro que a sua identidade será protegida durante todo processo de divulgação dos dados.

7. O processo não irá te causar dor, nem acarretará em problemas físicos. Algumas perguntas podem te deixar um pouco desconfortável, como as relacionadas aos fatores socioeconômicos. Além disso a pesquisa tomará cerca de 25 (vinte e ccinco) minutos do seu tempo.

8. Os benefícios esperados com a sua participação no projeto de pesquisa, mesmo que não diretamente são: a obtenção de dados a respeito da saúde dos servidores públicos federais da educação, podendo colaborar por desenvolvimento de políticas públicas e/ou outros estudos relacionados.

9. Você poderá contar a disponibilização dos dados a respeito de sua própria saúde obtidos durante a entrevista a qualquer momento, sendo responsáveis por ela o pesquisador Willian José da Silva e sua orientadora Sabrina Ângela Franca Da Silva Cruz.

10. Você será informado(a) do resultado final do projeto e sempre que desejar, serão fornecidos esclarecimentos sobre cada uma das etapas do estudo. Tais informações serão fornecidas através de aplicativo de mensagem (WhatsApp), correio eletrônico (e-mail) ou ligações telefônicas.

11. A qualquer momento, você poderá recusar a continuar participando do estudo e, também, que poderá retirar seu consentimento, sem que isso lhe traga qualquer penalidade ou prejuízo.

12. As informações conseguidas através da sua participação não permitirão a identificação da sua pessoa, exceto para a equipe de pesquisa, e que a divulgação das mencionadas informações só será feita entre os profissionais estudiosos do assunto após a sua autorização.

13. O estudo não acarretará nenhuma despesa para você. No entanto, em caso do surgimento de despesas decorrentes da pesquisa, você terá custos cobertos, bem como será ressarcido por gastos, de forma integral pelos responsáveis da pesquisa, seguindo as normas da Resolução CNS nº 466 de 2012, item IV.3.g.

14. Você será indenizado(a) por qualquer dano que venha a sofrer durante a sua participação na pesquisa, da mesma forma que poderá contar com a assistência dos pesquisadores responsáveis, podendo ser de caráter imediato – emergencial e sem qualquer ônus para você, caso necessite –, bem como de caráter integral, para danos decorrentes, direta ou indiretamente, da pesquisa, pelo tempo que for necessário, como exposto na Resolução CNS nº 466 de 2012, itens II.3.1 e II.3.2.

15. Você receberá uma via do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido assinado por todos.

Eu ....., tendo compreendido perfeitamente tudo o que me foi informado sobre a minha participação no mencionado estudo e estando consciente dos meus direitos, das minhas responsabilidades, dos riscos e dos benefícios que a minha participação implica, concordo em dele participar e para isso eu DOU O MEU CONSENTIMENTO SEM QUE PARA ISSO EU TENHA SIDO FORÇADO OU OBRIGADO.

Endereço d(os,as) responsáve(l,is) pela pesquisa (OBRIGATÓRIO):

Instituição: Universidade Federal de Alagoas

Endereço: Avenida Manoel Severino Barbosa. Bom Sucesso. Complemento:

Cidade/CEP: Arapiraca – AL /CEP:57309-005

Telefone: 82 3482-1800

Responsável na instituição pela pesquisa:

Contato: Sr(a). Sabrina Ângela França Silva Cruz

Endereço: Rua José Nunes da Silva, 424

Complemento: Senador Arnon de Melo

Cidade/CEP: Arapiraca – AL/57315-784.

Telefone: (82) 99919 -7308.

Ponto de referência: Consercionária Nisan Veículos

Contato de urgência: Willian José da Silva

Endereço: Rua José Pedro da Silva, 54

Complemento: Senador Nilo Coelho

Cidade/CEP: Arapiraca – AL/57309-478

Telefone: (82) 99945 – 4502

Ponto de referência: Mercadinho da Lili

ATENÇÃO: *O Comitê de Ética da UFAL analisou e aprovou este projeto de pesquisa. Para obter mais informações a respeito deste projeto de pesquisa, informar ocorrências irregulares ou danosas durante a sua participação no estudo, dirija-se ao:*

Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal de Alagoas

Prédio do Centro de Interesse Comunitário (CIC), Térreo, Campus A. C. Simões, Cidade Universitária

Telefone: 3214-1041 – Horário de Atendimento: das 8:00 as 12:00hs.

E-mail: cep@ufal.br

Arapiraca - AL, de de .

