



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO
CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA**

RENATA CARDOSO TROVÃO

**REPERCUSSÕES DO TRABALHO NA SAÚDE DOS SERVIDORES DOS *CAMPI*
AVANÇADOS DO IFMA**

**São Luís - MA
2023**

RENATA CARDOSO TROVÃO

**REPERCUSSÕES DO TRABALHO NA SAÚDE DOS SERVIDORES DOS *CAMPI*
AVANÇADOS DO IFMA**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação *Scripto Sensu* em Psicologia da Universidade Federal do Maranhão - UFMA, como requisito parcial para a obtenção de título de mestre.

Orientadora: Profa. Dra. Denise Bessa Leda

**São Luís - MA
2023**

Ficha gerada por meio do SIGAA/Biblioteca com dados fornecidos pelo(a) autor(a).
Diretoria Integrada de Bibliotecas/UFMA

Trovão, Renata Cardoso.

Repercussões do trabalho na saúde dos servidores dos
campi avançados do IFMA / Renata Cardoso Trovão. - 2023.
155 f.

Orientador(a): Denise Bessa Leda.

Dissertação (Mestrado) - Programa de Pós-graduação em
Psicologia/cch, Universidade Federal do Maranhão, São
Luís, 2023.

1. IFMA. 2. Saúde do trabalhador. 3. Serviço
público. 4. Trabalho. I. Leda, Denise Bessa. II. Título.

RENATA CARDOSO TROVÃO

**REPERCUSSÕES DO TRABALHO NA SAÚDE DOS SERVIDORES DOS CAMPI
AVANÇADOS DO IFMA**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação *Scripto Sensu* em Psicologia da Universidade Federal do Maranhão - UFMA, como requisito parcial para a obtenção de título de mestre.

Orientadora: Profa. Dra. Denise Bessa Leda

Aprovada em: ____/____/____

BANCA EXAMINADORA

Prof^a. Dra. Denise Bessa Leda (Orientadora)
Universidade Federal do Maranhão

Prof^a. Dra. Carla Vaz dos Santos Ribeiro
Universidade Federal do Maranhão

Prof. Dr. Eduardo Pinto e Silva
Universidade Federal de São Carlos

Prof. Dr. José Romulo Travassos da Silva
Universidade Estadual do Maranhão (Suplente)

Dedico este trabalho aos meus pais, Norma e George, e às minhas avós, Celcina (in memorian) e Liana, como agradecimento por terem construído nossa família em uma base sólida de amor, respeito e dedicação.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus, por iluminar sempre o meu caminho, me cercar de pessoas especiais e me oportunizar viver momentos como este de conclusão do mestrado.

Aos meus pais e meu irmão, pelo apoio incondicional de sempre. Obrigada por acreditarem em mim e estarem sempre por perto dando tanto amor e carinho, comemorando as vitórias e sendo suporte nos momentos difíceis. Serei eternamente grata a vocês.

Ao meu namorado, Berto de Tácio, por sempre me incentivar e ser um grande exemplo de dedicação. Seu incentivo foi fundamental para eu ter iniciado a caminhada do mestrado. Obrigada pela parceria diária e por todo o apoio.

À minha orientadora, profa. Denise Bessa Leda, por toda a disponibilidade e apoio ao longo desse período. Certamente, seu suporte e sua postura sempre acolhedora e incentivadora tornaram o percurso do mestrado mais leve e prazeroso. Sou muito grata por tantos ensinamentos. Sou sua fã!

À profa. Carla Vaz, por todos os ensinamentos ao longo do mestrado, pelas valiosas contribuições durante a qualificação e pelo aceite para participar desta banca de defesa.

Ao prof. Eduardo Pinto e Silva, pela disponibilidade e valiosas contribuições na qualificação e pela participação na defesa deste trabalho. Suas contribuições serão, novamente, muito bem-vindas.

Ao prof. José Romulo, por aceitar compor a banca e contribuir com esta pesquisa.

A toda minha família, que sempre torce, acredita no meu potencial e me encoraja a encarar novos desafios.

Às minhas companheiras da linha Trabalho, Saúde e Subjetividade, Dayse, Wirna, Raissa e Juliana, que compartilharam as alegrias e as dificuldades do mestrado e sempre estiveram disponíveis para ajudar. Em especial, à minha amiga Dayse Rocha, com quem já compartilho, há alguns anos, os prazeres e sofrimentos do trabalho e que também esteve tão próxima vivendo as alegrias e as dores dessa caminhada do mestrado. Aprendi muito com todas vocês.

Aos servidores e diretores gerais dos *campi* avançados do IFMA, pelo acolhimento, disponibilidade, confiança e por tanta generosidade ao compartilharem comigo suas vivências relacionadas ao trabalho. Em especial, aos servidores do *campus* Rosário, que durante as minhas idas ao *campus*, em 2018 e 2019, me mostraram a realidade do seu trabalho e me abriram os olhos para a importância de pensar na saúde dos servidores dos *campi* avançados. Admiro toda a dedicação de vocês e espero poder contribuir com os *campi* avançados.

À minha amiga Maiara Amorim, pelo apoio, pela paciência em sempre me socorrer para tirar dúvidas e me ajudar de várias formas desde a elaboração do pré-projeto.

Às minhas companheiras da Diretoria de Assuntos Estudantis do IFMA, pelo apoio, incentivo e por segurarem as pontas enquanto estive afastada.

Às queridas Luciana Sopas e Valéria Cardoso, que também me incentivaram a ingressar no mestrado e deram valiosíssima contribuição com materiais e livros para me ajudar no início do meu percurso de estudo sobre a Psicodinâmica do Trabalho.

À minha amiga Isabella Cabral, pela ajuda com o abstract e pela amizade de muitos anos.

Por fim, para além de um espaço de agradecimento a quem contribuiu com este trabalho, este é, para mim, um espaço de agradecimento a todos aqueles que fazem parte da minha vida. Deus sempre foi muito bom comigo ao me cercar de pessoas que encheram meus dias de alegria e amor e que fizeram eu nunca me sentir sozinha ou desamparada nos momentos difíceis. E, assim, foi também ao longo deste mestrado. Obrigada a todos!

*“Não aceites o habitual como coisa natural, pois em tempo de
desordem sangrenta, de confusão organizada, de arbitrariedade
consciente, de humanidade desumanizada, nada deve parecer natural,
nada deve parecer impossível de mudar.”*

Bertolt Brecht

RESUMO

Com o advento do modo de produção capitalista, as transformações do trabalho foram profundas. Atualmente, têm-se uma grande precarização do trabalho com perdas de direitos trabalhistas, altos índices de desemprego e informalidade, fragilização dos coletivos laborais aumento da competitividade e intensificação do trabalho. Este contexto de precarização tem atingido fortemente, também, o serviço público. O projeto liberal que defende a diminuição do Estado tem levado à privatização de instituições públicas e cortes no orçamento. Além disso, a imagem dos servidores públicos tem sido duramente atacada, levando a uma repulsa de parte da população em relação às instituições públicas. Nos últimos anos, a educação pública tem sofrido intensamente com este modelo político. Outro fato importante, nesse cenário, é o advento do modelo gerencialista de gestão nas instituições públicas, que tem trazido mudanças para a organização e condições de trabalho. Neste contexto, as instituições públicas de ensino têm sido fortemente afetadas por todos estes aspectos. O Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Maranhão (IFMA) é uma dessas instituições de ensino que vem sentindo tais impactos. O IFMA possui 29 *campi* espalhados em todas as regiões do Maranhão. Três desses *campi* são da tipologia *campus* avançado, cuja estrutura se diferencia dos demais *campi* por priorizar a oferta de cursos técnicos e de curta duração e formação continuada, por serem administrativamente vinculados a outro *campus* ou à Reitoria e por possuírem um quadro de servidores reduzido. Tendo em vista as especificidades deste tipo de *campus*, esta dissertação propôs a realização de uma pesquisa que teve como objetivo analisar as repercussões do trabalho na saúde dos servidores dos *campi* avançados do IFMA, localizados nas cidades de Carolina, Porto Franco e Rosário. O referencial teórico adotado foi a Psicodinâmica do Trabalho em articulação com o Materialismo Histórico-Dialético. Quanto ao método, foi realizada uma pesquisa qualitativa, na qual foram entrevistados dezoito servidores, incluindo técnicos administrativos em educação, docentes e diretores gerais dos três *campi*. Para análise dos dados coletados na pesquisa empírica recorreu-se à Análise Crítica do Discurso, proposta por Norman Fairclough, e ao Materialismo Histórico-Dialético. Os resultados encontrados mostraram que as condições de trabalho e a organização do trabalho nos *campi* avançados do IFMA têm levado a grande sofrimento para a maioria dos servidores entrevistados. A falta de infraestrutura e materiais adequados, bem como a baixa quantidade de servidores, estão entre os fatores que mais geram dificuldade no trabalho.

Palavras-chaves: Trabalho, Serviço Público, Saúde do Trabalhador, IFMA.

ABSTRACT

With the advent of the capitalist mode of production, the transformations in work were profound. Currently, there is a huge precariousness of work with loss of labor rights, high unemployment and informality rates, weakening of labor collectives, increased competitiveness and work intensification. This context of precariousness has also strongly affected the public service. The liberal project that defends the diminution of the State has led to the privatization of public institutions and cuts in the budget. In addition, the image of public servants has been heavily attacked, leading to a revulsion on the part of the population towards public institutions. In recent years, public education has suffered intensely from this political model. Another important fact, in this scenario, is the advent of the managerial model of management in public institutions, which has brought changes to the organization and working conditions. In this context, public educational institutions have been strongly affected by all these aspects. The Federal Institute of Education, Science and Technology of Maranhão (IFMA) is one of these educational institutions that has been experiencing such impacts. IFMA has 29 campuses spread across all regions of Maranhão. Three of these campuses are of the advanced campus typology, whose structure differs from the other campuses by prioritizing the provision of technical and short-term courses and continuing education, as they are administratively linked to another campus or to the Rectorate and because they have a reduced staff. Bearing in mind the specificities of this type of campus, this dissertation proposed carrying out a research that aimed to analyze the repercussions of work on the health of servers at the advanced campuses of IFMA, located in the cities of Carolina, Porto Franco and Rosário. The theoretical basis adopted was the Psychodynamics of Work in articulation with Historical-Dialectic Materialism. As for the method, a qualitative research was carried out, in which eighteen servants were interviewed, including administrative technicians in education, teachers and general directors of the three campuses. To analyze the data collected in the empirical research, Critical Discourse Analysis, proposed by Norman Fairclough, and Historical-Dialectic Materialism were used. The results found showed that the working conditions and the organization of work on the advanced campuses of the IFMA have led to great suffering for most of the servants interviewed. The lack of adequate infrastructure and materials, as well as the low number of servers, are among the factors that generate the most difficulty in the work.

Keywords: Work, Public Service, Occupational Health, IFMA.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Linha do tempo das principais transformações da Rede Federal	55
Figura 2 - Quantitativo de unidades por período.....	57
Figura 3 - Localização dos <i>campi</i> do IFMA, após a terceira fase de expansão	66
Figura 4 - Estrutura organizacional dos <i>campi</i> avançados do IFMA	78

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Encadeamento e funções das estratégias defensivas.....	97
--	----

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Quantidade de códigos de vagas, cargos de direção e funções gratificadas em <i>campi</i> de cada tipologias.....	61
Tabela 2 - Tipologia dos <i>campi</i> do IFMA, em 2021.	66
Tabela 3 - Quantitativo de servidores dos <i>campi</i> avançados do IFMA, em 2023.	67
Tabela 4 - Remuneração referente aos cargos de direção e funções gratificadas.....	78

LISTA DE SIGLAS

ANPAC - Associação Nacional de Proteção e Apoio aos Concursos
CCQ – Círculos de Controle de Qualidade
CEFET - Centros Federais de Educação Tecnológica
CD - Cargo de Direção
CONIF – Conselho Nacional de Instituições da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica
CONSUP – Conselho Superior
EBTT - Ensino Básico Técnico e Tecnológico
DASG – Departamento de Administração e Serviços de Gabinete
DDE – Diretoria de Desenvolvimento Educacional
DEE – Departamento de Ensino e Extensão
EaD – Educação a Distância
EPT - Ensino Profissional e Técnico
FG – Função Gratificada
FHC – Fernando Henrique Cardoso
FIC – Formação Inicial e Continuada
GT – Grupo de Trabalho
IEMA - Instituto Estadual de Educação, Ciência e Tecnologia do Maranhão
IF - Instituto Federal
IFAC – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Acre
IFBA - Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Bahia
IFES – Instituição Federal de Ensino Superior
IFETs – Institutos Federais de Educação Tecnológica
IFMA - Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Maranhão
IFMG - Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Minas Gerais
IFNMG - Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Norte de Minas Gerais
IFRS - Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul
IN – Instrução Normativa
LOA – Lei Orçamentária Anual
MARE - Ministério da Administração e Reforma do Estado
MEC - Ministério da Educação

OCT – Organização Científica do Trabalho
OMS – Organização Mundial da Saúde
PEC - Projeto de Emenda Constitucional
PdT - Psicodinâmica do Trabalho
PLOA – Projeto de Lei Orçamentária Anual
RAP – Relação Aluno-Professor
RFEPCT - Rede Federal de Ensino Profissional, Científico e Tecnológico
SETEC - Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica
SIAPE - Sistema Integrado de Administração de Pessoal
SUAP - Sistema Unificado de Administração
TAE - Técnico Administrativo em Educação
TCLE – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
TCQ – Controle de Qualidade Total
TCU – Tribunal de Contas da União
TICs – Tecnologias de Informação e Comunicação
UNEDI – Unidade Descentralizada de Imperatriz

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	16
2 O TRABALHO NA SOCIEDADE CONTEMPORÂNEA	23
2.1 O TRABALHO COMO CATEGORIA CENTRAL	23
2.2 AS TRANSFORMAÇÕES DO MUNDO DO TRABALHO E SUAS REPERCUSSÕES NOS TRABALHADORES: UM BREVE HISTÓRICO.....	25
2.3 A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO	29
3 AS TRANSFORMAÇÕES DO SERVIÇO PÚBLICO NO BRASIL E A CONSOLIDAÇÃO DO GERENCIALISMO NAS INSTITUIÇÕES DE ENSINO	34
3.1 O ADVENTO DO GERENCIALISMO NO SERVIÇO PÚBLICO BRASILEIRO	34
3.2 O SERVIÇO PÚBLICO E OS SERVIDORES BRASILEIROS NO SÉCULO XXI.....	41
3.3 O GERENCIALISMO NAS INSTITUIÇÕES DE ENSINO PÚBLICAS.....	46
4 OS INSTITUTOS FEDERAIS E SEU PERCURSO CENTENÁRIO: DAS ESCOLAS DE APRENDIZES E ARTÍFICES AOS MODELOS DE CAMPI ATUAIS	54
4.1 A GRANDE EXPANSÃO DOS INSTITUTOS FEDERAIS E SEUS IMPACTOS	56
4.2 OS CAMPI AVANÇADOS: CONTEXTO DE SURGIMENTO E PECULIARIDADES	61
4.3 O INSTITUTO FEDERAL DO MARANHÃO E SEUS CAMPI AVANÇADOS	65
4.3.1 Os <i>campi</i> avançados do IFMA: percurso histórico e condições de trabalho	67
4.3.1.1 <i>Campus</i> avançado Carolina	69
4.3.1.2 <i>Campus</i> avançado Porto Franco	71
4.3.1.3 <i>Campus</i> avançado Rosário.....	72
4.3.2 A organização do trabalho nos <i>campi</i> avançados do IFMA.....	74
4.3.2.1 O trabalho docente.....	79
4.3.2.2 O trabalho dos técnicos administrativos em educação	83
5 AS REPERCUSSÕES DO TRABALHO NA SAÚDE DOS SERVIDORES DOS CAMPI AVANÇADOS DO IFMA	85
5.1 REFLEXÕES SOBRE O CONCEITO DE SAÚDE	85
5.2 A DETERMINAÇÃO SOCIAL DO PROCESSO SAÚDE-DOENÇA.....	88
5.3 TRABALHO, SAÚDE E SUBJETIVIDADE	91
5.4 A SAÚDE DO TRABALHADOR NO CONTEXTO DE TRABALHO PRECARIZADO DO SÉCULO XXI	100
5.5 A SAÚDE DOS SERVIDORES PÚBLICOS	103
5.5.1 A saúde dos servidores do Instituto Federal do Maranhão	107
5.5.2 “A gente faz de tudo”: as vivências dos servidores dos <i>campi</i> avançados e sua relação com a saúde.....	108
5.5.3 “Todo mundo quer ir embora”: o “fora” do trabalho e suas repercussões.....	118

CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	125
REFERÊNCIAS.....	128
APÊNDICES	141

1 INTRODUÇÃO

O trabalho é categoria central e atravessa diversos aspectos da vida. Para além de ser uma forma de manter a subsistência, o trabalho participa da constituição da identidade, mobiliza a subjetividade e, portanto, está intimamente relacionado com a saúde. Ao longo do tempo, o mundo do trabalho passou por diversas transformações. Ao passo em que os modos de produção e os modelos de gestão mudam, a relação das pessoas com seu trabalho e o papel que este possui na sociedade também passam por mutações.

Com o advento do modo de produção capitalista, as transformações do trabalho foram profundas. Nesse cenário em que os meios de produção são dominados por poucos, a maioria da população precisa vender sua força de trabalho para ter acesso aos bens necessários à sua sobrevivência. Atualmente, tem-se uma grande precarização do trabalho com perdas de direitos trabalhistas, altos índices de desemprego e informalidade, fragilização dos coletivos laborais, aumento da competitividade e intensificação do trabalho.

Este contexto de precarização tem atingido fortemente também o serviço público. O projeto liberal que defende a diminuição do Estado tem levado à privatização de instituições públicas e cortes no orçamento. Além disso, a imagem de seus servidores foi bastante atacada nos últimos anos, levando a uma repulsa de parte da população em relação às instituições públicas. A educação pública tem sofrido intensamente com este modelo político e, dentre estas instituições, estão os Institutos Federais.

O local de realização desta pesquisa foi o Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Maranhão. Trata-se de uma instituição que compõem a Rede Federal de Ensino Profissional, Científico e Tecnológico e que possui raízes centenárias, tendo passado por muitas mudanças de estrutura e identidade ao longo dos seus 113 anos de existência. Em 2008, iniciou-se o grande processo de expansão da Rede Federal, que foi dividido em três fases. Essa expansão proporcionou benefícios para muitas regiões do país, em especial, às áreas fora dos grandes centros e capitais. Porém, a forma como ocorreu tal processo possui, também, grandes fragilidades.

Na terceira fase de expansão, surgem os *campi* denominados de *campi* avançados, cujo a estrutura se diferencia dos demais *campi* por priorizar a oferta de cursos técnicos e de curta duração e formação continuada, por serem administrativamente vinculados a outro *campus* ou à Reitoria e por possuírem um quadro de servidores reduzidos. No IFMA, existem, atualmente, três *campi* avançados, sendo estes localizados em Carolina, Porto Franco e Rosário.

A pesquisadora que propôs e realizou esta pesquisa é servidora do IFMA, ocupando o cargo de psicóloga, estando lotada na Reitoria desse Instituto. Entre suas atividades, está o apoio a todos os *campi*, o que a levou a conhecer as diversas realidades destas unidades de ensino. As queixas destes servidores quanto à sobrecarga de trabalho, a falta de autonomia, ausência de espaços físicos adequados, dentre outras, são frequentes. Percebeu-se, também, que são frequentes os relatos de sofrimento e adoecimentos entre os que atuam nos *campi* avançados.

Estas manifestações dos servidores somadas a uma análise aprofundada da estrutura e organização do trabalho em tais unidades motivaram a proposição e realização desta pesquisa, que buscou responder às seguintes questões: Como se caracterizam a organização e as condições de trabalho nos *campi* avançados do IFMA? Quais as repercussões do trabalho na saúde dos servidores dos *campi* avançados do IFMA?

Para responder tais perguntas, delimitou-se como objetivo geral: analisar a organização e as condições de trabalho nos *campi* avançados do IFMA e suas repercussões na saúde de seus servidores. Dentre os objetivos específicos estavam: 1) Caracterizar a organização e as condições do trabalho nos *campi* avançados do IFMA; 2) Verificar os sentidos do trabalho para os servidores dos *campi* avançados do IFMA; 3) Identificar os aspectos relacionados ao trabalho que impactam na saúde dos servidores; 4) Identificar as estratégias de mediação utilizadas pelos servidores dos *campi* avançados do IFMA frente ao sofrimento relacionado ao trabalho.

Como referencial teórico, adotou-se a Psicodinâmica do Trabalho - PdT. E recorreu-se, também, às ideias propostas pelo Materialismo Histórico-Dialético que atravessam toda a discussão aqui apresentada, através da aplicação de um olhar crítico, histórico e social sobre o mundo do trabalho e sobre a própria determinação do processo de saúde.

Visando alcançar os objetivos propostos e alinhado aos referenciais teóricos adotados, esta pesquisa foi realizada em uma abordagem qualitativa. Quanto aos seus objetivos foi exploratória e descritiva. Em relação aos procedimentos, foi uma pesquisa de levantamento, através da aplicação de questionários sociodemográficos e realização de entrevistas.

É importante destacar que apesar da Psicodinâmica do Trabalho propor uma metodologia própria de pesquisa, esta não foi aqui implementada. Tal abordagem, conforme mencionado, guiará esta pesquisa como referencial teórico, embasando as análises dos dados coletados juntos aos servidores. Conforme apontam Heloani e Lancman (2004), apesar das etapas do método proposto pela PdT “[...] serem fundamentais para o alcance dos objetivos propostos por essa vertente, entendemos que cada enquête e cada situação de trabalho é peculiar

e envolverá algumas adaptações [...]” (p. 82). Reforçando esse ponto, Louzada e Oliveira (2013) apontam que a proposta metodológica de Dejours vem sendo replicada por diversos pesquisadores ao longo dos anos, inclusive no Brasil, e é possível identificar que adaptações vêm sendo feitas visando torná-la mais aderentes à realidade e a dinâmica de trabalho no contexto atual.

Conforme será descrito ao longo deste trabalho, a dinâmica de deslocamentos e períodos de permanência dos servidores nas cidades em que trabalham seria um impeditivo para a realização de coleta de dados em grupo. Dessa forma, optou-se por ouvir os servidores de forma individual. Para realização da pesquisa foram utilizados como instrumentos: questionários sociodemográficos (APÊNDICES A e C); roteiros de entrevista semiestruturados (APÊNDICES B e D), e; Termo de Consentimento Livre Esclarecido – TCLE (APÊNDICE E). As entrevistadas foram gravadas utilizando a função gravador de um celular e, posteriormente, foram transcritas. E os dados coletados através do questionário sociodemográfico foram tabulados e encontram-se expostos em gráficos ao final deste trabalho (APÊNDICES F e G).

A amostra proposta no projeto de pesquisa que antecedeu este estudo sinalizava a intenção de entrevistar quinze servidores, sendo eles, dois docentes, dois técnicos administrativos em educação e o diretor de geral, de cada *campus*. Essa quantidade foi escolhida visando obter dados tanto do segmento de docentes, quanto de técnicos administrativos, além da percepção do gestor, e ter um tamanho amostral com o qual fosse possível trabalhar sem perder qualidade nas análises das falas, focando nos objetivos de uma pesquisa qualitativa¹. A participação dos diretores gerais teve como objetivo acessar sobre a organização e condições de trabalho, bem como outros dados importantes sobre o funcionamento destas unidades, a fim de complementar e confrontar com as informações colhidas junto aos servidores e contribuir para a análise dos dados.

A seleção da amostra de servidores docentes e técnicos administrativos foi do tipo não probabilística intencional, visando entrevistar os participantes com mais tempo de atuação no *campus* pesquisado. Esse critério foi estabelecido em virtude da grande rotatividade de servidores nos *campi* do IFMA, em especial nos que estão localizados em interiores mais afastados das capitais², pois é frequente a busca destes por remoção para cidades que sejam mais desenvolvidas ou estejam mais próximas destas. Entendendo que existem especificidades

¹ A quantidade total de servidores nos *campi* avançados é apresentada anteriormente na Tabela 3.

² Além da busca de remoção para a região metropolitana de São Luís, é comum alguns servidores também buscarem movimentação para as cidades do Maranhão que ficam próximas de Teresina, capital do Piauí.

importantes entre os *campi* avançados e os demais *campi*, é relevante para esta pesquisa a vivência destes servidores por um tempo mais expressivo nos *campi* avançados.

Como critério de inclusão, os participantes deveriam atuar há três anos ou mais no *campus* avançado. Este período foi escolhido em virtude da suspensão das atividades acadêmicas presenciais, durante o período de março de 2020 a setembro de 2021, devido à pandemia de Covid-19. Com a delimitação desse período de atuação no *campus*, será possível alcançar servidores que atuaram por mais tempo de forma presencial nos *campi* e experienciaram essa modalidade de trabalho no período pré-pandemia. Já os critérios de exclusão foram: atuar há menos de três anos no *campus* avançado e estar afastado há mais de seis meses das suas atividades do IFMA.

O procedimento de seleção dos participantes foi realizado seguindo as seguintes etapas: 1) solicitação ao diretor geral do *campus* avançado da lista atualizada dos servidores com suas respectivas datas de ingresso no *campus*; e 2) convite aos servidores, iniciando pelos que estão lotados a mais tempo na unidade pesquisada, até alcançar o número delimitado de participantes de cada *campus*. Durante a etapa de convites, todos os servidores que foram contactados aceitaram participar da pesquisa.

Entretanto, ao longo do processo de entrevistas, identificou-se a necessidade de ampliar a amostra de docentes, pois percebeu-se vivências que divergiam em pontos importantes. Por exemplo, foi possível perceber que servidores que ocupavam cargos de confiança demonstravam maior desgaste³. Dessa forma, ao identificar que entrevistar os dois docentes previamente selecionados, seguindo os critérios estabelecidos, não seria suficiente para conhecer a realidade do trabalho daquela categoria, decidiu-se ampliar a mostra em dois dos *campi* avançados. Foram, então, entrevistados, no total, nove docentes. A amostra de técnicos administrativos foi mantida conforme planejado, tendo participado da pesquisa seis servidores desta categoria. Os três diretores também foram entrevistados, conforme planejado previamente. Para esta pesquisa foram, portanto, realizadas dezoito entrevistas.

As entrevistas dos participantes foram realizadas nas instalações dos *campi* avançados do IFMA, em datas previamente agendadas, durante os meses de fevereiro e março de 2023. Conforme poderá ser constatado mais à frente, na descrição dos espaços destes *campi*, em alguns deles, o acesso a um espaço no qual fosse garantida a privacidade para a realização das entrevistas foi um grande desafio. Porém, com apoio e compreensão dos servidores e gestores, foi possível sua concretização.

³ A discussão destes aspectos será apresentada ao longo deste trabalho.

Como instrumentos e materiais utilizou-se, também, um termo de autorização para realização da pesquisa nos *campi* avançados do IFMA (APÊNDICE H), assinado pelo Diretor Geral de cada *campus*. Os equipamentos utilizados foram um celular com função de gravador, computador e impressora. Já como materiais, foram necessários folhas de papel, canetas, toner de impressão e pranchetas.

Para análise do material coletado, utilizou-se como base a proposta de análise crítica de discurso, apresentada por Norman Fairclough, intitulada Teoria Social do Discurso (2001), e o materialismo histórico-dialético, proposto no conjunto da obra de Karl Marx. Ambas as propostas são compatíveis com o delineamento desta pesquisa, bem como estão alinhadas aos objetivos e referenciais teóricos adotados. A partir de sua aplicação, busca-se compreender as raízes das questões apresentadas nos discursos, que vão além das falas tal como apresentadas pelos entrevistados e se estendem à sua compreensão dentro de seu contexto sócio-histórico.

O materialismo histórico-dialético trata-se de um método de interpretação da realidade, visão de mundo e práxis. No qual, a partir da lógica dialética, é possível aceitar as contradições, refletindo sobre a realidade, e, assim, permitindo analisar o real aparente e alcançar o real concreto (TOZONI-REIS, 2020).

O caráter material do método diz respeito à organização da sociedade para a produção e a reprodução da vida e o caráter histórico busca compreender como se organizou a sociedade através da história, isto é, procura desvendar, para interpretação da realidade, as formas históricas das relações sociais estabelecidas pela humanidade (LOUREIRO, et al, 2009, p. 86).

De acordo com Frigotto (2018), uma análise materialista histórica propõe que, para compreender um recorte de um objeto que se investiga, é necessário analisar as conexões e as determinações da totalidade que o constitui. Este método preza pelas “[...] observações acerca do movimento e da contraditoriedade do mundo, dos homens e de suas relações” (PIRES, 1997, p. 86).

Dessa forma, a análise dos dados desta pesquisa articulou as principais categorias de análise apresentadas por Marx, dentre elas: a historicidade, a totalidade, a contradição e a mediação.

Já na Teoria Social do Discurso, Fairclough (2001) ao utilizar o termo ‘discurso’ considera “[...] o uso da linguagem como forma de prática social e não atividade puramente individual ou reflexo de variáveis situacionais” (p. 90). O autor apresenta ainda uma concepção tridimensional do discurso e que estas dimensões são passíveis de análise, sendo elas: discurso como texto, prática discursiva e prática social.

As abordagens críticas do discurso diferem das abordagens não críticas não apenas na descrição das práticas discursivas, mas também ao mostrarem como o discurso é

moldado por relações de poder e ideologias e os efeitos construtivos que o discurso exerce sobre as identidades sociais, as relações sociais e os sistemas de conhecimento e crença, nenhum dos quais é normalmente aparente para os participantes do discurso (FAIRCLOUGH, 2001, p. 31-32).

No que se refere aos critérios éticos, esta pesquisa cumpriu a Resolução nº 510/2016, do Conselho Nacional de Saúde (BRASIL, 2016a). E todos os participantes foram informados dos objetivos da pesquisa, bem como seus riscos. Estes aspectos foram descritos no Termo de Consentimento Livre Esclarecido (TCLE) que foi apresentado à pessoa e assinado afirmando sua concordância em participar da pesquisa.

Visando garantir o sigilo dos participantes, optou-se por não identificar os servidores por *campus*. O objetivo deste trabalho é realizar uma análise sobre o trabalho no modelo de *campus* avançado, portanto, na maior parte do texto, os três *campi* serão tratados como uma categoria. Porém, em alguns pontos, em virtude de algumas especificidades, características de cada *campus* serão detalhadas.

Esta dissertação inicia apresentando, em seu segundo capítulo, uma análise do mundo do trabalho contemporâneo. Nele, busca-se, além de apresentar o conceito de trabalho eleito para nortear as discussões aqui propostas, debater sobre o papel do trabalho na sociedade contemporânea, compreender as transformações do mundo do trabalho e analisar o cenário atual de precarização.

Já o terceiro capítulo discute sobre o serviço público no Brasil, os modos de gestão adotados e traz, também, um aprofundamento na discussão acerca do modo de gestão gerencialista, seu processo de entrada no serviço público e suas repercussões para a organização do trabalho nestas instituições, em especial, nos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia.

No quarto capítulo, é apresentada a história dos Institutos Federais, suas transformações e sua configuração atual. As características do IFMA e sua estrutura também serão percorridas enfatizando as peculiaridades dos trabalhos de técnicos administrativos em educação e docentes e as diferenças entre *campi* e *campi* avançados. Ressalta-se que não foram localizados estudos e pesquisas anteriores com foco nas particularidades dos *campi* avançados, portanto, parte-se das análises dos documentos oficiais e de informações coletadas junto à Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica, do Ministério da Educação, dos dados coletados, através de entrevistas, com os servidores e diretores gerais, bem como a partir da observação da pesquisadora durante visitas nos *campi* avançados.

Por fim, propõe-se uma discussão sobre as vivências dos trabalhadores dos *campi* avançados e as repercussões em sua saúde. O quarto capítulo traz, então, uma análise sobre o conceito de saúde e a sua determinação social, bem como a fundamentação teórica da Psicodinâmica do Trabalho para compreensão dos mecanismos envolvidos no processo saúde e doença dos trabalhadores e sua articulação com a realidade de trabalho nos *campi* avançados.

2 O TRABALHO NA SOCIEDADE CONTEMPORÂNEA

Para iniciar a fundamentação teórica desta dissertação, entende-se como importante partir da compreensão da categoria trabalho. Neste capítulo, buscar-se-á, além de apresentar o conceito de trabalho eleito para nortear as discussões aqui propostas, debater sobre o papel do trabalho na sociedade contemporânea, compreender as transformações do mundo do trabalho e analisar o cenário atual de precarização.

2.1 O TRABALHO COMO CATEGORIA CENTRAL

Visando compreender o que é o trabalho e seu papel nas vidas dos seres humanos, recorre-se às reflexões apresentadas por Karl Marx. De acordo com Marx (2011), o trabalho implica em uma transformação e tem como objetivo atender às necessidades do homem. O trabalho é uma relação dialética entre o homem e a natureza, pois ao transformar a natureza para atender suas necessidades, o homem também transforma a si próprio (MARX, 2011).

Conforme concebe Marx (2013), o trabalho consiste em:

[...] um processo entre o homem e a natureza, um processo em que o homem, por sua própria ação, media, regula e controla seu metabolismo com a natureza. Ele põe em movimento as forças naturais pertencentes à sua corporalidade, braços e pernas, cabeça e mão, a fim de apropriar-se da matéria natural numa forma útil para sua própria vida. Ao atuar, por meio desse movimento, sobre a natureza externa a ele e ao modificá-la, ele modifica, ao mesmo tempo, sua própria natureza. (p. 31-32)

Lukács (2013) afirma que o trabalho é aquilo que diferencia o homem dos outros animais, sendo o trabalho a categoria fundante da gênese e do desenvolvimento do ser social. Marx (2011) pontua que o trabalho do homem se difere das atividades realizadas por outros animais por ser precedido de uma ideia do que se quer alcançar ao final do processo de trabalho. Nas palavras de Marx (2011):

Pressupomos o trabalho numa forma em que ele diz respeito unicamente ao homem. Uma aranha executa operações semelhantes às do tecelão, e uma abelha envergonha muitos arquitetos com a estrutura de sua colmeia. Porém, o que desde o início distingue o pior arquiteto da melhor abelha é o fato de que o primeiro tem a colmeia em sua mente antes de construí-la com a cera. No final do processo de trabalho, chega-se a um resultado que já estava presente na representação do trabalhador no início do processo, portanto, um resultado que já existia idealmente (MARX, 2011, p. 188).

O trabalho, que sempre esteve presente na vida dos seres humanos, ganha contornos diferentes a partir do advento do modo de produção capitalista. Para Marx (2011), as desigualdades sociais se aprofundaram quando os trabalhadores sofreram a expropriação dos seus meios de produção. A distribuição capitalista desses meios de produção levou a uma

concentração destes nas mãos de poucos, e muitos trabalhadores passaram a ter apenas a sua força de trabalho para ser vendida e, assim, garantir a sua sobrevivência. A partir daí, a força de trabalho se torna uma mercadoria a ser negociada através de contratos de compra e venda.

Montalvão (2018) explica que o trabalho concreto, como descrito por Marx, tem sua existência limitada ao se deparar com o modo de produção que, segundo o autor, em tese, tem “[...] propiciado o maior desenvolvimento das forças produtivas desde os primórdios da humanidade” (p. 68), pois o capitalismo transforma o processo de trabalho (criador de valor de uso) em processo de valorização (criador de mais-valor). Nesse contexto, o trabalho se torna uma mercadoria e deixa de atender à função específica de produzir objetos úteis à vida e torna-se um trabalho produtor de valor.

Com o caráter útil dos produtos do trabalho desaparece o caráter útil dos trabalhos neles representados e, portanto, também as diferentes formas concretas desses trabalhos, que não mais se distinguem uns dos outros, sendo todos reduzidos a trabalho humano igual, a trabalho humano abstrato. (MARX, 2013, p. 160-161)

Nesse processo, o homem se torna alienado em relação ao que produz. Isso acontece quando o indivíduo não se reconhece mais nos produtos de seu trabalho e não tem mais acesso a eles, a menos que o adquira, posteriormente, por intermédio do mercado. Dessa forma, o trabalhador não se reconhece mais como produtor daquela mercadoria, mas passa a se reconhecer apenas como comprador e consumidor. Grespan (2021) explica, a partir das reflexões de Marx, que o trabalhador passa a desconhecer o poder da própria ação e torna-se subjugado e dominado. “As condições de trabalho e de distribuição dos frutos do trabalho tornam-se independentes dos agentes econômicos e, em seguida, aparecem como ‘um poder que subjuga’ seus criadores, ‘em vez de ser dominado’ por eles” (GRESPLAN, 2021, p. 26).

Martins (2020) reflete sobre as repercussões da alienação pontuando que:

[...] o empobrecimento da individualidade humana em condições de alienação abarca tanto sua expressão no âmbito do trabalho quanto no âmbito da vida pessoal, posto que a ordem de relações políticas e econômicas subordina a si tudo que se produz sob sua égide, no que se inclui a produção da subjetividade. [...] os indivíduos deixam de ser autores e convertem-se em coautores de sua própria existência [...]. (p. 160)

Apesar das mudanças no mundo do trabalho, que serão melhor discutidas mais à frente, o trabalho continua sendo um aspecto de extrema importância na vida dos seres humanos. Entretanto, Normanha (2020) aponta que, com a crise do capitalismo de 1970 e as consequências para o mundo do trabalho advindas desta, alguns autores, como André Gorz, Claus Offe e Jürgen Habermas, passaram a se contrapor às ideias marxistas no que se refere à centralidade do trabalho. Estes autores defendem que o advento da tecnologia, o aumento do desemprego e suas consequências fazem com que o trabalho deixe de ser a forma direta de relação do homem com a matéria (NORMANHA, 2020). Não é objetivo direto desta dissertação

aprofundar em tal discussão, mas faz-se importante pontuar que, para sustentação teórica desta pesquisa, concorda-se com os autores que defendem que o trabalho ainda é categoria central na vida dos seres humanos. Sobre isso, Ribeiro e Leda (2018) afirmam que:

[...] o trabalho ainda permanece como categoria central, podendo implicar de modo estruturante ou desestruturante para a saúde psíquica do trabalhador. [...] configurando-se como fonte de pesquisa essencial para a compreensão da constituição do ser social. Jamais podendo ser considerado como neutro ou pouco significativo (p. 47-48).

2.2 AS TRANSFORMAÇÕES DO MUNDO DO TRABALHO E SUAS REPERCUSSÕES NOS TRABALHADORES: UM BREVE HISTÓRICO

Jost, Fernandes e Soboll (2014) explicam que o capitalismo se concretiza em diversas fases, que envolvem períodos de crescimento e de crise, sendo estas fases acompanhadas por transformações nas formas de gestão, na organização do trabalho, nas exigências de qualificação e nas formas de controle sobre os trabalhadores. Segundo Grespan (2021), em suas diversas fases, “[...] a exploração da força de trabalho pelo capital adquire sempre novas conformações para continuar existindo” (p. 13).

Com o advento do modo de produção capitalista e a Revolução Industrial, foram surgindo modelos de gestão com o objetivo de aumentar a produtividade e o acúmulo de capital. No final do século XIX, nos Estados Unidos, surge o primeiro modelo de gestão do que foi denominado de Organização Científica do Trabalho (OCT), o taylorismo. Este modelo foi proposto por Frederick Taylor com o objetivo de introduzir um novo ritmo de produção nas fábricas (JOST; FERNANDES; SOBOLL, 2014).

Para Taylor (1990), era necessária a aplicação de um método de administração científico para aumentar a produtividade das fábricas. Segundo ele, a baixa produtividade estava relacionada a fatores como a grande variação de tempo, de rendimento do trabalho individual e das formas de realização das atividades. Além disso, Taylor (1990) aponta que muitos trabalhadores não realizavam o máximo que poderiam em um dia de trabalho, pois “faziam cera”, o que era por ele considerado como “vadiagem no trabalho” (p. 26). Nas palavras do autor:

[...] afastando esse hábito de fazer cera em todas as suas formas e encaminhando as relações entre empregados e patrões, a fim de que o operário trabalhe de melhor modo e mais rapidamente possível em íntima cooperação com a gerência e por ela ajudado, advirá, em média, aumento de cerca do dobro da produção de cada homem e de cada máquina (p. 27).