Assinatura ou impressão datiloscópica d(o,a) voluntári(o,a) ou responsável legal e rubricar as demais folhas

Nome e Assinatura do Pesquisador pelo estudo (Rubricar as demais páginas)

II – INSTRUMENTO DE PESQUISA – QUESTIONÁRIO

Questionário

Instruções: Este questionário tem como objetivo avaliar aspectos relacionados ao seu trabalho na universidade e a relação do mesmo com o estresse, burnout, depressão e ansiedade. Sua participação é voluntária e anônima, e as respostas serão usadas exclusivamente para fins de pesquisa. Responda a todas as perguntas com sinceridade, marcando a alternativa que mais corresponde à sua experiência nas últimas semanas.

Seção 01: Dados Gerais- sociodemográficos:	
Pergunta	Alternativas
1. Idade:	( ) Menos de 25 anos ( ) 25 a 35 anos ( ) 36 a 45 anos ( ) 46 a 55 anos ( ) Mais de 55 anos
2. Sexo:	( ) Masculino ( ) Feminino ( ) Outro ( ) Prefiro não responder
3. Estado Civil:	( ) Solteiro(a) ( ) Casado(a) ou em União estável ( ) Divorciado(a) ( ) Viúvo(a) ( ) Outro
4. Nível de Instrução:	( ) Ensino Médio ( ) Graduação ( ) Especialização ( ) Mestrado ( ) Doutorado ( ) Pós-Doutorado
5. Origem:	( ) Arapiraca - Alagoas ( ) Outros municípios de Alagoas ( ) Outros estados do NE ( ) Região Sudeste ( ) Região Sul ( ) Região Norte ( ) Região Centro-Oeste ( ) Outro País
6. Tempo de serviço na universidade:	( ) Menos de 1 ano ( ) 1 a 3 anos ( ) 4 a 6 anos ( ) 7 a 9 anos ( ) 10 a 12 anos ( ) mais de 12 anos

7. Cargo/função:	( ) Docente ( ) Técnico Administrativo
8. Unidade onde trabalha?	( ) Arapiraca - Sede ( ) Unidade Palmeira dos índios ( ) Unidade Penedo
9. Se professor (a), ensina em quais níveis?	( ) Apenas na graduação ( ) Apenas na pós-graduação ( ) Na graduação e pós-graduação
10. Se professor (a), atua (marque mais de uma alternativa caso ache necessário):	( ) No Ensino ( ) Na Extensão ( ) Na Gestão (coordenação, colegiados, NDE). ( ) Na Pesquisa
11. Carga horária semanal de trabalho:	( ) Menos de 20 horas ( ) 20 a 30 horas ( ) 31 a 40 horas ( ) 40 horas – DE

Seção 02: Estresse - PSS-4 (Perceived Stress Scale)
Responda às seguintes questões com base no quanto você sentiu cada uma delas nos últimos meses.

Pergunta	Alternativas
1. Com que frequência você se sentiu nervoso(a) ou estressado(a) nos últimos meses?	( ) Nunca ( ) Quase Nunca ( ) Às Vezes ( ) Bastante ( ) Muito frequentemente
2. Com que frequência você sentiu que as coisas estavam fora de controle nos últimos meses?	( ) Nunca ( ) Quase Nunca ( ) Às Vezes ( ) Bastante ( ) Muito frequentemente
3. Com que frequência você se sentiu capaz de lidar com as coisas que aconteceram nos últimos meses?	( ) Nunca ( ) Quase Nunca ( ) Às Vezes ( ) Bastante ( ) Muito frequentemente
4. Com que frequência você sentiu que você não tinha o controle sobre as coisas?	( ) Nunca ( ) Quase Nunca ( ) Às Vezes ( ) Bastante ( ) Muito frequentemente

Seção 03: Depressão - BDI-9 (Beck Depression Inventory)
Responda com base na intensidade de cada sintoma nas últimas duas semanas.

Pergunta	Alternativas
1. Você se sente triste?	( ) Nada ( ) Pouco ( ) Moderadamente ( ) Muito
2. Você perdeu o interesse nas atividades que normalmente gostava?	( ) Nada ( ) Pouco ( ) Moderadamente ( ) Muito
3. Você sente que está perdendo a energia?	( ) Nada ( ) Pouco ( ) Moderadamente ( ) Muito
4. Você tem dificuldades em tomar decisões?	( ) Nada ( ) Pouco ( ) Moderadamente ( ) Muito
5. Você se sente inútil ou sem valor?	( ) Nada ( ) Pouco ( ) Moderadamente ( ) Muito
6. Você se sente culpado(a) por coisas que fez ou deixou de fazer?	( ) Nada ( ) Pouco ( ) Moderadamente ( ) Muito
7. Você tem dificuldade para dormir ou dorme demais?	( ) Nada ( ) Pouco ( ) Moderadamente ( ) Muito
8. Você sente que sua saúde física está piorando?	( ) Nada ( ) Pouco ( ) Moderadamente ( ) Muito
9. Você se sente tão cansado(a) que não pode mais trabalhar ou realizar atividades cotidianas?	( ) Nada ( ) Pouco ( ) Moderadamente ( ) Muito

Seção 04. Ansiedade - BAI-7 (Beck Anxiety Inventory - Versão Reduzida)

Responda com base na intensidade de cada sintoma de ansiedade nas últimas duas semanas.