Para contornar esses aspectos listados como impeditivos para o aumento da produtividade, o taylorismo introduziu nas fábricas diversas estratégias. Dentre elas, estava a

busca por métodos objetivos de execução das atividades que seriam elaboradas pela gerência ou por especialistas e apenas passadas aos trabalhadores que as executariam. Dessa forma, o conhecimento e a decisão sobre as formas de realização das tarefas não ficariam ao bel prazer dos operários. Surge, nesse momento, a separação do saber-fazer, caracterizado pela separação entre a concepção, o planejamento e a execução, ou seja, entre o trabalho manual e o trabalho intelectual. Outra estratégia adotada por Taylor foi a decomposição do trabalho em tarefas cada vez menores e simplificadas. Cada uma destas pequenas tarefas correspondia a um posto de trabalho nas fábricas tayloristas. E, visando encontrar o operário mais adequado para cada posto, surge o aprimoramento das técnicas de recrutamento. Nesse período, passaram a existir, também, recompensas financeiras aos indivíduos que tivessem melhor desempenho e produtividade (MERLO; LAPIS; 2007).

O taylorismo tem como forte característica o controle rígido da forma de execução das atividades e do tempo. De acordo com Gaulejac (2020, p. 113), “[...] a empresa de tipo tayloriano é centrada sobre a canalização da atividade física a fim de tornar os corpos úteis, dóceis e produtivos”. O trabalho se transforma, então, em uma atividade parcelada, repetitiva e sem sentido, tendo sido retirada do sujeito sua possibilidade criativa (MERLO; LAPIS; 2007).

Este modelo de gestão traz repercussões à saúde e subjetividade dos trabalhadores. Conforme explicam Merlo e Lapis (2007), a monotonia, a intensificação do ritmo de trabalho, a extrema parcelização das tarefas, o permanente controle e os movimentos repetitivos tornaram o trabalho desgastante. Além disso,

O taylorismo, apropriando-se do conhecimento do trabalhador, acentua as relações antagônicas e intensifica o trabalho alienado, já que não só separa o planejamento do trabalho da sua execução, mas divide e os torna hostis, o que resulta em uma desumanização do processo de trabalho (FARIA, 2010 apud JOST; FERNANDES; SOBOLL, 2014, p. 50).

Jost, Fernandes e Soboll (2014) afirmam que nestas práticas do taylorismo já é possível identificar a utilização de estratégias que tinham como finalidade modelar a subjetividade dos trabalhadores.

A partir de 1910, o taylorismo se expande e a organização científica do trabalho se consolida a partir de sua associação com os métodos e técnicas propostos por Henry Ford. O fordismo associa os princípios tayloristas de controle ao uso da tecnologia com a adoção das esteiras rolantes nas fábricas e outros equipamentos para transferência das peças de um posto de trabalho a outro, alcançando assim um maior controle do tempo de execução das atividades realizadas pelos operários. Tais mudanças levaram a um aumento da produção e redução nos custos nas fábricas da Ford (MERLO; LAPIS, 2007).

Um aspecto marcante do fordismo foi o advento de um novo modelo de desenvolvimento caracterizado pela produção em massa e pelo consumo em massa. O aumento do consumo levou a uma necessidade de ampliação da produção e de aumento da remuneração dos operários para que este consumo fosse crescente. Segundo Harvey (1992, p. 121),

O que havia de especial em Ford (e que, em última análise, distingue o fordismo do taylorismo) era a sua visão, seu reconhecimento explícito de que produção de massa significava consumo de massa, um novo sistema de reprodução da força de trabalho, uma nova política de controle e gerência do trabalho, uma nova estética e uma nova psicologia, em suma, um novo tipo de sociedade democrática, racionalizada, modernista e populista.

Outro aspecto do fordismo que merece destaque foi a extrapolação do controle para além dos muros das fábricas. Os comportamentos dos trabalhadores nos outros aspectos de sua vida passaram a ser observados e analisados e deveriam se encaixar em padrões que fossem considerados aptos para seu trabalho (MERLO; LAPIS, 2007). Até o pagamento dos seus salários eram condicionados ao cumprimento de um padrão no âmbito da vida pessoal do trabalhador (JOST; FERNANDES; SOBOLL, 2014).

Esse modelo de gestão levou à produção de um modo de subjetivação hegemônico, que atendia às necessidades do capital, levando a intensas mudanças na sociedade (JOST; FERNANDES; SOBOLL, 2014), e tornou os trabalhadores disciplinados e dependentes financeira e emocionalmente das empresas (HELOANI, 2003). Nesse sentido, Harvey (1992) chega a afirmar que “[...] o fordismo do pós-guerra tem de ser visto menos como um mero sistema de produção e mais como um modo de vida total” (p. 131).

A expansão do fordismo ocorreu de forma diferente entre os diversos Estados-nação e variava, também, conforme o setor produtivo. Este modelo de gestão se caracteriza pela desigualdade, o que levou a abundantes sinais de insatisfação da sociedade, mesmo no seu período de apogeu. A raça, o gênero e as origens étnicas costumavam determinar quem teria oportunidades de acessar os empregos. Estas desigualdades levaram a tensões e fortes movimentos sociais por parte dos excluídos (HARVEY, 1992). “Sem acesso ao trabalho privilegiado da produção de massa, amplos segmentos da força de trabalho também não tinham acesso às tão louvadas alegrias do consumo de massa. Tratava-se de uma fórmula segura para produzir insatisfação” (HARVEY, 1992, p. 132).

O modelo taylorista/fordista prevaleceu até meados da década de 70. Nesse período, a “era de ouro” do capitalismo vai chegando ao fim e se inicia a crise estrutural do capital. Este modelo de produção não conseguiu manter o crescimento estável em mercados de consumo constantes do qual necessitava. A crise passa, então, a se manifestar em diferentes instâncias e

as mobilizações de trabalhadores contra o modelo de trabalho parcelado, especializado, com rígida disciplina e intenso controle se ampliaram (MERLO; LAPIS, 2007).

Enquanto o modelo de acumulação taylorista/fordista entra em crise, o padrão de acumulação flexível emerge no Ocidente. Este modelo é também chamado de. De acordo com Faria e Meneghetti (2007):

Como o taylorismo-fordismo, o toyotismo não é uma tecnologia de gestão e um “sistema de cultura organizacional” local, mas uma nova forma de organização do processo de trabalho sob o comando do capital e, como tal, é decorrente do desenvolvimento das forças produtivas. Portanto, o toyotismo é, ao mesmo tempo, uma resposta à crise de acumulação capitalista, uma condição atual de reprodução deste modo de produção, uma ideologia capitalista e seu novo discurso. (p. 64)

Essa nova fase foi marcada por grandes mudanças, como a difusão da microeletrônica - com o desenvolvimento da informática, robótica e automação -, a internacionalização dos mercados e da produção e por mudanças nas estratégias empresariais (MERLO; LAPIS, 2007). Segundo Harvey (1992), há, nesse período, o surgimento de novos setores de produção, “[...] novas maneiras de fornecimento de serviços financeiros, novos mercados e, sobretudo, taxas altamente intensificadas de inovação comercial, tecnológica e organizacional” (p. 140). Ainda segundo este autor, o modelo de acumulação flexível é marcado por uma forte oposição à rigidez característica do fordismo, se apoiando na flexibilização dos processos e mercados de trabalho, dos produtos e padrões de consumo.

Alves (2005), ao discutir a relação entre trabalho, corpo e subjetividade no modelo toyotista, explica que a relação entre corpo e mente era problemática nos modelos taylorista e fordista, visto que havia uma “separação” entre o saber e fazer, que tornava os operários meros executores de atividades, sendo, então, apenas o corpo acionado para o trabalho. Já no toyotismo, segundo o autor, “[...] corpo e mente ‘tendem a ser’ mobilizados pelo capital para se integrarem à produção do valor” (p. 411). Ainda segundo o autor, “[...] se o fordismo não conseguiu incorporar a racionalidade capitalista na produção das variáveis psicológicas do comportamento operário, o toyotismo o fez com desenvoltura” (p. 415).

O taylorismo-fordismo, conforme explica Alves (2005), buscou operar a subsunção real da subjetividade operária à lógica do capital através da articulação da força (destruição do sindicalismo de base territorial) com a persuasão (altos salários, benefícios sociais diversos, propaganda ideológica e política hábil). O toyotismo dá continuidade a esse modelo de articulação entre coerção capitalista e consentimento operário, incorporando novas nuances.

Todos os modelos de gestão que vieram após o taylorismo-fordismo enfatizavam o desempenho dos trabalhadores, porém as estratégias diferiam conforme a época em que eram adotados. Vale ressaltar que o surgimento de um novo modelo não implica a extinção de outro.

Práticas desses três principais modelos de gestão continuam existindo e, por vezes, chegam a se mesclar e coexistir em uma mesma organização (FARIA; OLIVEIRA, 2007).

Merlo e Lapis (2007) explicam que, com objetivo de elevar a produtividade, reduzir custos e promover um controle preciso da qualidade, o toyotismo se utiliza de técnicas, métodos e princípios de relações humanas e de participação nas empresas que se diferenciavam dos modelos anteriores. Algumas das principais características do toyotismo que o diferencia do fordismo apontados por Antunes (2009) são: a) produção vinculada à demanda; b) utiliza-se do trabalho operário em equipe, com múltiplas funções; c) processo produtivo flexível, que permite que um operário possa operar simultaneamente várias máquinas; d) princípio *just-in-time*, que visa o melhor aproveitamento do tempo; e) utilização do sistema *kanban* para que sejam mantidos estoques mínimos; f) estrutura horizontalizada; g) Círculos de Controle de Qualidade (CCQ) e Controle de Qualidade Total (TCQ).

Para dar conta dessas transformações, passou-se a demandar um trabalhador mais qualificado, participativo, multifuncional e polivalente (ANTUNES, 2009). Antunes (2009) explica que, apesar da aparente maior realização no espaço de trabalho apontada por alguns autores, esse modelo

[...] trata-se de um processo de organização do trabalho cuja finalidade essencial, real, é a intensificação das condições de exploração da força de trabalho, reduzindo muito ou eliminando tanto o trabalho improdutivo, que não cria valor, quanto suas formas assemelhadas, especialmente nas atividades de manutenção, acompanhamento, e inspeção de qualidade, funções que passaram a ser diretamente incorporadas ao trabalhador produtivo (p. 54-55).

A acumulação flexível trouxe importantes e preocupantes impactos para o mundo do trabalho, como níveis relativamente altos de desemprego estrutural, retrocesso do poder sindical (HARVEY, 1992), desregulamentação dos direitos do trabalho (ANTUNES, 2009), “[...] diminuição drástica das fronteiras entre atividade laboral e espaço da vida privada, [...] densificação da jornada de trabalho” (ANTUNES; PRAUN, 2015, p. 412), sequestro da subjetividade do trabalhador (FARIA; MENEGETTI, 2007), aumento da competitividade entre os trabalhadores (ALVES, 2005), entre outros.

No capítulo 5, os modelos de gestão serão retomados para discussão da relação entre trabalho e saúde.

2.3 A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO

Ao longo do tempo, cada modelo de gestão que surgiu após a ascensão do modo de produção capitalista buscou criar técnicas e mecanismos para aumentar a produtividade e,

consequentemente, o acúmulo de capital. Nesse processo, as necessidades dos trabalhadores são colocadas em segundo plano e estes são usados como ferramentas para o alcance dos objetivos daqueles que detêm os meios de produção. O controle sobre o corpo e a subjetividade estão sempre presentes, apesar de, no contexto atual, serem menos visíveis e, em diversos momentos, aparecerem transvestidas de benefícios ao trabalhador ao serem permeadas pelo discurso neoliberal de responsabilização dos indivíduos e de meritocracia.

Frente ao cenário atual do mundo do trabalho, fica claro que este encontra-se precarizado. Druck et. al. (2018) afirmam que:

A precariedade é estrutural no capitalismo desde os seus primórdios, mas as suas formas sócio-históricas se alteram, se redefinem, se reconfiguram, indicando processos qualitativamente diferentes de precarização do trabalho em cada momento histórico (p. 115).

De acordo com Antunes e Alves (2004), a classe trabalhadora do século XXI está mais fragmentada, diversificada e heterogênea e pode-se constatar, também, “[...] uma perda significativa de direitos e de sentidos, em sintonia com o caráter destrutivo do capital vigente” (p. 335). Esta lógica destrutiva do capital se acentuou nas últimas décadas e, em um contexto entendido como uma crise estrutural do capital, é possível perceber, segundo Antunes (2011), algumas tendências, dentre elas, a substituição ou alteração do padrão produtivo taylorista/fordista pelos modelos de acumulação flexível e o toyotismo e o enfraquecimento do “[...] modelo de regulação social-democrático, que deu sustentação ao chamado estado de bem-estar social [...]” (p. 190), que vem sendo engolido pela lógica neoliberal, privatizante e antissocial.

As relações sociais de trabalho tornaram-se instáveis e frágeis e a precarização se alastrou pelo mundo, alcançando o trabalho e a vida fora dele. “Atualmente, é possível desvelar o avanço de outra precarização: aquela que invade a identidade e a própria subjetividade” (SELIGMANN-SILVA, 2011, p. 459).

Druck (2011) pontua que a precarização social do trabalho é parte central da dinâmica do capitalismo flexível, sendo uma estratégia de dominação. Visando o acúmulo de capital sem limites materiais e morais, o capitalismo utiliza como recursos a força e o consentimento. Segundo a autora, a força refere-se às “[...] condições de trabalho e de emprego precárias frente à permanente ameaça de desemprego estrutural criado pelo capitalismo. Afinal ter qualquer emprego é melhor do que não ter nenhum” (p. 43). Já o consentimento é produzido a partir do momento em que os trabalhadores são influenciados por seus líderes a acreditarem

que as transformações são irrevogáveis e passam então a aceitá-las como parte de um novo momento do capitalismo.

Para pensar sobre o trabalho no contexto atual e compreender de que forma a precarização vem se mantendo e tomando novas formas, é imprescindível discutir sobre os impactos decorrentes da mais recente pandemia.

Desde 2020, o mundo inteiro enfrenta a pandemia da COVID-19⁴ e suas consequências sociais, econômicas e políticas. O trabalho, como não poderia ser diferente, foi um dos aspectos da vida que sofreu extremo impacto nesse período e cujas consequências, certamente, se desdobrarão pelos próximos anos.

Em um cenário em que uma das mais importantes medidas de prevenção de contágio era o distanciamento social, toda a dinâmica habitual da população foi alterada. Com a suspensão das atividades presenciais, em diversas instituições e empresas, o teletrabalho⁵ virou a realidade de muitos. Além disso, a necessidade de fechamento de comércios e outros negócios, levou à falência de muitos desses estabelecimentos, aumentando significativamente o número de pessoas desempregadas. Aqueles que viviam do comércio informal ou trabalhavam sem qualquer direito trabalhista garantido viram suas possibilidades de subsistência diminuir drasticamente ou até desaparecerem.

Na busca por se adaptar a esse contexto, as pessoas se submeteram a condições de trabalho ainda mais precárias, tendo que trabalhar em suas casas, muitas vezes sem qualquer estrutura adequada para tal, ou trabalhando de modo informal. Nesse período, houve um crescimento exponencial dos serviços de *delivery*, levando muitos trabalhadores a vincularem-se a empresas como *Uber* e *iFood*, ou trabalhando como entregadores por conta própria. Aumentou, também, a quantidade de pessoas que começaram a produzir, em especial itens alimentícios, para vender através de aplicativos de entrega.

As repercussões da pandemia no trabalho foram inúmeras, porém não serão aqui aprofundadas por não se tratar do objetivo central deste projeto. Entretanto, não poderiam deixar de ser mencionadas por ser um marco para mudanças neste mundo do trabalho que, para

⁴ A COVID-19 é uma doença causada pelo vírus SARS-COV-2. Em 31 de dezembro, a OMS foi alertada sobre o crescente número de casos de doenças respiratória grave nesta região em Wuhan, na China. Em 20 de janeiro de 2020, a OMS decretou que o surto constituía uma Emergência de Saúde Pública de Importância Internacional (ESPII) – o mais alto nível de alerta da Organização. No Brasil, em março de 2020, foi reconhecido pelo Governo o estado de calamidade pública em virtude do aumento do número de casos de COVID-19 no país. A partir desse decreto, o Governo e os estados foram adotando medidas de segurança para conter a disseminação do vírus.

⁵ Entende-se trabalho remoto como “[...] aquele realizado em casa, *home office*, remotamente distante) tem se expandido, sendo uma opção, sobretudo, em atividades econômicas privadas e públicas, cujo trabalho pode ser realizado a partir da combinação dos meios de comunicação e das máquinas informacionais, isto é, computadores e softwares (programas) que permitem a produção, a organização e a distribuição de bens e serviços” (BRIDI, 2020, p. 174).

muitas categorias, não voltará a ser o mesmo do período pré-pandemia, tendo inclusive alguns aspectos comparecido na fala dos entrevistados desta pesquisa.

Alguns entrevistados relataram que neste período houve um aumento no volume de trabalho causado tanto pela necessidade de mudança nos processos de trabalho para dar conta do funcionamento da instituição durante o período de isolamento social, quanto pela sobrecarga provocada pela adoção do uso das TICs que proporcionaram que o ambiente doméstico se tornasse espaço de trabalho e, assim, houvesse dificuldade dos trabalhadores em limitar os horários dedicados às atividades laborais.

E aí, veio a pandemia e mudou tudo, bagunçou tudo. Eu passei por algumas dificuldades, de sobrecarga de trabalho mesmo. Às vezes, a gente ficava trabalhando até onze horas da noite, meia-noite estava respondendo questionário, procurando alguma informação para mandar para a Reitoria. (TÉCNICO 1)

Já o Docente 1 refere que a sobrecarga de trabalho deste período somada a questões familiares o levou a desenvolver depressão e síndrome do pânico.

Na época da pandemia, a gente tinha que mandar plano de trabalho de semana em semana. Aí depois eles decidiram que era de 15 em 15 dias. Aí, depois, mandava o plano de trabalho e comprovava o plano de trabalho. Que loucura é essa?! Entendeu? Só porque a gente não estava presente no momento? (DOCENTE 1)

Já os Técnico 2 e Docente 7 relatam que o uso de aplicativos de mensagens através do celular e o aumento da frequência de reuniões virtuais permaneceram após o fim do período de trabalho remoto e isso tornou mais difícil delimitar o tempo dedicado ao trabalho. Os servidores relatam que têm se utilizado de estratégias como separar o celular para uso referente ao trabalho e o celular de uso pessoal.

Eu tento até separar bastante o pessoal com o daqui do IFMA, porque a gente tem que dar prioridade para as outras coisas. Porque, senão, o trabalho consome tudo e eu não gosto, eu, particularmente, não gosto. Eu não gosto de estar trabalhando na minha casa, de estar me envolvendo com trabalho... (TÉCNICO 2)

[...] O Whatsapp não para. O tempo todo a gente está... Além de trabalhar pessoalmente, tem o trabalho online que ficou. [...] Eu tenho dois celulares: um pessoal e um do IFMA. Então, o do IFMA eu não uso a noite. Eu tento trabalhar no horário comercial mesmo. Responder tudo no tempo comercial e de noite nem olhar no celular. De manhã, no horário que tem que trabalhar, eu vejo o que tem. [...] Porque, se a gente for fazer, tem mensagem que chega de madrugada. Um povo sem noção mesmo. Então, eu não vou, se não a gente vai viver para trabalhar. [...] foi uma herança mesmo que a gente ficou da pandemia. (DOCENTE 7)

Vale ressaltar que no serviço público, o teletrabalho, que vinha timidamente sendo discutido em alguns órgãos, após a pandemia, está sendo alvo de inúmeras discussões para que sua adoção seja em escala maior. Mais à frente, esse tema será retomado para discutir a implementação do teletrabalho no Instituto Federal do Maranhão.

Partindo da compreensão sobre o mundo do trabalho aqui apresentada, no capítulo a seguir, será realizada uma discussão sobre as características do serviço público neste contexto de precarização do trabalho. Para tal, serão discutidas as transformações pelas quais as instituições públicas vêm passando, o contexto social, econômico e político que as influenciam, bem como, o impacto da consolidação de um modelo de gestão oriundo das empresas privadas, o gerencialismo, no serviço público brasileiro. Será dado destaque à análise do cenário atual das instituições públicas de ensino, em especial, o Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Maranhão, com a apresentação de dados coletados em documentos oficiais e nas entrevistas realizadas com os servidores dos *campi* avançados.

3 AS TRANSFORMAÇÕES DO SERVIÇO PÚBLICO NO BRASIL E A CONSOLIDAÇÃO DO GERENCIALISMO NAS INSTITUIÇÕES DE ENSINO

O serviço público passou por importantes transformações nas últimas décadas. O conhecimento dessas transformações e das configurações e características atuais é fundamental para compreensão das especificidades do trabalho do servidor público. Neste capítulo, dar-se-á destaque à compreensão desses aspectos, dando ênfase ao impacto da implantação do modelo gerencialista nas instituições de ensino, em especial nos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia.

Investigar as transformações no serviço público implica em compreender as mudanças pelas quais o próprio Estado passou. Bresser-Pereira (2001) ao descrever as fases do Estado brasileiro afirma que este iniciou sendo autoritário e patrimonial, nos séculos XVI e XVII. Já no século XIX, estabeleceu-se o Estado liberal⁶ e burocrático. Modificando-se novamente, no século XX, o Estado passou a ser liberal-democrático e depois social-democrático (ou Estado do bem-estar social), porém ainda permaneceu burocrático. Ainda segundo o autor, no século XXI, o Estado se direciona para tornar-se social-liberal e gerencial.

Ao analisar os estágios pelo qual passou o Estado brasileiro e a transição do modelo de gestão burocrático para o gerencial, Bresser-Pereira (2001, p. 5) afirma que:

O Estado social-democrático ensaiou uma resposta para a questão dos direitos sociais e para o problema da igualdade de oportunidades, mas revelou-se ineficiente em um mundo em que a eficiência econômica se torna cada vez mais premente. O Estado social-liberal se mantém comprometido com a justiça social, ao mesmo tempo em que é uma resposta adequada à oferta ineficiente de serviços sociais e científicos.

Foi, a partir de olhares como este, que se iniciou um período de defesa pela implantação do modelo gerencial no serviço público brasileiro, em substituição ao modelo burocrático.

3.1 O ADVENTO DO GERENCIALISMO NO SERVIÇO PÚBLICO BRASILEIRO

Secchi (2009) explica que o modelo burocrático teve grande disseminação no século XX, entretanto já era difundido desde o século XVI dentro das administrações públicas pelo mundo, em especial na Europa. Ainda segundo o autor, tal modelo possui três

⁶ O autor explica que aplica o termo liberal no sentido europeu e brasileiro e não no sentido norte-americano segundo o qual liberal passou a significar “progressista” (BRESSER-PEREIRA, 2001).

características principais: a formalidade, a impessoalidade e o profissionalismo. A formalidade refere-se aos:

[...] deveres e responsabilidades dos membros da organização, a configuração e legitimidade de uma hierarquia administrativa, as documentações escritas dos procedimentos administrativos, a formalização dos processos decisórios e a formalização das comunicações internas e externas. As tarefas dos empregados são formalmente estabelecidas de maneira a garantir a continuidade do trabalho e a standardização dos serviços prestados, para evitar ao máximo a discricionariedade individual na execução das rotinas (SECCHI, 2009, p. 351).

Já a impessoalidade impõe que as posições pertencem à organização e não às pessoas que a ocupam, evitando assim “[...] a apropriação individual do poder, prestígio, e outros tipos de benefícios, a partir do momento que o indivíduo deixa sua função ou a organização” (SECCHI, 2009, p. 351). O profissionalismo, por sua vez, relaciona-se a uma justa escolha de profissionais para assumirem as posições dentro da organização, priorizando critérios técnicos e o nível de conhecimento, evitando o nepotismo. Secchi (2009) complementa que “[...] outras características do modelo que derivam do profissionalismo são a separação entre propriedade pública e privada, trabalho remunerado, divisão racional das tarefas e separação dos ambientes de vida e trabalho” (p. 351).

O modelo de gestão burocrático foi criticado por diversos autores, dentre eles Merton (1949 apud SECCHI, 2009), que citou dentre seus pontos negativos: o impacto da prescrição estrita de tarefas sobre a motivação dos empregados, resistência às mudanças e o desvirtuamento de objetivos provocado pela obediência acrítica às normas.

Entre 1945 e meados de 1970, o mundo capitalista viveu um período de prosperidade econômica, sendo o Estado, neste período, conhecido como Estado de bem-estar social, caracterizado pela existência de políticas públicas de caráter universal, pleno emprego e distribuição de renda (DRUCK et. al., 2018). Porém, com o fim desse ciclo do capitalismo, iniciou-se um novo momento marcado por diferenças importantes, em especial, no campo do trabalho e das lutas dos trabalhadores (DRUCK, 2011). Druck et. al. (2018) explicam que, nos anos 70, o padrão de desenvolvimento do Estado Social entrou em crise e o capital se reestruturou no plano mundial, redefinindo então o papel e o tipo de Estado. As críticas ao modelo de Estado Providência, ou estado de bem-estar social, foram duras após a referida crise. Os críticos alegavam que esse modelo tinha altos custos para o Estado, elevada taxação individual e corporativa e que inibia a competitividade e o empreendimento (HYPOLITO, 2008).

No cenário mundial, Chanlat, em 2002, apontou que nas duas últimas décadas que precederam este ano, as mudanças importantes que ocorreram no mundo do trabalho e no

cenário político e econômico influenciaram de forma significativa a forma como a sociedade percebia o Estado e os serviços públicos. O autor explica que:

[...] a crise do Estado-Providência, o desmoronamento das experiências socialistas, a hegemonia da empresa privada como modelo organizacional eficiente e do mercado como mecanismo de regulação das trocas, têm de fato influenciado profundamente não só a nossa visão da ação política, mas também as políticas, os programas, as estruturas e a cultura das organizações estatais (CHANLAT, 2002, p. 1).

Esse contexto se tornou terreno fértil para a proliferação dos discursos em defesa do fim do modelo burocrático. Ribeiro e Leda (2016) analisam que as mudanças desse período “[...] geraram um movimento reformista que apresenta como eixo central a substituição do modelo burocrático de administração pública pelo modelo de administração gerencial” (p. 99). Conforme explicam Ribeiro e Mancebo (2013, p. 195):

[...] todo esse receituário das mudanças no mundo do trabalho, acompanhado de perto por um discurso que advoga a necessidade de enxugamento também das funções até então atribuídas aos Estados, atingem, profundamente, o serviço público. Na realidade, ocorrem, em muitas situações e países, uma desmontagem do setor produtivo estatal, ondas de privatização que retiram setores, antes considerados estratégicos, da mão do Estado.

Alinhado a essas mudanças, no Brasil, o serviço público também passou, e continua passando, por diversas transformações. Um marco importante desse processo é a apresentação do Plano Diretor da Reforma Administrativa, em 1995, por parte do Governo. Calgaro e Siqueira (2011) explicam que o referido Plano se pautava em princípios gerencialistas e tinha, dentre outros, o objetivo de promover a transferência à iniciativa privada de atividades exercidas, até aquele momento, pelo serviço público.

Bresser-Pereira (2001), titular do Ministério da Administração e Reforma do Estado (MARE) durante o governo do presidente Fernando Henrique Cardoso (FHC) e responsável pelo Plano Diretor da Reforma do Aparelho do Estado, defende que, com as mudanças no século XXI, o Estado permaneceria comprometido com os papéis econômicos e sociais, como no século XX, mas também lutaria a favor “[...] da eficiência ao contratar com entidades públicas não-estatais, de forma competitiva, os serviços públicos sociais e científicos necessários” (p. 4). Ainda segundo Bresser-Pereira (2001), a gestão pública estaria se tornando mais autônoma e politicamente responsabilizável.

Nesse sentido, as justificativas para implantação do Plano Diretor, por parte do governo, baseavam-se na ideia de que o Estado burocrático não atendia mais aos anseios e necessidades da sociedade (CALGARO; SIQUEIRA, 2011). De acordo com Ribeiro e Mancebo (2013), esse processo de reestruturação do serviço público no Brasil ocorre frente a um cenário em que o Estado era considerado ineficiente e oneroso.

Calgaro (2013) explica que o gerencialismo trata-se de um modelo que teve sua origem baseada no neoliberalismo e surge como “[...] uma forma de excluir o Estado da responsabilidade por políticas sociais [...]” (p. 182) e que privilegia princípios como produtividade, eficiência, qualidade total e reengenharia. Nesse sentido, o Estado passou a incorporar gradativamente os mecanismos e a lógica das empresas privadas (RIBEIRO; MANCEBO, 2009).

Frente a esse cenário, os servidores públicos passam a lidar com orientações para produção, aumento de desempenho e busca pela excelência e vivenciam um contexto em que “[...] relações humanas passaram a ser relacionadas a indicadores de impacto” (CALGARO; SIQUEIRA, 2011, p. 115). Além disso, estes trabalhadores passam a vivenciar demandas contraditórias e dilemas éticos. Segundo Calgaro e Siqueira (2011, p. 115), apesar do contexto adverso, “[...] na busca pela sobrevivência, autorrealização no trabalho e o atendimento de seus desejos, o sujeito se submete ao discurso organizacional das empresas modernas e se torna servo diante dos valores gerencialistas”.

Ribeiro e Leda (2016) apontam que o gerencialismo valoriza padrões flexíveis e inovadores, levando a uma demanda por habilidades cognitivas e comportamentais que seriam, supostamente, capazes de garantir o sucesso. Nesse modelo é estimulado, também, que cada trabalhador se sinta responsável por seus resultados e, assim, busque desenvolver os talentos, competências e, até a criatividade para alcançá-los. E deve fazê-lo com entusiasmo e determinação (GAULEJAC, 2007).

Chanlat (2002) aponta que a forma como o gerencialismo impacta em cada organização pode ser diferente. Entre os principais aspectos que caracterizam esse modelo de gestão comuns a diversas instituições estão: a) aumento da carga horária de trabalho gerada pela redução de pessoal e novos padrões de desempenho e produtividade; b) o grau de autonomia, caracterizado pela contradição entre o apelo por aumento da responsabilidade trabalhadores e a redução da autonomia e aumento do controle da hierarquia; c) o reconhecimento sendo afetado pelos discursos sobre suposta ineficiência e baixa produtividade; d) fragilização do apoio social oferecido por colegas, superiores, subordinados e usuários dos serviços influenciada pelas novas práticas de gestão, como aumento de contratos temporários e aumento da terceirização, que levam a uma fragmentação das equipes de trabalho e; e) fragilidade do componente ético, pois, segundo o autor, os mecanismos e procedimentos do modelo burocrático ajudavam na garantia da ética do bem comum no serviço público.

Foi possível perceber, a partir do discurso dos servidores entrevistados nesta pesquisa, a presença destes aspectos apresentados por Chanlat (2002) permeando o trabalho nos

campi avançados. Conforme será detalhado no próximo capítulo, os *campi* avançado têm dentre suas características: a) uma quantidade baixa de servidores; b) menor grau de autonomia, por serem vinculados à Reitoria; c) cobranças dirigidas aos servidores para que alcancem metas e melhorem seus resultados, mesmo sem ofertar a estrutura necessária para tal; d) o aumento no uso de mão de obra terceirizada e; e) a presença de comportamentos percebidos como injustos e que desrespeitam os princípios que deveriam nortear as tomadas de decisões. Tais aspectos podem ser percebidos nas falas abaixo:

Eu acredito que o que mais impacta aqui no nosso trabalho hoje é **a falta de corpo técnico**, porque, hoje, nós contamos com uma quantidade muito pequena de técnicos administrativos. A nossa área de auxílio ao aluno é limitada a uma servidora, que é a assistente de alunos. [...] O nosso município tem uma demanda por técnico integrado⁷, mas nós somos *campus* avançado e a nossa estrutura de 20 docentes e treze, que nunca chegaram os trezes... Acho que nunca chegou nem a metade, hoje **a gente tem até dois funcionários que são terceirizados**, que aí atinge a metade desses treze, mas técnicos mesmo concursados, que é servidor do *campus*, a gente nunca teve essa quantidade, nem próximo disso. Nos limita e aí, de alguma forma, vem aquela pressão “Ah, mas se vocês não mostrarem trabalho e não matricularem mais turmas, não vai vir o recurso e, aí, vocês têm que matricular mais gente, que fazer mais curso”. Só que nós temos, como eu te disse, um professor de biologia, um professor de história, um professor de filosofia... E esses professores são seres humanos que, às vezes, faltam, às vezes, adoecem, às vezes, pedem um afastamento, né, têm os seus motivos. [...] **o nosso espaço nos limita e, em contrapartida, a direção, por pressão de aumentar o RAP⁸, quer abrir e abrir mais turmas e mais turmas.** (DOCENTE 6, grifo nosso)

[...] Quando a gente consegue executar alguma atividade por aqui, é mais fácil, não ficar dependendo da Reitoria, porque a gente sabe que lá tem uma carga de trabalho muito grande, então acaba que os processos demoram mais. Então, sempre que a gente pode executar uma atividade aqui no próprio *campus*, é mais fácil. O problema é a sobrecarga de trabalho, que vai sempre trazendo mais trabalho, mas não tem os servidores para dividir essas atividades, entendeu? (TÉCNICO 1)

Poxa, olha o tanto de meta que botaram para a gente, mais da metade dessas metas não dependem da gente, depende do governo, de mandar recurso, de mandar servidor. Então, querem que a gente atinja as metas só que não dão a ferramenta para a gente poder fazer isso. Então, boa parte dessas metas, aqui, no *campus* avançado [cita o nome do *campus*], é impossível atingir, impossível. Sem o apoio do governo, de recurso financeiro, recursos humanos, a gente não consegue atingir não. É difícil! (DIRETOR GERAL 2)

[...] tem dois servidores que estão em exercício provisório [...]. Eu nunca pedi um exercício provisório, porque eu tenho consciência, entendeu? Então, assim, às vezes, eu acho um pouco injusto certas coisas serem feitas para algumas pessoas, mas não serem feitas para outras. [...] Eu acho que algumas coisas ainda não são muito justas, algumas situações, embora haja legislação que se deva cumprir, mas, assim tem situações que não são muito justas na questão do trabalho. (TÉCNICO 1)

⁷ Os cursos técnicos integrados são aqueles nos quais são ofertadas as disciplinas do currículo normal do ensino médio e as disciplinas técnicas específicas. Ou seja, o aluno cursa, ao mesmo tempo, o ensino médio e um curso técnico.

⁸ A Relação Aluno/Professor (RAP) trata-se de um indicador que “[...] mede a capacidade de atendimento pela força de trabalho docente. [...] É o aluno matriculado em um determinado curso, ponderado pelo Fator de Equiparação de Carga Horária e pelo Fator de Esforço de Curso [...]” (BRASIL, 2016c, p. 16).

Gaulejac (2007) defende que, além de um modelo de gestão, o gerencialismo trata-se de uma ideologia, pois por trás dos instrumentos e procedimentos aplicados, existem também uma visão de mundo e um sistema de crenças. O poder gerencialista capta os desejos e as angústias do trabalhador para colocá-las a serviço da organização, levando o sujeito a uma submissão consentida. Por estar associada a valores como o desejo por empreender, a valorização do mérito e o culto à qualidade, a ideologia gerencialista se torna ainda mais atrativa. Ainda segundo o autor:

A ideologia é um sistema de pensamento que se apresenta como racional, ao passo que mantém uma ilusão e dissimula um projeto de dominação; ilusão da onipotência, do domínio absoluto, da neutralidade das técnicas e da modelação de condutas humanas; dominação de um sistema econômico que legitima o lucro como finalidade (GAULEJAC, 2007, p. 69).

De acordo com as reflexões de Gaulejac (2007), enquanto no taylorismo havia uma busca pela dominação dos corpos tornando-os úteis, produtivos e dóceis, no poder gerencialista a preocupação é voltada para promover a mobilização psíquica a serviço da empresa. Quando ocorre tal mobilização, a repressão é substituída pela sedução, a imposição dá lugar à adesão e o reconhecimento substitui a obediência. Trata-se de uma adesão, supostamente, livre, espontânea e entusiasmada do projeto da empresa. O sistema gerencialista rompe com o sistema disciplinar, no qual havia um padrão de vigilância direta e obrigação do cumprimento de ordens sem questionamento. Entretanto, ganha espaço o modelo de autonomia controlada.

Foi possível perceber, a partir das entrevistas realizadas, que, apesar da aplicação de práticas do modelo de gestão gerencialista estarem ganhando espaço no IFMA, ainda se identifica resistência de muitos servidores. Em suas falas, os servidores demonstram descontentamento com as mudanças propostas, mas estas acabam sendo cumpridas por chegarem aos *campi* como decisões e imposições de um escalão mais alto da gestão.

Conclui-se, portanto, que, no contexto estudado, a gestão ainda não conseguiu alcançar de forma abrangente a submissão consentida e entusiasmada que Gaulejac (2007) apresenta como aspecto importante deste modelo. Porém, vale destacar, que isso não significa que o serviço público esteja isento disto. É possível, que esse cenário represente, apenas, que a adesão a este modelo terá um percurso mais lento e resistente nas instituições públicas, em virtude da própria garantia de mais espaço para contestação e resistência que é permitida ao servidor público em virtude de seu direito de estabilidade. Além disso, não se pode perder de vista que, apesar de ter assegurado este direito, os servidores públicos estão inseridos no mesmo contexto social impregnado pelo discurso neoliberal, que também impregna todos os

trabalhadores com ideais que levam à submissão entusiasmada tão cara ao capitalismo no momento atual.

De acordo com Ball (2005), na lógica gerencialista, “[...] a complexidade humana vê-se reduzida à forma mais simples possível: números em uma tabela” (p. 547). O que passa a ser valorizado no processo de avaliação do trabalhador é o que pode ser mensurado, quantificado, comparado e classificado (CALGARO; SIQUEIRA, 2011). Dessa forma, é excluído da análise os aspectos que sejam considerados não objetiváveis, não mensuráveis e não calculáveis (GAULEJAC, 2007). No Brasil, é possível perceber que, em alguns setores, a valorização dos resultados sociais tem sido substituída pelos resultados contábeis e, também, pelos de certos resultados políticos peculiares por parte de grupos de prestígio político que costumam ser contrários a “gastos sociais” por não reconhecerem a implementação de políticas públicas sociais como investimentos importantes (SELIGMANN-SILVA, 2011).

Seligmann-Silva (2011) aponta que um dos resultados das reduções propostas por esse modelo de gestão no serviço público é o não preenchimento de vagas abertas pelos servidores que deixam os cargos e funções por aposentadoria, morte ou outras causas. Isso leva a sobrecarga de trabalho para os demais servidores e, com frequência, gera prejuízos na qualidade dos serviços ofertados. A soma deste com os demais resultados da implantação do gerencialismo no serviço público levam à precarização do trabalho. Independente disso, as novas diretrizes seguem sendo disseminadas no serviço público em nome da racionalidade, da modernização e da excelência (SELIGMANN-SILVA, 2011).

Na busca incessante para alcançar o desejado padrão de eficiência:

[...] as organizações lançam mão de estratégias de gestão e governança em nome de um plano de cumprimento de metas, a partir da maximização do desempenho de seus quadros e do enxugamento de custos operacionais, mesmo que em rota de colisão com questões de ordem ética, profissional, humana. Trata-se de um esforço de naturalização que a cultura da performatividade tem possibilitado, no sentido de constituir dada normatividade, o disciplinamento por intermédio de novos arranjos discursivos e de regulação social (LOPES; LÓPEZ, 2010, p. 98).

Percebe-se a criação de um modelo cíclico de alimentação do discurso em defesa do modelo gerencial no serviço público. Ao passo em que defende a racionalização dos recursos, esse modo de gestão leva à precarização dos serviços e instituições. Esta precarização, por sua vez, é utilizada como argumento para justificar o avanço da consolidação desses mecanismos de gestão, com a promessa de oferecer as ferramentas certas para o alcance da maior produtividade, eficiência e racionalização.

Importante pontuar que, apesar do crescimento do modelo de gestão gerencialista dentro do serviço público, Ribeiro e Mancebo (2013) ressaltam que nas instituições públicas

ainda é possível encontrar práticas características da cultura patrimonialista, bem como princípios do modelo burocrático.