Pergunta	Alternativas

1. Sinto-me nervoso(a) ou inquieto(a).	( ) Nada ( ) Pouco ( ) Moderadamente ( ) Muito
2. Fico facilmente irritado(a).	( ) Nada ( ) Pouco ( ) Moderadamente ( ) Muito
3. Sinto tensão muscular.	( ) Nada ( ) Pouco ( ) Moderadamente ( ) Muito
4. Tenho dificuldades para respirar ou sentir falta de ar.	( ) Nada ( ) Pouco ( ) Moderadamente ( ) Muito
5. Fico com as mãos frias e suadas.	( ) Nada ( ) Pouco ( ) Moderadamente ( ) Muito
6. Sinto-me tenso(a), como se estivesse fora de controle.	( ) Nada ( ) Pouco ( ) Moderadamente ( ) Muito
7. Tenho dificuldades em relaxar.	( ) Nada ( ) Pouco ( ) Moderadamente ( ) Muito

Seção 05: Burnout - MBI-9 (Maslach Burnout Inventory - Versão Reduzida)

Instruções: Responda com base na sua experiência com o trabalho nos últimos meses.

Pergunta	Alternativas
1. Sinto-me fisicamente exausto(a).	( ) Nunca ( ) Raramente ( ) Às vezes ( ) Frequentemente ( ) Muito frequentemente ( ) Quase sempre ( ) Sempre

2. Sinto-me emocionalmente esgotado(a).	( ) Nunca ( ) Raramente ( ) Às vezes ( ) Frequentemente ( ) Muito frequentemente ( ) Quase sempre ( ) Sempre
3. Estou exausto(a) ao final do meu expediente de trabalho.	( ) Nunca ( ) Raramente ( ) Às vezes ( ) Frequentemente ( ) Muito frequentemente ( ) Quase sempre ( ) Sempre
4. Sinto-me indiferente em relação às pessoas com quem trabalho.	( ) Nunca ( ) Raramente ( ) Às vezes ( ) Frequentemente ( ) Muito frequentemente ( ) Quase sempre ( ) Sempre
5. Me sinto frustrado(a) ao tentar ajudar os outros.	( ) Nunca ( ) Raramente ( ) Às vezes ( ) Frequentemente ( ) Muito frequentemente ( ) Quase sempre ( ) Sempre
6. Tenho sentimentos negativos em relação às pessoas com quem trabalho.	( ) Nunca ( ) Raramente ( ) Às vezes ( ) Frequentemente ( ) Muito frequentemente ( ) Quase sempre ( ) Sempre
7. Sinto que sou eficaz no meu trabalho.	( ) Nunca ( ) Raramente ( ) Às vezes ( ) Frequentemente ( ) Muito frequentemente ( ) Quase sempre ( ) Sempre

8. Sinto que estou alcançando os meus objetivos profissionais.	( ) Nunca ( ) Raramente ( ) Às vezes ( ) Frequentemente ( ) Muito frequentemente ( ) Quase sempre ( ) Sempre
9. Sinto-me realizado(a) nas minhas tarefas diárias de trabalho.	( ) Nunca ( ) Raramente ( ) Às vezes ( ) Frequentemente ( ) Muito frequentemente ( ) Quase sempre ( ) Sempre

Seção 06: Organização do Trabalho e saúde mental

Pergunta	Alternativas
1.Como você avaliaria a quantidade de trabalho que você realiza em um dia típico?	( ) Muito baixa ( ) Baixa ( ) Moderada ( ) Alta ( ) Muito alta
2. Você sente que as suas responsabilidades no trabalho são claras e bem definidas?	( ) Totalmente ( ) Em parte ( ) Não muito ( ) Não
3.Você frequentemente sente que tem mais tarefas do que é possível realizar no tempo disponível?	( ) Nunca ( ) Raramente ( ) Às vezes ( ) Frequentemente ( ) Sempre
4. Em que medida você sente que tem liberdade para tomar decisões relacionadas ao seu trabalho?	( ) Total liberdade ( ) Alguma liberdade ( ) Pouca liberdade
5. Você se sente valorizado(a) pelo seu trabalho na universidade?	( ) Sim, completamente ( ) De certa forma ( ) Não muito ( ) Não
6. Quando você alcança uma realização importante em seu trabalho, você sente que há reconhecimento por parte da instituição?	( ) Sempre ( ) Frequentemente ( ) Às vezes ( ) Raramente ( ) Nunca