3.2 O SERVIÇO PÚBLICO E OS SERVIDORES BRASILEIROS NO SÉCULO XXI

Buscando avançar na compreensão do serviço público no Brasil, para que mais a frente seja possível refletir sobre suas repercussões na saúde dos servidores dos *campi* avançados do IFMA, é importante adentrar em outras nuances da vivência dos servidores públicos no período atual. Para tanto, é relevante destacar o cenário de cortes de orçamento, reduções de quadro e consequente diminuição dos concursos públicos, ataques à imagem dos servidores, ameaças de perda da estabilidade, privatizações e alguns outros aspectos que fazem parte desse contexto.

Conforme apresentado anteriormente, nos últimos anos, vem ganhando força uma onda de críticas aos serviços públicos e, também, aos servidores públicos. Enquanto alguns desejam intensamente conseguir uma vaga através dos concursos públicos, outros demonstram forte descontentamento com alguns aspectos que caracterizam tais cargos. De acordo com Ribeiro e Mancebo (2013):

[...] não é de hoje que essa categoria de servidores é representada por uma imagem pejorativa. [...] Fala-se mal do servidor público há muito tempo, entretanto, a partir de 1995, com a reforma do Estado implementada pelo governo FHC, os ataques e as críticas se intensificaram. Estes passaram a ser responsabilizados por todas as mazelas associadas ao governo (p. 199-200).

Durante as entrevistas realizadas nesta pesquisa, houve manifestação de servidores quanto à percepção negativa da sociedade em relação aos serviços públicos, em especial, durante o período do governo de Jair Bolsonaro.

Eu acho que o serviço público, de um modo geral, está bem mal falado. Eu acho que nesses últimos anos, especialmente, no governo passado, foi muito mal falado. Mas não é a realidade, né? Eu vejo que é um serviço essencial. Pessoas que talvez não conheçam que tem essa má impressão. Mas é um serviço essencial que a população necessita. (TÉCNICO 3)

Tenho consciência de que quem está fora tem uma visão de que o servidor não quer trabalhar, que ele ganha super bem, como se a gente fosse milionário, e a gente sabe que isso não é verdade. Então, a minha percepção é de que eu sou um auxiliador, prestador de serviço para a comunidade. Então, eu sei que quem paga o meu salário é o cidadão que matricula seu filho aqui, que estuda aqui. E que eu tenho que prestar um bom serviço para atendê-lo. (DOCENTE 6)

Também após a reforma iniciada no governo de Fernando Henrique Cardoso, permeada pela ideologia neoliberal, “[...] o enxugamento da máquina estatal passou a configurar-se ação prioritária” (CALGARO, 2014, p. 180). Os cortes de orçamento vêm sendo

materializados, desde então, de forma sistemática e contínua, agravando a cada ano a situação do serviço público brasileiro. Para citar alguns marcos mais recentes, é importante ressaltar o Projeto de Emenda Constitucional - PEC nº 55⁹, promulgado em dezembro de 2016, que congelou os gastos públicos por um período de vinte anos, estabelecendo um teto de gastos cujo reajuste, a cada ano, não pode ultrapassar o percentual da inflação do ano anterior. Para algumas áreas, o cenário atual mostra-se ainda mais precário do que era previsto após a aprovação da referida PEC. No caso da educação, por exemplo, houve cortes bruscos nos orçamentos dos anos de 2021 e 2022, cujas consequências, em especial para o IFMA, serão abordadas mais à frente.

De acordo com Calgaro (2014), outros fatos que marcaram a reforma iniciada em 1995 foram a continuação das ações de privatizações, iniciada pelos governos anteriores, e a criação de organizações sociais que abriram mais oportunidades de negócios à iniciativa privada. Atualmente, os servidores de diversas estatais seguem lutando contra as privatizações. Após a desaceleração nas privatizações de estatais durante os governos de Luís Inácio Lula da Silva e Dilma Rousseff, com o início do governo do presidente Jair Messias Bolsonaro, em janeiro de 2019, o temor dos servidores públicos aumentou em virtude do plano de desestatização prometido por esse governo. Em 2023, porém, com o retorno de Lula à presidência, a apreensão dos servidores tende a diminuir, devido ao posicionamento do governo em defesa do serviço público nas suas gestões anteriores.

Sabe-se que as privatizações implicam, para a maior parte de seus trabalhadores, na mudança do regime estatutário para o regime de contratação celetista. Tal mudança traz consigo a insegurança pela perda da estabilidade e de outros direitos. O governo Bolsonaro levantou a bandeira de que os benefícios e a estabilidade dos servidores públicos devem ser findados, contribuindo assim para prejudicar a imagem dos servidores públicos ao culpá-los pela crise financeira do país. Com todo esse discurso, o governo em questão trabalhou tanto em busca de apoio da opinião pública, quanto promovendo articulações políticas na tentativa de aprovar uma reforma administrativa (PEC 32/2020).

Acompanhando o processo de “enxugamento” do Estado, têm-se também o crescimento da terceirização de postos de trabalho nas instituições públicas. Frequentemente, são anunciadas as extinções de cargos e carreiras dentro do serviço público, abrindo assim espaço para contratação de trabalhadores terceirizados para ocuparem as vagas que não são caracterizadas como áreas fins das instituições. Como exemplo, têm-se as instituições de

⁹ Também denominada, durante sua tramitação, PEC 241. A PEC dos gastos públicos.

ensino, cujos trabalhadores das áreas de serviços gerais, manutenção, vigilância, recepção e até alguns serviços administrativos já são terceirizados.

Nos três *campi* avançados, nos quais esta pesquisa foi realizada, além da terceirização dos serviços de vigilância e serviços gerais, existem funcionários terceirizados, também, atuando na parte administrativa e na área de apoio ao ensino. Em cada um dos referidos *campi*, existem dois terceirizados atuando neste suporte administrativo. Além disso, foi identificada a contratação temporária de trabalhador que atua diretamente na área fim da instituição, como o psicopedagogo, através de recursos destinados a projetos, em um dos *campi*. Outra situação relatada pelos servidores foi a atuação de profissional de pedagogia, cedida pela prefeitura do município no qual o *campus* está fixado, para garantir apoio ao atendimento dos alunos, em virtude da ausência de servidor desta área nesta unidade.

Como a gente tem, por exemplo, os terceirizados, a gente até que tem conseguido, tipo assim, espalhar um pouco mais o serviço. Mas não é fácil. [...] O que a gente consegue, a gente tenta delegar para os meninos terceirizados, mas nem tudo consegue. Só que a sobrecarga ainda continua por conta de coisas que só a gente pode fazer, né? (TÉCNICO 2)

No ano passado, nós conseguimos, acredito que por três ou quatro meses, não sei, via edital de projeto de ensino, uma psicopedagoga. Que ela esteve aqui, acompanhou, mas o projeto finalizou, o contrato acabou e se fizer de novo não sei se mesma pessoa viria. Ou seja, viria outra pessoa para tentar começar do zero. E a gente sabe que tem aluno que, até quebrar a barreira e conseguir se relacionar e falar alguma coisa... que foi muito útil as falas dela nos nossos conselhos de classe. [...] As falas delas do contexto de cada aluno que ela conseguiu extrair de muitos alunos, esse profissional a gente não tem mais aqui, porque o contrato já se encerrou. (DOCENTE 6)

Percebe-se que a presença destes profissionais nos *campi* representa uma tentativa de minimizar o impacto causado pela baixa quantidade de servidores que possuem. No contexto que vivenciam de sobrecarga dos servidores e da ausência de profissionais de várias áreas que são de grande importância dentro contexto educacional, diversos caminhos vêm sendo explorados para garantir a resolubilidade de tais dificuldades, porém faz-se necessário refletir sobre as implicações deste tipo de prática dentro das instituições públicas.

Não é objetivo deste trabalho, discutir as implicações da terceirização para os trabalhadores que atuam dentro deste regime¹⁰, mas vale ressaltar que esta estratégia apesar de representar ganhos a curto prazo para as instituições, também pode levar à desmobilização da luta coletiva por melhores condições de trabalho ao invisibilizar as dificuldades enfrentadas através de soluções paliativas. Nesse sentido, os gestores acabam por se emaranhar em meio a

¹⁰ Sobre esta temática, tem-se a dissertação de Matos (2020) que estudou a terceirização em um *campus* Instituto Federal do Maranhão, a partir das vivências das agentes de limpeza.

uma contradição, na qual a solução proposta se apresenta também como um aspecto de manutenção do problema existente.

O aspecto salarial também é um reflexo da política de cortes no serviço público. Importante ressaltar que a realidade de reajustes salariais varia de acordo com cada esfera administrativa. No caso específico dos servidores do executivo federal, categoria na qual estão incluídos os servidores das universidades e institutos federais, os reajustes não vêm acompanhando as perdas salariais decorrentes da inflação nos últimos anos, diminuindo significativamente o poder de compra. No caso da educação, antes de 2023, o último reajuste autorizado foi no ano de 2016, sendo pago em duas parcelas. Apenas entre os anos de 2019 e 2021, as perdas salariais decorrentes da soma da inflação destes anos, já somavam, até março de 2022, aproximadamente 20%. Após seis anos sem qualquer reajuste salarial, em 2023, as rodadas de negociação entre governo e estes servidores públicos foram retomadas, sendo aprovado um reajuste salarial de 9% e um aumento de 43,6% (que corresponde a 200 reais) no auxílio alimentação. De acordo com o governo, trata-se de um ajuste de caráter emergencial, visto que não há espaço no orçamento estipulado pela LOA 2023 para um reajuste maior.

Porém, mesmo com as mudanças ocorridas no serviço público, nos últimos anos é notável o aumento significativo, no Brasil, de pessoas que buscam ingressar neste setor através de concursos públicos. Para entender esse fenômeno, recorre-se à Ribeiro e Mancebo (2009) que explicam que, além das vagas na iniciativa privada não atenderem “[...] à demanda crescente da classe trabalhadora [...], apresentam um alto grau de exigência, geralmente desproporcional aos benefícios oferecidos pelo contratante” (p. 150). Ainda segundo as autoras, esse cenário de incertezas faz com que muitas pessoas busquem no serviço público estabilidade e segurança.

O fenômeno do grande aumento de busca por vagas no serviço público, traz à tona uma série de aspectos que envolvem o mundo do trabalho atual, sobre os quais é importante refletir. De acordo com matéria publicada no portal de notícias UOL (2021), uma pesquisa da Associação Nacional de Proteção e Apoio aos Concursos - ANPAC mostrou que, entre 2016 e maio de 2021, houve um aumento de 40% no número de pessoas que afirmou estar estudando para concursos. Albercht e Krawulski (2011) apontam que o cenário de grande exigência no mercado de trabalho e o contexto produtivo marcado “[...] por relações cada vez mais provisórias, precárias e efêmeras” (p. 212) têm levado pessoas com ensino superior a ver no serviço público uma garantia de estabilidade, melhor remuneração e possibilidade de carreira.

O desejo de ingresso no serviço público em virtude da estabilidade e da remuneração compareceu nas falas dos servidores entrevistados. Alguns tiveram esse aspecto

como maior motivador para prestar concurso público e para se manterem em seus cargos, como é possível identificar nas falas abaixo:

Eu gosto da estabilidade mesmo. Eu sempre fui muito assim, nunca fui muito de arriscar assim “Ah, quero montar meu próprio negócio”. Nunca fui nesse sentido. Eu sempre quis ser concursada, quero ter o meu salário todo mês garantido. Então, eu gosto da estabilidade, gosto muito de ser servidor público. (TÉCNICO 1)

Sendo sincero, eu nunca pensei em trabalhar no IFMA. Eu sempre me interessei por empreender, sempre ganhei dinheiro empreendendo. [...] Em 2016, devido à crise nacional... Eu entrei em 2016, para [cita seu cargo]. Graças a Deus! [...] Foi o primeiro concurso que eu fiz. Porque, realmente, foi a crise nacional, na época de Dilma. (TÉCNICO 5)

Ribeiro e Mancebo (2009) afirmam que existe uma corrida em busca de vagas no serviço público sendo impulsionada pelo desejo de garantir a estabilidade, tornando importante analisar as possíveis repercussões dessa procura intensa por concursos públicos. De acordo com as autoras:

[...] facilmente, identificam-se candidatos aprovados com qualificações acima dos requisitos dos cargos para os quais se inscreveram e esse descompasso gera sofrimento e desajuste. [...] É comum, depois de decorrido pouco tempo da tão disputada empreitada do concurso, encontrar os novos servidores desprovidos do brilho e da energia comum aos “vitoriosos”. O objetivo definido foi alcançado, entretanto, na ânsia de se protegerem das oscilações do mercado de trabalho, não se permitiram realizar uma escolha mais cuidadosa, analisando criteriosamente se as características da organização e do cargo para o qual prestaram exame era compatíveis com seus interesses e projetos de vida” (p. 152).

Ao longo das entrevistas, este aspecto foi fortemente percebido entre os técnicos administrativos. Dentre os TAEs entrevistados, três possuem graduação, dois estão cursando mestrado e um já possui mestrado. Destes seis técnicos, dois estão investidos em cargos de nível superior e estão, portanto, atuando em sua área de formação. Entretanto entre os outros quatro, dois estão em cargos de nível médio e dois em cargos de nível fundamental, ou seja, atuam em cargos que requerem uma formação de nível menor do que as que possuem. Estes servidores decidiram por abandonar a carreira profissional nas suas áreas de formação para assumirem funções, dentro do serviço público, em sua maioria, administrativas. O comportamento de buscar aprovação para um concurso público sem priorizar a escolha por uma área com a qual tenha afinidade ou à qual deseje se dedicar pode ser identificada na fala do Técnico 2:

E, quando eu comecei a estudar para concurso foi muito assim... estava estudando para tudo que estava aparecendo, né? Tipo, de concurso, no geral. Não tinha muito aquilo de ser só no meu cargo. E aí, quando eu conheci e fui estudando e tal... aí passei. É um baque grande. A transição de carreira foi difícil, não foi fácil e tudo... Mas, eu gosto muito de ser servidora pública, eu acho muito legal. (TÉCNICO 2)

Além disso, dos quatro técnicos que estão ocupando cargos com nível de exigência menor que as que possuem, três referem desejo de prestar novo concurso para uma nova vaga, compatível com sua formação e que, assim, tenham, também, melhora em suas remunerações.

Eu quero passar em um concurso novamente para um cargo melhor, queria fazer um cargo de nível superior ou de técnico, ou então para professor mesmo. [...] A minha intenção é mesmo focar nesse próximo concurso do IFMA para tentar mudar de cargo. (TÉCNICO 1)

Nesse contexto, identificou-se servidores que se sentem desmotivados e insatisfeitos por estarem ocupando cargos que não são compatíveis com seus interesses. Este aspecto compareceu na fala de alguns servidores tanto técnicos administrativos, e na de um docente. À exemplo, o Técnico 4 afirma que o fato de não estar atuando na área de desejo gera impacto, também, na sua saúde:

[...] Interfere porque, assim... Bom, a minha vocação mesmo, socioprofissional, é ligado ao [cita a área na qual deseja trabalhar]¹¹. Essa coisa da educação, foi o que apareceu de oportunidade, de emprego, de concurso. [...] E, aqui, assim, eu não me sinto assim tão realizado socio profissionalmente, porque eu queria estar era no [cita a área na qual deseja trabalhar], entendeu? Então, interfere, porque ainda fica, assim, como se faltasse algo. Eu ainda não estou assim satisfeito comigo mesmo. (TÉCNICO 4)

Outro ponto relevante, que já havia sido identificado pela pesquisadora na concepção do projeto de pesquisa que precedeu esta dissertação, em virtude de sua experiência como servidora do IFMA e das visitas aos *campi* avançados Porto Franco e Rosário, diz respeito a grande quantidade de servidores que migram de outras cidades e estados para assumirem suas vagas frente à aprovação em concurso público. Este fenômeno não se restringe à realidade destes *campi* ou deste órgão público. A percepção de muitos servidores de que a aprovação em concurso público e a estabilidade proporcionada por estes pode representar um refúgio de um mundo do trabalho precarizado, faz com que realizem grandes esforços para concretizarem a tão desejada nomeação no serviço público. Em algumas situações, o servidor fixa residência em cidades com estrutura e cultura bastante diferentes das de sua cidade de origem, o que pode levar à dificuldade de adaptação. Além disso, por vezes, se estabelecem em cidades onde não possuem uma rede de apoio, o que, de acordo com as entrevistas realizadas, parece, também, levar à vivência de sofrimento. Este aspecto será aprofundado e discutido no capítulo 5.

3.3 O GERENCIALISMO NAS INSTITUIÇÕES DE ENSINO PÚBLICAS

A educação, assim como as demais áreas do Estado, também vem sendo fortemente influenciada pelo modo de gestão gerencialista. Esse avanço dentro do contexto educacional tem suas especificidades, que merecem ser analisadas nesta pesquisa.

¹¹ Informação omitida pela possibilidade de identificação do servidor entrevistado.

Neves e Pronko (2008) afirmam que a educação escolar brasileira, a partir da primeira metade da década de 90, foi, pouco a pouco, se redefinindo e sendo impregnada pela lógica da qualidade total e passou a disseminar um conjunto de elementos cognitivos e comportamentais que tem como objetivo o aumento da competitividade e da produtividade nos moldes empresariais.

Ao passo em que o gerencialismo permeia a gestão das instituições de ensino, este desempenha o papel de “[...] destruir os sistemas ético-profissionais que prevaleciam nas escolas, provocando sua substituição por sistemas empresariais competitivos” (BALL, 2005, p. 544). O referido modelo de gestão promove uma mutação no sentido da função social das escolas. O profissionalismo passa a dar lugar à performatividade¹², levando a uma substituição do caráter moral e ético daquele pela cultura de produção e desempenho deste (PARENTE, 2018).

Durante a instalação dessas tecnologias [gerencialismo e performatividade] nas organizações de serviço público, o uso de uma linguagem nova para descrever papéis e relacionamentos é importante: as organizações educacionais reformadas estão agora “povoadas” de recursos humanos que precisam ser gerenciados; a aprendizagem é reapresentada como o resultado de uma política de custo-benefício; o êxito é um conjunto de “metas de produtividade” etc. [...] Novos papéis são produzidos à medida que os professores são transformados em produtores/fornecedores, empresários da educação e administradores, e ficam sujeitos à avaliação e análise periódicas e a comparação de desempenho. Novas formas de disciplina são instituídas pela competição, eficiência e produtividade. E novos sistemas éticos são introduzidos, com base no interesse próprio da instituição, no pragmatismo e no valor performativo (BALL, 2005, p. 546-547).

A performatividade ganha espaço numa sociedade que, influenciada pela ideologia neoliberal e gerencialista, valoriza a ideia da meritocracia (PARENTE, 2018). Os professores, inseridos nesse contexto, buscam atender aos padrões de competição e cumprimento de metas, entretanto, segundo Ball (2005), conciliar o trabalho docente com essas expectativas pode, por vezes, ser impossível. Conforme Ribeiro e Leda (2016, p. 105) explicam:

A cultura do gerencialismo impregnada pela ideologia da excelência atravessa o dia a dia do docente e imprime uma busca infundável por um padrão de sucesso sempre mutável e pela necessidade contínua de superação do outro e de si mesmo.

As novas práticas adotadas têm repercutido de forma significativa no trabalho escolar e docente. O novo modelo de gestão pública adentrou nas escolas em diferentes aspectos: na formação dos professores, nos processos de trabalho, na gestão, na organização do trabalho e, até, na organização do currículo. Foram profundas mudanças que tiveram efeito no

¹² “A performatividade é um fenômeno que vem ocorrendo na sociedade contemporânea, disseminada por meio de um conjunto de fatores relacionados aos modelos de gestão baseados no gerencialismo, tendo como aspectos centrais o controle e a regulação medidos por meio do desempenho profissional individual ou coletivo” (PARENTE, 2018, p. 95).

aumento da precarização das condições de trabalho, da intensificação e da autointensificação (HYPOLITO, 2011).

A realidade atual das escolas públicas brasileiras é de sofrerem com a exigência para apresentarem resultados de eficiência e eficácia, sendo punidas com diminuição de orçamento e desvalorização, caso não os atinjam. Entretanto, o cenário já é de baixos investimentos e cortes frequentes, tornando ainda mais difícil o alcance das metas e resultados esperados. Ou seja, a lógica é de racionalização na educação, na qual deve-se melhorar os resultados dispondo do mínimo de recursos possíveis (PARENTE, 2018).

Direcionando os olhares para as práticas de gestão nos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia - IFs, também é possível perceber significativas transformações influenciadas pelo modelo gerencialista. De acordo com Araújo, Hypolito e Otte (2011), o Ministério da Educação vem aperfeiçoando suas estratégias de gerenciamento e controle no que se refere à Rede Federal de Educação Profissional. Dentre os mecanismos adotados está a assinatura do Termo de Acordo de Metas e Compromissos, assinado entre reitores do IFs e o MEC, em 2010, além da implementação de sistemas informatizados de gestão. Segundo os autores, as medidas em questão “[...] representam muito bem a encruzilhada entre o discurso de autonomia institucional e de empoderamento dos agentes locais e a implantação de mecanismos de regulação nacional, os quais restringem significativamente o espaço de movimentação local” (p. 3).

Nos últimos anos, a fiscalização da população em relação à qualidade dos serviços públicos prestados pelos servidores tem ganhado espaço na sociedade. Entretanto, este discurso vem silenciando a busca e o debate de outros aspectos que permeiam o processo educacional e que também têm impacto sobre seus resultados. Com a abordagem gerencial que vem sendo utilizada para alcançar tal eficiência, percebe-se que os problemas educativos são reduzidos a problemas técnicos de gestão e “[...] em geral, a melhoria da eficiência prometida pela reforma do Estado refere-se apenas à racionalização orçamentária e ao fluxo escolar” (ARAÚJO; HYPOLITO; OTTE, 2011, p. 4). A cobrança de verificação de taxas e índices de forma quantitativa que avaliam, por exemplo, taxas de evasão e retenção escolar como maior indicador de qualidade e eficiência da instituição. Por trás disso, tem-se um cenário de contenção de orçamento que, por exemplo, corta verba da assistência estudantil, não repõe códigos de vagas, não investe em melhorias da estrutura física das unidades. Isso tudo sem falar no cenário econômico nacional.

Estes aspectos podem ser identificados no contexto dos *campi* avançados no qual esta pesquisa foi realizada. De acordo com os servidores entrevistados, há uma pressão

constante para que os números de matrículas aumentem e os índices de evasão diminuam, sem que haja condições físicas, materiais e quantitativo de servidores necessários para tal.

Como a gente vai trabalhar com política de evasão se a gente não tem nem pedagogo no *campus*? A gente não tem ninguém que ajude a gente. A gente vai ter que o que? Criar? Tirar de onde uma proposta de combate à evasão? (DOCENTE 1)

Agora, semana passada, eu estava na Reitoria e, na reunião lá, o [cita o nome do servidor] apresentando uns dados, ele mostrava as questões de evasão, né? Cobrando, né? “Gente, a evasão está demais e essa evasão é maior nos cursos subsequentes¹³”. Aí eu fiquei muito mal na hora. [...] é a nossa única oferta regular no momento, entendeu? Aí já pensou se não puder mais ofertar? E aí, é outro ponto, porque, quando chegam esses dados de seletivo que não teve a quantidade de inscritos, de evasão dos cursos subsequentes, a gente também é jogado lá no mesmo bolo de todos¹⁴. Sendo que as nossas condições são extremamente diferentes, né? É uma equipe reduzida. (DOCENTE 3)

E aí, nós temos quatro eixos e querem abrir quatro turmas no seletivo. Nós não vamos ter condições de receber esses alunos. Então, só com os que a gente já tem, abrindo uma única turma por ano, a gente já fica sem sala. E, aí, se nós abrissemos duas, três turmas de integrado por ano? Seria impraticável aqui dentro desse espaço. (DOCENTE 6)

Percebe-se que esse ponto causa bastante incômodo nos servidores, em especial, frente à recente divulgação, pelo MEC, de uma portaria que coloca sob avaliação a portaria de funcionamento dos *campi* avançados, condicionando a existência destes ao alcance de metas pré-determinadas. No próximo capítulo, tal fato será aprofundado.

No que se refere ao Termo de Acordo de Metas e Compromissos, citado anteriormente, Ribeiro (2018) afirma que este foi concebido sem a discussão e o envolvimento adequado dos representantes dos IFs. As metas propostas tinham prazos de alcance curto, médio e longo, sendo, as principais, referentes às taxas de ocupação, conclusão e evasão, e o cumprimento de tais metas seria verificado semestralmente, estando o repasse de recursos condicionado a esse alcance.

O Termo apresenta, também, metas referentes à pesquisa e à extensão que, segundo Araújo, Hypolito e Otte (2011), contribuem para a intensificação do trabalho dos docentes que, muitas vezes, já possuem sua carga horária de trabalho preenchida pelas atividades de ensino. Os autores levantam ainda que, em virtude de tais metas, os docentes se veem obrigados a se submeter a editais para realização de pesquisa e de projetos de extensão que nem sempre estão ligadas às suas áreas de interesse ou atuação, apenas para cumprir uma obrigação.

Outro aspecto importante que comparece nesse contexto do gerencialismo é o estímulo à competitividade. A competição se apresenta desde a forma como o orçamento é

¹³ Cursos técnicos subsequentes são aqueles destinados a discente que já concluíram o ensino médio.

¹⁴ O entrevistado se refere aos demais *campi* que não são do tipo avançado.

distribuído entre os IFs. Araújo, Hypolito e Otte (2011) pontuam que existe um teto orçamentário e que a divisão dos recursos é baseada, principalmente, na quantidade de alunos da instituição. Dessa forma, quando uma instituição alcança o aumento do número de alunos, outras instituições, mesmo que não tenham diminuído a sua quantidade de alunos, acabariam por ter redução na sua dotação orçamentária. Afinal, para dar mais recursos para um, é necessário tirar de outros. A competitividade em questão não se refere apenas à divisão de recursos entre IFs, mas, também, entre os *campi* do mesmo Instituto.

A competitividade vem aumentando, também, entre os servidores, em virtude da redução de recursos para pagamento de bolsas e financiamentos de projetos e pesquisas. As vagas nos editais se tornaram mais escassas e, por vezes, os critérios se tornam mais rigorosos. Isso leva à necessidade de os servidores estarem exaustivamente sempre “alimentando” seus currículos *lattes* para terem mais chances de obter a aprovação de suas propostas nos editais. Frente à recente limitação de vagas para afastamento, no caso do Instituto Federal do Maranhão, a produtividade também passou a ser critério importante para que o servidor possa usufruir do direito de afastar-se para cursar pós-graduação, levando, assim, também, ao aumento da competitividade entre os servidores.

Percebe-se que, nessa “lógica”, para ter acesso a oportunidades de qualificação e participação em projetos e pesquisas, o servidor precisa ter em seu currículo mais certificações de qualificações e participações em projetos e pesquisas, em um cenário em que, por outro lado, essas oportunidades são cada vez mais escassas. Trata-se, portanto, de um círculo que não fecha, uma “lógica” que não tem sentido.

Outro aspecto que se considera importante de ser mencionado e que caracteriza, também, o advento do gerencialismo no serviço público brasileiro, refere-se à adesão das instituições federais de educação a ferramentas de gestão importadas dos modelos de administração inaugurados nas instituições privadas, como o planejamento estratégico. O portal do IFMA na *internet* descreve a importância da implantação deste planejamento da seguinte forma:

[...] pode-se dizer que a ferramenta do Planejamento Estratégico para o IFMA está sendo implementada com o propósito de auxiliar os seus servidores a traçar um plano de ação, identificando os problemas e sugerindo ações corretivas, tendo uma visão holística da organização; fixando as metas a serem atingidas. **Para isso, o espírito empreendedor, ousado, buscando atingir o sucesso, que, no caso da Instituição, é a excelência nos serviços prestados, ou seja, pelo menor custo, no menor tempo possível e com qualidade, deve ser aflorar em cada servidor** (IFMA, 2017, n.p., grifo nosso).

O trecho acima traz com clareza a impregnação da ideologia neoliberal na qual se baseia tal ferramenta. A proposição de servidores com espírito empreendedor em busca da

excelência e do cumprimento de tarefas com menor custo e em menos tempo sinaliza o desejo, por parte dos gestores, de converter os servidores públicos destas instituições ao modelo do trabalhador da iniciativa privada.

Não se pretende negar, aqui, porém, a importância de um processo de planejamento adequado para qualquer instituição. Afinal, todas instituições públicas e privadas possuem objetivos a serem atingidos, o que justifica sua existência. Porém, há de se compreender que existe uma série de diferenças entre a realidade de uma organização pública e uma privada. Se tais diferenças não forem criteriosamente analisadas e sirvam como base para o planejamento, as ações propostas neste podem levar a caminhos não desejados. E, nesse caminho, os servidores podem experienciar grandes dificuldades e sofrimentos. Sabe-se que, para um bom planejamento ser efetivado, a instituição deve prover os recursos necessários para tal, entretanto, não é o que acontece, muitas vezes, em instituições públicas, como o IFMA. As metas e os novos processos são implementados, mas as condições de trabalho permanecem as mesmas. E é comum que, em meio a falta de resultados, os servidores sejam responsabilizados pela não entrega dos objetivos esperados.

É necessário, ainda, pontuar um fato recente que, também, amplia a implantação de estratégias gerencialistas no contexto das instituições federais. A Instrução Normativa (IN) nº 65, de 30 de julho de 2020, estabeleceu orientações, critérios e procedimentos gerais a serem observados pelos órgãos e entidades integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - SIPEC relativos à implementação de Programa de Gestão. A referida Instrução explica que o Programa de Gestão proposto se trata de uma:

[...] ferramenta de gestão autorizada em ato normativo de Ministro de Estado e respaldada pela norma de procedimentos gerais, que disciplina o exercício de atividades em que os resultados possam ser efetivamente mensurados, cuja execução possa ser realizada pelos participantes. (BRASIL, 2020, p. 21)

Ainda sobre o Programa de Gestão, a IN aponta que “[...] as atividades que possam ser adequadamente executadas de forma remota e com a utilização de recursos tecnológicos serão realizadas **preferencialmente** na modalidade de teletrabalho parcial ou integral” (BRASIL, 2020, p. 21, grifo nosso). Os seus objetivos, de acordo com a IN, são:

- I - promover a gestão da produtividade e da qualidade das entregas dos participantes;
- II - contribuir com a redução de custos no poder público;
- III - atrair e manter novos talentos;
- IV - contribuir para a motivação e o comprometimento dos participantes com os objetivos da Instituição;
- V - estimular o desenvolvimento do trabalho criativo, da inovação e da cultura de governo digital;
- VI - melhorar a qualidade de vida dos participantes;
- VII - gerar e implementar mecanismos de avaliação e alocação de recursos; e

VIII - promover a cultura orientada a resultados, com foco no incremento da eficiência e da efetividade dos serviços prestados à sociedade. (BRASIL, 2020, p. 21)

De acordo com notícia do *site* oficial do IFMA:

O programa tem, como bases, a substituição do controle de frequência dos agentes públicos por uma gestão de pessoas baseada em resultados, com inovação nos arranjos de trabalho, tanto em relação aos locais (presencial, teletrabalho e híbrido), quanto aos horários de execução (síncrono e assíncrono) (IFMA, 2022a, n.p.).

No caso do IFMA, a implementação do Programa encontra-se na fase de elaboração das normas que irão disciplinar este processo. Para tal, foi criado um comitê do qual fazem parte a Pró-Reitora de Planejamento e Desenvolvimento Institucional, o Diretor de Gestão de Pessoas e onze diretores gerais de *campi*. Conforme matéria publicada no site oficial do IFMA, no dia 16 de setembro de 2022, o comitê concluiu a minuta da portaria que iria embasar o Programa de Gestão no Instituto (IFMA, 2022b). Entretanto, em virtude de alterações nas normativas que subsidiam o Programa por parte do governo federal, a minuta se encontra em processo de adequação.

Ao longo desta pesquisa, identificou-se que, atualmente, existe uma diferença da forma de cumprimento da carga horária dos servidores técnicos administrativos e dos docentes. A presença na sede do *campus* mostra-se mais flexível para os docentes do que para os técnicos. Nesse sentido, a proposta do modelo de teletrabalho pode agradar estes servidores e, em certo ponto, minimizar a tensão existente entre as duas categorias no que se refere a este aspecto. Entretanto, há o risco de que, com a implementação de novas ferramentas de controle, os técnicos administrativos dos *campi* avançado, que já são sobrecarregados pelo acúmulo de muitas tarefas em poucas pessoas, possam ter sua demanda de trabalho aumentada ainda mais.

Não se tem a pretensão de discutir, aqui, as minúcias das possíveis repercussões deste Programa para o trabalho e a saúde dos servidores. Porém, ressalta-se que, com base em tudo que já foi apresentado sobre o modelo de gestão gerencialista e das experiências dos servidores durante o período de isolamento, bem como nas análises que serão apresentadas no capítulo 5 sobre a relação entre o trabalho e a saúde, a aplicação deste novo modelo de trabalho pode ter repercussões negativas. É importante que essa implementação seja acompanhada de maneira adequada e que a análise dos seus impactos não seja apenas baseada nos resultados de índices de produção e redução de custos para a administração pública e que não perca de vista o servidor e sua saúde.

Frente aos aspectos explanados neste capítulo, entende-se que é fundamental pesquisar e compreender mais a fundo como esses processos vêm sendo implementados no IFMA e como repercutem na saúde dos seus servidores. Outros aspectos que estão presentes no

dia a dia do trabalho dos servidores do IFMA, e que também possuem relação com a adoção do modelo gerencialista de gestão, serão apresentados e discutidos no capítulo a seguir que tratará da organização e condições de trabalho nos *campi* avançados.

4 OS INSTITUTOS FEDERAIS E SEU PERCURSO CENTENÁRIO: DAS ESCOLAS DE APRENDIZES E ARTÍFICES AOS MODELOS DE *CAMPI* ATUAIS

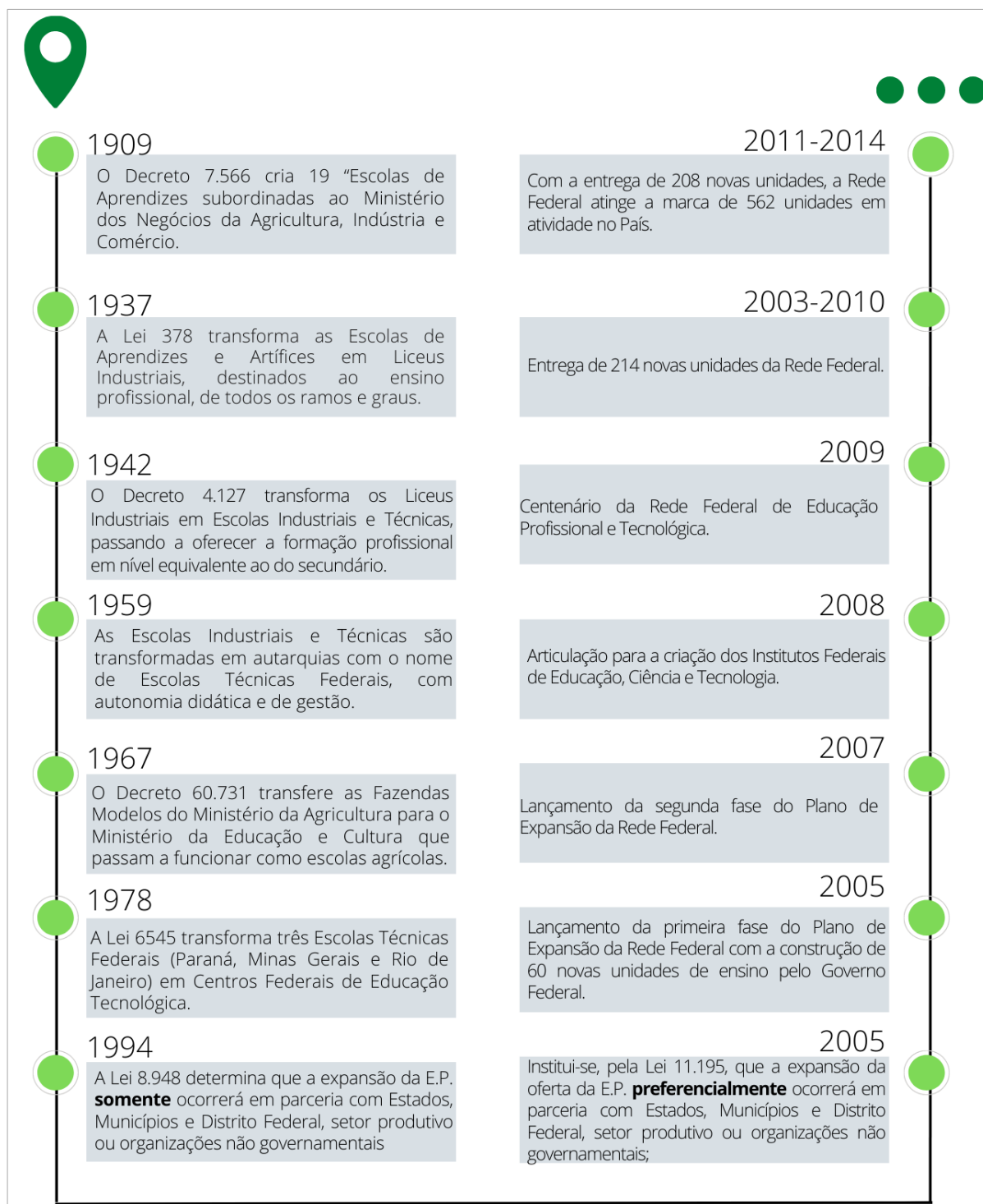
Este capítulo apresentará, de forma breve, o percurso histórico dos Institutos Federais - IFs visando possibilitar a compreensão de como uma história marcada por grandes e constantes transformações, influenciadas pelos contextos políticos, sociais e econômicos do Brasil e do mundo, resultou na estrutura atual dessas instituições e quais suas implicações para os servidores públicos e para sociedade em geral. Dar-se-á ênfase na caracterização dos *campi* avançados do Instituto Federal do Maranhão, cujos servidores serão os participantes desta pesquisa.

Os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia - IFs foram criados por meio da Lei nº 11.892, de 29 de dezembro de 2008, que instituiu a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, criou os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia e deu outras providências. Porém, a história de algumas instituições que compõem esta Rede remonta a 1909, quando foram criadas dezenove Escolas de Aprendizes e Artífices, por meio do Decreto nº 7.566/1909 (IFMA, 2019a).

De acordo com o Art 2º da Lei nº 11.892/2008, os Institutos Federais “[...] são instituições de educação superior, básica e profissional, pluricurriculares e *multicampi*, especializados na oferta de educação profissional e tecnológica nas diferentes modalidades de ensino” (n. p.). O documento que trata da Concepção e Diretrizes dos Institutos Federais pontua que dentre as diretrizes dos IFs estão o foco na justiça social, a equidade, a competitividade econômica e a geração de novas tecnologias (BRASIL, 2010). Segundo Frigotto (2018), “[...] os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia (IFs) [...], desde sua criação em 2009, expressam a mais ampla e significativa política no campo da educação pública” (p. 7).

Como pontuado anteriormente, o percurso dessas instituições é marcado por mudanças. Entre a fundação das Escolas de Aprendizes e Artífices até sua transformação em Institutos Federais, também foram nomeadas de Liceus Industriais e Escolas Técnicas Federais e algumas se tornaram, também, Centros Federais de Educação Tecnológica - CEFETs. Além delas, Escolas Agrotécnicas, Escolas Técnicas Vinculadas a Universidades e Unidades de Ensino Descentralizadas também passaram a compor a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica. Sendo, posteriormente, em 2012, incluído à Rede, ainda, o Colégio Pedro II, através da Lei nº 12.677/2012. A imagem abaixo apresenta uma linha do tempo com o resumo das principais mudanças na estrutura da Rede Federal.

Figura 1 - Linha do tempo das principais transformações da Rede Federal



Fonte: Elaborada pela autora com base em informações disponíveis no *site* da SETEC/MEC (BRASIL, 2019a).

Analisando o processo de concepção dos Institutos Federais percebe-se que uma de suas importantes peculiaridades trata-se da heterogeneidade entre as instituições que se tornaram IFs a partir da Lei nº 11.892/2008. Sobre isso, Otranto (2010, p. 90) coloca que, “[...] os Institutos Federais são, portanto, instituições que apresentam uma estrutura diferenciada,

uma vez que foram criadas pela agregação/transformação de antigas instituições profissionais”. Estas instituições foram implantadas em momentos históricos, políticos e econômicos diferentes e trazem consigo diversas peculiaridades em suas estruturas e modos de funcionamento. Essa heterogeneidade dos IFs também seguirá sendo vista durante o grande processo de expansão pelo qual a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica - RFEPCT passou entre os anos de 2008 e 2014.

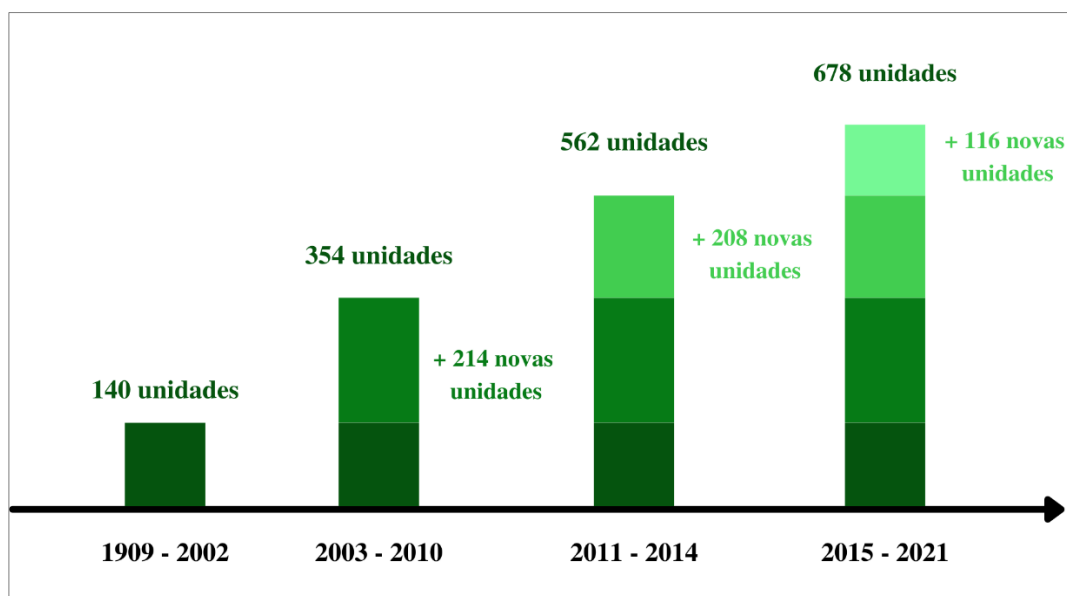
Dentro do escopo de atuação dos IFs estão a oferta de diversas modalidades de ensino e tipos de cursos, que vão desde cursos de curta duração até pós-graduações em nível de doutorado. Atualmente, a maior parte dos alunos matriculados na Rede Federal estão vinculados a cursos técnicos de nível médio.

A compreensão do processo de concepção e de expansão da RFEPCT é muito importante para esta pesquisa, pois, a seguir serão apresentados seus impactos no contexto atual, em especial, no que se refere às organizações e às condições de trabalho, e apresentará como o modelo de *campus* avançado ainda é um reflexo, no momento atual, da heterogeneidade da Rede.

4.1 A GRANDE EXPANSÃO DOS INSTITUTOS FEDERAIS E SEUS IMPACTOS

Antes mesmo de ser instituída a RFEPCT e serem criados os IFs, foi iniciado o processo de expansão das instituições de ensino profissional e técnico, quando foi aprovada a Lei nº 11.195/2005, que alterou parte da Lei nº 8.948/1994 que havia proibido a criação de novas unidades de ensino profissional utilizando apenas recursos federais (BRASIL, 1994; 2005).

Ainda em 2005, durante o mandato do presidente Luiz Inácio Lula da Silva, foi apresentado o Plano de Expansão da Rede Federal de Educação Profissional e Tecnológica, cuja primeira fase previa a construção de 65 unidades de ensino. Já em 2007, houve o lançamento da segunda fase de expansão, com meta de entregar 150 novas unidades até o final de 2010, cobrindo, assim, todas as regiões do país. Em seguida, em 2011, já no governo de Dilma Rousseff, deu-se início à terceira fase, com objetivo de criar mais 208 novas unidades até 2014. Somando as unidades criadas durante as três fases, a quantidade de unidades passou de 144, em 2006, para 659, até 2018 (BRASIL, 2019b). De acordo com dados atualizados pela Portaria MEC nº 713, de 8 de setembro de 2021, a RFEPCT possui 678 unidades (BRASIL, 2021). A imagem a seguir ilustra o crescimento do número de unidades ao longo do tempo de existência do ensino profissional no Brasil.

Figura 2 - Quantitativo de unidades por período

Fonte: Elaborada pela autora, baseado em informações da página da SETEC/MEC (BRASIL, 2019b).

A expansão da Rede Federal se pautou no reposicionamento do Ensino Profissional e Tecnológico (EPT) na sociedade brasileira. De acordo com Pacheco, Pereira e Domingos Sobrinho (2010), as mudanças aplicadas no EPT buscavam:

[...] romper com uma visão meramente instrumental da mesma, por colocá-la sempre a serviço da acumulação capitalista, e procura-se abrir espaço para um movimento interno que vislumbra no trabalho educativo importante instrumento de política social, assumida como aquela voltada para a criação de oportunidades, para a redistribuição dos benefícios sociais, visando à diminuição das desigualdades (p. 80).

O Plano de Expansão da Rede Federal Tecnológica menciona que o Governo do presidente Luiz Inácio Lula da Silva estava sensível e preocupado “[...] com a questão da redução das desigualdades regionais e com a carência de profissionais qualificados em vários postos de trabalho ociosos [...]” (n.p.) e reconhecia que o Estado não poderia se omitir da função de oferecer uma rede de formação profissional com a melhor cobertura geográfica possível (BRASIL, s.d.).

Ainda de acordo com os documentos oficiais do Governo que apresentavam os planos da expansão, apesar da importância das instituições de EPT já existentes antes do período da expansão para as localidades onde estão instaladas, seria “[...] preciso reconhecer que o país guarda uma grande dívida com alguns de seus estados mais carentes e com as regiões menos favorecidas” (BRASIL, s.d., p. 2). Dessa forma, para concretizar os novos objetivos traçados pelo Governo, era necessário expandir e interiorizar a localização das unidades dos IFs.

A importância da expansão dos Institutos Federais - IFs é indiscutível no que se refere ao aumento de oportunidades de acesso à educação de qualidade e de verticalização da

educação em regiões que antes possuíam pouca ou nenhuma oferta de ensino médio, técnico e superior. Entretanto, conforme pontuam Ferreira, Andrade e Souza (2018, p. 10):

O papel dos IFs através da EPT frente à economia e a sociedade brasileira é fundamental, mas deve-se considerar que foi concebida em meio a uma expansão, necessária, mas rápida e desordenada, com consequências marcantes e perspectivas de recuperação a longo prazo.

Otranto, em 2010, ao analisar o período inicial do processo de expansão dos Institutos Federais já levantava questões importantes que, segundo a pesquisadora, deveriam ser acompanhadas para verificar se, no modelo como estava sendo projetado, o plano de expansão de unidades físicas se refletiria em expansão da educação profissional brasileira com qualidade. Dentre os itens levantados pela autora, estavam a necessidade de ampliação equivalente do quadro de docentes e técnicos administrativos e entrega de estruturas físicas adequadas (OTRANTO, 2010). É possível perceber que estas necessidades não foram plenamente efetivadas. Conforme aponta o Relatório de Auditoria Operacional em Ações da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, elaborado pelo Tribunal de Contas da União - TCU (2013), existem fragilidades importantes no processo de expansão dos IFs que precisam ser ponderadas, dentre elas, o quantitativo insuficiente de docentes e técnicos de algumas áreas e a falta de estrutura adequada. De acordo com o relatório:

O MEC admitiu déficit de 7.966 professores e de 5.702 técnicos de laboratório, o que corresponde a 20% e a 24,9% de cada quadro, respectivamente. Tal quadro tem acarretado frequentes interrupções no andamento dos cursos e constitui grave fator de risco à qualidade do ensino prestado nos Institutos Federais. Problemas na infraestrutura, como a ausência ou deficiência de bibliotecas, salas de aula e laboratórios, também foram relatados (TCU, 2013).

Na estrutura dos *campi* avançados, que será detalhada à frente, é possível perceber, de forma bastante clara, as fragilidades de algumas unidades frutos da expansão. A falta de estrutura física e de materiais e a quantidade insuficiente de servidores levam a grandes dificuldades no trabalho e na própria consolidação destes *campi*.

Outro ponto considerado importante e sobre o qual identifica-se percepções e opiniões controversas por parte dos pesquisadores que já realizaram estudos sobre a expansão da RFEPCT, diz respeito à escolha dos municípios que receberam as unidades dos Institutos Federais. Em 2007, foi publicado o Decreto nº 6.095, que estabelece as diretrizes para o processo de integração de instituições federais de educação tecnológica, para fins de constituição do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia, no âmbito da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica. Este Decreto apresenta as bases sobre as

quais deveria ser construída a Lei nº 11.892/2008, que criou os IFs, e, dentre outras informações importantes, aponta que:

3º Os projetos de lei de criação dos IFETs tratarão de sua organização em bases territoriais definidas, compreendidas na dimensão geográfica de um Estado, do Distrito Federal ou de uma ou mais mesorregiões dentro de um mesmo Estado, caracterizadas por identidades históricas, culturais, sociais e econômicas (BRASIL, 2007).

De acordo com o Relatório de Avaliação do Plano de Expansão da Rede Federal de Educação Profissional e Tecnológica (BRASIL, 2007), esperava-se que:

[...] o movimento de valorização da educação profissional pública, gratuita e de qualidade proporcione condições mais favoráveis para o desenvolvimento socioeconômico das regiões mais carentes do país [...] e o papel central desempenhado pela educação profissional na formação de profissionais qualificados, atuando, por conseguinte, na base de toda e qualquer matriz produtiva (p. 2).

Nesse sentido, dentre os critérios utilizados para definição das cidades-polo estavam a distribuição territorial equilibrada de novas unidades, a cobertura do maior número possível de mesorregiões, a sintonia com os Arranjos Produtivos Locais, o aproveitamento de infraestruturas físicas existentes e a identificação de potenciais parcerias (SOUZA; SILVA, 2016).

Alguns pesquisadores entendem que tais critérios foram de fato seguidos e que o Estado teve sucesso ao conseguir interiorizar a Rede e alcançar uma população que antes estava excluída do acesso à efetivas políticas públicas em educação profissional e tecnológica (TURMENA; AZEVEDO, 2017) e que a adoção dessa metodologia que prioriza critérios técnico, em detrimento de critérios políticos, rompia com o clientelismo característico de momentos anteriores da história da educação profissional no Brasil (PACHECO, PEREIRA e DOMINGOS SOBRINHO, 2010). Por outro lado, pesquisas como a de Silva Neto e Passos (2015), que analisou o processo de expansão do Instituto Federal do Piauí, indicam que as escolhas das cidades-polo não seguiram adequadamente os critérios expostos pela Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica do MEC, levando a questionamentos sobre a presença de influência política na escolha dessas localidades. Tal possibilidade tornou-se também um ponto de problematização sobre o processo de expansão, que leva a questionar o real objetivo do Governo em relação à ampliação da Rede Federal.

Sem desconsiderar o impacto positivo nos municípios e regiões circundantes que recebem um *campus* do Instituto Federal, é válido questionar sobre a real capacidade de alguns Institutos Federais em gerir a quantidade de unidades que possuem. Cita-se o IFMA como exemplo, que, como será apresentado a seguir, possui, atualmente, 29 *campi* espalhados pelo Maranhão. Alguns destes *campi* possuem grandes problemas de infraestrutura e quantitativo de

servidores, como é o caso dos *campi* avançados. Ao observar a linha do tempo do processo de expansão, percebe-se que diversas novas unidades foram autorizadas a funcionar mesmo sem que as das fases anteriores estivessem consolidadas e possuísssem a estrutura e os recursos necessários para o funcionamento adequado.

Mesmo frente ao cenário de falta de estrutura adequada e déficit no quadro de servidores, nos últimos anos o orçamento destinado aos Institutos Federais vêm sofrendo cortes, o que dificulta, ainda mais, a consolidação dos *campi* que foram implantados durante o processo de expansão. Importante apontar ainda que o governo do presidente Jair Messias Bolsonaro, entre os anos de 2019 e 2022, além da redução dos investimentos na Rede Federal, trouxe um novo momento para o serviço público brasileiro, com desvalorização e ataques aos servidores públicos federais, conforme mencionado no capítulo anterior.

Nesse norte, mudanças significativas na proposta de trabalho dos Institutos Federais foram sinalizadas. No que refere à redução do orçamento, sua materialização pode ser constatada, por exemplo, pela aprovação da Lei nº 14.144/2021, (Lei Orçamentária Anual – LOA), referente ao exercício financeiro de 2021 e que aprovou cortes significativos para Universidades e Institutos Federais (BRASIL, 2021a). Estes cortes geraram grande mobilização dos IFs em virtude da preocupação de como manter o funcionamento das unidades frente a esse cenário de restrição. Diversas instituições se manifestaram através de notas oficiais à comunidade nas quais expunham suas preocupações e seu repúdio frente à decisão do governo (CONIF, 2021; IFAC, 2021; IFBA, 2021; IFMG, 2021; IFNMG, 2021; IFRS, 2021).

Já a LOA de 2022, apresentada pela Lei nº 14.303, de 21 de janeiro de 2022, deu continuação aos cortes de recursos destinados à educação no país, incluindo os IFs. E os cortes se seguiram para o ano de 2023. O novo governo do presidente Luís Inácio Lula da Silva, vem buscando estratégias para conseguir flexibilizar o teto de gastos e para recompor, em caráter emergencial, o orçamento de importantes áreas do serviço público, como a educação. Porém, ainda não se tem informações concretas sobre em que grau essa recomposição acontecerá e se será suficiente para minimizar o impacto causado pelos cortes dos últimos anos.

Sabendo das limitações que a Rede Federal ainda apresenta atualmente para consolidação da sua expansão, melhoria da infraestrutura necessária para funcionamento adequado, superação do déficit na quantidade de servidores, dentre outros, é fato que as limitações orçamentárias impedem a consolidação de suas unidades e o alcance de suas metas.

4.2 OS CAMPI AVANÇADOS: CONTEXTO DE SURGIMENTO E PECULIARIDADES

A Portaria MEC nº 1.291, de 30 de dezembro de 2013, que estabelece diretrizes para a organização dos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia e define parâmetros e normas para a sua expansão, traz, em seu Art 3º, as seguintes definições de *campus* e *campus* avançado:

I - Campus, voltado ao exercício das atividades permanentes de ensino, pesquisa aplicada, inovação e extensão e ao atendimento das demandas específicas nesse âmbito, em sua área de abrangência territorial;

II - Campus Avançado, vinculado administrativamente a um campus ou, em caráter excepcional, à Reitoria, e destinado ao desenvolvimento da educação profissional por meio de atividades de ensino e extensão circunscritas a áreas temáticas ou especializadas, prioritariamente por meio da oferta de cursos técnicos e de cursos de formação inicial e continuada; (BRASIL, 2013, p. 10)

A Portaria citada apresenta, pela primeira vez, o modelo de *campi* avançados dentro da Rede Federal. Como é possível visualizar nas definições, na teoria, as principais diferenças dos *campi* avançados em relação aos *campi* são o fato daqueles serem vinculados a outro *campus* ou à Reitoria e seu foco principal ser na oferta de cursos técnicos e de cursos de formação inicial e continuada. Além disso, conforme a Portaria Normativa MEC nº 246, de 15 de abril de 2016, existem *campi* avançados de duas tipologias, sendo elas: IF *Campus* Avançado 20/13 e IF *Campus* Avançado 40/26 (BRASIL, 2016b). Ainda de acordo com esta Portaria, existem vinte tipologias de unidades diferentes dentro da RFEPCT. Os *campi* de cada tipologia possuem diferentes quantidades de códigos de vagas para as carreiras de Técnicos Administrativos em Educação - TAEs e Professores do Ensino Básico Técnico e Tecnológico - EBTT e de Cargos de Direção - CD e Funções Gratificadas - FGs. A tabela abaixo apresenta as diferenças desses quantitativos em algumas das tipologias de unidades.

Tabela 1 - Quantidade de códigos de vagas, cargos de direção e funções gratificadas em *campi* de cada tipologias

TIPOLOGIA	TAE	EBTT	Total de servidores	CD	FG1 e FG2	Total de cargos/ funções
IF <i>Campus</i> - 350	200	350	550	16	30	46
IF <i>Campus</i> - 90/70 Agrícola	70	90	160	7	12	19
IF <i>Campus</i> - 70/60 Agrícola	70	60	130	3	12	15
IF <i>Campus</i> - 90/60	60	90	150	7	12	19
IF <i>Campus</i> - 70/45	45	70	115	3	12	15

IF Campus Avançado - 40/26	26	40	66	3	2	5
IF Campus Avançado - 20/13	13	20	33	3	2	5

Fonte: Elaborada pela autora, com informações da Portaria MEC nº 246, de 15 de abril de 2016.

Ao analisar a tabela apresentada, é possível perceber que os *campi* avançados possuem quantidades de códigos de vagas e funções gratificadas significativamente menor que os demais *campi*.

Na prática, percebe-se que a atuação dos *campi* avançados se assemelha, em muitos pontos, às dos *campi* de outras tipologias, tendo a maior parte de seus discentes matriculados em cursos integrados de nível médio/técnico e ofertando, inclusive, cursos de nível superior, em algumas unidades. Dessa forma, apresentam demandas e dificuldades semelhantes aos demais *campi*, porém não possuindo a mesma quantidade de servidores e cargos, como foi possível observar na fala dos servidores entrevistados.

E aí, é o que a gente fala sempre, a demanda do *campus* avançado é a mesma do *campus*, *campus*. Então, assim, você tem uma equipe de trabalho extremamente reduzida, mas tudo chega para você fazer da mesma forma que os outros *campi* e no mesmo tempo, o que é pior, né? (DOCENTE 3)

Mais à frente, será discutido o impacto desses aspectos na organização do trabalho desses *campi* avançados do IFMA.

Com o objetivo de dirimir dúvidas em relação às peculiaridades dos *campi* avançados, realizou-se consulta junto à Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica – SETEC/MEC, em maio de 2021, por meio do Fala.Br - Plataforma Integrada de Ouvidoria e Acesso à Informação. Em resposta à questão apresentada sobre quais os motivos para a estrutura administrativa dos *campi* avançados serem menor, a SETEC/MEC afirmou que essa diferença ocorre porque estas são unidades destinadas ao desenvolvimento da educação profissional por meio de atividades de ensino e extensão circunscritas a áreas temáticas ou especializadas, prioritariamente por meio da oferta de cursos técnicos e de cursos formação inicial e continuada. Entretanto, ao contrário do que afirma a SETEC/MEC, como já citado anteriormente, não é possível perceber essa diferença de atuação na prática.

Outro ponto questionado à SETEC/MEC foi quanto aos critérios para definição de qual tipo de *campus* seria implantado em cada região. A Secretaria afirmou que entre os critérios utilizados pela SETEC estão a existência e disponibilidade de cargos e funções, orçamento e condições da IFE para implantação da nova unidade. Percebe-se, portanto, que a escolha não é realizada com base na necessidade da região na qual o *campus* será instalado.

Desde o seu surgimento, em 2013, os *campi* avançados cresceram significativamente em quantidade. Em 2014, de acordo com a Portaria MEC nº 505/2014, havia 32 *campi* dessa tipologia, no Brasil. Já em 2016, a Portaria MEC nº 378 autoriza o funcionamento de 18 novos *campi* avançados. Já a Portaria MEC nº 713/2021 enumera 75 *campi* avançados em funcionamento em toda a Rede.

Apesar das importantes diferenças entre os *campi* e os *campi* avançados, não foram localizados estudos que abordem as especificidades destes e suas repercussões para o ensino e para o trabalho dos servidores, daí a relevância da presente pesquisa, que pretende suscitar questões vivenciadas nesses espaços organizacionais, buscando refletir sobre suas repercussões e gerar conhecimento que propicie a busca por enfrentamento frente às questões levantadas.

Em 2021, a Portaria MEC nº 713, de 8 de setembro de 2021, trouxe a decisão da SETEC/MEC de acabar com as tipologias IF *Campus* Avançado 20/13 e IF *Campus* Avançado 40/26. É importante que os detalhes desta portaria sejam analisados e se avalie os impactos de tal decisão. Quanto à extinção dessas tipologias de *campus*, é colocado que:

Art. 21. As unidades implantadas com denominação "IF Campus Avançado 40/26" serão atualizadas à nomenclatura IF Campus 40/26.

Art. 22. As unidades implantadas com denominação "IF Campus Avançado 20/13" terão sua autorização de funcionamento reavaliada, a partir de critérios estabelecidos pela Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica, com base nos atos normativos vigentes, podendo ser equiparadas às unidades IF Campus 40/26, com atualização à nova nomenclatura.

No que se refere ao Art. 21, que trata da conversão da tipologia de IF *Campus* Avançado 40/26 para IF *Campus* 40/26, identifica-se que se trataria apenas de uma alteração de nomenclatura, visto que a quantidade de código de vagas, de cargos de direção e de funções gratificadas permanecerá o mesmo. Percebe-se, portanto, analisando as definições de *campus* e *campus* avançados apresentadas anteriormente neste capítulo, que o escopo de atuação e as responsabilidades dos *campi* em questão irão aumentar, porém, sem mudanças na estrutura organizacional e na quantidade de servidores para absorver tal demanda.

Quanto às alterações dos *campi* avançados 20/13, a Portaria deixou em aberto seu futuro, sem esclarecer os critérios para reavaliação das portarias de funcionamento e nem prazos para realizá-las. Posteriormente, em dezembro de 2021, foi instituído um grupo de trabalho para o cumprimento dessa tarefa. O GT, então, realizou o levantamento de dados das condições atuais de funcionamento de todos os *campi* avançados 20/13 e, em julho de 2022, emitiu seu parecer quanto aos critérios a serem avaliados para decisão quanto à continuidade de funcionamento destes *campi*. Os critérios e as metas estipuladas em documento emitido pelo

grupo de trabalho requerem uma atenção cuidadosa, pois identificou-se que estas já estão repercutindo no trabalho dos servidores dos *campi* avançados do IFMA.

Para estabelecimento das metas, de acordo com o relatório do GT, foi realizado o levantamento das características físicas e de pessoal dos *campi*, as características da região na qual se localizam e de sua população, informações sobre os cursos, quantidade de matrículas, alunos equivalentes¹⁵ e relação aluno/professor – RAP. O relatório afirma que foram identificadas uma série de assimetrias entre as condições dos *campi* avançados existentes no Brasil.

Foram então apontados como sugestões de critérios:

- a) que as instalações em que funcionam as unidades de ensino sejam próprias.
- b) que a infraestrutura física existente nas unidades de ensino com tipologia IF Campus Avançado 20/13 possua salas de aula, refeitório, biblioteca, laboratórios e espaços administrativos que permita a integralização de todos os cursos ofertados e tenham condições de atender, no mínimo, 800 alunos.
- c) que a série histórica do número absoluto de matrícula demonstre um processo de aumento do número de alunos atendidos, ou seja, que a média móvel progressiva evidencie a tendência de crescimento de matrículas.
- d) que a RAP seja, no mínimo, 20:1 na oferta de cursos regulares (presencial e EaD), sem fomento.
- e) índice de Verticalização (IV) - indicador 5.8 da PNP: Sugestão de que a unidade de ensino tenha 2 Eixos Tecnológicos com IV $\geq 39,7\%$. Considerar como condição mínima para atendimento do critério de verticalização que a unidade de ensino apresente, no mínimo, dois eixos com IV $\geq 39,7$. (SETEC, 2022)

O documento segue pontuando que, frente à necessidade de um período de transição, será concedido um prazo de dois anos para que as unidades que de imediato não atendam os critérios apresentados possam se adequar ao seu cumprimento.

Conforme forem apresentadas as características atuais dos *campi* avançados do IFMA, ao longo desta dissertação, ficará claro o quão difícil será cumprir aos critérios dentro desse período. É possível, ainda, afirmar, a partir dos dados dos outros *campi* avançados que compõe a Rede Federal, que este cenário de dificuldades não está restrito ao IFMA. Para ilustrar este quadro, é válido mencionar como exemplo que, no período de levantamento realizado pela SETEC, trinta e três *campi* avançados ainda não funcionavam em sede própria, sendo que destes apenas cinco já haviam iniciado o processo de construção da sede.

Um ponto positivo sinalizado no documento supramencionado, refere-se à indicação de mudança de tipologia dos *campi* avançados 40/26. Conforme citado anteriormente,

¹⁵ De acordo com o Manual para cálculo dos indicadores de gestão das Instituições da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, o aluno equivalente “é o aluno matriculado em um determinado curso, ponderado pelo Fator de Equiparação de Carga Horária e pelo Fator de Esforço de Curso [...]. O Aluno-Equivalente reflete a aplicação de horas de trabalho de pessoal no processo de ensino.” (BRASIL, 2016c, p. 13-14). Ainda de acordo com o Manual, esse conceito contribui como “[...] parâmetros para a determinação do desempenho e para a definição de critérios para a composição do quadro docente das Instituições, entre outros” (p. 14).

a Portaria MEC nº 713, de 8 de setembro de 2021, apenas mudava estes para a tipologia *campi* 40/26. Entretanto, o relatório do grupo de trabalho reconhece que estes *campi* possuem as mesmas prerrogativas e responsabilidades de gestão dos *campi* de tipologia 70/45 e, por esse motivo, recomendam que os *campi* 40/26 passem a ter o quadro de cargos e funções comissionadas equivalentes aos *campi* 70/45. Entende-se que tal conversão de tipologia, caso venha de fato a ocorrer, representa um ganho aos *campi* em questão e poderia garantir a superação de algumas das dificuldades que vivenciam hoje, em especial, no que se refere à falta de servidores.

O documento não traz informação sobre qual será o destino dos *campi* avançados da tipologia 20/13 que não alcançarem as metas dentro do período estipulado.

4.3 O INSTITUTO FEDERAL DO MARANHÃO E SEUS CAMPI AVANÇADOS

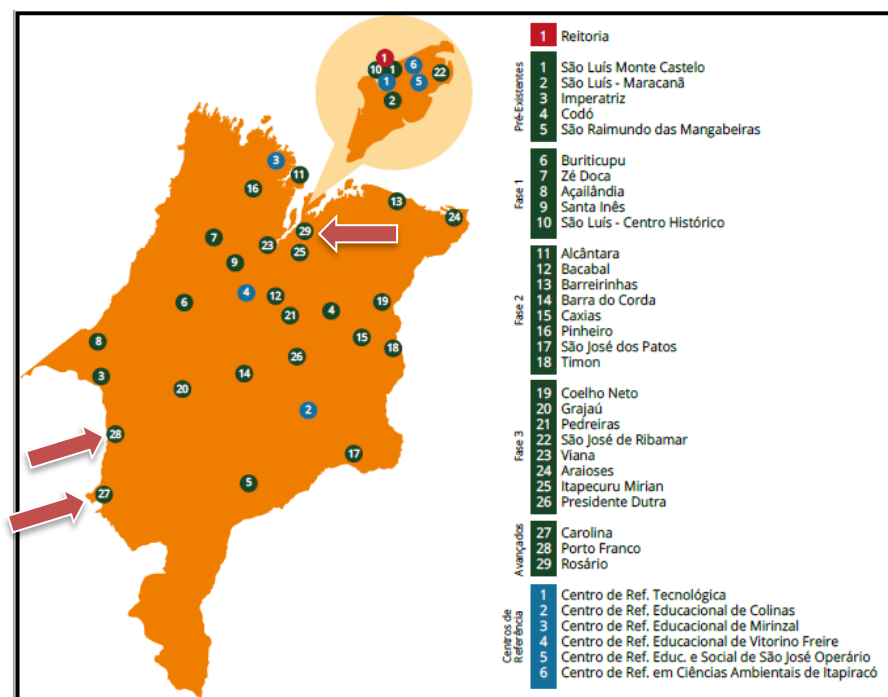
Ao longo de quase 114 anos de história, o IFMA, acompanhando as transformações do Ensino Profissional e Técnico no Brasil, passou por diversas mudanças. Entre a fundação da Escola de Aprendizes Artífices até tornar-se Instituto Federal, sua primeira unidade foi denominada também Liceu Industrial de São Luís, Escola Técnica Federal do Maranhão e Centro Federal de Educação Tecnológica – CEFET. Em 1994, o CEFET passou a contar também com um ponto de presença na cidade de Imperatriz que, antes disso, era conhecida como Unidade Descentralizada de Imperatriz – UNEDI (IFMA, 2019a).

A partir da Lei 11.892/2008, além das unidades do CEFET em São Luís e Imperatriz, passaram a compor o Instituto Federal do Maranhão também as Escolas Agrotécnicas Federais de São Luís, Codó e São Raimundo das Mangabeiras. Atualmente estas cinco unidades do IFMA são denominadas, respectivamente, *Campus* São Luís – Monte Castelo, *Campus* Imperatriz, *Campus* São Luís – Maracanã, *Campus* Codó e *Campus* São Raimundo das Mangabeiras (IFMA, 2019a).

Após o processo de expansão, atualmente, o IFMA conta com 26 *campi*, 01 Reitoria, 03 *campi* avançados e 06 Centros de Referência. Dentre os 26 *campi*, cinco são da fase pré-expansão, cinco são da Fase 1 da expansão, oito são da fase 2 e oito da fase 3, conforme pode ser visualizado na imagem a seguir. No Plano de Desenvolvimento Institucional do IFMA 2019-2023, os *campi* avançados não aparecem descritos dentro da divisão das fases de expansão. Entretanto, a portaria nº 505, de 10 de junho de 2014, que autoriza o funcionamento deles, mostra que seu início foi paralelo ao dos *campi* da terceira fase de expansão (BRASIL,

2014; IFMA, 2019a). Atualmente, o IFMA é o terceiro IF com maior quantidade de *campi*, ficando atrás apenas do Instituto Federal do Ceará e do Instituto Federal de São Paulo.

Figura 3 - Localização dos *campi* do IFMA, após a terceira fase de expansão



Fonte: Adaptado de IFMA, 2019a.

Em relação à tipologia dos *campi*, a maior parte das unidades do IFMA são IF *Campus* 70/45. Já os três *campi* avançados são da tipologia IF *Campus* Avançado - 20/13, portanto, estão em situação de reavaliação da portaria de funcionamento, em virtude das novas decisões apresentadas pela Portaria MEC nº 713/2021. A quantidade de *campi* de cada tipologia está representada na tabela abaixo:

Tabela 2 - Tipologia dos *campi* do IFMA, em 2021.

TIPOLOGIA	QUANTIDADE DE CAMPI NO IFMA
IF <i>Campus</i> - 350	1
IF <i>Campus</i> - 90/70 Agrícola	2
IF <i>Campus</i> - 70/60 Agrícola	2
IF <i>Campus</i> - 90/60	1
IF <i>Campus</i> - 70/45	20
IF <i>Campus</i> Avançado - 20/13	3

Fonte: elaborada pela autora, baseado em dados da Portaria MEC nº 713/2021.

A tipologia dos *campi* avançados representa, conforme mencionado anteriormente, que estes possuem 13 códigos de vagas para técnicos administrativos em educação - TAEs e 20 vagas para docente da carreira de Ensino Básico, Técnico e Tecnológico - EBTT. Porém, apesar da quantidade de vagas previstas, os cargos só podem ser ocupados após o envio de autorização do Ministério da Educação, por isso, o número de servidores costuma ser menor que o de vagas previstas nas portarias ministeriais. Durante a ida ao *campus* para realização das entrevistas, foi realizado levantamento da quantidade de servidores, atualmente lotada em cada *campus* avançado do IFMA. A situação do quadro de servidores mostra-se mais crítica em relação ao quantitativo de TAEs, conforme retratado na tabela abaixo:

Tabela 3 - Quantitativo de servidores dos *campi* avançados do IFMA, em 2023.

	CAROLINA	PORTO FRANCO	ROSÁRIO
TAEs	7 ¹⁶	5	8 ¹⁷
EBTT	20	19	20

Fonte: Elaborada pela autora, com base em informações coletadas junto aos *campi*.

A Resolução CONSUP/IFMA nº 124, de 10 de dezembro de 2018, que dispõe acerca do Regimento Interno dos *Campi* do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Maranhão, ao apresentar a estrutura administrativa dos *campi* das fases I, II e III de expansão, enumera 15 (quinze) unidades administrativas¹⁸ em cada *campus*. Já os *campi* avançados, de acordo com a referida Resolução, apresentam apenas 04 (quatro) unidades administrativas (IFMA, 2018). Recentemente, o governo enviou funções gratificadas para serem destinadas aos *campi* para atuação no processo de inclusão escolar. Dessa forma, cada *campus*, além dos setores que já existiam, contam também com um Departamento de Apoio à Inclusão.

Essas especificidades dos *campi* avançados somadas às fragilidades geradas pela forma como aconteceu o processo de expansão dos IFs, implicam em uma organização do trabalho peculiar e que necessita de estudos e pesquisas aprofundadas, como esta dissertação, para identificar de que forma esses aspectos podem impactar na saúde de seus servidores e na qualidade do trabalho desenvolvido por eles.

4.3.1 Os *campi* avançados do IFMA: percurso histórico e condições de trabalho

¹⁶ Apenas cinco estão em exercício no *campus*, estando dois em exercício provisório em outros *campi*.

¹⁷ Apenas cinco estão em exercício no *campus*, estando dois em exercício provisório em outros *campi* e um removido por motivo de saúde.

¹⁸ A expressão “unidades administrativas” corresponde a setores dos *campi*, sendo eles: diretorias, departamentos, coordenadorias e núcleos.

Dois aspectos importantes para a análise das repercussões do trabalho na saúde dos servidores dos *campi* avançados são a organização e as condições de trabalho. Faz-se necessário compreender que dentro da perspectiva da Psicodinâmica do Trabalho¹⁹, a organização e as condições referem-se a fatores diferentes. Dejours (2015) define que a condição de trabalho compreende ambiente físico, ambiente químico, ambiente biológico, as condições de higiene, de segurança, e as características antropométricas do posto de trabalho. Já a organização do trabalho é relacionada à “[...] divisão do trabalho, o conteúdo da tarefa (na medida em que ele dela deriva), o sistema hierárquico, as modalidades de comando, as relações de poder, questões de responsabilidade etc” (DEJOURS, 2015, p. 29).

Os três *campi* avançados do IFMA tiveram suas Portarias de funcionamento publicadas em 31 de dezembro de 2014. E, desta data, até o momento atual, passaram por importantes mudanças. Em comum aos três *campi*, identifica-se um percurso desgastante com falta de sede própria, demora para aquisição de equipamentos, móveis e materiais básicos para o funcionamento adequado do *campus*. Servidores dos três *campi* chegaram a mencionar que nos primeiros anos de funcionamento só possuíam itens que eram doados por outros *campi*. Geralmente, se tratavam de itens que sobravam ou que já seriam descartados pelos *campi* por não estarem em condições adequadas. Isto fez com que os servidores sentissem que os *campi* avançados não eram priorizados pela gestão do IFMA. Frente às necessidades, passaram a buscar, também, parceria com os municípios e estado para que estes destinassem materiais, equipamentos e até pessoal para realizar serviços básicos de manutenção nos *campi*.

[...] A parte de mobiliário, a gente pegou do município, cedido. Muita coisa velha. Laboratórios, a gente não tem. É tudo assim que o diretor vai em outro *campus* aí e pega umas coisas emprestadas. O antigo diretor, ele saía recolhendo tipo que sucata, vamos dizer assim, né? Que são materiais antigos, velhos, que os outros *campi* não tinham mais interesse. E, para eles, é até uma forma de se livrar desse material. Aí manda... Aí saí pegando e trazia. (TÉCNICO 3)

[...] Quando eu ia na Reitoria procurava: “Ei, o que tem aí? O que sobrou aí?” Parecia aqueles meninos coletando lixo [risos]. (TÉCNICO 5)

Apesar da proposta desta pesquisa não se pautar na realização de uma análise por *campus*, em virtude das especificidades no que se refere à estrutura física e ao percurso histórico, entendeu-se que seria importante apresentar estas características de cada *campus* individualmente. Após esta exposição, serão apresentadas algumas informações gerais sobre os *campi* pesquisados no que se refere à organização do trabalho, pois existem muitas características entre os *campi* que se assemelham. Vale ressaltar, que o objetivo deste tópico é proporcionar uma caracterização e algumas reflexões iniciais sobre as condições e organização

¹⁹ O referencial teórico da Psicodinâmica do Trabalho será aprofundado no capítulo 5 deste projeto.

do trabalho nos *campi*, ficando para o próximo capítulo a análise das repercussões de tais aspectos na saúde dos servidores.

Os aspectos elencados a seguir tem como base a análise de documentos oficiais, as entrevistas realizadas com os servidores durante esta pesquisa, bem como, os aspectos observados pela pesquisadora durante sua visita aos *campi*.

4.3.1.1 *Campus* avançado Carolina

A cidade de Carolina localiza-se a, aproximadamente, 840km de distância da capital do Maranhão e 220km da segunda maior cidade do estado, Imperatriz. De acordo com dados do IBGE, possuía, em 2021, 24.151 habitantes. Trata-se de uma cidade turística por estar localizada na região da Chapada das Mesas.

O *campus* Carolina iniciou suas atividades, no ano de 2015, em algumas salas cedidas dentro de um prédio do Seminário de uma igreja local. Este espaço também era utilizado para funcionamento do IEMA - Instituto Estadual de Educação, Ciência e Tecnologia do Maranhão. De acordo com relato dos servidores, tratava-se de um local com péssimas condições. Segundo os entrevistados, o sol incidia diretamente na sala na qual ficavam os professores e não havia climatização nos ambientes, ocorrendo de os próprios servidores levarem seus ventiladores para amenizar o calor. Além disso, referem que não havia computadores para todos e, por conta disso, muitos precisavam levar seus notebooks para que pudessem trabalhar. E, alguns custos como água mineral, impressões e *internet* eram rateados entre os servidores já que não havia fornecimento pelo IFMA. Os entrevistados relataram que este foi um período muito difícil para todos.

Segundo os servidores, aos poucos, as condições de trabalho foram melhorando. O *campus* conseguiu fazer a aquisição de mobiliários, equipamentos e materiais. E, em 2018, saíram do prédio do Seminário e foram para uma escola estadual, na qual permanecem até a data da realização das entrevistas (fevereiro/2023). A parte administrativa do *campus* funciona no segundo andar da escola, possuindo duas salas amplas e um espaço que se assemelha a um *hall*. Em uma sala ficam o diretor geral, a chefe do DASG – Departamento de Administração e Serviços de Gabinete, outros servidores da parte administrativa e uma mesa para reuniões. A segunda sala trata-se de uma sala destinada aos professores, que possui estações de trabalho individuais com computadores e uma mesa de reunião. No terceiro espaço, que se assemelha a um *hall*, no qual você adentra logo que sobe a escada que leva a este andar, está acomodada a equipe que atua na parte administrativa relacionada ao ensino, entre eles, a DDE – Diretora de

Desenvolvimento Educacional, a chefe do DEE – Departamento de Ensino e Extensão e outros servidores e funcionários terceirizados que dão suporte na área do ensino.

Em todas as salas administrativas, existe uma grande quantidade de caixas com equipamentos que, segundo os servidores, foram adquiridos pelo *campus*, mas ainda não possuem local para serem instalados e estão aguardando a mudança de prédio para que haja espaço adequado para montar os equipamentos nos laboratórios.

A maioria dos servidores afirma que, quanto ao espaço físico para atividades administrativas, caracterizam as condições de trabalho como boas no prédio atual, pois possuem mesas e cadeiras de melhor qualidade e espaço climatizado. Porém, segundo eles, faltam salas com mais privacidade para serem realizadas reuniões ou atendimentos a servidores, discentes e familiares que requeira algum nível de sigilo. No que se refere às atividades de ensino, identifica-se problemas graves. Faltam espaços para laboratórios, biblioteca, refeitório e as salas de aula só podem ser utilizadas no período noturno, visto que durante o período diurno são usadas para atividades da escola estadual que também ocupa aquele espaço. Segundo os servidores, isto limita bastante a realização de atividades, em especial, as ligadas à pesquisa e à extensão.