7. Você sente que pode contar com seus colegas para apoio emocional quando necessário?	( ) Sempre ( ) Frequentemente ( ) Às vezes ( ) Raramente ( ) Nunca
8. Você sente que existe uma boa colaboração entre os membros da sua equipe ou departamento?	( ) Sim, completamente ( ) Sim, mas com dificuldades ocasionais ( ) Não muito ( ) Não
9. Como você avaliaria a quantidade de conflitos ou tensões interpessoais no seu ambiente de trabalho?	( ) Nenhum ( ) Poucos ( ) Moderados ( ) Frequentes ( ) Muitos
10. Em relação aos conflitos que surgem no ambiente de trabalho, você sente que há apoio da administração para resolvê-los?	( ) Sim, sempre ( ) Sim, em algumas situações ( ) Não muito ( ) Não, nunca
11. Você sente que a pressão para atender às expectativas acadêmicas (no caso de docentes) ou administrativas (no caso de servidores técnicos) afeta seu bem-estar emocional?	( ) Não afeta ( ) Afeta um pouco ( ) Afeta moderadamente ( ) Afeta muito
12. Como você se sente em relação aos prazos e demandas acadêmicas ou administrativas que precisa cumprir?	( ) Não tenho problemas com prazos e demandas ( ) Às vezes fico pressionado(a) ( ) Frequentemente fico pressionado(a) ( ) Quase sempre fico pressionado(a)
13. Você considera que o ambiente físico de trabalho (iluminação, temperatura, conforto) afeta seu desempenho ou bem-estar?	( ) Nunca ( ) Raramente ( ) Às vezes ( ) Frequentemente ( ) Sempre
14. A universidade oferece condições que permitem um equilíbrio saudável entre sua vida profissional e pessoal?	( ) Sim, totalmente ( ) Sim, mas com algumas dificuldades ( ) Não muito ( ) Não, de maneira nenhuma
15. Você sente que sua carga de trabalho prejudica sua vida pessoal e familiar?	( ) Nunca ( ) Raramente ( ) Às vezes ( ) Frequentemente ( ) Sempre

16. Você acredita que o ambiente de trabalho na universidade contribui significativamente para o desenvolvimento de estresse ou transtornos mentais, como ansiedade ou depressão?	( ) Não contribui ( ) Contribui um pouco ( ) Contribui moderadamente ( ) Contribui muito
17. Em sua opinião, a universidade faz o suficiente para prevenir o adoecimento mental de seus servidores?	( ) Sim, faz o suficiente ( ) Faz alguma coisa, mas poderia melhorar ( ) Não faz o suficiente ( ) Não faz nada

III – CARTA DE ANUÊNCIA – SIASS

CARTA DE ANUÊNCIA PARA AUTORIZAÇÃO DE PESQUISA

Para: Setor - Subistema Integrado a Saúde do Servidor (SIASS)

Solicito dados do Subistema Integrado a Saúde do Servidor (SIASS) para realização da pesquisa intitulada **"Entre o Trabalho e a Saúde: Padrões de Adoecimento Mental e seu Relacionamento com o Ambiente Universitário"**, a ser realizada por Willian José da Silva, aluno de pós-graduação do curso de Mestrado Profissional em de Administração Pública da Universidade Federal de Alagoas – UFAL, Campus de Arapiraca, sob orientação da Profa. Dra. Sabrina Ângela França Silva Cruz da Universidade Federal de Alagoas.

Os dados requeridos são: número de afastamentos relacionados a doenças mentais, incluindo: sexo, ocupação (técnico ou docente), frequência de afastamentos, duração dos afastamentos e tipos de diagnósticos (CID) dos servidores do Campus Arapiraca, unidades: Arapiraca, Palmeira dos índios e Penedo no período de 2019-2025.

A referida pesquisa terá como objetivo Investigar o adoecimento mental entre os servidores da universidade federal e analisar como esses aspectos de saúde mental se relacionam com o trabalho na administração pública.

Ressaltamos que os dados coletados serão mantidos em absoluto sigilo de acordo com a Resolução do Conselho Nacional de Saúde (CNS/MS) 466/12 que trata da Pesquisa envolvendo Seres Humanos. Salientamos ainda que tais dados serão utilizados tão somente para realização deste estudo.

Na certeza de contarmos com a vossa colaboração, agradecemos antecipadamente a atenção, ficando à disposição para quaisquer esclarecimentos que se fizerem necessários.

Arapiraca, 31 de Março de 2025.

Sabrina Ângela França Silva Cruz

Orientadora da pesquisa

(x) Autorizado.

SIASS - UFAL