Existe a previsão de que as atividades do *campus* retornem a ser realizadas no prédio do Seminário da igreja. Apesar da experiência vivenciada pelos servidores no referido local, eles acreditam que a nova mudança pode representar melhoras. Isso porque o *campus* já possui mobiliário e equipamentos próprios que levariam para o prédio, resolvendo parte das dificuldades vivenciadas naquele espaço. Além disso, nesta ocasião, não precisarão mais dividir o espaço com o IEMA, tendo, portanto, todo o prédio à disposição para o IFMA.

Apesar desta perspectiva, os servidores relatam que as condições de trabalho estão mais adequadas se comparadas com os anos de início do funcionamento, mas ainda precisam melhorar bastante. Referem, ainda, que a falta de um espaço físico adequado afeta o serviço ofertado e compromete a imagem do *campus* frente à comunidade. Os servidores afirmam que eles próprios e a comunidade local sentem-se preteridos em relação aos demais *campi* do IFMA, pois sabem que existem outros *campi* com prédios próprios e estrutura muito melhor do que as do *campus* Carolina. Isso afeta, segundo eles, a motivação de servidores e alunos em relação a sua permanência neste *campus*.

De acordo com informações da página oficial do IFMA na *internet*, a obra da sede do *campus* Carolina foi autorizada em fevereiro de 2016. Naquela ocasião, a obra estava orçada em 4 milhões e tinha o prazo de entrega de dezoito meses. Porém, a obra não foi concluída pela empresa vencedora da licitação. Em outubro de 2020, a obra foi retomada, após assinatura de

contrato com outra empresa. E, mais uma vez, a obra não foi concluída. Recentemente, em março de 2023, ocorreu a assinatura de contrato com uma nova empresa, que tem oito meses para entrega da obra que já tem previsão de custo de 5,4 milhões (IFMA, 2016a; 2020; 2023).

De acordo com os dados disponíveis na Plataforma Nilo Peçanha, o *campus* Carolina possuía, no ano de 2021²⁰, 1.150 matrículas. No que refere às matrículas equivalentes, o *campus* tinha 385,88. Quanto aos tipos de curso ofertado, atualmente, possuem cursos de formação inicial e continuada – FIC, cursos técnicos subsequentes e pós-graduação. Além da modalidade presencial, ofertam, também, cursos na modalidade EaD. Dentre os cursos ofertados estão: administração, comércio, meio ambiente, turismo, agroecologia, agronegócio, gestão e desenvolvimento regional na Amazônia, dentre outros.

4.3.1.2 *Campus* avançado Porto Franco

A cidade de Porto Franco está localizada a, aproximadamente, 720km da capital do Maranhão e a 100km da cidade de Imperatriz. De acordo com o IBGE, a população estimada da cidade, em 2021, era de 24.294 habitantes.

O *campus* Porto Franco, iniciou suas atividades em 2015. Neste ano, tinham poucos servidores e estavam na fase de início de implantação do *campus*, realizando audiência pública com a comunidade para definir os eixos de atuação e planejando o início das atividades de ensino. Em 2016, iniciaram a oferta de turmas do ensino médio integrado.

O *campus* Porto Franco funciona, desde 2015, no mesmo espaço. Trata-se de um prédio de uma escola cedido pela prefeitura. Durante o seu primeiro ano de funcionamento, possuíam apenas uma sala na referida escola, pois, naquela ocasião ainda havia alunos da rede municipal ocupando o prédio. Já em 2016, a escola que funcionava no prédio mudou para outra sede e o IFMA ficou, então, com o prédio todo cedido para as suas atividades.

Apesar de utilizarem toda a estrutura do prédio, os servidores afirmam que o espaço ainda é insuficiente para a realização das atividades. Dentre os principais problemas listados pelos entrevistados e identificados pela pesquisadora durante visita ao *campus* estão: poucas salas de aula, falta de refeitório, falta de espaço adequado para prática de atividades físicas, ausência de uma biblioteca mais espaçosa e com um acervo adequado, presença de goteiras e infiltrações, sala dos professores pequena e sem computadores, problemas de manutenção nos

²⁰ A Plataforma Nilo Peçanha é a fonte oficial de divulgação dos dados da Rede Federal. O último ano disponível é 2021, visto que ainda não houve a atualização com os dados oficiais referentes ao ano de 2022.

banheiros, falta de um auditório que comporte mais que duas turmas, falta de salas destinadas ao atendimento de alunos, pais e servidores, falta de laboratórios equipados, dentre outros. O prédio possui diversos problemas de infraestrutura, mas, de acordo com os servidores entrevistados, houve diversas melhorias, dentre elas a climatização das salas de aula (apesar dos frequentes problemas com instalações elétricas e manutenção dos aparelhos de ar-condicionado), destinação de um espaço para a Diretoria de Desenvolvimento Educacional e coordenadores de cursos, melhora da qualidade de infraestrutura de internet, dentre outros.

Os servidores que atuam na parte administrativa, relatam que, para a execução de suas atividades, as condições de trabalho são consideradas boas, pois, atualmente, possuem espaço climatizado, mesas e cadeiras adequadas e computadores de boa qualidade. Queixam-se apenas da qualidade da *internet* que, apesar de ter tido melhora nos últimos anos, às vezes, ainda ocorrem interrupções longas e isso compromete bastante as atividades, visto que, no IFMA, atualmente, todos os processos tramitam de forma eletrônica. As queixas maiores em relação à infraestrutura são relacionadas aos espaços destinados ao ensino e demais atividades finalísticas. O diretor e servidores relatam que a falta de uma infraestrutura adequada compromete a qualidade do serviço ofertado e impede que o *campus* aumente seu número de matrículas.

A sede própria do *campus* Porto Franco tem passado por um processo semelhante à do *campus* Carolina. A sua construção foi autorizada em julho de 2016, quando houve assinatura do contrato com a construtora vencedora da licitação. Entretanto, a obra não foi concluída. E, em setembro de 2019, houve a assinatura de uma nova autorização com outra construtora. Porém, a segunda empresa também não concluiu a obra. E, assim como em Carolina, as obras foram novamente autorizadas, em março de 2023, após nova contratação. E possui previsão de conclusão no período de 10 meses (IFMA, 2016b; 2019b; 2023).

De acordo com a Plataforma Nilo Peçanha, o *campus* Porto Franco possuía, em 2021, 227 matrículas. No que refere às matrículas equivalentes, o *campus* tinha 232,53. Quanto aos tipos de curso ofertado, atualmente, possui cursos técnicos de nível médio integrados e subsequentes, nas áreas de agronegócio, administração, informática e meio ambiente.

4.3.1.3 *Campus* avançado Rosário

A cidade de Rosário localiza-se a, aproximadamente, 72km da capital do estado. Possuía população estimada de 43.243 habitantes, em 2021, de acordo com o IBGE. Apesar da pouca distância da capital, com base na fala dos servidores entrevistados, pode-se caracterizar

Rosário como uma cidade pouco desenvolvida em relação ao comércio e à oferta de serviços, inclusive de serviços básicos, como educação e saúde.

Assim como os demais *campi* avançados, o *campus* Rosário iniciou suas atividades em 2015. Ao receber suas primeiras turmas, em agosto de 2016, o *campus* Rosário utilizava o espaço de uma escola cedida pela prefeitura da cidade. Tratava-se de uma escola com infraestrutura bastante precária e com difícil acesso, visto que da BR-402 (estrada que dá acesso à cidade de Rosário) até chegar à escola era necessário passar por uma estrada sem pavimento e sem calçadas. Além da falta de estrutura de acesso e da precária estrutura física da escola, tratava-se de um lugar em que os servidores se sentiam inseguros e, no ano de 2016, vivenciaram uma situação de assalto dentro do prédio.

Após uma série de reclamações por parte dos servidores e discentes, o *campus* mudou-se, em 2018, para um prédio localizado próximo ao centro da cidade de Rosário. Tratava-se também de um prédio cedido. Apesar de melhor localizado, o prédio possuía pouquíssimo espaço, tanto para as atividades de ensino, quanto para as atividades administrativas, praticamente não possuía ambiente para circulação, nem refeitório/lanchonete ou biblioteca. A sala dos professores era apenas um local bem pequeno com algumas cadeiras, os laboratórios eram pequenos e equipados com computadores pouco eficientes e a qualidade da *internet* era precária.

No ano de 2022, o *campus* Rosário passou a funcionar em um prédio próprio, que foi entregue oficialmente em agosto do mesmo ano. Trata-se de um espaço amplo com salas de aulas de tamanho adequado, climatizadas e equipadas com TVs e lousas, laboratórios equipados, bloco administrativo com quantidade adequadas de salas, auditório, sala de professores ampla com armários, computadores, mesa de reunião, impressora e estações de trabalho de uso coletivo. Apesar do grande avanço que representou na melhoria das condições de trabalho que foi relatado pelos servidores, ainda possuem aspectos que precisam melhorar. O prédio, apesar de novo, já possui problemas relacionados a falta de contratação de empresa de manutenção, incluindo infiltrações e goteiras, e falta, também, a contratação de empresa para fornecimento de alimentação no espaço da lanchonete, além da ausência de quadra poliesportiva.

Durante a visita ao *campus* para realização das entrevistas, em março de 2023, foi possível perceber na fala dos servidores a sensação de satisfação por estarem na sede própria. Por a pesquisadora ter tido a oportunidade de ter conhecido todos os prédios pelos quais o *campus* Rosário passou, e por ter sido, na ocasião da entrevista, sua primeira visita à sede nova, foi recebida com muitos sorrisos pelos servidores que mencionavam frases do tipo “Bem-vinda

ao nosso prédio novo!”, “Olha como nossa casa nova é bonita!”, “As coisas agora estão muito melhores!”. Durante as entrevistas os servidores também afirmaram estar satisfeitos com as novas condições de trabalho e relataram que até o clima de trabalho no *campus* mudou.

Segundo relatos dos servidores, o prédio novo também aumentou o interesse da comunidade pelo IFMA, tendo refletido no aumento do número de inscritos para o seletivo. Em ocasiões anteriores, a pesquisadora havia ouvido relato de diversos discentes que afirmavam preferirem serem alunos do IEMA, ao invés do IFMA, por conta da estrutura ofertada. A oportunidade da pesquisadora de vivenciar os diversos momentos do *campus* trouxe um olhar valioso quanto às mudanças promovidas pela melhora da estrutura e das condições de trabalho de uma forma geral, tanto em relação ao trabalho dos servidores e seus sentimentos em relação ao seu trabalho, quanto no reflexo dessa mudança no próprio engajamento dos alunos.

De acordo com a Plataforma Nilo Peçanha, o *campus* Rosário possuía, em 2021, 549 matrículas. No que refere às matrículas equivalentes, o *campus* tinha 565,26. Quanto aos tipos de cursos ofertados, atualmente, possuem cursos técnico de nível médio integrados, concomitantes²¹ e subsequentes, nas áreas de administração, informática e informática para internet. No primeiro semestre de 2023, o *campus* se tornou, também, um polo de oferta de um curso de pós-graduação realizado pelo *campus* São Raimundo das Mangabeiras, na modalidade EaD. De acordo com o diretor, o *campus* Rosário decidiu se credenciar para ofertar o curso por identificar uma demanda significativa na região. E, por atender esta demanda, firmou parceria com a prefeitura, que cedeu uma pedagoga para dar suporte nas atividades do *campus*.

4.3.2 A organização do trabalho nos *campi* avançados do IFMA

Dos aspectos que serão listados e discutidos abaixo, alguns relacionam-se às formas de organização comuns entre os Institutos Federais e outros estão relacionados às peculiaridades de cada IF e de cada *campus*, dando ênfase aos aspectos que permeiam o trabalho nos *campi* avançados do IFMA.

Em virtude da grande quantidade de aspectos importantes identificados, para facilitar a compreensão sobre todos eles, primeiramente, serão apresentados os aspectos que atravessam o trabalho dos servidores das duas categorias que atuam nos *campi* avançados: docentes da carreira EBTT e técnicos administrativos em educação. E, em seguida, nos dois próximos itens, serão detalhados alguns aspectos específicos do trabalho de cada categoria.

²¹ Cursos concomitantes são aqueles em que o aluno realiza um curso técnico no IFMA, enquanto está cursando o ensino médio regular em outra escola.

Um primeiro ponto importante da organização do trabalho refere-se ao grau de autonomia de gestão dos *campi*. É necessária uma análise da estrutura dos IFs para compreensão das contradições e dificuldades vividas nos *campi* em relação à autonomia. De acordo com a Lei nº11.892/2008, os Institutos Federais possuem natureza jurídica de autarquia, detentoras de autonomia administrativa, patrimonial, financeira, didático-pedagógica e disciplinar (BRASIL, 2008). Apesar dessa autonomia, as instituições que compõem a Rede Federal possuem vinculação com o Ministério da Educação, através da Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica - SETEC. Dessa forma, algumas decisões são tomadas no âmbito do Governo, em especial, no que diz respeito ao orçamento destinado, estrutura dos *campi* quanto ao número de servidores e cargos de gestão, dentre outras.

Outro ponto no que se refere à análise da autonomia dos *campi* trata-se da estrutura organizacional em nível de Instituto, na qual existe uma Reitoria à qual as unidades são vinculadas, mas ainda existe certo nível de autonomia entre elas. Silva (2019) explica que:

Diante do desenho institucional conferido aos institutos federais, prevalece no âmbito da gestão, uma interdependência entre a Reitoria e os *campi* sob sua responsabilidade, integrados por princípios institucionais e pelo projeto político pedagógico único para toda a instituição (SILVA, 2019, p. 2).

Os limites da autonomia dos *campi* em relação à Reitoria costumam ser embaçados e se tornam ponto de constantes debates dentro do IFMA. As demandas dos *campi* se alternam entre aspectos sobre os quais estes pedem por mais autonomia e momentos nos quais o inverso também comparece, havendo situações em que é solicitada maior centralização da execução das atividades na Reitoria.

Compreendendo a extensão da Rede Federal e a diversidade das instituições que a compõem, é possível afirmar que a autonomia é um ponto importante para que haja adequação da forma de trabalho para alcance dos seus objetivos frente às especificidades de cada região e de cada modelo de *campus*. No que se refere aos *campi* avançados, retoma-se a definição desse modelo que traz que estes são vinculados administrativamente a um *campus* ou, em caráter excepcional, à Reitoria (BRASIL, 2013). Dessa forma, apesar da autonomia de gestão do *campus*, procedimentos como execuções financeiras, contratações, licitações e outras demandas administrativas são realizadas por outras unidades ou pela Reitoria.

No IFMA, os três *campi* avançados estão vinculados à Reitoria. Uma das implicações deste vínculo é que os *campi* avançados não possuem autonomia para realização de atividades como ordenação de despesas, nem possuem acesso a alguns sistemas do Governo,

dependendo da Reitoria, por exemplo, para cadastro e alterações de informações funcionais dos servidores no SIAPE - Sistema Integrado de Administração de Pessoal²².

É importante ressaltar que os documentos oficiais emitidos pelo Governo que dispõem sobre os *campi* avançados não são suficientes para a compreensão de alguns pontos importantes sobre estes *campi* e, por conta disso, diversos aspectos do seu funcionamento só puderam ser esclarecidos durante as entrevistas realizadas. Ao entrevistar os diretores e servidores que estão e já estiveram em cargos de chefia nessas unidades, percebe-se que, pela falta de delineamento claro e orientações adequadas quanto às características desses *campi*, decisões inadequadas foram tomadas e, hoje, tais escolhas comprometem de maneira significativa a dinâmica destes locais. Dentre estas decisões, está a escolha do IFMA em manter os seus três *campi* avançados vinculados à Reitoria.

O Diretor 3 relata que, pautado no que aprendeu da dinâmica dos *campi* avançados, estes deveriam ser prioritariamente vinculados a outros *campi*, que deveriam garantir aos avançados o que eles não possuem em virtude sua estrutura organizacional reduzida.

O *campus* avançado eu acho que foi um erro de gestão na implantação. Por não conhecerem... É algo novo que se colocou. E a própria legislação acho que entendia, acho que previa o modelo que eles queriam aplicar colocavam que, em casos excepcionais, o *campus* avançado deveria ser ligado a Reitoria. Em casos excepcionais! E, no nosso caso, no Maranhão, todos os três *campi* avançados ficaram ligados a Reitoria. E a Reitoria não tem as mesmas demandas de um *campus*, não tem aluno, não sabe o problema de água, o problema de livros... Apesar de conhecer, claro, porque é a atividade fim da Reitoria para trabalhar com isso, mas não tem o dia a dia de um *campus* e não tem equipe multidisciplinar. A Reitoria até tem alguns servidores, mas por questões de licença que vão se agregando na Reitoria, mas não necessariamente com essas mesmas especificidades. Então, o *campus* avançado seria para ser servido com essa equipe multidisciplinar. Então, nós temos muito problema com psicólogo, a questão do médico, enfermeiro, assistente social. Então, são pontos que a gente deveria estar sendo alimentado pelo outro *campus*. Porque [no outro *campus*] tem essa equipe, então esse outro *campus* era para estar aqui atendendo isso. (DIRETOR 3)

Os relatos de dificuldades dessa vinculação à Reitoria compareceram na fala de diversos servidores entrevistados. E estes relatos corroboram com a fala do Diretor 3 ao afirmar que a Reitoria não compreende a dinâmica do *campus* avançado e parece não compreender, também, qual devem ser suas responsabilidades nessa relação de dependência. Por conta disso, a falta de autonomia acaba gerando inúmeras dificuldades para a gestão do *campus*. A fala da Docente 1 também aponta estes aspectos:

A gente é ligado diretamente à Reitoria, mas é como se a gente não fosse, a gente fica aqui “ao Deus dará”. Você tem que começar a criar mecanismos de conseguir fazer com que as pessoas te respondam, de fazer com que a Reitoria dê retorno. Agora está

²² O SIAPE é um sistema on-line, de abrangência nacional, que se constitui hoje na principal ferramenta para a gestão do pessoal civil do Governo Federal.

mais diferente, acho que esse processo de tanta cobrança dos *campi* avançados, eles foram entendendo, mas, mesmo assim é difícil. (DOCENTE 1)

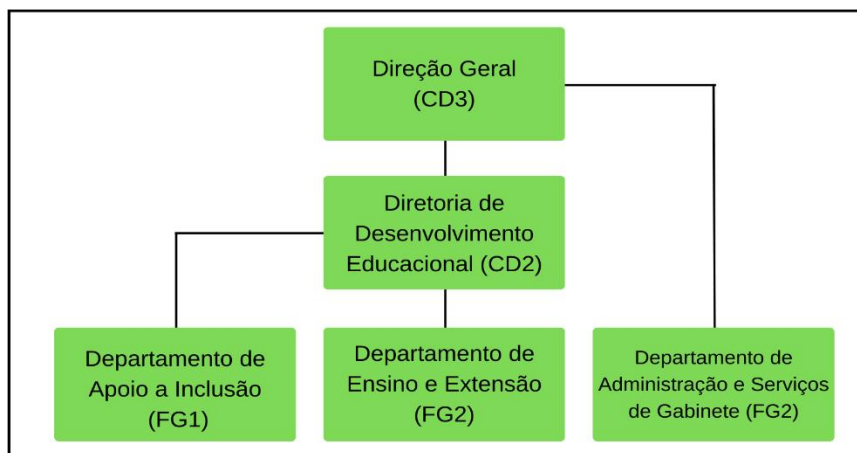
Nesse sentido, a falta de autonomia para execução de atividades somada a pouca quantidade de servidores para realizar o que lhes cabe tornam o trabalho mais moroso e mais desgastante.

No que se refere a esta baixa quantidade de servidores, ela é, conforme já apresentado anteriormente, uma característica marcante dos *campi* avançados, quando comparados aos demais *campi*. Este aspecto, que leva à sobrecarga de trabalho de diversos servidores, tem relevantes repercussões na organização do trabalho.

Um ponto comum às duas categorias é a participação de alguns servidores em um grande número de comissões que são formadas para dar conta de atividades específicas. Estas comissões são constituídas por meio de portarias emitidas pelo Diretor Geral dos *campi* e *campi* avançados ou pelo Reitor. Algumas vezes, comissões são constituídas para delegar a docentes e técnicos tarefas que deveriam ser realizadas por outros profissionais que a unidade não possui no quadro de servidores. Tais participações em comissões entram como pré-requisitos para os servidores obterem pontuação para seus processos de progressão profissional e até para conseguir afastamento para cursar pós-graduação. Dessa forma, é frequente identificar servidores que fazem parte de inúmeras comissões que, para além das atividades de rotina da sua função, levam ao aumento da sua carga horária de trabalho e diversificam ainda mais sua atuação.

Em pesquisa realizada por Tessarini Junior e Saltorato (2021), dentre as atividades que fazem parte da rotina de trabalho dos TAEs, em um Instituto Federal do estado de São Paulo, os pesquisadores descrevem as participações em comissões como atividades consideradas extras ao cargo ocupado que contribuem para a intensificação do trabalho dessa categoria.

Outro ponto que merece atenção pela sua repercussão na organização do trabalho nos *campi* avançados é a quantidade de cargos de direção e funções gratificadas. Conforme apresentado, anteriormente, na tabela 1, os *campi* avançados possuíam previsão de apenas três cargos de direção e duas funções gratificadas e, posteriormente, receberam, junto com todos os outros *campi* do IFMA uma função gratificada para criação de um setor voltado para a inclusão. Vale destacar que, dos três cargos de direção previstos pela tipologia dos *campi* avançados, estes *campi* do IFMA possuem, atualmente apenas dois cargos de direção. Sua estrutura organizacional encontra-se da seguinte forma:

Figura 4 - Estrutura organizacional dos *campi* avançados do IFMA

Fonte: Elaborado pela autora.

A falta de cargos de direção e funções gratificadas leva a um acúmulo de responsabilidades em poucas pessoas. Vale destacar, ainda, que os cargos de direção dos *campi* avançados são do tipo CD3 e CD4, para Diretor Geral e Diretoria de Desenvolvimento Educacional respectivamente, enquanto nos outros *campi*, para as mesmas funções, os cargos são do tipo CD2 e CD3. Isso significa que os servidores investidos nessas funções nos *campi* avançados têm uma retribuição financeira menor pelo cargo do que os de outros *campi*. As remunerações para estas funções seguem os seguintes valores:

Tabela 4 - Remuneração referente aos cargos de direção e funções gratificadas

Cargo	Valores (em reais)	
	Valor total	60% ²³
CD1	13.474,12	8084,47
CD2	11.263,53	6758,12
CD3	8.842,39	5305,43
CD4	6.421,26	3852,76
FG1	975,51	(não se aplica)
FG2	656,29	(não se aplica)

Fonte: BRASIL, 2016.

Identificou-se, nas entrevistas, insatisfação dos servidores investidos em cargos e funções em virtude dessa diferenciação.

Os *campi* avançados, até como a gente estava conversando anteriormente, avançado para mim é só no nome. Porque é avançado da Reitoria. Então, o nome já explica um pouquinho a situação. Nós estamos funcionando aqui, mas toda parte administrativa

²³ Os ocupantes de Cargo de Direção podem optar por receber o valor integral da remuneração do CD ou a remuneração do seu cargo de origem acrescido de 60% da remuneração do CD.

e pedagógica, ela é bem centralizada na Reitoria. Um exemplo disso, é que na direção geral, nosso próprio cargo, nós não somos CD2, como os outros *campi*. Nós somos CD3, e [cita o nome da diretora de ensino] não é três. A nossa diretora de ensino é 4. (DIRETOR 2)

[...] Mas, por exemplo, eu entendo que a Direção Geral do *campus* avançado... primeiro, já tem uma diferença que os diretores de *campus* avançado é uma CD3, não é uma CD2. Por quê? Porque é justamente como se eu fosse um diretor de administração. Seria para ser dessa forma. [É como] uma extensão de um outro *campus*. Eu estaria aqui hoje como um diretor de administração para gerenciar esse *campus* e repassar as minhas demandas para o '*campus*-mãe' para ele atender nossas demandas. Mas no IFMA, o *campus* avançado tem todas as prerrogativas e as cobranças de um *campus*. (DIRETOR 3)

Além disso, a baixa remuneração das funções gratificadas (FG1 e FG2) e a grande quantidade de atividades relacionadas a estas levam a uma grande rotatividade entre os servidores que as ocupam.

E todas as nossas funções, nenhuma é FG1. Aliás, a de [cita o nome do servidor ocupante do cargo do DAI] é FG1, foi a única que a gente recebeu no ano passado. As outras todas são FG2, então, já começa por aí todas as dificuldades que a gente tem. De incentivar, financeiramente, os colegas a estarem investido em algum cargo. (DIRETOR 2)

E agora estou com o [cita o cargo com função gratificada no qual está], que **eu assumi por não ter outra pessoa que pudesse assumir**. Não foi porque eu queria assumir, eu não pedi para estar nesse cargo, tanto é que é uma coisa que não tem nada a ver com minha área de atuação. Tem a ver com a minha profissão [...], mas não tem a ver com a minha área de formação. E eu estou para ajudar na gestão, para ajudar o *campus* (DOCENTE 1, grifo nosso).

A seguir, serão apontados alguns aspectos relacionados à organização do trabalho peculiares de cada categoria.

4.3.2.1 O trabalho docente

No que se refere aos docentes, nos Institutos Federais, existem duas carreiras: Professor do Magistério Superior e Professor do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico - EBTT. A grande maioria dos docentes em exercício no IFMA, atualmente, são da carreira EBTT, que foi criada através da Lei nº 11.784, de 22 de setembro de 2008 (BRASIL, 2008), e, a partir desta data, todos os docentes ingressantes nos IFs passaram a pertencer a essa categoria. Como a carreira existente antes de tal lei não foi unificada à carreira EBTT, restam, no IFMA, ainda, alguns poucos Professores do Magistério Superior. No que se refere aos *campi* avançados nos quais esta pesquisa foi realizada, todos os professores são da carreira EBTT.

Desde o surgimento da carreira EBTT, pesquisas vêm sendo realizadas com o objetivo de analisar a precarização do trabalho docente nos Institutos Federais provenientes de um novo elemento trazido por esta carreira: a verticalização da atuação docente. Conforme já

citado anteriormente, os IFs ofertam desde cursos de curta duração, a cursos técnicos integrados ao ensino médio, até cursos de pós-graduação em nível de doutorado. De acordo com Araújo e Mourão (2021), “[...] a verticalização é uma atualização da concepção da educação como bem de consumo, à medida que compreende que uma instituição pode desenvolver ensino em todos os níveis e modalidades” (p. 10). Ainda segundo esses pesquisadores:

O trabalho docente nos Institutos Federais, em muitas de suas dimensões, comporta processos de precarização envoltos em mecanismos de intensificação, diversificação, polivalência, versatilidade, flexibilidades que exigem desse trabalhador policompetências para executar o seu trabalho (ARAÚJO; MOURÃO, 2021, p. 7).

Vale pontuar que, apesar de atualmente ainda haver pouca verticalização nos *campi* avançados, é exigência do MEC de que esse índice se eleve para que os *campi* em questão continuem funcionando, conforme mencionado anteriormente. Portanto, as implicações da verticalização no trabalho docente tendem a estar cada vez mais presentes nestas unidades.

Tendo em vista que o modelo de carreira EBTT já traz, na forma como foi estruturado, a intensificação e a diversificação do trabalho e somando a isso o cenário anteriormente citado de déficit no quadro de docentes nos *campi* avançados, identifica-se uma sobrecarga significativa assumida por alguns destes trabalhadores.

Para entender essa sobrecarga é necessário pontuar que, nos *campi* avançados Porto Franco e Rosário, a existência de cursos do nível médio na modalidade integrado faz com que exista a necessidade de uma quantidade maior de professores compondo seu quadro. Para compreender o déficit de docentes nestas unidades, é importante retornar à definição de *campus* avançado proposta pelo MEC, que prevê que estes ofertem, prioritariamente, cursos FIC e cursos técnicos. Dessa forma, a previsão de apenas 20 códigos de vagas para docente está alinhada a essa perspectiva de oferta, visto que as disciplinas do ensino médio básico (matemática, português, biologia, etc) são muitas e demandam uma grande quantidade de professores. Na percepção dos servidores entrevistados, houve, portanto, um erro na ocasião da implantação do *campus* por parte da gestão do IFMA, que, ao optar pela realização de cursos da modalidade médio integrado, gerou uma demanda maior do que a quantidade de docentes previstos para o *campus* poderia atender, levando a uma intensificação do trabalho destes servidores.

Nesse contexto, nos *campi* que ofertam a modalidade médio integrado, costumava haver apenas um professor para cada disciplina básica, tornando sua carga horária de ensino bastante elevada. Além disso, a ausência de um desses professores, por motivo de saúde ou qualquer questão pessoal, pode levar a um atraso na carga horária da disciplina e a situações de difícil manejo pelos *campi*, por não terem como substituí-los. Isso exige, por vezes, a realização

de malabarismos por parte dos docentes e da gestão para conseguir lidar com as ausências de algum docente de uma forma que não prejudique o cumprimento das disciplinas. Alguns docentes entrevistados mencionaram que se sentem pressionados e angustiados por conta deste cenário. Relatam o sentimento de culpa quando, por algum motivo, precisam se ausentar. E chegam a relatar que, às vezes, alguns trabalham mesmo passando por algum quadro de adoecimento.

Os professores, alguns com uma carga horária altíssima e outros com a carga horária muito baixa, por conta do planejamento que foi feito no início. Que eu acho que foi feito de maneira errada em ter escolhido ensino médio, porque, o *campus* avançado, ele foi criado para curso FIC e curso técnico, não ensino médio. Então, nós temos 20 professores, e aí, eu tenho que ter história, de física, de química, de matemática, de português, todas as básicas e, ainda, técnicas. É por isso que a gente não tem vários professores aqui na casa (DIRETOR 2).

Conforme pontua o Diretor 2 na fala acima, outra consequência das escolhas realizadas pelos *campi*, no que se refere à oferta de cursos, é a existência de docentes que possuem pouca carga horária, por ministrarem disciplinas técnicas específicas de algum eixo que não possua muitas turmas no *campus* em que está lotado.

Já em Carolina, conforme relatado pelos entrevistados, iniciou-se as atividades do *campus* com a proposta de ofertar, também, cursos do ensino médio integrado, chegando a serem nomeados docentes de algumas disciplinas básicas. Porém, depois houve uma mudança de direcionamento, focando, então, na oferta de cursos FIC e cursos técnicos, conforme prevê a definição de *campus* avançado apresentada pelo MEC. E, em virtude dessa mudança de direcionamento, neste *campus* são os docentes das disciplinas básicas que possuem baixa demanda de carga horária para o ensino.

No que se refere aos docentes que possuem baixa carga horária, foi identificado que isso leva alguns deles a experienciarem um sentimento de subutilização. Importante destacar que, independente, da quantidade de turmas que precisam atender, eles devem cumprir as 40 horas semanais de trabalho. Portanto, precisam criar estratégias para conseguir alcançar esta meta, mas sentem-se desvalorizados e desmotivados por terem que cumpri-la, pois isso implica, muitas vezes, em participar de atividades e projetos fora de sua área de formação.

E nós somos obrigados a botar, no nosso plano lá, 40 horas. Mas, como é que funciona esse rateio de 40 horas? Por exemplo, semestre passado, eu tive que entrar em projeto de pesquisa de [cita a área do projeto]²⁴, que eu não coloco no meu lattes. Então, é essa falta de estrutura, de organização e planejamento que fazem com que os *campi* avançados enfraqueçam ainda mais, além das condições geográficas do município, que foi uma das coisas que eu coloquei muito aqui no início. (DOCENTE 2)

²⁴ Informação omitida para garantir o sigilo da identidade do participante.

Além disso, é comum nos *campi* avançados a falta, no seu quadro, de docentes de algumas disciplinas. Para minimizar o impacto destas, costumam solicitar servidores de outros *campi* que, às vezes, precisam ministrar disciplinas no formato compactado, com alta carga horária em poucos dias.

Então, hoje, nós estamos na situação de um sapato alto em que nós não temos condições de avançar, porque nós temos todas essas limitações, nós temos nenhum dos nossos cursos estruturados, todos eles faltam professores. Então, todo semestre, a gente precisa está entrando em contato com professores de outros institutos para virem ministrar disciplina concentrada, mas nós não podemos ministrar disciplinas concentradas. (DOCENTE 2)

Outra forma que encontram de suprir a ausência de docentes de algumas áreas, é utilizar aqueles de outras campos de conhecimento para ministrar as disciplinas que não possuem professores no quadro do *campus*. Nesse contexto, percebe-se que estes docentes vivenciam sentimentos contraditórios. Enquanto desejam colaborar com o *campus* e garantir que os alunos não sejam prejudicados, também se sentem desconfortáveis ao ministrarem disciplinas fora da sua área.

É claro que quando eu cheguei, eu tive que dar, por falta de professores, aula em disciplinas que eu não tinha formação, como [cita a disciplina]²⁵, por exemplo. Foi um desafio para mim e eu nunca mais quero fazer isso. Mas agora a gente está mais alinhado com isso (DOCENTE 1).

É comum ainda que os docentes precisem realizar atividades que deveriam ser dos técnicos administrativos em virtude do pequeno quadro de servidores desta categoria. Estes costumam ser solicitados, por exemplo, para a realização de matrículas de alunos.

[...] Porque a gente tem que ajudar até fazer matrícula, para você ter uma ideia, Renata. A gente ajuda na divulgação, ajuda a fazer matrícula, a gente ajuda. Tudo que a gente puder, a gente ajuda, porque é pouca gente para fazer muito trabalho. (DOCENTE 1)

Alguns docentes relatam que alertaram a gestão de que atender a estas demandas configura desvio de função e pode trazer problemas futuros para a instituição.

Chegaram a cogitar, para a gente aumentar a quantidade de alunos, e os professores ajudarem na matrícula dos alunos. Aí foi um ponto que eu cheguei a questionar um pouco que se estaria fazendo um desvio de função dos professores, certo? Não porque os professores não queriam, mas isso poderia dar problema depois para a gestão, porque como que você vai explicar depois, lá no SUAP, no registro, você com o login para uma finalidade, fazendo serviço de outra finalidade. Então, às vezes, quer dar um passo maior que a perna e, às vezes, esse passo pode acabar se complicando. Não por má fé, mas, talvez, por falta de experiência (DOCENTE 5).

²⁵ Informação omitida para garantir o sigilo da identidade do participante.

4.3.2.2 O trabalho dos técnicos administrativos em educação

No contexto dos *campi* avançados, a categoria dos técnicos administrativos em educação também se mostra sobrecarregada. No dia a dia do trabalho desses servidores, observa-se que muitas vezes suas tarefas extrapolam as atribuições do seu cargo para dar conta de atividades que não podem deixar de ser realizadas para o funcionamento adequado da unidade, em virtude da ausência de servidores de todos os cargos que seriam necessários para tal.

[...] de carregar, de ser motorista. De tudo que tu imaginar, já foi. Limpador, zelador, a gente já fez de tudo um pouco... Coisas que tu passa em um concurso e tu não imagina que vai fazer, mas se for pra ajudar, a gente está ali pra somar. (TÉCNICO 5)

Profissionais como técnicos em informática, técnicos de laboratório e auxiliares de biblioteca comumente estão designados a realizam de atividades sem qualquer relação com as atribuições oficiais de seus cargos. Vale um destaque ao fato de que alguns desses profissionais não tem meios necessários para, se quer, realizarem as atividades para as quais foram aprovados no concurso público. Como exemplo, têm-se técnicos de laboratórios e auxiliares de biblioteca em *campi* que não possuem laboratórios e nem bibliotecas. Dessa forma, ou se engajam em atividades que não deveriam ser de sua competência ou ficam ociosos.

Os diretores referem que, apesar de precisarem de mais docentes, a situação em relação a quantidade de técnicos é mais crítica. Vale ressaltar, que a maioria dos ocupantes dos cargos de funções gratificadas FG1 e FG2 são técnicos e estarem investidos nessas funções aumenta ainda mais as suas demandas de trabalho.

[...] Então, eu acredito que se houvesse a ampliação do quadro de técnicos administrativos, a gente consegue dar mais tranquilidade e mais qualidade de vida para os nossos servidores e, de modo comum, atender ao anseio da comunidade em relação às demandas que são postas à frente da gestão do *campus*. (DIRETOR 1)

Importante relembrar que, conforme já citado anteriormente, alguns servidores TAEs percebem diferença de direitos e de tratamento entre docentes e técnicos e isso leva a descontentamento e, por vezes, a conflitos. Dentre essas diferenças, os entrevistados citaram a falta de flexibilidade para cumprimento da carga horária do técnico, devendo ser cumprida integralmente de forma presencial, a dificuldade de se afastarem para cursar pós-graduação, por não haver previsão de contratação de substitutos temporários para TAEs, e a própria diferença remuneratória entre as duas categorias.

E, infelizmente, existe algo que a gente não gostaria que existisse, mas, infelizmente, existe essa diferença, essa separação, entre quem é técnico e quem é professor. A gente que é técnico sente muitas vezes, do professor, essa... assim... como eu posso dizer?

Assim, muitos professores sentem que o professor não precisa fazer isso. [...] Então, assim, eles têm essa questão de que o professor pode e o técnico não pode. Ou então, “o técnico tem obrigação de fazer isso e o professor não”, “o técnico tem a obrigação de cumprir um horário e o professor não”, entendeu? [...] Infelizmente, afeta as relações, aqui no próprio trabalho. E acho que, nas atividades, talvez não afete tanto, no trabalho em si. Mas, acho que as relações afetam bastante essa diferenciação. (TÉCNICO 1)

Com base na análise apresentada de sua estrutura e dos aspectos que permeiam a prática de seus servidores ao longo deste capítulo, percebe-se que os *campi* avançados são um exemplo da precarização do trabalho e da aplicação, por parte do Governo, de práticas gerencialistas. São a concretização do discurso que defende o enxugamento do serviço público e propõe que é possível fazer mais com menos. E tais práticas levam a uma série de repercussões nas condições e organização do trabalho. A seguir, serão analisados os impactos dessas vivências na saúde dos servidores destes *campi*.

5 AS REPERCUSSÕES DO TRABALHO NA SAÚDE DOS SERVIDORES DOS CAMPI AVANÇADOS DO IFMA

Com base no cenário do mundo do trabalho, do serviço público e do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Maranhão já apresentados nesta dissertação, parte-se, neste capítulo, para discussão e compreensão das formas que o trabalho repercute na saúde dos trabalhadores e, mais especificamente, dos servidores desta referida instituição de ensino. Para tanto, será utilizado como principal referencial teórico para a análise da relação entre trabalho e saúde, a Psicodinâmica do Trabalho, além de outros autores e pesquisadores que possuem um viés crítico no seu olhar sobre o mundo do trabalho e os processos de saúde.

5.1 REFLEXÕES SOBRE O CONCEITO DE SAÚDE

É de grande relevância ressaltar que, nesta pesquisa, a saúde não é compreendida dentro do modelo biomédico clássico. No presente tópico, serão apresentadas reflexões que norteiam a compreensão de saúde aqui adotada e que foi tomada como base para a análise dos dados coletados durante as entrevistas.

De acordo com Batistella (2007), a definição de saúde é complexa em virtude de envolver diferentes aspectos e dimensões constitutivas. Além disso, por muito tempo o conceito de doença foi incessantemente discutido pelos homens, enquanto o conceito de saúde parece ter sido alvo de pouco interesse pelos filósofos e cientistas. Nesse cenário, ainda hoje, a definição de saúde como ausência de doenças que nasceu séculos atrás, é amplamente difundida no senso comum e, também, ainda é aceita na medicina e guia muitas pesquisas e produções tecnológicas em saúde.

Na contramão dessa definição, alguns estudiosos e pesquisadores problematizaram, discutiram e propuseram reflexões e críticas sobre a abordagem positivista da saúde e das dicotomias saúde-doença e normal-patológico. Dentre eles, destaca-se o filósofo e médico francês Georges Canguilhem que questionou o conceito de saúde que girava em torno das normas, ou seja, que considerava a saúde como o funcionamento do organismo dentro da normalidade, sendo essa normalidade mensurada por padrões quantitativos. A tese que propunha o patológico como déficit e excesso era hegemônica até a apresentação das ideias de Canguilhem, em 1943, estando presente nas propostas de filósofos como Auguste Comte e dos médicos como Claude Bernard e René Leriche (SAFATLE, 2011). Canguilhem (2009) afirma

que não existe uma precisão de limites entre o normal e o patológico quando se considera simultaneamente diversos indivíduos. De acordo com o referido médico:

[...] aquilo que é normal, apesar de ser normativo em determinadas condições, pode se tornar patológico em outra situação, se permanecer inalterado. O indivíduo é que avalia essa transformação porque é ele que sofre suas consequências, no próprio momento em que se sente incapaz de realizar as tarefas que a nova situação lhe impõe (CANGUILHEM, 2009, p. 59).

Para Canguilhem (2009), o normal e o patológico não são idênticos em essência que se diferenciam apenas em caráter quantitativo, pois “[...] a doença não é uma variação da dimensão da saúde; ela é uma nova dimensão da vida” (p. 60). Safatle (2011) explica que a chave para compreender o que diferencia a proposta de Canguilhem é a definição que ele apresenta de “[...] normalidade como relação de flexibilidade entre organismo e meio ambiente” (p. 11).

Um conceito central na tese de Canguilhem é o de normatividade. Ser normativo “[...] significa a potência de produzir outras formas de ajustamento e, por essa razão, significa também a recusa da fixidez e da naturalização enquanto fundamentos da adaptabilidade ao meio” (NEVES; PORCARO; CURVO, 2017, p. 630). Visto que não existe uma norma rígida capaz de dar conta de todos os indivíduos, o que existe é uma flexibilidade de normas. Então, para além de estar dentro da norma, o importante é que seja normativo dentro das condições do indivíduo em questão. Em sua obra, Canguilhem (2009) apresenta exemplos de pessoas que, se analisadas dentro do modelo médico positivista, estariam doentes por apresentarem alguns aspectos fora dos padrões tidos como normais, mas que, em um dado contexto, não possuíam sofrimento ou limitações relacionadas a tais condições. Poderia ser que, ao se encontrarem em um contexto diferente, essas pessoas passassem a experienciar sofrimentos ou limitações, nesse momento, surgiria uma nova norma à qual o indivíduo buscaria se ajustar e se adaptar. Dessa forma,

[...] ser sadio significa não apenas ser normal em uma situação determinada, mas ser, também, normativo, nessa situação e em outras situações eventuais. O que caracteriza a saúde é a possibilidade de ultrapassar a norma que define o normal momentâneo, a possibilidade de tolerar infrações à norma habitual e de instituir normas novas em situações novas. [...] A saúde é uma margem de tolerância às infidelidades do meio. [...] Estar com boa saúde é poder cair doente e se recuperar; é um luxo biológico. [...] O homem só se sente em boa saúde — que é, precisamente, a saúde — quando se sente mais do que normal, isto é, não apenas adaptado ao meio e às suas exigências, mas, também, normativo, capaz de seguir novas normas de vida (CANGUILHEM, 2009, p. 64-65).

Nesse sentido, Canguilhem (2009) define então que o indivíduo adoece por apenas poder admitir uma norma, portanto, é considerado anormal não pela ausência de norma, mas por sua incapacidade de ser normativo.

Também na contramão das definições biomédicas positivistas de saúde, Dejours (1986), durante uma palestra proferida, em 1982, a trabalhadores do setor metalúrgico, em Paris, intitulada “Por um novo conceito de saúde”, apresentou reflexões importantes sobre o conceito adotado pela Organização Mundial de Saúde, que caracteriza a saúde como um estado de completo bem-estar físico, mental e social. Dentre as críticas tecidas por ele, estão o fato de ser impossível definir o que seria um estado de bem-estar e de conforto, tornando-o uma definição vaga. Para além dessa impossibilidade de definição, Dejours (1986) afirma que este estado não existe. E continua explicando que:

Indo mais longe ainda, diríamos que esse estado de bem-estar é qualquer coisa sobre a qual temos uma ideia. Em última instância, poderíamos considerar como sendo um estado ideal, que não é concretamente atingido, podendo ser simplesmente uma ficção, ou seja, uma ilusão, alguma coisa que não se sabe muito bem no que consiste, mas sobre a qual se tem esperanças. Tenderíamos a dizer que a saúde é antes de tudo um fim, um objetivo a ser atingido. Não se trata de um estado de bem-estar, mas de um estado do qual procuramos nos aproximar; não é o que parece indicar a definição internacional, como se o estado de bem-estar social, psíquico fosse um estado estável, que, uma vez atingido, pudesse ser mantido (DEJOURS, 1986, p. 8).

A crítica de Dejours (1986) à referida definição de saúde é estruturada, naquela ocasião, em três elementos: a fisiologia; a psicossomática; e a psicopatologia.

No que se refere aos estudos relacionados à fisiologia, ele explica que estes mostraram que o organismo está em constante mudança, não permanecendo em um estado estável. Dessa forma, não seria adequado compreender o estado de saúde como “[...] um estado de calma, de ausência de movimento, de conforto, de bem-estar e de ociosidade” (DEJOURS, 1986, p. 8).

Quanto à psicossomática, Dejours (1986) levanta a discussão quanto à dificuldade e ao perigo de tentar definir o que é saúde mental, visto que tal delimitação pode esbarrar na definição do que seria considerado normal do ponto de vista mental. Para clarear o entendimento deste ponto, ele cita a angústia vivenciada por militantes como exemplo. Ao passo em que militar pode despertar angústia nos que o fazem, poderia parecer razoável para alguns que estas pessoas deveriam parar de envolver-se em tais lutas para que se livrassem da angústia. Entretanto, conclui o autor, “[...] se se dissesse a todos que militam e que estão angustiados porque militam para que parassem de militar, não estamos certos de que eles se sentiriam melhor; provavelmente, alguns se sentiram pior” (p. 09). Partindo dessa reflexão, Dejours (1986) pontua que, no que se refere às questões psíquicas, “[...] poder-se-a dizer que não há um estado de bem-estar e de conforto, mas há, mais uma vez, fins, objetivos, desejos, esperanças [...]” (p. 09), que também pode ser chamado de “desejo”.

Por fim, Dejours (1986) apresenta os achados da psicopatologia do trabalho que são considerados relevantes para refletir sobre a definição de saúde. Sua explicação parte do ponto de que o trabalho, mesmo que possa ser perigoso e causa de sofrimento, também é um elemento fundamental para a saúde. Outros aspectos dessa reflexão serão apontados mais à frente.

Concluindo sua fala, Dejours (1986) traz quatro observações que ajudariam na compreensão de uma definição mais adequada de saúde, mas esclarece que propor tal definição é ousada e que ela não pode ser considerada como definitiva:

[...] a saúde não é algo que vem do exterior. [...] a saúde é uma coisa que se ganha, que se enfrenta e de que se depende. [...] É algo onde o papel de cada indivíduo, de cada pessoa é fundamental. [...] a saúde não é um estado de estabilidade, não é um estado, não é estável, é algo que muda o tempo todo. [...] a saúde é antes de tudo uma sucessão de compromissos com a realidade; são compromissos que se assumem com a realidade, e que se mudam, se reconquistam, se redefinem, que se perdem e que se ganham (p. 11).

Tentando uma integração com a definição da Organização Mundial de Saúde, Dejours (1986) diz que “[...] a saúde para cada homem, mulher ou criança é ter meios de traçar um caminho pessoal e original, em direção ao bem-estar físico, psíquico e social” (p. 11). A saúde seria então possuir tais meios. E, para isto, um aspecto importante é a liberdade. Liberdade de regulação das variações, liberdade de adaptação e liberdade de agir sobre a organização do trabalho, de forma coletiva ou individual.

A compreensão de saúde como algo não estável, que não se caracteriza pela ausência de doença, que alcança a possibilidade de adaptação e superação e que diz respeito ao indivíduo compreendido em sua singularidade são alguns dos pontos de aproximação entre as reflexões e proposições apresentadas por Canguilhem e Dejours que constituem, então, o olhar sob o qual é analisada a saúde nesta pesquisa.

Para além de compreender a perspectiva adotada sobre saúde-doença, é importante refletir também sobre os aspectos que repercutem no processo de adoecimento. Para apoiar nessa compreensão, é importante trazer à discussão também a teoria da determinação social do processo saúde-doença.

5.2 A DETERMINAÇÃO SOCIAL DO PROCESSO SAÚDE-DOENÇA

Conforme já apresentado, não existe consenso sobre o conceito de saúde, bem como, também não existe sobre os aspectos que influenciam e repercutem no processo de promoção de saúde e de adoecimento. Ao longo do tempo, diversos modelos teóricos foram e continuam sendo formulados e discutidos. O surgimento desses modelos se relaciona com a

organização social e o acúmulo tecnológico presentes no período de sua concepção (BORGHI; OLIVEIRA; SEVALHO, 2018) e, por vezes, também estão “[...] de acordo com as necessidades apresentadas a partir dos interesses dominantes em cada momento, em relação ao funcionamento do corpo para seu uso” (ALBUQUERQUE; SILVA, 2014, p. 954). Dentre os diversos modelos teóricos existentes, estão: modelo sanitarista; modelo epidemiológico; modelo social; modelo interdisciplinar; modelo histórico-social; dentre outros (BORGHI; OLIVEIRA; SEVALHO, 2018).

Visto que não é objetivo desta dissertação realizar uma análise aprofundada dos modelos teóricos da concepção saúde-doença, será dado destaque apenas ao modelo histórico-social do qual é derivado o constructo acadêmico de determinação social da saúde (BORGHI; OLIVEIRA; SEVALHO, 2018). De acordo com Arredondo (1992), “[...] na perspectiva desta proposta, existem perfis diferentes de saúde-doença que estão intimamente relacionados com o contexto histórico, o modo de produção e as classes sociais” (p. 258, tradução nossa). Para análise do objeto, é necessário observar cinco variáveis fundamentais: a dimensão histórica, a classe social, o desgaste do indivíduo, a reprodução da força de trabalho e a produção do indivíduo (ARREDONDO, 1992).

Sua contribuição especial é que incorpora a dimensão histórico-social à análise epidemiológica, ao mesmo tempo em que contribui com novas categorias de análise e questiona a eficácia de prevenção e controle da saúde-doença mantendo intactas as relações de exploração que a geram (ARREDONDO, 1992, p. 258, tradução nossa).

Borghi, Oliveira e Sevalho (2018) afirmam que o modelo histórico-social possui uma importância especial, pois apresenta uma proposta que rompe com os elementos trazidos pelos demais modelos e permite o avanço teórico em direção à elaboração do conceito de determinação social da saúde. E foi nesse contexto que a própria perspectiva de saúde coletiva foi construída na América Latina e no Brasil.

Tendo em vista a forte disseminação do modelo de determinantes sociais da saúde que ocorreu no Brasil e no mundo encabeçado, principalmente, pela Organização Mundial de Saúde, faz-se necessário tecer alguns comentários e reflexões sobre a diferenciação entre determinantes e determinação social da saúde.

A Comissão Nacional sobre os Determinantes Sociais em Saúde (2008), tomando como base o modelo proposto por Dahlgren e Whitehead, em 1991, defende que a situação de saúde dos indivíduos está relacionada com suas condições de vida e de trabalho. Esse modelo apresenta quatro categorias de determinantes que são dispostas em camadas, estando no seu centro o indivíduo e suas características como sexo, idade e gênero, sendo seguido das seguintes

camadas, em sequência: estilo de vida dos indivíduos; redes sociais e comunitárias; condições de vida e de trabalho e; condições socioeconômicas, culturais e ambientais gerais.

Frente aos modelos de determinantes sociais como proposta explicativa da saúde, Albuquerque e Silva (2014) afirmam que há neles um grande risco de culpabilização dos indivíduos. Mesmo no modelo de Dahlgren e Whitehead, que visa corrigir algumas fragilidades, não dá conta de representar a relação dialética que existe entre as diversas instâncias. Corroborando com esse ponto de vista, Nogueira (2009) afirma que o modelo de determinantes sociais adotados pela Organização Mundial da Saúde possui uma base positivista e “[...] que tende perigosamente para o determinismo social, na medida em que interpreta o que é social na saúde unicamente mediante o efeito de fatores causais, conforme o modelo das ciências naturais e da epidemiologia tradicional” (p. 398). Também em crítica a tais modelos, o Centro Brasileiros de Estudos em Saúde (2011) pontua que:

A determinação social da saúde está muito além de determinantes isolados e fragmentados que, sob uma perspectiva reducionista, são associados com fatores clássicos de riscos e estilos de vida individuais. Não devemos permitir que o conceito de determinantes sociais seja banalizado, ou reduzido, simplificando-o ao tabagismo, ao sedentarismo, ou a uma inadequada alimentação. O que precisamos reconhecer é que por trás dessas práticas, existe uma construção social baseada na lógica de uma cultura hegemônica globalizada, cujo sentido e fim é a mercantilização da vida (CEBES, 2011, p. 496).

Para uma análise efetiva da determinação social da saúde, é necessário compreender que os aspectos apresentados como determinantes de saúde são eles próprios sobredeterminados. Sabe-se que aspectos como a pobreza, a falta de acesso a boas condições de alimentação, renda e moradia, a ausência de trabalho ou a presença de um trabalho desgastante impactam nas condições de saúde e este conhecimento é fundamental na busca por formas de saná-las, mas são insuficientes para compreender a determinação da saúde (ALBUQUERQUE; SILVA, 2014).

É imperativo entendermos as relações sociais historicamente dadas que estão a determinar as condições de existência, sob determinado modo de produção. [...] Desconsiderar tais relações faz ocultar a determinação social dos processos sobre os quais se produz a vida humana em sociedade, prejudicando a identificação das intervenções necessárias para as mudanças realmente significativas para a construção de uma sociedade mais saudável (ALBUQUERQUE; SILVA, 2014, p. 959).

Albuquerque e Silva (2014) defendem que o indivíduo saudável pode ser pensado como aquele que, em primeira análise, está em “[...] condições de realizar aquilo que a natureza lhes apresenta como potencial de realização” (p. 954). Estes autores propõem pensar uma concepção de saúde fundamentada no materialismo histórico-dialético entendendo o ser humano como aquele que se constrói em sociedade e que pode impor sua vontade sobre a natureza de forma teleológica. Diferentes dos outros animais cuja realização do potencial têm

como limitação a existência de recursos naturais para sua reprodução e sobrevivência, os seres humanos podem, através do trabalho, conforme propôs Marx, ultrapassar os limites impostos pela natureza, criando não só “[...] novas condições de existência como também novos meios de produzir novas condições de existência” (ALBUQUERQUE; SILVA, 2014, p. 955). Conforme explica Moreira (2013), os determinantes sociais de saúde não devem ser considerados como fatores que influenciam a saúde, mas sim como manifestações das contradições entre o capital e o trabalho, pelos quais uma determinação maior se concretiza. Não podendo, dessa forma, serem consideradas partes apenas de um agregado de elementos sem ligação entre si.

Em termos muito gerais, o processo saúde-doença é determinado pelo modo como o homem se apropria da natureza em um determinado momento; apropriação que se realiza por meio do processo de trabalho baseado em um certo desenvolvimento das forças produtivas e das relações sociais de produção (LAURELL, 1982, p. 10, tradução nossa).

Nesse sentido, Nogueira (2009) propõe uma reflexão sobre a determinação social ressaltando que esta não pode ser reduzida à uma determinação causal. Enquanto, para as ciências da natureza, é de extrema importância o encontro da relação causal de algum fenômeno, para as ciências humanas e na filosofia esta determinação causal costuma ser contestada quando busca-se por explicações para fenômenos sócio-históricos, pois, para estas, “[...] a determinação de uma coisa ou de um conceito ocorre sem necessariamente depender da invocação de uma causa, resultando, muitas vezes, da própria elaboração de uma multiplicidade de conceitos que são corroborados por investigações de campo” (p. 404).

Dessa forma, o olhar de saúde que guia esta pesquisa busca evitar determinismos e relações causais, propondo-se a uma análise histórica e crítica do processo de adoecimento e dos contextos social, político e econômico nos quais os participantes entrevistados encontram-se inseridos.

5.3 TRABALHO, SAÚDE E SUBJETIVIDADE

Conforme discutido anteriormente, com base no modelo de compreensão do processo saúde-doença defendido e adotado nesta dissertação, o trabalho está intrinsecamente relacionado a tal processo. Sendo assim, não é possível pensar a saúde descolada do mundo do trabalho. Buscar-se-á, a seguir, entender, então, de que forma o trabalho repercute na saúde e no processo de adoecimento dos trabalhadores.

Os estudos sobre a relação entre saúde e trabalho remontam a séculos atrás. Em 1700, Bernardino Ramazzini, considerado o pai da Medicina do Trabalho, publicou o livro *De*

Morbis Artificum Diatriba, traduzido para português como *As Doenças dos Trabalhadores*, no qual descreveu 54 doenças que estariam relacionadas ao trabalho e propôs a introdução do questionamento “Qual é a sua ocupação?” na anamnese clínica (BAGATIM; KITAMURA, 2006). Desde então, inúmeras pesquisas, com diversos enfoques e olhares diferentes, foram desenvolvidas com o objetivo de compreender essa relação.

É certo que, ao longo da história, os estudos e pesquisas foram se transformando e evoluindo. Essas mudanças devem-se em virtude das transformações do trabalho em decorrência dos diversos modelos de gestão, avanços na tecnologia e dos próprios aspectos econômicos, sociais e políticos de cada período. Para esta pesquisa, parte-se da análise dessas mudanças a partir do início da ascensão do modo de produção capitalista até os dias atuais. Para isso, alguns pontos apresentados no capítulo 02 sobre os modelos de gestão serão brevemente resgatados para que seja possível compreender suas repercussões na subjetividade e na saúde física e mental dos trabalhadores.

Merlo e Lápiz (2007) explicam que o processo de consolidação do capitalismo compreendeu diversos ciclos entre períodos de crescimento e de crise. Cada uma dessas diferentes fases apresentava características particulares no que se refere ao nível de inovação tecnológica, modos de organização do trabalho, modelos de gestão, qualificação dos trabalhadores, formas de atuação dos sindicatos e papel do Estado.

Em uma breve retomada na perspectiva da saúde dos trabalhadores a partir da ascensão do modo de produção capitalista, é possível perceber tais mudanças. Em meados do século XVIII, a Primeira Revolução Industrial foi marcada pelo início do uso intensivo de mão-de-obra assalariada, expropriação do saber-fazer dos trabalhadores e aprofundamento da divisão do trabalho. Nesse período, têm-se, também, como características a intensificação do trabalho, com jornadas que duravam de 12 a 15 horas, ausência de um sistema de proteção social, grande rigidez no controle sobre a execução das atividades e a monotonia das tarefas em decorrência da grande fragmentação das atividades. Tudo isso levou a grandes números de acidentes de trabalho, adoecimentos físicos e sofrimento psíquico (MERLO; LÁPIS, 2007).

Em um momento posterior, após a crise do capitalismo da década de 70, com a substituição da predominância do modelo de gestão taylorista e fordista e a ascensão do modelo toyotista, percebe-se significativas mudanças nas vivências dos trabalhadores e, consequentemente, nota-se mudança nos processos de adoecimento e na própria experiência de sofrimento destes. O toyotismo inaugura práticas como aumento da flexibilidade do trabalho, maior participação dos trabalhadores nas decisões relacionadas ao processo laboral, o modelo de trabalhador polivalente e multifuncional do qual se demanda constantes qualificações, dentre

outros aspectos. Junto com tais transformações, nota-se que os mecanismos de controle sobre os trabalhadores se alteram, tornando-se mais sutis e menos perceptíveis (mas sempre presentes).

Viapina, Gomes e Albuquerque (2018) marcam que o modelo de acumulação flexível, próprio do Toyotismo, levou ao aprimoramento de mecanismos de intensificação do trabalho. O capital, com sua capacidade de mobilizar a subjetividade do trabalhador de forma intensa e profunda, leva os trabalhadores a se comprometerem com um padrão de vigilância coletiva dentro das próprias equipes de trabalho, o que torna o ambiente de trabalho mais competitivo, com relações mais frias e individualistas. Este cenário, por sua vez, pode gerar insegurança, ansiedade, nervosismo e sintomas psicossomáticos, além de favorecer situações de violência, assédio e um espaço de trabalho degradado e arriscado.

Dejours (2007) chama a atenção que mesmo que o trabalho tenha se transformado ao longo dos anos e que tentem fazer as pessoas acreditarem que o sofrimento dos trabalhadores foi atenuado por conta da implementação da mecanização e da robotização, que reduziu o trabalho braçal, por trás das vitrinas do que as empresas mostram, ainda há o sofrimento e os riscos à saúde do trabalhador.

Propondo uma reflexão sobre a sociedade atual, Facas (2020), baseado nas obras de Han, Laval e Dardot, a denomina de Sociedade da Performance. De acordo com o autor, o neoliberalismo forjou um sujeito cuja subjetividade está totalmente envolvida nas atividades que executa. Nesse processo, a gestão passa a considerar as emoções cada vez mais como importantes dentro das organizações, assim, a gestão racional dá lugar à gestão emotiva. O sujeito, emocionalmente envolvido na organização, torna-se “[...] autorresponsável, otimista, entusiasmado e estar pronto para intensificar infinitamente seu potencial e maximizar seus resultados – como se tivesse em uma competição, expondo-se a riscos” (FACAS, 2020, p. 73).

De acordo com Jost, Fernandes e Soboll (2014, p. 62),

[...] a história do desenvolvimento capitalista é, igualmente, a história da produção de um perfil de trabalhador”, de um “ideal de homem”, de um modo de subjetividade hegemônico que corresponde aos interesses desse sistema de produção. Em cada modelo de gestão do trabalho fixaram-se novas demandas sobre o trabalhador, e consequentemente, novas expectativas e normas sobre o seu modo de ser e agir no trabalho e fora dele.

Para embasar a análise acerca da dinâmica entre saúde e trabalho, recorre-se, nesta dissertação à Christophe Dejours. Pautado em estudos que visavam compreender como se dava a relação entre o trabalho e a saúde, Dejours estruturou a proposta da Psicodinâmica do Trabalho - PdT. O início de suas pesquisas tinha como objetivo compreender a dinâmica, dentro do contexto do trabalho, que em alguns momentos gerava prazer e, algumas vezes, gerava

sofrimento (SELIGMANN-SILVA, 1994). Com o avanço dos estudos e pesquisas, outras nuances dessa dinâmica foram sendo identificadas e, ao longo do tempo, a escola da Psicodinâmica do Trabalho ampliou seu enfoque “[...] transpondo as fronteiras dos estudos da dinâmica Saúde/Doença.” (SELIGMANN-SILVA, 1994, p. 13)

De acordo com Mendes (2007, p.30),

É objeto de estudo da Psicodinâmica do Trabalho o estudo das relações dinâmicas entre organização do trabalho e processos de subjetivação, que se manifestam nas vivências de prazer-sofrimento, nas estratégias de ação para mediar contradições da organização do trabalho, nas patologias sociais, na saúde e no adoecimento.

Ainda com base na definição do objeto de estudo da Psicodinâmica do Trabalho, Heloani e Lancman (2004) colocam que esta se debruça para compreensão de aspectos menos visíveis que fazem parte da vivência dos trabalhadores, como o reconhecimento, o sofrimento, as estratégias defensivas, dentre outros.

O papel do trabalho, dentro da proposta apresentada por Dejours, não é meramente de sustento ou obrigação. A Psicodinâmica do Trabalho apresenta o trabalho como algo central para a vida do homem, sendo parte da constituição do sujeito (MENDES, 2008). Para além de uma simples execução de tarefa, o trabalho envolve mobilização subjetiva (FACAS; SILVA; ARAÚJO, 2013). Dejours (2004a; 2004b) atribui ao trabalho um papel importante na construção da identidade e afirma que este envolve uma mobilização da personalidade por completo. O trabalho pode possuir um papel de destaque na constituição da identidade, em alguns casos, tornando-se, inclusive, o principal ponto de sua construção e da saúde (FERREIRA; MACÊDO; MARTINS, 2015).

O impacto do trabalho no indivíduo não se restringe, portanto, ao ambiente laboral ou às suas relações profissionais. Segundo Dejours (2004a), não é possível realizar uma separação entre o dentro-do-trabalho e o fora-do-trabalho, visto que o funcionamento psíquico não é divisível. O homem que vivencia o sofrimento no trabalho, não consegue abandoná-lo ao sair do ambiente laboral. “O trabalho não acaba quando a pessoa sai do local de trabalho, ele coloniza toda a subjetividade” (FERREIRA; MACÊDO; MARTINS, 2015, p. 35). Dessa forma, o trabalho tem impacto em todos os aspectos da vida.

Para a PdT, o sofrimento no trabalho tem relação com a discrepância existente entre prescrito e o real que se apresenta nas tarefas e atividades (DEJOURS, 2004b). O trabalho prescrito é composto por normas, conhecimentos técnicos e regras apresentadas para a execução de dada atividade. Dentre as diferentes configurações do trabalho prescrito, algumas podem contribuir para vivência do sofrimento patológico, dentre elas, as que possuem excesso de

rigidez e as que não possuem prescrições minimamente estabelecidas ou são muito desarticuladas, pois dificultam a execução do trabalho e impactam na produção do sentido do trabalho (FERREIRA, 2013).

Já o real do trabalho caracteriza-se por “[...] situações imprevistas que ultrapassam o domínio técnico e o conhecimento científico” (FERREIRA, 2013, p. 345). De acordo com Dejours (2004b), o trabalhador precisa preencher a lacuna que existe entre o prescrito e o real. Nesse processo, o sujeito necessita acrescentar algo de si às prescrições para que consiga alcançar os objetivos que lhe forem designados. O mundo real apresenta-se, então, por meio da experiência do fracasso, podendo gerar sentimentos como impotência, irritação ou decepção (DEJOURS, 2004b).

Na vivência de preenchimento da lacuna entre o prescrito e o real, há a experiência do sofrimento afetivo. A compreensão do conceito e da dinâmica do sofrimento no trabalho é fundamental para a Psicodinâmica do Trabalho. Este, conforme explica Mendes (2008), possui papel contraditório, que envolve a saúde e a patologia, e por poder assumir tanto um papel de mobilizador da saúde, quanto ser utilizado como instrumento para exploração e obtenção de produtividade. O sofrimento, segundo Dejours (2004b; 2011), pode ser considerado um ponto de partida.

O sofrimento não é apenas uma consequência última da relação com o real; ele é ao mesmo tempo proteção da subjetividade com relação ao mundo, na busca de meios para agir sobre o mundo, visando transformar este sofrimento e encontrar a vida que permita superar a resistência do real. Assim, o sofrimento é, ao mesmo tempo, a impressão subjetiva do mundo e origem do movimento de conquista do mundo (DEJOURS, 2004b, p. 28).

Ao mesmo tempo em que a dinâmica do trabalho tem seu papel na experiência de sofrimento pelo sujeito, o que, segundo Macêdo e Heloani (2013, p. 223), “[...] representa um risco que inviabiliza a construção da identidade e integridade do sujeito”, existe também o prazer no trabalho que, de acordo com os autores, tem papel na constituição e no fortalecimento da identidade do sujeito.

Conforme explicam Mendes e Muller (2013), na perspectiva da Psicodinâmica do Trabalho, prazer e sofrimento são indissociáveis. As autoras apontam que:

Tanto o prazer quanto o sofrimento são resultado da combinação da história do sujeito com a organização do trabalho, sendo que o prazer resulta da vitória sobre a resistência do real. O trabalho deve proporcionar ao trabalhador uma mobilização subjetiva, uma atividade psíquica capaz de evitar o sofrimento e ressignificar sua relação com o trabalho. (p. 290)

Na luta contra o sofrimento inerente ao trabalhar, o sujeito utiliza-se de seus recursos subjetivos, fazendo uso de diferentes mediações, para encontrar formas de ultrapassar

e subverter tal experiência afetiva penosa. O sofrimento, assim como pode ser patogênico, também pode ser transformado, ressignificado ou, ainda, tornado criativo quando, em busca de criar soluções e superar dificuldades, mobiliza sua inteligência para a prática (MORAES, 2013b). Mendes e Facas (2013) ressaltam que “[...] o sofrimento é inerente à condição humana, que é produzida pelo contexto sócio-histórico, não sendo por isso, uma vivência natural, mas uma construção que pode ser continuamente transformada” (p. 81).

Frente às reflexões apresentadas sobre o sofrimento no trabalho e sua relação com a organização do trabalho, faz-se importante compreender melhor como se estabelece essa relação. De acordo com Dejours (2015), é da organização do trabalho que resulta o sofrimento mental. Anjos (2013), afirma que é esta que “[...] organiza subjetivamente o indivíduo por meio das vivências de prazer e de sofrimento, e que ajuda ou atrapalha sua mobilização subjetiva, seu engajamento afetivo-emocional no compromisso com o trabalho” (p. 270-271).

O destino do sofrimento relacionado ao trabalho depende, de maneira geral, da organização do trabalho, que pode favorecer sua modalidade criativa ou impedir sua ressignificação com obstáculos como: acelerar a esteira de produção, sobrecarregar o trabalhador, tornar a relação com a hierarquia mais rígida, subtrair a autonomia do trabalhador, entre outros (ANJOS, 2013, p. 272).

Elucidado o ponto da organização do trabalho, dar-se-á sequência à compreensão da dinâmica do prazer e sofrimento relacionado ao trabalho. Moraes (2013b) explica que dentre as estratégias de mediação do sofrimento relacionado ao trabalho, existem as estratégias de defesa e as de enfrentamento. A autora destaca a importância da compreensão das estratégias de defesa para a constituição da Psicodinâmica do Trabalho como disciplina autônoma. Este conceito trouxe a elucidação para os questionamentos propostos por Dejours (2015) quanto à capacidade de alguns trabalhadores minimizarem a percepção do sofrimento gerado pelo trabalho, evitando a descompensação.

[...] essas defesas levam à modificação, transformação e, em geral, à eufemização da *percepção* que os trabalhadores têm da realidade que os faz sofrer. Tudo se passa como se, por falta de poder vencer a rigidez de certas pressões organizacionais irreduzíveis, os trabalhadores conseguissem, graças a suas defesas, minimizar a percepção que eles têm dessas pressões, fontes de sofrimento (DEJOURS, 1994, p. 128, grifo do autor).

As estratégias defensivas podem ser individuais ou, ainda, serem organizadas, construídas e gerenciadas coletivamente (DEJOURS; ABDOUCHELI, 1994), visam proteger o psiquismo e se encadeiam na seguinte sequência: defesa protetora, defesa adaptativa e defesa explorada (DEJOURS, 2015). Este encadeamento pode ser melhor compreendido na figura elaborada por Moraes (2013a, p. 155):

Quadro 1 - Encadeamento e funções das estratégias defensivas

Tipo de defesa	Fundamento	Funcionamento
1. Defesa protetora	Racionalização	Modos de pensar, agir e sentir compensatórios.
2. Defesa adaptativa	Negação	Negação do sofrimento e submissão ao discurso da organização.
3. Defesa explorada	Negação	O sofrimento e a defesa (ex.: auto aceleração entre operários) são explorados em favor do aumento da produção.

Fonte: MORAES (2013a, p. 155).

Se, por um lado, as estratégias de defesa favorecem a manutenção do equilíbrio psíquico e agem como um fator de proteção dos trabalhadores para evitar o adoecimento, por outro lado, podem levar à alienação e, por não possuírem ação transformadora, podem chegar ao ponto de esgotar sua proteção visto que a situação desencadeadora do sofrimento permanecesse inalterada. Dessa forma, a eficácia dessas estratégias pode fazer com que o trabalhador não tome consciência do seu sofrimento e assuma, então, uma postura passiva, freando a possibilidade de busca por emancipação e mudança (MORAES, 2013a). Porém, alerta Mendes (2007, p. 43), “[...] nem o sofrimento, tampouco as estratégias de defesas individuais e coletivas são patológicos, e sim, uma saída para a saúde”.

Para além das estratégias defensivas, existem as estratégias de enfrentamento que favorecem a transformação do sofrimento. Estas estratégias atuam na modificação da organização do trabalho e encontram terreno fértil para se realizarem em espaços com condições que propiciem a mobilização subjetiva. Mendes e Muller (2013) apontam os constituintes que permitem a mobilização subjetiva e, assim, favorecem o alcance da vivência de prazer no trabalho: a inteligência prática, o reconhecimento, o espaço público de discussão e deliberação e a construção do coletivo de trabalho via cooperação.

A inteligência prática é desenvolvida no confronto com o real do trabalho. Trata-se de um tipo específico de inteligência, que envolve cognição e afetividade, visando o alcance de um ajuste criativo das prescrições ao real do trabalho através de transgressões da organização do trabalho. Para a mobilização da inteligência prática é importante que haja uma prescrição flexível que deixe margem para a autonomia do trabalhador. Quando esta inteligência passa a ser conhecida, partilhada e validada pelo coletivo de trabalho, passa a ser denominada de

sabedoria prática. Este compartilhamento permite a superação de possíveis inconvenientes da manutenção das transgressões apenas de forma individual e requer o estabelecimento de um espaço público interno consolidado através de reações de confiança, cooperação e construções de regras de trabalho (VASCONCELOS, 2013).

Dejours (2004b) explica que a inteligência e a sabedoria prática têm papel importante no alcance do prazer no trabalho e da saúde.

[...] o prazer está no encontro do trabalho, ao se descobrir que é precisamente quando a utilização dessa inteligência não é contrariada ou combatida; mais ainda, quando se reconhece a contribuição fundamental que ela representa para a organização do trabalho. E esse prazer é de grande importância para a saúde plena, pois inscreve a relação do trabalho como mediadora da realização de si mesmo e da construção da identidade. É a condição necessária para tornar válido o aforismo segundo o qual “o trabalho é a saúde (DEJOURS, 2004b, p. 278-279).

A mobilização subjetiva, de acordo com Dejours (2004), depende da dinâmica entre contribuição e retribuição. Em contrapartida ao trabalho realizado, o indivíduo espera ser retribuído. “O reconhecimento é a forma de retribuição simbólica pelos esforços e pela contribuição do sujeito para realizar o que lhe foi designado” (MARTINS; LIMA, 2015, p. 63). Quando não ocorre esta retribuição através do reconhecimento, ocorre a tendência a se desmobilizar. E esta desmobilização pode levar a graves consequências à sua saúde mental, visto que a dinâmica do reconhecimento tem papel fundamental na construção do sentido do trabalho, na conquista da identidade e da realização pessoal no campo social (DEJOURS, 2004).

Se a dinâmica do reconhecimento está paralisada, o sofrimento não pode mais ser transformado em prazer, não pode mais encontrar sentido: só pode gerar acúmulos que levarão o indivíduo a uma dinâmica patogênica de descompensação psíquica ou somática. [...] O trabalho oferece amálgama ao conjunto “sofrimento e reconhecimento”. Se falta reconhecimento, os indivíduos engajam-se em estratégias defensivas para evitar a doença mental, com sérias consequências para a organização do trabalho, que corre o risco de paralisia” (DEJOURS, 2004, p. 77).

Martins e Lima (2015) explicam que, a partir da década de 90, a noção de reconhecimento e a sua relação com os coletivos de trabalho ganhou destaque dentro das discussões da Psicodinâmica do Trabalho. De acordo com as autoras, anteriormente, as formas de acessar o coletivo de trabalho eram restritas às estratégias coletivas de defesa, mas, com a evolução das pesquisas, o trabalho passou a ser visto por uma perspectiva diferente e começou a ser compreendido “[...] de forma dinâmica, como um jogo social complexo de regras técnicas e éticas” (p. 51). O foco das investigações deslocou-se, então, para as relações sociais e intersubjetivas, levando a uma maior visibilidade e compreensão das dimensões do reconhecimento e da importância dos coletivos de trabalho nesse processo. “O trabalhar sempre situa o indivíduo em uma dinâmica coletiva - trabalha-se “com” e “para” o outro. Entre a

engenhosidade individual e a cooperação, faz-se necessário um espaço de fala e discussão voltado à deliberação dos modos de trabalhar” (MARTINS; LIMA, 2015, p. 53).

Nesse contexto, é importante destacar o papel fundamental que a PdT atribui ao coletivo para o processo de transformação do sofrimento e para a busca por emancipação (MENDES, 2007; SZNELWAR; UCHIDA; LANCMAN, 2011). As saídas para as armadilhas que levam à alienação dos sujeitos no trabalho estão na reapropriação do desejo dos sujeitos-trabalhadores, levando ao resgate da sua capacidade de pensar e agir criticamente frente às contradições da organização do trabalho, sendo, nesse processo, necessário o engajamento coletivo no alcance de soluções (MENDES, 2007). Lima (2013, p. 97) explica que:

Considera-se que a falta de construção de acordos e regras de trabalho conduz ao individualismo e aos conflitos no coletivo impossibilitando a potência do trabalho como ganho para a identidade. Analisa-se que as relações de dominação se sustentam especialmente por esta lógica do individualismo e, como potência, como criação de formas de resistência, no negativo do individualismo e das relações de competitividade, reside a luta pela construção de relações cooperativas e solidárias, sempre num processo precário e contraditório de si.

Mendes (2007) aponta que o acesso ao sofrimento do trabalhador se dá por meio da fala e da escuta, e a partir disso é possível compreender as relações dinâmicas entre trabalho e sujeito. É necessário que o trabalhador compreenda, elabore e ocorra perlaboração em um espaço de discussão coletivo. É por meio da fala nesses espaços, que o trabalhador toma consciência, pensa e se mobiliza para criação de estratégias que visam transformar a organização do trabalho. Dessa forma, o espaço de discussão coletivo é de suma importância para a manutenção da saúde do trabalhador.

Para finalizar esta breve introdução do olhar da Psicodinâmica do Trabalho, que será base para análise das repercussões do trabalho na saúde dos servidores dos *campi* avançados do IFMA, é importante reforçar que a saúde no trabalho se refere não a ausência de sofrimento, mas ao encontro do ponto de equilíbrio entre a busca por prazer e reconhecimento e transformação do sofrimento desencadeado pelo trabalho. De acordo com Mendes (2007), manter-se saudável no trabalho envolve a vivência do prazer quando as condições geradoras de sofrimento conseguem ser transformadas.

[...] A saúde no trabalho é vista como expressão de um estado disposicional caracterizado pelo equilíbrio marcado pela vivência de prazer e sofrimento, pela utilização de mecanismos capazes de mobilizar os trabalhadores em busca de uma relação mais gratificante no trabalho, e ainda, pela dinâmica de reconhecimento que se apresenta como elemento essencial do processo de construção da identidade do trabalhador no campo social e na luta contra o adoecimento (MENDES, 2007, p. 46).

5.4 A SAÚDE DO TRABALHADOR NO CONTEXTO DE TRABALHO PRECARIZADO DO SÉCULO XXI

Todo apanhado teórico e histórico apresentado nesta dissertação são fundamentais para compreensão da saúde dos trabalhadores, em especial dos servidores públicos. A análise do mundo do trabalho atual, as transformações pelas quais o serviço público passou e vem passando, as especificidades do IFMA e seus *campi* avançados e toda discussão sobre o processo de saúde são bases para o alcance dos objetivos desta pesquisa. Neste tópico, busca-se, a partir da aproximação e integração dos temas previamente apresentados, compreender a saúde dos servidores públicos, dando ênfase aos servidores do IFMA, no mundo do trabalho contemporâneo.

Para iniciar, traz-se à discussão a saúde do trabalhador frente ao mundo do trabalho marcado pela precarização. Sabe-se que o modelo de acumulação flexível do pós-crise trouxe marcantes mudanças aos processos de trabalho e que hoje representam fontes de sofrimento e adoecimento para muitos trabalhadores, sendo algumas delas: empresas enxutas, modalidades flexíveis de trabalho, enfraquecimento das regulamentações trabalhistas, cobrança excessiva por constante capacitação e qualificação, modelos de trabalho híbrido e remoto, intensa expansão da aplicação das tecnologias de informação e comunicação no trabalho, terceirizações, demanda por trabalhadores multitarefas, mecanismos de controle e consentimento que levam à captura da subjetividade, entre outras (VIAPIANA; GOMES; ALBUQUERQUE, 2018; JOST; FERNANDES; SOBOLL, 2014). Todas estas transformações têm como objetivo atender à necessidade primeira e maior do capitalismo: o aumento constante no acúmulo de capital.

Não será possível o aprofundamento em cada um desses aspectos e a análise minuciosa de como impactam na saúde e no bem-estar dos trabalhadores. Mas serão discutidas aqui de forma mais breve, para que, posteriormente, seja dado enfoque às questões relacionadas ao serviço público.

Dejours (2007), usando o exemplo da França, aponta como, em nome da manutenção da estabilidade econômica e até da própria sobrevivência da nação, surgiram espécies de “guerras econômicas” que têm justificado a aplicação, em larga escala, de métodos cruéis no mundo do trabalho. “Essa guerra travada sem recurso às armas (pelo menos na Europa) implica, no entanto, sacrifícios individuais consentidos pelas pessoas e sacrifícios coletivos decididos em altas instâncias, em nome da razão econômica” (p. 13-14). A sociedade foi tomada por grande temor das crises econômicas e uma enorme sensação de insegurança que

colocou muitos trabalhadores em posição de vulnerabilidade quanto aos mecanismos de exploração e dominação típicos do modo de produção capitalista. Dejours (2007) pontua que, frente a tais guerras, a competitividade é fortemente estimulada, criando um cenário em que se acredita que, para alguém (ou alguma organização) prosperar, outras irão fracassar.

O advento do capitalismo e da ideologia neoliberal tornou o mundo do trabalho propício para a exploração do trabalhador. Neste contexto, o sofrimento dos trabalhadores se torna frequente e passa também a ser usado como mecanismo de controle e exploração. De acordo com Safatle, Silva Junior e Dunker (2021), o sofrimento além de ser produzido pelo neoliberalismo, é também gerido por ele, visto que é possível extrair mais produção do próprio sofrimento. Segundo Dardot e Laval (2016. p. 6), “[...] o neoliberalismo não é apenas uma ideologia, um tipo de política econômica. É um sistema normativo que ampliou sua influência ao mundo inteiro, estendendo a lógica do capital a todas as relações sociais e a todas as esferas da vida”. Ele molda os desejos, recodifica identidades, valores e modos de vida e, ao mesmo tempo, se utiliza disso para extrair o máximo de engajamento e aproveitamento dos sujeitos (SAFATLE; SILVA JUNIOR; DUNKER, 2021).

Dejours (2007) explica que:

[...] É por intermédio do sofrimento no trabalho que se forma o consentimento para participar do sistema. E quando funciona, o sistema gera, por sua vez, um sofrimento crescente nos que trabalham. [...] Esse sofrimento aumenta com o absurdo de um esforço no trabalho que em troca não permitirá satisfazer as expectativas criadas no plano material, afetivo, social e político. As consequências desse sofrimento para o funcionamento psíquico e mesmo para a saúde são preocupantes (DEJOURS, 2007, p. 17-18).

Vale aqui retomar o conceito de Sociedade da Performance apresentado anteriormente. De acordo com Facas (2020), nesse modelo de sociedade, o equilíbrio dá lugar ao desempenho máximo, na qual há sempre uma demanda por mais produção. Neste contexto, não basta mais saber-fazer, “[...] é necessário saber-ser e apare-cer” (FACAS, 2020, p. 66). Os afetos, desejos e emoções, que eram negados nos modelos taylorista e fordista, na Sociedade da Performance passam a ser importantes ferramentas, sendo engendrados no fortalecimento do autocontrole do trabalhador. No processo de passagem de alto controle para o autocontrole, se fortalece a falaciosa promessa de liberdade, fazendo com que a dominação não seja reconhecida.

Nessa sociedade com as características descritas, marcada pela competitividade e pela autorresponsabilização, a individualização emerge. Sabendo da importância do coletivo do trabalho para construção da identidade, para vivência de prazer e, consequentemente, manutenção da saúde do trabalhador, esse cenário configura-se de forma preocupante. Dejours

(2004c) explica que as mudanças na organização do trabalho, na gestão e na administração a partir da virada neoliberal trouxeram princípios que levam ao sacrifício da subjetividade em nome da rentabilidade e da competitividade. Dentre esses princípios, o autor cita dois: o recurso sistemático à avaliação quantitativa e objetiva do trabalho e a individualização e o apelo à concorrência generalizada entre as pessoas, entre as equipes e entre os serviços. Estas práticas, segundo Dejours (2004c) levam os indivíduos ao isolamento, solidão e a desagregação do viver junto.

As consequências desses princípios da organização do trabalho são, de um lado, o crescimento extraordinário da produtividade e da riqueza, mas, de outro, a erosão do lugar acordado à subjetividade e à vida no trabalho. Disto resulta um agravamento das patologias mentais decorrentes do trabalho em crescimento em todo o mundo ocidental, o surgimento de novas patologias, em particular os suicídios nos próprios locais de trabalho - o que não acontecia jamais antes da virada neoliberal - e o desenvolvimento da violência no trabalho, a agravação das patologias da sobrecarga, a explosão de patologias do assédio (DEJOURS, 2004c, p. 34).

Dejours e Bègue (2010), ao abordarem sobre suicídio e trabalho, pontuam que um dos fatores que levam à ocorrência crescente de suicídios no local de trabalho é a ausência de ajuda mútua e solidariedade, visto que estas condutas são formas de prevenção de descompensação assumidas pelos coletivos de trabalho. A individualização leva à desarticulação de uma série de estratégias de mediação das quais os trabalhadores poderiam fazer uso para se manterem saudáveis frente ao sofrimento e aos riscos do trabalho.

Franco, Druck e Seligmann-Silva (2010) afirmam que a precarização do trabalho não se restringe apenas ao âmbito econômico, mas trata-se de algo que, de forma multidimensional, deteriora todo o tecido social. Esta precarização promove a perda da razão social do trabalho que, por sua vez, tem como ressonância a perda do sentido do trabalho. De acordo com as autoras, a perda do sentido do trabalho constitui o cerne do desgaste mental dos trabalhadores que são originados frente às perversas transformações da organização do trabalho e participam da gênese de uma série de patologias psíquicas e psicossomáticas, como a depressão e o *burnout*.

O desgaste mental abordado pelas autoras supracitadas pauta-se no conceito de desgaste proposto por Laurell e Noriega (1989). O desgaste é definido pelos autores como “[...] a perda de capacidade efetiva e/ou potencial, biológica e psíquica [...]” (LAURELL; NORIEGA, 1989, p. 115), advinda pela interação dinâmica das cargas de trabalho. Ainda segundo Laurell e Noriega (1989):

A categoria “carga de trabalho” pretende alcançar uma conceituação mais precisa do que temos consignado até o momento com a pré-noção de “condições ambientais” no que diz respeito ao processo de trabalho. Dessa forma busca-se ressaltar na análise do processo de trabalho os elementos deste que interatuam dinamicamente entre si e com o corpo do trabalhador, gerando aqueles processos de adaptação que se traduzem em

desgaste, entendido como perda da capacidade potencial e/ou efetiva corporal e psíquica (p. 110).

Os autores pontuam que as cargas podem ser de diferentes tipos: físicas, químicas, biológicas, mecânicas, fisiológicas e psíquicas. Mas que, apesar dessa divisão, para fins de melhor compreensão e identificação destas cargas, elas não podem ser analisadas apenas separadamente. O processo para compreensão do desgaste se inicia com a decomposição destes tipos de cargas para conhecê-las, mas, em seguida, deve-se reconstruí-las “[...] através da análise da interação entre elas no marco da lógica global do processo de trabalho [...]” (LAURELL; NORIEGA, 1989, p. 113). Isto se faz necessário, pois os efeitos desgastantes decorrentes da combinação de diversos tipos de cargas são diferentes dos decorrentes da presença de uma delas em separado e, também, não podem ser considerados iguais a um simples somatório dos efeitos de cada uma, visto que a presença de uma segunda carga pode influenciar no efeito desgastante da outra.

Ao propor a noção de desgaste mental, Seligmann-Silva (2011) relata que esta dimensão mental do desgaste não chegou a ser estudada por Laurell nas publicações daquela década. Seligmann-Silva (2011, p. 137) pontua que:

O modelo centrado no conceito de *desgaste mental* pode ser também tomado um *paradigma integrador* se contemplado em face dos outros modelos teóricos antes considerados, pois permite compreender as interações entre: a) os “fatores” ambientais e psicossociais objetivados pelos estudos do *work-stress*; b) o mundo subjetivo e a identidade permanente envolvidos nas transformações de seu micro e macrocontextos e nas elaborações de *sentido* vinculadas às transformações – aproximando-se assim também da PDT; c) as diferentes esferas da vida social onde se desenvolvem *relações de poder* – que, quando desvantajosas para a integridade e estabilidade mental do trabalhador, acarretarão o desgaste (grifo do autor).

Nesse sentido, a proposta de desgaste mental apresentada por Seligmann-Silva (2011) está alinhada com o referencial teórico que pauta as análises contidas nesta dissertação, que busca compreender os aspectos individuais e coletivos dos trabalhadores, sem perder de vista seu contexto social e histórico.

5.5 A SAÚDE DOS SERVIDORES PÚBLICOS

A precarização do trabalho também está presente no serviço público brasileiro e traz graves repercussões à saúde dos trabalhadores. Sabe-se que a saúde está intrinsecamente relacionada à organização do trabalho e às condições do trabalho. Dessa forma, têm-se como ponto de partida para a análise das repercussões do trabalho na saúde dos participantes desta

pesquisa os efeitos da precarização e os impactos dos modelos de gestão no serviço público brasileiro.

Conforme já citado anteriormente, nos últimos anos, no Brasil, as instituições públicas têm sofrido com uma série de cortes, tanto de orçamento para manutenção e expansão dos seus espaços físicos e aquisição de materiais necessários, quanto em relação ao número de servidores. Dar-se-á, aqui, destaque ao cenário do serviço público do executivo federal, visto que a instituição que será local de pesquisa deste estudo é vinculada a ele.

Em matéria publicada pelo portal de notícias Estadão (2022), foi publicizado que, de acordo com Nota Técnica enviada pelo Ministério da Educação ao Ministério da Economia, em maio de 2022, as universidades federais possuem déficit de cerca de 11 mil professores e técnicos. Em 2022, também, as universidades e institutos federais sofreram com bloqueios e cortes de orçamento ao longo do ano, que prejudicaram seu funcionamento adequado. Além disso, também houve cortes nos recursos destinados ao desenvolvimento científico e tecnológico no país, que repercutiram diretamente na educação.

Importante lembrar, ainda, o advento do modo de gestão gerencialista dentro do contexto do serviço público, que propõe novas formas de organização do trabalho aos servidores. Este modelo de gestão, que traz consigo uma cultura de alcance de metas e mensuração quantitativa de resultados, segue ganhando espaço dentro de um contexto de poucos investimentos e falta da oferta de condições necessárias para que se efetive. Para além disto, têm-se trabalhadores submetidos aos processos de individualização e competitividade que são reforçados no modelo gerencial em um cenário neoliberal.

Para compreender de que forma estes aspectos têm impactado na saúde dos servidores públicos, traz-se, a seguir, um breve recorte de pesquisas realizadas em instituições públicas no Brasil, dando enfoque às que se debruçaram no estudo de servidores públicos das instituições de ensino federais. Destaca-se, ainda, que foi dada prioridade para a apresentação de resultados de estudos cujo referencial teórico está alinhado com o apresentado neste projeto de pesquisa.

Uma pesquisa realizada por Silva, Gomes e Alves (2017) com os servidores de todos os *campi* do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba buscou avaliar a percepção dos servidores acerca do contexto de trabalho. Como instrumento de coleta de dados, as autoras elaboraram um questionário baseado na escala de Avaliação do Contexto de Trabalho de Mendes e Ferreira (2008). Neste instrumento, os resultados são categorizados dentro de três padrões: satisfatório; crítico e; grave. Os três aspectos avaliados (condições do trabalho, organização do trabalho e relações socioprofissionais) apresentaram resultado crítico,

sendo a organização do trabalho o fator mais criticado. Em resumo, os pontos mais críticos das condições de trabalho identificados foram referentes à presença de ruídos, instrumentos de trabalho, mobiliário e espaço físico inadequados. No que se refere à organização do trabalho, os itens mais pontuados foram o ritmo de trabalho acelerado, pressão temporal, cobrança por resultados e número de pessoas insuficientes para realização das tarefas. Quanto às relações socioprofissionais, o ponto destacado pelas pesquisadoras foi o individualismo, que, segundo elas, pode “[...] estar dificultando a formação de equipes de trabalho atuantes no desenvolvimento institucional e profissional dos alunos e gerando conflitos de interesse, de modo a ocasionar uma situação com forte potencial de insalubridade” (SILVA; GOMES. ALVES, 2017, p. 784). O estudo conclui, então, que os aspectos apresentados como críticos estão interferindo negativamente no desempenho, satisfação e na execução das atividades dos funcionários.

Ribeiro (2012) investigou o cotidiano de trabalho de assistentes administrativos da Universidade Federal do Maranhão e suas implicações na saúde destes servidores. Ao analisar os fatores geradores de sofrimento, a pesquisadora identificou: a discriminação experienciada pelos trabalhadores, tanto por fazerem parte da categoria de técnicos administrativos em educação e, por isso, serem considerados de menor valor frente à categoria docente, quanto por serem profissionais de nível médio; queixas relacionadas ao clientelismo e protecionismo que levam os servidores a relatarem que eram tratados de forma injusta e desigual; falta de oportunidade para ocuparem funções gerenciais comissionadas; o modelo de gestão burocrático ao qual estavam submetidos, com “[...] trabalho rotineiro, restrito ao cumprimento de tarefas prescritas, atrelado a rígidas normas, que quase sempre o impedem de lançar mão de alternativas criadoras e inovadoras” (p. 429).

De acordo com Ribeiro (2012), também foi possível identificar fontes de prazer relacionadas ao trabalho dos assistentes administrativos entrevistados, como o fato de alguns servidores conseguirem transgredir o prescrito e fazer uso da inteligência prática e criativa. A pesquisadora concluiu que existiam diferentes tipos de organização do trabalho na instituição pesquisada e afirmou ser possível supor que:

[...] os setores constituídos por uma organização do trabalho com gestões efetivamente participativas, ofereçam ao trabalhador maiores oportunidades de investimento na defasagem entre a tarefa imposta e a atividade real, aumentando, assim, a possibilidade de vivências prazerosas (p. 429).

Outra pesquisa que teve como participantes os técnicos administrativos em educação de uma instituição de ensino superior federal foi a de Ramos e Macêdo (2018), que

tinha como objetivo analisar de que forma a organização do trabalho e seus processos impactam à saúde mental desses servidores. De acordo com as pesquisadoras, os resultados indicaram que a organização do trabalho nesta instituição era caracterizada pela precariedade nas relações socioprofissionais e por condições de trabalho inadequadas, o que levou a vivências, predominantemente, de sofrimento patogênico, constituindo, assim, fatores que contribuíam ou desencadeavam adoecimentos físicos e/ou psíquico. Ainda de acordo com o estudo,

As vivências de sofrimento aparecem massacrando a subjetividade dos pesquisados por repetição em circunstâncias semelhantes, com diferentes pessoas ao longo do período. As vivências de sofrimento originadas pela organização do trabalho indicam o adoecimento, com hipóteses diagnósticas de transtorno bipolar repetitivo, depressão, ansiedade, LER, fibromialgia. [...] Pode-se inferir, de modo geral, que a Ifes pesquisada precisa repensar a organização do trabalho, o exercício de poder, a forma de lidar com os sofrimentos, suas consequências para o trabalhador, para a coletividade (RAMOS; MACÊDO, 2018, p. 118).

No que se refere ao trabalho docente, Borsoi (2012), em pesquisa realizada com 26 professores efetivos de uma universidade pública federal, identificou que a maioria dos entrevistados qualifica seu trabalho como precário, em especial quanto à ausência de infraestrutura material adequada. Além disso, julgavam estar trabalhando sob forte exigência para cumprimento de metas de produtividade, por conta disso estendiam sua jornada de trabalho para o espaço doméstico. A pesquisadora conclui que estes aspectos têm levado a importantes prejuízos para a saúde destes docentes.

Amorim Junior, Schlindwein e Matos (2018) analisaram dados e resoluções que caracterizam a carreira dos professores de Ensino Básico, Técnico e Tecnológico – EBTT, do Instituto Federal de Rondônia. Em seus achados, identificaram a complexificação do trabalho destes docentes, que os impele a:

[...] exercer atividades além da docência e demanda uma flexibilidade que corrobora os achados teóricos sobre a pressão psicológica exercida pelas demandas do modelo gerencial nas instituições de ensino que podem, sobremaneira, intensificar o trabalho do professor, criando tensão entre as exigências do modelo do capital flexível e das possibilidades humanas (p. 1217).

Tendo em vista o contexto atual das instituições públicas de ensino superior, Fleury, Ribeiro e Macêdo (2015) afirmam que o trabalho da categoria docente “[...] tem sido atravessado por um significativo processo de intensificação e precarização nos últimos anos” (p. 199). Em seu estudo, as referidas pesquisadoras investigaram como professores de duas IFES, uma localizada na região centro-oeste e uma na região nordeste, se mobilizaram subjetivamente para lidar com o trabalho marcado pela intensificação e precarização. Foram identificadas semelhanças entre as IFES estudadas que, segundo as pesquisadoras,

[...] parecem surgir de um contexto marcado pela sobrecarga, delineado por um aumento do número de alunos e pela insuficiência do quadro de docentes e técnicos-administrativos que suportem a demanda do trabalho. A falta de condições adequadas de trabalho colabora para as dificuldades enfrentadas na rotina do professor, ampliando seu desgaste (p. 228).

Dentre outros aspectos identificados por Fleury, Ribeiro e Macêdo (2015) estão a liberdade e autonomia dos docentes das IFES que, por vezes, podem ser prejudiciais ao levarem a uma sobrecarga de um grupo que se envolva em mais atividades institucionais, como tarefas administrativas e de gestão, enquanto outro grupo se exime destas obrigações. Esta situação leva a uma tensão intergrupar. Além disso, as pesquisadoras identificaram também que a cooperação e o espaço coletivo de discussão eram percebidos como insuficientes e sinalizavam um aumento do individualismo.

Como será visto a seguir, os achados das pesquisas mencionadas se assemelham em alguns pontos com os resultados deste estudo. Porém, as especificidades dos *campi* avançados levam a novas nuances nas vivências dos servidores que agravam o sofrimento e abrem as portas aos adoecimentos.

5.5.1 A saúde dos servidores do Instituto Federal do Maranhão

No contexto do IFMA, identificou-se duas pesquisas que, a partir do olhar da Psicodinâmica do Trabalho e do materialismo histórico-dialético, buscaram investigar as repercussões do trabalho nos servidores do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Maranhão.

Rocha (2014) analisou os desafios da expansão e suas repercussões na saúde dos servidores do IFMA. Os participantes da pesquisa eram servidores do *campus* Monte Castelo, o *campus* mais antigo do Instituto. De acordo com a pesquisadora, foi possível observar uma tendência para a intensificação do trabalho como consequência das reformas educacionais ocorridas até aquele momento, que impactou fortemente na saúde dos servidores. Pontua-se que, no período da realização da pesquisa de Rocha (2014), a Rede Federal estava passando pela terceira fase de expansão e, até aquele momento, o IFMA contava ainda com 18 *campi*.

Já a pesquisa de Cardoso e Ribeiro (2016), foi realizada com servidores do *campus* Alcântara (*campus* criado na segunda fase de expansão da rede federal) e teve como objetivo analisar a saúde dos docentes também frente ao processo de expansão/interiorização do IFMA. As pesquisadoras pontuam que este processo oportunizou o trabalho para muitas pessoas que, ao se tornarem servidores do *campus* vivenciaram realização profissional, mas também

sofrimento e angústia, em especial pela migração necessária para a prática de suas atividades laborais.

Reforça-se que não foram localizadas pesquisas relacionadas ao trabalho e à saúde dos servidores dos *campi* avançados de qualquer Instituto Federal.

5.5.2 “A gente faz de tudo”: as vivências dos servidores dos *campi* avançados e sua relação com a saúde

Ao longo desta dissertação, foram apresentados pontos importantes sobre o mundo do trabalho, o serviço público brasileiro, a estrutura do IFMA e dos seus *campi* avançados, bem como uma discussão sobre saúde e sua relação com o trabalho. Vale destacar que a saúde e o trabalho são temáticas complexas e que atravessam todos os outros âmbitos de nossas vidas. Por conta disso, apesar da necessidade de categorizar e eleger alguns aspectos para discuti-las, buscou-se, no decorrer deste texto, não perder de vista tal complexidade e analisá-las de forma que fosse possível compreender sua relação com todos os tópicos discutidos.

Alguns pontos relevantes das vivências dos servidores entrevistados foram apresentados à proporção que se foi avançando nas discussões nos capítulos. Utilizou-se trechos de suas falas para ilustrar de que forma os aspectos discutidos comparecem na realidade de trabalho dos pesquisados. E, após a apresentação deste cenário e do arcabouço teórico adotado nesta pesquisa, a seguir as vivências dos servidores e suas repercussões na saúde serão aprofundadas, visando alcançar os objetivos traçados que nortearam este estudo.

Inicia-se destacando as condições do trabalho nos *campi* avançados, que foram citadas pela maioria dos entrevistados como a maior dificuldade encontrada no seu trabalho. Identificou-se que a falta de espaços adequados e de materiais leva, por diferentes caminhos, ao sofrimento. E, a possibilidade de ressignificação e transformação desse sofrimento encontra barreiras frente a processos que enfraquecem a dinâmica de reconhecimento, visto que, nesse contexto, os resultados do trabalho não atingem as expectativas dos servidores, discentes e comunidade externa.

Um primeiro ponto a destacar refere-se aos prejuízos gerados à qualidade do trabalho pelas limitações para realização das atividades laborais que, por sua vez, leva o servidor a vivenciar a sensação de falta de resultados adequados do seu trabalho. Por exemplo, quando desejam realizar atividades práticas com os alunos, mas não possuem laboratórios e materiais necessários, sentem que não foi possível passar todo o conteúdo de forma satisfatória, levando a prejuízos na aprendizagem.

Outro aspecto importante relacionado ao enfraquecimento da dinâmica de reconhecimento e a falta de condições adequadas de infraestrutura e materiais é gerado pela forma como a população da região circundante percebe o *campus*. Em virtude das condições precárias das instalações físicas, os alunos e a comunidade externa não têm suas expectativas atendidas. Isso impacta na percepção deles em relação à qualidade do serviço ofertado pelo IFMA, em especial, ao compararem com a estrutura física de outros *campi* do mesmo Instituto, conforme aponta o Docente 3:

E essa questão do espaço também interfere muito [...]. Então, hoje, isso é um gargalo muito grande para tudo no *campus*. Acho que interfere nos índices de produtividade, de evasão dos alunos, porque eles não se sentem... quer dizer, eles se sentem um aluno do IFMA muito inferior ao padrão de aluno do IFMA, porque eles veem as propagandas, eles veem as fachadas dos *campi*. Eles veem que tem *campus* que tem piscina, que tem isso, que tem não sei o que... e aqui não tem nada. (DOCENTE 3)

Ainda relacionado às condições de trabalho e que, também, envolve aspectos da organização do trabalho, em especial, no que se refere ao quantitativo de servidores e à estrutura organizacional, identificou-se que os entrevistados vivenciam o sentimento de serem preteridos em relação aos demais *campi*. Em diversos momentos, os servidores fazem comparações entre os *campi* avançados e os demais *campi* e relatam sentirem que estão abandonados e que não são valorizados pela Reitoria.

[...] em outros *campi*, você vê que é maior, mais estruturado. E, aqui, você vê algo, assim, improvisado, um improviso. (DOCENTE 4)

O [cita o nome do servidor], que já foi até entrevistado por ti, ele é almoxarifado, ele é gestão de pessoas, ele é patrimônio, ele é o financeiro. Sendo que, nos outros *campi*, tem um servidor, às vezes até mais, para cada uma dessas funções. E no ensino, da mesma forma. [cita o nome da servidora], no DEE, ela é o DRCA, ela é a chefe do Departamento dos professores [...]. Ela é ensino, ela é extensão. (DIRETOR 2)

Eu sinto, eu como professor de *campus* avançado, e tendo já a experiência do *campus* [cita o *campus* no qual já atuou que não era avançado], que é um *campus* maior, [...] assim, a diferença é absurda e o sentimento que eu tenho, aqui, em [cita seu *campus* atual], é de abandono da Reitoria. [...] Então, quer dizer nós não temos espaço físico aqui. Então, é uma situação bem difícil a questão de falta de infraestrutura, falta de material... (DOCENTE 6)

Nesse sentido, vale ainda ressaltar as metas existentes que, conforme previamente discutido, são inalcançáveis em virtude das condições físicas e quantitativo de servidores que os *campi* possuem atualmente. A aplicação destas metas também influencia na percepção dos resultados alcançados pelo *campus*. Apesar de todas as dificuldades que são superadas para dar conta da demanda que possuem, o não alcance da meta transmite uma ideia de ineficiência que nem sempre vem acompanhada de uma análise coerente e crítica sobre os fatores que levam a tais resultados. Entende-se que estes aspectos também influenciam no reconhecimento do

trabalho e, conforme explicam Silva e Ruza (2018, p. 8), “[...] todas as situações que se divorciam das possibilidades de reconhecimento de fato e de sofrimento criativo ficam à mercê da clivagem, da normopatia, das estratégias defensivas patogênicas e/ou adoecimento”.

O Diretor 3, quando questionado sobre a razão da ausência de códigos de vagas para técnicos administrativos apesar destes estarem previstos na tipologia do *campus*, afirmou que os códigos de vaga foram enviados pelo MEC, porém a Reitoria do IFMA os direcionou para outros *campi*, ao invés de utilizá-los para compor a equipe dos avançados.

Na verdade, vieram os códigos só que o que acontece: chega na Reitoria aí vai se colocando para outros *campi*, porque os outros *campi* da fase 3 não receberam todos os códigos. Aí o que acontece: como nossa estrutura já é bem reduzida... O que que outros reitores fizeram? Jogaram realmente nos *campi* avançados o limite, porque a gente não consegue... quer dizer, consegue, porque a gente tem conseguido graças a Deus, mas aí [...] eu venho sobrecarregando os meus setores [...]. (DIRETOR 3)

Conforme mencionado anteriormente, as condições precárias relacionam-se diretamente com o enfraquecimento da dinâmica de reconhecimento. Estes aspectos tornam-se preocupantes, pois, como explica Gernet (2014), o reconhecimento é um elo central na análise das relações entre saúde mental e trabalho, a partir do olhar da Psicodinâmica do Trabalho. Sem reconhecimento, o sofrimento proveniente do encontro entre o trabalho solicitado e o trabalho real permanece desprovido de sentido. E, sendo o sentido um elemento fundamental para a construção da identidade através do trabalho, pode ocorrer uma desestabilização da identidade (GERNET, 2014).

Compreendendo, assim, a importância do sentido do trabalho na relação entre trabalho e saúde, é necessário aprofundar a discussão sobre estes sentidos a partir das entrevistas realizadas.

Pesquisas como as de Nascimento e Oliveira (2013) e Souza e Moulin (2014), que investigaram os sentidos do trabalho em servidores públicos, identificaram sentidos atribuídos diferentes entre as gerações com mais tempo de serviço e os que ingressaram no serviço público em período mais recente. O quesito financeiro e busca por segurança, conforme apontado por Albercht e Krawulski (2011), comparecem com mais frequência no discurso do grupo de servidores com menos tempo de serviço nas instituições pesquisadas. Apesar deste aspecto financeiro ter comparecido nas entrevistas dos servidores dos *campi* avançados do IFMA, não foi possível analisar essa relação com a questão geracional, visto que o tempo de atuação dos entrevistados no serviço público não possui uma grande variação, estando todos atuando no período entre 5 e 12 anos na instituição. Através do perfil de idade, também não foram encontradas correlações que se assemelhem às pesquisas citadas.

A principal diferença identificada, relacionada aos sentidos do trabalho, refere-se à categoria dos servidores. Os servidores técnicos administrativos entrevistados, ao serem questionados sobre o que pensam sobre o trabalho e o que ele representa em suas vidas, afirmaram, em sua maioria, que este refere-se à forma de obter sustento financeiro. Dos seis TAEs: quatro descreveram o trabalho, principalmente, como uma obrigação financeira; um afirmou que o trabalho representa em sua vida uma forma de manter a rotina; e um afirmou que se trata de motivo de orgulho e um aspecto muito importante em sua vida. Já entre os docentes entrevistados, a maioria afirmou ser algo relacionado à possibilidade de produzir mudança na sociedade, que os motiva e que os fazem sentirem-se bem, mas, também afirmaram que a busca por atuar no serviço público foi influenciada pela estabilidade e por aspectos financeiros.

Sabe-se que, conforme citado anteriormente, em um movimento de fuga da instabilidade do mercado do trabalho, muitas pessoas têm se dedicado aos concursos públicos com o objetivo de alcançar estabilidade financeira e uma remuneração, em alguns casos, melhor do que as ofertadas para a maioria das vagas nas empresas privadas. Podendo ser, portanto, esta uma das razões para este achado nas pesquisas citadas.

Vale destacar que a maioria dos servidores técnicos, além de estar inserido em áreas que não são compatíveis com sua formação, realiza múltiplas tarefas. A fala do Técnico 4, ao ser questionado sobre as dificuldades que vivencia no trabalho, mostra como a diversidade de tarefas faz com que ele tenha dificuldade para reconhecer o resultado do seu trabalho e, também, de ter seu trabalho reconhecido pelos demais:

Dificuldades é porque, é essa coisa, ainda tem bastante lacunas. Você acaba pingando, fazendo muita coisa e as pessoas não veem o teu trabalho, assim, o fruto do teu trabalho, essa coisa da produtividade, né? Não veem, porque você faz de tudo um pouco. Fazia, né? Hoje diminuiu mais um pouco por conta do pessoal que chegou. Então, era isso, assim, nem eu mesmo conseguia me ver, assim, ‘O que é mesmo que eu faço?’, porque a gente faz de tudo. Então, a dificuldade maior era essa. Hoje, menos, assim. Hoje menos. Mas, a dificuldade mesmo é porque falta mesmo mais pessoal. (TÉCNICO 4)

Esta fala reforça, novamente, a relação entre reconhecimento e sentido do trabalho. Alinhado a isso, Oliveira et al (2004) afirmam que:

[...] um trabalho com sentido relaciona a busca pela realização de um trabalho que seja útil para a organização e para a sociedade e que permita o desenvolvimento, valorização, reconhecimento e, conseqüentemente, a auto-realização. Um trabalho sem sentido é aquele que entra em choque com valores pessoais, não é reconhecido, não possibilita desenvolvimento, é improdutivo, é rotineiro ou pouco desafiador” (OLIVEIRA et al, 2004, p. 01).

Neste contexto, o próprio alcance do prazer no trabalho fica comprometido. Notou-se, inclusive, uma dificuldade maior dos servidores técnicos administrativos em descrever aspectos relacionados ao trabalho que proporcionem prazer. Dentre os seis TAEs entrevistados:

um técnico afirmou que se identifica e sente bem realizando o trabalho burocrático que está relacionado ao seu cargo; um servidor afirmou que gosta de se sentir útil ao poder orientar e ajudar outros servidores, pois, por já está há mais tempo que a maioria dos colegas no *campus*, conhece mais sobre a instituição e os processos; dois dos técnicos entrevistados apontaram o bom clima do ambiente de trabalho e o companheirismo da equipe como os aspectos mais prazerosos; e, dois servidores relataram que sentem prazer ao realizarem atividades de extensão voltadas para as comunidades, mesmo que estas não sejam atividades previstas nos cargos que ocupam, encontraram nelas a possibilidade de se envolverem nessas ações como uma estratégia para se sentirem mais realizados.

É possível perceber, portanto, que as relações estabelecidas no coletivo de trabalho e a possibilidade de se engajar em outras atividades, além das previstas em seus cargos, são estratégias utilizadas pelos servidores técnicos administrativos para terem vivências de prazer em seus trabalhos.

Já os docentes conseguiram relatar diversas situações em que se alegraram ao ver o resultado do seu trabalho através da transformação da vida dos estudantes. Além disso, afirmaram sentir o reconhecimento dos alunos quanto ao trabalho que desenvolvem. E, apesar das limitações citadas anteriormente que fragilizam o reconhecimento, este ainda se faz presente e tem papel importante na superação do sofrimento e atribuição de sentido ao trabalho.

Eu gosto do que eu faço. Eu me sinto, vamos dizer assim, satisfação em ver os nossos resultados. A nossa última turma, nós tivemos noventa por cento de aprovação em universidades públicas da região. Então, isso é muito gratificante. [...] Então, muitos alunos saíram dessas zonas rurais e chegaram aqui sem expectativa nenhuma e, hoje, estão lá em [cita o nome da cidade], cursando agronomia, engenharia, enfermagem... E a gente ver esses meninos e meninas lá é bem gratificante. Gosto muito do meu trabalho por esse aspecto de participar da transformação da vida desses meninos e meninas (DOCENTE 6).

O Docente 6 refere, também, que sente que poderia ajudar muitos outros alunos com os projetos que desenvolve, mas que a falta de condições do *campus* e de recursos não permite. Para contornar essas dificuldades, os professores, com frequência, utilizam recursos financeiros pessoais para garantir a realização de certas atividades que julgam importantes para a formação do aluno.

Ao passo em que percebem sentido no seu trabalho e prazer por realizá-lo ao se depararem com o resultado concreto de transformação nas vidas das pessoas, conforme identificado na fala do Docente 6 descrita acima, a sensação de frustração quando, pela falta de um contexto adequado para fazê-lo, leva a sofrimento. Silva e Ruza (2018) ao estudarem o trabalho de docentes, afirmam identificar problemas de saúde nesta categoria relacionados a sofrimentos éticos e políticos

[...] sobretudo nos casos dos professores imbuídos de um ideal de, por meio de suas atividades profissionais, serem produtores de ações transformadoras. Professores que se referem à intenção de fazer, da instituição universitária, uma instituição com função social, e, portanto, eficaz na busca do enfrentamento da desigualdade social e da produção da justiça social. E que, ao se depararem com impedimentos, sofrem, quando não adoecem (p. 8).

Seguindo com as implicações da falta de estrutura adequada, ressalta-se que esta influencia na própria organização do trabalho e, por vezes, leva a conflitos interpessoais que, segundo os servidores, comprometem o clima e a qualidade das relações nos *campi*. Foram relatadas situações, por exemplo, de disputa entre docentes para poderem usar determinados espaços ou materiais, como *datashow*, visto que o *campus* não possui quantidade suficiente para todos. Notou-se que estas situações levam a tensão nas relações e a um movimento de individualização dos servidores.

Outro ponto que, a partir das falas dos docentes, identificou-se que gera sofrimento nesta categoria refere-se à pouca oportunidade de aplicar todo, ou grande parte, do seu conhecimento adquirido ao longo dos anos de formação acadêmica. Atualmente, a maioria dos docentes do IFMA possui formação em nível de mestrado ou doutorado²⁶. Ou seja, possuem uma vivência acadêmica relacionada a pesquisa e produção científica. Porém, a proposta de atuação dos *campi* avançado, bem como sua falta de infraestrutura, levam à impossibilidade de o docente fazer uso de todo seu potencial no desenvolvimento do seu trabalho. Alguns desses servidores relatam sentirem-se frustrados, conforme aponta a fala do Docente 1:

Aí você diz assim para o servidor que vem para cá doutor: “Ah, aqui prioritariamente você não faz pesquisa”. Como é que um doutor não vai fazer pesquisa, gente? Um doutor! Eu passei no concurso para fazer ensino, pesquisa e extensão. Eu quero fazer ensino, pesquisa e extensão. Aí você vai dizer isso para um *campus* só porque ele é um *campus* avançado? Aí se tiver cinco doutores aqui eles não vão poder pesquisa, não existe isso. Aí já começam os problemas aí. Aí você não tem infraestrutura. [...] Eles pensaram nisso [em criar um modelo de *campus* diferente], mas não pensaram em fazer concurso só para *campi* avançados separado. Tem uma estrutura restrita, então, já que é restrito, que seja restrito como um todo para não criar expectativas nos servidores. Porque isso causa frustração, causa ansiedade na gente, isso causa uma sensação de “Eu estou aqui, fiz meu doutorado...”. O discurso do professor que saiu em cooperação técnica para o [cita o nome de um *campus* que não é avançado] foi “Gente, eu acabei de voltar do doutorado, o que eu vou fazer aqui? Aqui não tem como eu fazer pesquisa, eu não vou atuar na minha área” [...] A própria infraestrutura nos coloca uma camisa de força, então, é bem complicado. (DOCENTE 1)

O Docente 2 relatou que, atualmente, no *campus* em que está lotado não possui curso específico da sua área. Isso faz com que as disciplinas que ministra sejam apenas de introdução e conteúdos básicos. Conforme mencionado anteriormente, este docente precisa,

²⁶ De acordo com a Plataforma Nilo Peçanha, em 2022, o IFMA possuía um total de 1.942 docentes. Destes, 1.060 possuem mestrado e 454 possuem doutorado.

inclusive, envolver-se em atividades e projetos que não tem qualquer relação com sua área de formação. Em sua entrevista, compartilhou que o *campus* se quer possui computadores que tenham capacidade de executar os *softwares* que são utilizados em sua área de estudo. Relata ainda que tinha outra expectativa em relação a um *campus* que se denomina avançado.

Quando eu cheguei aqui e vi aquela estrutura, aquilo me abalou psicologicamente inicialmente. [...] **o que mais prejudica minha saúde é você não poder fazer o que você estudou a vida toda para fazer.** (DOCENTE 2, grifo nosso)

Uma coisa que todos os professores reclamam: a gente tem que sempre baixar muito o nível para poder conseguir fazer com que os alunos do subsequente, que a maioria que vem já parou de estudar há muito tempo, e, para gente poder fazer com que eles retomem isso... Então, assim, agora que a gente começou a especialização²⁷ estavam os professores comentando “Ah, vai ser muito legal agora. Agora a gente pode exigir um pouquinho mais. A gente vai poder dialogar mais no ‘teti-a-teti’ com o aluno. A gente vai poder crescer também”. Não que a gente não cresça da outra forma, mas assim você crescer do ponto de vista técnico, formativo, profissional, não só crescer como ser humano. E muita gente busca isso. Se você for olhar no quadro de professores do *campus*, a maioria tem mestrado ou especialização, ninguém vem para cá só com graduação. (DOCENTE 1)

A estratégia mais frequentemente utilizada para conseguir contornar, em parte, tal sofrimento, é a dedicação a projetos de pesquisa, ensino e extensão que aproximem mais sua atuação das suas áreas de interesse de estudo. Nesse sentido, percebe-se que, apesar das dificuldades vivenciadas, o espaço de trabalho no Instituto possui certa flexibilidade e incentivo para que os docentes possam desenvolver projetos em diversas áreas. Porém, existem docentes em situações que podem ser consideradas mais críticas e que vivem mais limitações para realizar atividades que lhes despertam prazer, como o caso do Docente 2, que já vive um quadro de adoecimento em razão de tal contexto, conforme relato apresentado acima.

Os técnicos administrativos vivenciam uma situação parecida no que se refere à dificuldade de atuação com atividades que lhes dão prazer. Em parte, isto pode estar atrelado ao fato de atuarem em atividades distantes das suas áreas de formação, conforme foi pontuado anteriormente. Porém, é válido levantar um outro ponto identificado: em virtude de se dedicarem a muitas tarefas diferentes, isso impede que consigam se aprofundar nos conhecimentos relacionados à execução destas, fazendo com que não se sintam capazes de trabalhar com segurança.

Eu sempre penso que no *campus* normal, geralmente, cada um tem a sua atividade específica e consegue focar naquilo, então, eu tenho muita dificuldade, por exemplo, em aprender sobre um determinado tema, por exemplo, processo de licitação, de compra e contratação. Que uma pessoa só já é difícil para dar conta só disso. Então, assim, eu tenho muito essa dificuldade de focar “Ah, eu vou estudar aqui a Lei de Licitações que vai entrar em vigor em abril”. Já tivemos algumas reuniões, mas eu tenho essa dificuldade em estudar, porque durante o dia é gestão de pessoas, é patrimônio, é almoxarifado, é muita coisa. Então, acho que a minha dificuldade maior

²⁷ O Docente 1 refere-se ao curso de pós-graduação que seu *campus* está iniciando no ano de 2023.

é em relação a isso: à execução do trabalho porque está tudo hoje concentrado em mim. (TÉCNICO 1)

Então, o que eu não sei, eu procuro saber. Eu vou atrás. Às vezes, o pessoal da Reitoria dá uma ou outra capacitação, mas uma capacitação teórica. Não é aquela de vim aqui, na prática. Porque, aquela teórica, a gente vai lá, absorve lá, mas passa uma semana, duas semanas, já foi. [...] Às vezes, a gente está só apagando fogo. Às vezes, chega uma demanda local, a gente vai e faz, para poder contornar e apagar aquilo ali. Mas, não é um planejamento que “Vumbora fazer um planejamento pra não acontecer isso”. É quase impossível a gente estar conseguindo fazer isso aqui. (TÉCNICO 3)

No que refere aos TAEs, identificou-se, também, que a própria dinâmica de trabalho da categoria na Instituição e as diferenças de direitos e salários leva a um sentimento de pouco reconhecimento. Mesmo estes assumindo diversas funções, afirmam não possuir benefícios como flexibilidade no cumprimento da carga horária, direito de se afastar para pós-graduação²⁸ e uma melhor remuneração. O Técnico 1 relata que precisou cursar o mestrado sem afastamento. Ao ser questionado se esta havia sido uma decisão pessoal ou da gestão, afirmou que:

Não, é porque é assim, os editais são separados, os de técnicos e os de professores. Aqui no *campus*, sempre são ofertadas somente as vagas com substituto, são aquelas vagas distribuídas pela Reitoria. O professor tem substituto, o técnico não tem, então, nunca tem edital de afastamento para técnico. Então, realmente, nem tive essa oportunidade de me afastar para o mestrado que era algo que eu teria tentado se eu tivesse oportunidade. (TÉCNICO 1)

O excesso de prescrição também aparece como um problema vivenciado pelos servidores das duas categorias pesquisadas. Eles relatam que, com muita frequência, recebem novas resoluções, notas orientativas e ofícios que modificam ou instituem novos processos e formas de trabalho. Como há poucos servidores, relatam não conseguirem dar conta de aprender e implementar tais mudanças no tempo determinado. Isso leva também à sobrecarga e desgaste dos servidores.

Olha, a gente, enquanto *campus* avançado, eu falo muito sobre a questão de como é difícil aplicar as regras. Eu vejo isso como uma grande dificuldade. Eu percebo que os *campi*... Eu não sei, né? Porque a grama do vizinho sempre é mais verde, né? Mas parece que é mais simples. Manda o documento, a partir de hoje é isso, é o que a gente tem e todo mundo vai lá e faz. Não sei se isso é real, mas para nós é sempre muito difícil. É sempre muito difícil tudo que vai se colocar, tudo vai se pedir de ajuda dos colegas. Parece que todo mundo sempre só olha muito para si. “Ah não, já estou extremamente sobrecarregado. Não posso. Não vou fazer isso. Não é atribuição do meu cargo.”. Entendeu? (DOCENTE 3)

²⁸ A legislação atual do IFMA, permite o afastamento de técnicos administrativos para pós-graduação, porém, diferentemente do que acontece com a categoria docente, não há a possibilidade de contratação de um trabalhador substituto para aquele período de afastamento. Dessa forma, como os *campi* avançados já possuem uma quantidade muito baixa de servidores dessas categorias, identificou-se situações em que os diretores decidem por não autorizar este afastamento. Pela decisão de afastamento ser um ato discricionário da gestão, os diretores possuem tal prerrogativa.

Foi possível perceber que muitas das prescrições do trabalho não levam em consideração as especificidades do trabalho nos *campi* avançado. Ou seja, as normativas, resoluções e orientações quanto ao trabalho partem da Reitoria direcionada a todos os *campi*, sem adaptações para a realidade dos *campi* avançados. Dessa forma, acabam deixando um espaço muito grande entre o prescrito e o real do trabalho a ser preenchido pelos servidores. Como consequência disso e de outras dificuldades já relatadas, constatou-se um alto grau de sofrimento entre os entrevistados. Apesar das tentativas de ressignificação do sofrimento e de transformação para superação das dificuldades encontradas, identificou-se alguns servidores que, ao não conseguirem concretizar esta superação, desmobilizaram-se e passaram a recorrer mais fortemente às estratégias de defesa do que às estratégias de enfrentamento.

Foi comum ouvir dos entrevistados que, no início de suas atividades nos *campi*, dedicaram-se de maneira mais intensa ao trabalho. O discurso sobre o desejo de ajudar a instituições e os alunos compareceu nas falas. Porém, com o passar do tempo, a percepção de que poucas melhorias foram implementadas e que os *campi* avançados não eram reconhecidos pela alta gestão do Instituto somado ao desgaste gerado pela sobrecarga e todo contexto aqui descrito, os servidores passaram a demonstrar menos interesse em se engajar em diversas atividades e buscaram focar em realizar apenas suas atribuições. Dessa forma, muitos docentes afirmaram ter diminuído sua presença em comissões e reduzido também a quantidade de projetos propostos por eles.

No que tange às estratégias de defesa identificadas, foram evidenciadas as seguintes:

- Adaptação – Em diversos momentos, os servidores referem buscar formas de se adaptarem ao contexto de poucas condições de trabalho e sobrecarga de tarefas. Para isso, relatam fazer aquisição de materiais necessários com os próprios recursos, além de buscarem firmar parcerias com as instituições externas, como prefeituras e governo, para encontrarem maneiras de melhorar a qualidade do *campus* e dos serviços ofertados aos alunos. Essa estratégia de defesa mostra-se presente, também, quando os servidores aceitam assumir tarefas e funções que não lhes competem. Os TAEs relataram, também, buscar com frequência orientações com servidores de outros *campi* para conseguirem lidar com algumas demandas de trabalho. Nesse contexto, conforme diversos relatos apresentados anteriormente, os servidores acabam utilizando tempo além do previsto em sua carga horária de trabalho às demandas de instituição. E, quando sentem o peso desta extrapolação de tempo dedicado ao trabalho, necessitam criar adaptações

para evitar que o trabalho tome conta dos outros âmbitos de suas vidas e prejudique sua saúde.

- Naturalização – Relacionado ao discutido acima, percebe-se que apesar de sinalizarem desconforto com a sobrecarga de trabalho e a realização de tarefas de outros colegas, para alguns servidores isso já se tornou algo natural, o que leva à aceitação constante destas demandas.
- Negação – Alguns servidores, em sua maioria os que se utilizam da estratégia de naturalização, parecem negar o potencial adoecedor do trabalho e chegam a demonstrar descontentamento e falta de compreensão quanto à negativa de outros servidores de se engajarem, em tal nível, ao trabalho. Isso comparece na fala desses entrevistados ao demonstrarem chateação por alguns colegas não quererem se envolver em atividades propostas e, até, por não aceitarem a dificuldade de alguns servidores em se adaptar ao *campus* e a cidade em que se localiza, negando assim o processo de sofrimento relacionado ao trabalho e à migração. A negação é percebida ainda quando diversos servidores ao serem questionados sobre as condições de trabalho iniciam sua resposta afirmando que a situação atual está bem melhor se comparada aos períodos anteriores. Nota-se que a comparação com o passado, em que a situação era ainda mais precária, faz com que amenize o sofrimento relacionado às condições atuais (ainda precárias)²⁹.
- Fuga e isolamento – Alguns servidores sinalizam evitar ir ao *campus* quando podem fazê-lo. Isso comparece como forma de evitar os conflitos interpessoais e, também, por não se sentirem bem no espaço do *campus* pela falta de condições melhores. No que se refere à fuga dos conflitos interpessoais, alguns servidores referiram ter diminuído o contato com alguns colegas de trabalho mesmo quando estão simultaneamente no *campus*.
- Terapia – Buscar a terapia foi citada por duas servidoras como uma forma de lidar com o sofrimento relacionado ao trabalho.

No que se refere ao coletivo de trabalho, percebeu-se que, apesar dos aspectos citados que os fragiliza, os servidores conseguem se articular em momentos de extremas dificuldades e sofrimentos para, juntos, alcançarem mudanças na instituição. À exemplo disso,

²⁹ Faz-se, aqui, uma exceção ao campus Rosário que passou por uma grande evolução nas condições de trabalho nos últimos anos com o recebimento da sede própria.

vale mencionar que os três *campi* já passaram por mudanças de gestão que foram provocadas pela mobilização dos trabalhadores. Todo *campus* que se inicia na Rede Federal, possui um Diretor Geral *pro tempore*, que é responsável por gerenciar a unidade até que sejam convocadas as eleições para este cargo. Este diretor é indicado pelo reitor do Instituto. Nos três *campi* avançados do IFMA, houve, durante a gestão dos diretores *pro tempore*, a partir de cobranças dos servidores, a troca de gestores. Em dois dos *campi*, foram substituídos os Diretores Gerais e no outro *campus* foi substituído o Diretor de Desenvolvimento Educacional. E, no ano de 2020, os três *campi* avançados tiveram sua primeira eleição para o cargo de Diretor Geral.

Os servidores participantes da pesquisa foram questionados, ainda, se, na sua percepção, seu trabalho interfere na sua saúde e no seu bem-estar e se já tiveram algum quadro de adoecimento relacionado ao trabalho. Dez servidores afirmaram que o trabalho interfere na sua saúde, em especial, por conta da sobrecarga e das relações interpessoais nos *campi*. Destes dez servidores, apenas um revelou que o trabalho interferiu na sua saúde física. Já os demais referiram repercussões na saúde mental. Em relação à existência de algum adoecimento relacionado ao trabalho, seis servidores afirmaram que têm ou já tiveram. Os relatos foram, em sua maioria, de quadros de ansiedade e depressão. Destaca-se que três destes servidores disseram que estes adoecimentos aconteceram no período da pandemia.

Estes dados sugerem que, apesar do sofrimento vivenciado no trabalho e da percepção da interferência na saúde e bem-estar, a maioria dos servidores tem tido relativo sucesso em suas estratégias de mediação, garantindo a preservação do seu funcionamento psíquico. Porém, não se pode perder de vista que, independente desse relativo sucesso, é imprescindível que mudanças sejam realizadas no contexto do trabalho para que estes trabalhadores não sigam sendo expostos a condições e organização do trabalho que geram sofrimento e que não permitam sua superação/ressignificação. Conforme mencionado anteriormente, já se identifica servidores que, em virtude do pouco êxito nas transformações do trabalho, encontram-se desmobilizados para buscar mudanças e isto mantém a porta aberta aos adoecimentos.

5.5.3 “Todo mundo quer ir embora”: o “fora” do trabalho e suas repercussões

Antes de iniciar a discussão deste tópico, vale esclarecer que, conforme comenta Dejours (2004a), o funcionamento psíquico não é divisível, portanto, não é possível, no que se refere à experiência subjetiva do sujeito, realizar uma divisão entre o dentro-do-trabalho e o fora-do-trabalho. Dessa forma, este item encontra-se em separado apenas para fins didáticos,

com o objetivo de facilitar a apresentação da discussão dos dados coletados. Os aspectos aqui analisados referem-se às vivências e repercussões do trabalho na vida dos servidores fora dos muros da instituição.

Seligmann-Silva (2011) chama atenção para existência de aspectos em outros âmbitos da vida que são importantes para a compreensão da saúde mental relacionada ao trabalho, dentre eles, o aspecto familiar. A autora pontua como importante, por exemplo, a compreensão da interface família-trabalho.

Ainda pouco, explorada, a trama complexa dessa interface, numa visão preliminar, deixa entrever uma via de mão dupla: de um lado, há o fluxo em que a subjetividade desloca experiências familiares para o mundo do trabalho; de outro, a corrente que transporta para a vida familiar determinações emanadas do trabalho. Mas os dois fluxos de entrecruzam muitas vezes, ao mesmo tempo que dão lugar a dinâmicas pelas quais se realimentam reciprocamente (SELIGMANN-SILVA, 2011, p. 319).

Nesse sentido um ponto considerado importante nesta pesquisa foi a compreensão do movimento de migração que muitos servidores fazem para assumir uma vaga no serviço público que, dentre outras repercussões, influencia diretamente na dinâmica familiar dos trabalhadores. Não é foco desta dissertação, investigar de forma minuciosa o processo de migração e suas repercussões, porém, tendo consciência de que este aspecto pode impactar na saúde dos servidores entrevistados, concluiu-se que seria importante conhecer melhor este fenômeno. Para tal, no roteiro de entrevista semiestruturado, buscou-se identificar as cidades de origem dos servidores, seu percurso profissional no IFMA até chegar no seu *campus* de lotação atual, sua situação de moradia, as suas dinâmicas de deslocamento entre cidades, as condições de vida nos lugares nos quais os *campi* estão em funcionamento e seus planos para o futuro em relação à permanência ou mudança de *campus*.

Primeiramente, serão apresentados, de forma objetiva, alguns dados encontrados, para que, em seguida, sejam propostas algumas reflexões sobre as possíveis repercussões destes no trabalho, nas relações interpessoais e na saúde dos servidores.

- Quanto às cidades de origem: Nenhum dos quinze servidores é natural da cidade na qual está lotado atualmente. Apenas três já possuíam histórico de terem residido, antes de ingressar no IFMA, na região em que estão trabalhando.
- Quanto ao percurso no IFMA até chegar ao *campus* atual: Dentre os quinze servidores entrevistados, dez ingressaram no IFMA já no *campus* avançado no qual estão lotados. Os outros cinco servidores já atuaram em outros *campi* e buscaram a remoção para os *campi* avançados em virtude do desejo de estar mais próximo de casa ou de uma cidade com mais estrutura e melhores condições de vida.

- Quanto à situação de moradia atual: Nove servidores optaram por fixar residência na cidade em que trabalham. Percebe-se que, dentre todos os TAEs entrevistados, apenas um optou pelo deslocamento diário para outra cidade. Isso ocorre em virtude do modelo de trabalho desta carreira que requer 40 horas semanais de trabalho presencialmente. No que se refere aos docentes, estes possuem uma flexibilidade maior em relação à quantidade de dias que permanecem no *campus*. Identificou-se que, em média, os docentes ficam no *campus* por três dias, exceto os que ocupam algum cargo de confiança ou possuem função gratificada, que costumam ficar os cinco dias úteis no *campus*.
- Quanto às dinâmicas de deslocamento: Dos seis servidores que optam por realizar deslocamentos diários/semanais entre a cidade que residem e que a que trabalham, cinco são naturais de cidades que ficam relativamente próximas ou possuem família fixada nesses lugares.
- Quanto às condições de vida na cidade do *campus*: Todos os servidores entrevistados mencionaram que as condições precisam melhorar em algum aspecto, em especial, no que se refere aos serviços de saúde e educação. Os servidores que decidiram não residir nas cidades dos *campi* e optaram por se deslocar, diária ou semanalmente, alegaram que a falta de condições melhores na cidade é o principal motivador de tal decisão. Percebeu-se, ainda, que os servidores que são naturais de outras cidades do interior relataram mais facilidade em se adaptar à cidade do *campus*, por estarem habituados a cidades com as mesmas condições de vida.
- Quanto aos planos para o futuro: Apenas três entrevistados referiram desejo de permanecer nos *campi* no qual estão atuando. O restante mencionou o desejo de ser removido para suas cidades de origem ou cidade na qual suas famílias residem. Enquanto alguns disseram que, apesar de desejarem retornar para suas cidades e suas famílias, não sentem pressa para que essa mudança aconteça em curto prazo, outros têm um sentimento de urgência e relatam grande sofrimento por estarem distante.

Algumas pesquisas, como as de Borges e Martins (2004) e Duarte e Luzio (2013), que estudaram trabalhadores da construção civil e do setor de energia, respectivamente, sinalizam para o sofrimento dos trabalhadores que vivenciam o processo de migração. No contexto do IFMA, a pesquisa de Cardoso (2015) propôs reflexões importantes sobre o movimento pendular dos servidores do *campus* Alcântara, dentre elas a discussão quanto a

difficuldade de estabelecer raízes em algum território. A pesquisadora afirma que, dentre os docentes entrevistados em seu estudo, “[...] a escolha de ir trabalhar longe da família, no interior está atravessada por questões econômicas, e não pela ordem de um desejo de trabalhar no interior” (CARDOSO, 2015, p. 74). Isso levaria a implicações no processo de apropriação da cultura e dos costumes locais, dificultando sua sensação de pertencimento e o estabelecimento de vínculos. Esta fragilização das relações, por sua vez, se reflete no coletivo de trabalho.

Os servidores entrevistados apontaram outras dificuldades relacionadas ao movimento pendular, como o cansaço e a própria insegurança relacionada aos riscos das estradas e a falta de transporte adequado.

Uma coisa que é muito batida da gente aqui é essa questão do nosso movimento pendular. Ele não é fácil. Mas alguns pensam que é fácil, mas não é fácil. A gente ir e vir não é fácil todo dia. Quem dá aula cedinho, 7h30, tem que acordar 4h30, para pegar o ônibus de 6h, dependendo de onde mora. Entende? Então, a gente acorda muito cedo, quem dá aula cedinho. Para voltar é a mesma coisa. A gente não tem ônibus toda hora. [...] Nem sempre a van para para a gente aqui. [...] Esse movimento é muito dolorido às vezes para a gente. Ainda mais, assim, “Será se eu vou voltar pra casa?”. A gente pega, às vezes, van, a gente pega ônibus, a gente pega carrinho. Ainda tem essa apreensão que a gente fica. (DOCENTE 8)

Outro ponto importante refere-se ao fato de que, apesar de, nos *campi* avançados, os servidores não serem naturais das cidades nas quais trabalham e a maioria deles mencionar o desejo de mudar de localidade, foi possível identificar formas de vivências distintas entre eles. Destaca-se dois aspectos importantes identificados: a relação entre o estabelecimento de laços afetivos na cidade e o aumento da sensação de pertencimento à região; as diferenças na percepção de pertencimento entre os servidores e as diferenças entre as dinâmicas de moradia e deslocamento geram conflitos e mal-estar nas relações interpessoais.

Quanto aos laços afetivos e a sensação de pertencimento à cidade, percebe-se que alguns servidores, em especial os que residem na cidade do *campus* com suas famílias e os que não possuem cônjuge e filhos, parecem sentir menos incômodo e sofrimento e criam mais laços afetivos com os outros servidores, tendo maior sensação de pertencimento em relação à cidade e ao trabalho. Entretanto, percebeu-se que os próprios servidores não possuem a percepção dessa possível relação entre o distanciamento do núcleo familiar, no que se refere, em especial aos filhos e cônjuges, e a dificuldade de estabelecer laços na cidade, conforme percebe-se na fala abaixo:

Mas uma coisa que a gente percebe é que, tipo assim, normalmente, para a galera que tem sido mais difícil estar aqui, por estar longe da família... na verdade, todo mundo tá, né? Porque não tem ninguém daqui. [...] Todo mundo quer [ir embora], aqui não tem nenhum que não queira. O que eu vejo é que é a diferença... eu vou falar por mim e pelas pessoas com que eu tenho maior proximidade do *campus*, que desde o começo a gente conseguiu fazer, realmente assim, firmar um compromisso e uma amizade. Então, assim, as pessoas que são mais próximas a mim, a gente se tem como irmão,

como família. [...] A rede de apoio aqui é muito forte. [...] Então, isso, também, é um fator que contribui muito, porque, tipo, está todo mundo longe da família, mas existe aqui uma segunda família, uma rede de apoio que todo mundo se ajuda. Ninguém está sozinho, está todo mundo sempre junto. E tem essa outra metade dos servidores que não. Nem entre eles e nem de jeito nenhum. [...] E não constroem esses laços. Não querem, não constroem, não sei o que acontece... que eu acho que dificulta muito essa questão de estar aqui. (DOCENTE 3)

No que refere aos conflitos e mal-estar identificados que estão relacionados com as diferenças existentes nas dinâmicas de vida escolhidas por cada trabalhador, estas se dão, principalmente, em virtude daqueles que residem na cidade sentirem que os demais colegas dedicam menos tempo ao trabalho no *campus* e demonstram menos envolvimento com as atividades propostas. Para além de repercussões nas relações interpessoais, alguns servidores consideram que este aspecto impacta na própria dinâmica e resultado do trabalho, conforme comparece nas falas abaixo:

E, um ponto que eu acho que é interessante a gente destacar é que a questão da distância dos servidores que não moram em [cita a cidade em que o *campus* está localizado], ela pode gerar, aqui não gera tanto, mas eu já vejo outros *campi* que gera de uma maneira até um pouco mais acentuada, principalmente, nos docentes. O colega ele tem só duas aulas, três aulas, dois dias na semana de aula, aí ele não quer vir um terceiro dia para dar aquele atendimento pedagógico para o pai e para o aluno, porque ele não mora aqui. Então, é um custo a mais para aquele colega estar aqui seja um terceiro dia. E, isso gera um impacto. [...] então isso também é um ponto que a gente tem um certo atrito de colegas que não moram na cidade e estão aguardando aí o momento certo de ir embora, ser removido. Isso é um problema, é um problema. (DIRETOR 2)

[...] a gente que está aqui, que está todo dia aqui, que não vai e volta, que tem residência aqui, vê as coisas de uma maneira diferente de quem só pensa em ir embora, entendeu? Porque, é uma coisa que a gente fala muito, que, assim, muitas vezes as decisões são tomadas por pessoas que nem querem estar aqui, que nem acham que aqui é a sua casa, que só pensam em ir embora. [...] Muitas vezes, as decisões foram tomadas por pessoas que já foram embora e que, hoje, a gente está vivendo só as consequências das decisões delas, que, na primeira oportunidade, foram embora. As pessoas não têm senso de pertencimento com aqui, com a instituição. Talvez, com a instituição sim, porque seja concursado e vai ficar um longo período. Mas, não tem aquele senso de pertencimento com a cidade, um comprometimento com aqui, com o que está sendo feito aqui e, na primeira oportunidade, vai embora. (TÉCNICO 2)

Por outro lado, neste aspecto, vale um destaque à reflexão apresentada por Duarte e Luzio (2013) no que se refere ao aumento da dedicação ao trabalho daqueles que vivenciam o processo de migração, ao renunciarem a seu convívio familiar e das outras atividades que lhe eram habituais. É possível perceber, na fala dos entrevistados que mudaram de cidade em decorrência do trabalho, que a própria falta de opções de lazer e entretenimento e a ausência de família e amigos naquela localidade os levam a mergulhar profundamente no trabalho. E, ao ponto em que o fazem, esperam o mesmo empenho e dedicação dos outros colegas.

Assim, na verdade, eu, desde que entrei no IFMA, a minha vida girou em torno do trabalho, até eu entrar no mestrado, porque aí eu tive que me dividir. [...] E, assim, principalmente por eu estar longe da minha família. Como [cita o nome de sua cidade

natal] não é muito perto daqui, eu não faço esse vai e volta com muita frequência. Então, morando sozinha, sem família, minha vida realmente passou a girar em torno do trabalho. (TÉCNICO 1)

Trata-se, portanto, de uma questão que deve ser analisada com cautela, para que o comportamento de permanência por menos tempo no *campus* não seja enxergado apenas como falta de compromisso dos servidores. Houve servidores que afirmaram que, pela falta de condições adequadas no campus, preferiam realizar algumas atividades em suas casas, para se concentrarem melhor, visto que nos *campi* não possuem espaços adequados para tal. Além disso, foi identificado relato de servidor que evitava ao máximo ir presencialmente ao *campus* por conta dos frequentes conflitos interpessoais que deixavam o clima tenso e, segundo ele, levavam ao seu adoecimento.

[...] você não tem ambiente para ler um livro, você não tem ambiente para ler um artigo. Eu tenho minhas crises de ansiedade, então, isso me deixa muito nervoso, eu não consigo ter concentração em ambiente assim. Então, isso tem sido muito prejudicial para mim. Isso tem me prejudicado muito, muito, muito! (DOCENTE 2)

O cenário de desejo de mudança de cidade, somado às condições de trabalho nos *campi* avançados, levam a uma grande rotatividade entre os servidores. Vale ressaltar, que no *campus* Rosário, por ser, dentre os estudados, o mais próximo da capital do Maranhão, a rotatividade é bem menor que nos demais. A maioria das vagas deste *campus* foram ocupadas por servidores que residem na cidade de São Luís e já vieram removidos de cidades mais distantes. Dessa forma, demonstram sentir-se satisfeitos com sua lotação atual.

A rotatividade é caracterizada por servidores dos *campi* avançados Carolina e Porto Franco como alta. Segundo o Diretor 2, na sua percepção, a solução para essa situação seria ter servidores no quadro que fossem naturais da cidade em que o *campus* se localiza:

Mas, assim, eu vejo que a rotatividade ela só vai acabar quando o pessoal que é realmente aqui da nossa região passar nos concursos públicos, prestar, realmente, os seletivos, que for efetivado. Estou divulgando para todos os nossos alunos os concursos que... o nosso concurso do IFMA que vai sair agora [...]. (DIRETOR 2)

A rotatividade, assim como o processo pendular de idas e vindas entre cidades, conforme mencionado anteriormente, pode levar à fragilização dos vínculos e ter repercussão na mobilização do coletivo de trabalho.

Visando ter acesso aos dados relacionados ao número de remoções nos *campi* do IFMA e informações relacionadas ao quantitativo de servidores que não atuam nos seus *campi* de lotação por motivo de exercício provisório, para que fosse constatado se, de fato, esse índice é maior nos *campi* avançado, enviou-se um pedido de informação, através do Fala.br, ao IFMA. Porém, os dados não foram concedidos com base na seguinte justificativa:

Quanto às informações solicitadas nos itens 2, 3 e 4 da referida manifestação, informamos que ao consultar no sistema SIAPE os dados requeridos, não foi possível obter a quantidade de servidores que se encontram em exercício provisório ou removidos, seja por edital ou motivo de saúde. Informamos, ainda, que a Lei de Acesso à Informação (Lei nº 12.527/2011) regulamentou o direito de acesso às informações prevista na Constituição Federal de 1988, cujo acesso é referente às informações produzidas pelos órgãos e entidades públicas que estão em documentos, arquivos e estatísticas. Todavia, invocamos o inciso III do artigo 13 do Decreto 7.724/12, que regulamentou a Lei de Acesso à Informação, transcrito a seguir: Art. 13. Não serão atendidos pedidos de acesso à informação: III - que exijam trabalhos adicionais de análise, interpretação ou consolidação de dados e informações (IFMA, 2023).

Lamentável a impossibilidade de não ter acesso a mais informações que pudessem aprofundar as reflexões trazidas nessa dissertação.

Apesar de compreender a indissociabilidade da vida pessoal e laboral em diversos aspectos, é comum identificar análises sobre as repercussões do trabalho em âmbitos da vida emocional, familiar e social do sujeito. Porém, por outro lado, não parecem tão frequentes as discussões e estudos que pensem no caminho inverso, ou seja, que compreendam como aspectos classificados como de cunho pessoal também influem no trabalho, não apenas no aspecto da produtividade, mas na própria organização do trabalho. No caso do IFMA, esse olhar aparece como fundamental, pois as escolhas tomadas no processo de migração e de questões familiares impactam diretamente na dinâmica de trabalho dos *campi*.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A realização desta pesquisa representou um aprofundamento quanto ao modelo de *campus* avançado que, até então, não era identificado na literatura. A compreensão destas unidades, suas especificidades, seu processo de implantação no IFMA, suas condições e organização do trabalho, bem como sua repercussão no trabalho e na saúde dos servidores destes *campi* podem abrir portas para reivindicação por melhorias. Além disso, permite que, no futuro, outras proposições de unidades de ensino com características semelhantes possam ser problematizadas, visando garantir a não precarização do trabalho e a manutenção da saúde dos servidores.

Ao longo do processo de construção deste estudo, em especial, durante as entrevistas, foi possível perceber a grande necessidade dos servidores destes *campi* em serem ouvidos e terem suas dificuldades visibilizadas. Conforme mencionado anteriormente, não houve nenhuma recusa de participação nas entrevistas e a pesquisadora pôde se sentir bem recebida e acolhida nos espaços dos três *campi*. A ida a estes espaços foi, também, de grande importância para uma percepção mais concreta das reais condições de trabalho. Apesar das dificuldades em encontrar espaços adequados para a realização das entrevistas, entende-se que estar presente naquelas unidades por alguns dias foi vital para compreender a dinâmica de trabalho de seus servidores.

Dentre os principais achados, destaca-se o significativo impacto das condições precárias de infraestrutura e de materiais no trabalho e na saúde dos servidores. Nesse sentido, vale destacar como as condições de trabalho constituem um obstáculo para o sucesso da dinâmica de reconhecimento. Além disso, influenciam a própria organização do trabalho no *campus* e levam, também, a conflitos e tensões nas relações interpessoais.

Ressalta-se, ainda, o quão grave mostrou-se a situação de sobrecarga entre os servidores, em especial, os técnicos administrativos em educação. Estes sofrem com o acúmulo de diversas tarefas de múltiplas áreas de atuação. Tais servidores relataram dificuldade em perceber os resultados de seu trabalho e sentem-se preteridos em relação aos docentes por diferenças na flexibilidade de cumprimento da carga horária, remuneração e outros benefícios que são, em sua percepção, concedidos apenas para os professores.

Percebeu-se que essa dinâmica, somada ao fato de que a maioria dos TAEs entrevistados está ocupando cargo que não é compatível com seu nível de formação e sua área

de interesse, levam a uma dificuldade maior destes profissionais de viverem situações de prazer no trabalho e de ressignificarem/transformarem seu sofrimento.

É importante ainda mencionar como a estrutura organizacional significativamente inferior às dos demais *campi*, em relação à quantidade de setores e, conseqüentemente, de funções gratificadas e cargos de direção, faz com que os ocupantes destas posições acumulem múltiplas tarefas e, também vivenciem um intenso desgaste gerado pela sobrecarga de trabalho. Assumir um cargo mostrou-se como um fator de risco para a sobrecarga e para vivência de repercussões negativas do trabalho na saúde.

Convém destacar o impacto da expansão do modo de gestão gerencialista nas instituições públicas. Nos achados desta pesquisa, comparecem as repercussões do modelo de controle de resultados baseados em números. As metas estabelecidas parecem sinalizar que é esperado de uma instituição de ensino pública o mesmo que de uma empresa privada: mais resultados com menores custos. Em um cenário em que lidam com metas inalcançáveis, os servidores sofrem e são responsabilizados pela suposta ineficiência atribuída ao serviço público. Este discurso de ineficiência, por sua vez, é utilizado para mobilizar o apoio da sociedade à proposta neoliberal de enxugamento do Estado. Nesse sentido, o próprio modelo de *campus* avançado parece representar a concretização deste projeto.

Identificou-se que um estudo que se propõe a compreender o trabalho no serviço público brasileiro, no contexto atual, necessita de uma análise cuidadosa sobre a precarização que assola o mundo do trabalho. Esta precarização tem levado inúmeras pessoas a dedicarem um enorme esforço para a garantia de uma vaga como servidor público. Por vezes, esta necessidade de mais segurança e estabilidade aparece como fator determinante frente a esse processo de escolha. Por outro lado, imergem em uma realidade que, muitas vezes, não atende suas expectativas quanto às condições e organização do trabalho. Além disso, a maioria das vagas disponibilizadas em editais de concurso para o Instituto Federal do Maranhão são para os *campi* mais distantes da capital. Esta migração para regiões com pouca estrutura e, por vezes, distante de suas famílias e rede apoio pode levar a um intenso sofrimento.

Sendo o próprio movimento de migração um fator que pode levar ao sofrimento, é importante que o ambiente de trabalho possa ser o mais estruturado e acolhedor possível, para que, o prazer e a satisfação no trabalho e das boas relações estabelecidas nesse contexto possam caracterizar fatores de proteção para sua saúde. Frente a esse cenário, portanto, entende-se que as Instituições não devem perder de vista que podem e precisam criar estratégias para ajudar os servidores a lidarem com as dificuldades de toda essa dinâmica que envolve a posse em um emprego público.

Este trabalho reforça a centralidade do trabalho ao identificar como, em virtude de um emprego público, os trabalhadores mudam toda sua dinâmica de vida e familiar e como enfrentam, diariamente, o sofrimento e a luta por condições e organização do trabalho melhores.

Apesar de todas as dificuldades no contexto dos *campi* avançados e que, conforme mencionado, com suas peculiaridades, atingem também diversas outras unidades da Rede Federal de Educação Científica e Tecnológica, o papel dessas Instituições nas regiões que as recebem é incontestável. Ainda com todas as suas limitações, representam a possibilidade de acesso da população a um ensino de qualidade ofertado por profissionais com alto nível de formação, e que tem grande potencial de ofertar muito mais se receberem os investimentos adequados. Portanto, deve ser compromisso do Estado prover as condições necessárias para que estas unidades possam concretizar seu objetivo principal de transformar vidas através da educação. E que, também, não deixe de cuidar da saúde de seus servidores.

Trata-se de um enorme desafio dar, aos *campi* avançados, a visibilidade necessária para que as instâncias de poder e decisão sejam pressionadas a se dedicarem para transformar esta realidade. Neste contexto, espera-se poder contribuir ao publicar estes resultados em revistas científicas e apresentá-los em eventos acadêmicos, bem como propor seu debate em espaços políticos. Enquanto servidora do IFMA, a pesquisadora deste estudo tem como compromisso apresentar os resultados alcançados e análises realizadas aos gestores e servidores dos *campi* avançados e ao dirigente máximo desta Instituição.

REFERÊNCIAS

- ALBRECHT, P. A. T.; KRAWULSKI, E. Concurseiros e a busca por um emprego estável: reflexões sobre os motivos de ingresso no serviço público. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**. São Paulo-SP, v. 14, n. 2, p. 211-226, 2011.
- ALBUQUERQUE, G. S. C.; SILVA, M. J. S. Sobre a saúde, os determinantes da saúde e a determinação social da saúde. **Saúde Debate**. Rio de Janeiro, v. 38, n. 103, p. 953-965, out-dez 2014.
- ALVES, G. Trabalho, corpo e subjetividade: toyotismo e formas de precariedade no capitalismo global. **Trabalho, Educação e Saúde**, v. 3, n. 2, p. 409-428, 2005.
- AMORIM JUNIOR, J. W.; SCHLINDWEIN, V. L. D. C.; MATOS, L. A. L. O trabalho do professor EBTT: entre a exigência do capital e a possibilidade humana. **Revista on-line de Política e Gestão Educacional**, Araraquara, v. 22, n. 3, p. 1217-1232, set./dez., 2018.
- ANJOS, F. B. Organização do trabalho. In: VIEIRA, F. DE O.; MENDES, A. M.; MERLO, Á. R. C. (Orgs.). **Dicionário Crítico de Gestão e Psicodinâmica do Trabalho**. Curitiba: Juruá, 2013a. p. 267-273.
- ANTUNES, R. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo, Boitempo, 2009.
- ANTUNES, R. **Adeus ao trabalho?**: ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 15 ed. São Paulo: Cortez, 2011.
- ANTUNES, R.; ALVES, G. As mutações no mundo do trabalho na era da mundialização do capital. **Educ. Soc.**, Campinas, v. 25, n. 87, p. 335-351, mai./ago. 2004.
- ANTUNES, R.; PRAUN, L. A sociedade dos adoecimentos no trabalho. **Revista Serviço Social e Sociedade**, São Paulo, n. 123, p. 407-427, jul./set. 2015.
- ARAÚJO, J. J. C. N.; MOURÃO, A. R. B. O trabalho precário nos Institutos Federais: uma análise dos processos de intensificação do trabalho verticalizado. **Educação e Pesquisa**. São Paulo -SP, v. 47, e226325, p. 1-17, 2021.
- ARAUJO, J. J.; HYPOLITO, A. M.; OTTE, J. Gerencialismo e controle na rede federal de educação profissional. In: Congresso ibero – americano de política e administração da educação, 2., 2011, São Paulo. **Anais eletrônicos**. São Paulo: ANPAE, 2011.
- ARREDONDO, A. Análisis y reflexión sobre modelos teóricos del proceso salud-enfermedad. **Cadernos de Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 8, n. 3, p. 254-261, 1992.
- BAGATIN, E.; KITAMURA, S. História ocupacional. **Jornal Brasileiro de Pneumologia**, Brasília, v. 32, p. S12-S16, 2005.
- BALL, S. J. Profissionalismo, gerencialismo e performatividade. **Cadernos de Pesquisa**, v. 35, n. 126, p. 539-564, set./dez. 2005

BATISTELLA, C. Abordagens contemporâneas do conceito de saúde. In: Fonseca, A. F. (Org.). **O território e o processo saúde-doença**. Rio de Janeiro: EPSJV/Fiocruz, 2007. p. 51-86.

BORGES, H.; MARTINS, A. Migração e sofrimento psíquico do trabalhador da construção civil: uma leitura psicanalítica. In: **Physis: Revista de Saúde Coletiva**, v. 14, n. 1, p. 129-146, 2004.

BORGHI, C. M. S. O.; OLIVEIRA, R. M.; SEVALHO, G. Determinação ou determinantes sociais da saúde: texto e contexto da América Latina. **Trab. Educ. Saúde**, Rio de Janeiro, v. 16, n. 3, p. 869-897, set./dez. 2018.

BORSOI, I. C. F. Trabalho e produtivismo: saúde e modo de vida de docentes de instituições públicas de Ensino Superior. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, vol. 15, n. 1, p. 81-100, 2012.

BRASIL. Presidência da República. Secretaria-Geral. Decreto nº 11.216, de 30 de setembro de 2022. **Diário Oficial da União**: seção 1 – Extra B, Brasília, DF, n. 187-B, p. 1-9, 30 set. 2022.

BRASIL. Ministério da Economia. Secretaria Especial de Desburocratização, Gestão e Governo Digital. Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal. Instrução Normativa nº 65, de 30 de julho de 2020. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, n. 146, p. 21-23, 31 jul. 2020.

BRASIL. Ministério da Educação. **Manual para cálculo dos indicadores de gestão das Instituições da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica – 2.0**: Indicadores, definições, fórmulas de cálculo e critérios de agregação. 2016c Disponível em: <http://www.ifs.edu.br/images/Ascom_Itabaiana/MANUAL_DOS_INDICADORES_DA_RF_EPT_vers%C3%A3o_2.0.pdf>. Acesso em: 20 mar 2023.

BRASIL. Ministério da Educação. Gabinete do Ministro. Portaria nº 246, de 15 de abril de 2016b. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, n. 89, p. 30-37, 11 de maio de 2016.

BRASIL. Ministério da Educação. Gabinete do Ministro. Portaria nº 713, de 8 de setembro de 2021. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, n. 172, p. 72-80, 10 de setembro de 2021.

BRASIL. Ministério da Educação. Gabinete do Ministro. Portaria nº 1.291, de 30 de dezembro de 2013. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, n. 253, p. 10, 31 de dezembro de 2013.

BRASIL. Ministério da Educação. Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica. **Centenário da Rede Federal de Educação Profissional e Tecnológica**. Brasília: 2019a. Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br/pet/190-secretarias-112877938/setec-1749372213/13175-centenario-da-rede-federal-de-educacao-profissional-e-tecnologica>>. Acesso em: 01 set. 2022.

BRASIL. Ministério da Educação. Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica. **Expansão da Rede Federal**. Brasília: 2019b. Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br/setec-programas-e-acoes/expansao-da-rede-federal>>. Acesso em: 01 mar. 2022.

BRASIL. Ministério da Educação. Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica. **Relatório de Avaliação do Plano de Expansão da Rede Federal de Educação Profissional e Tecnológica**. Brasília-DF, 2007.

BRASIL. Ministério da Educação. Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica. **Um novo modelo em educação profissional e tecnológica: concepções e diretrizes**. Brasília-DF, 2010.

BRASIL. Ministério da Educação. Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica. **Expansão da Rede Federal de Educação Tecnológica**. Brasília-DF, 2019. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&view=download&alias=96281-expansao-folder&category_slug=setembro-2018-pdf&Itemid=30192>. Acesso em: 5 fev. 2022.

BRASIL. Ministério da Educação. Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica. **Plano de Expansão da Rede Federal de Educação Tecnológica**. Brasília-DF, s.d. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&view=download&alias=96261-plano-expansao-rede-federal-fase-i&category_slug=setembro-2018-pdf&Itemid=30192>. Acesso em 15 fev. 2022.

BRASIL. Ministério da Saúde. Conselho Nacional de Saúde. Resolução nº 510, de 07 de abril de 2016a. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, n. 98, p. 44, 07 abr. 2016.

BRASIL. Presidência da República. **Decreto nº 7.566**, de 23 de setembro de 1909. Cria nas capitais dos Estados da República Escolas de Aprendizes Artífices, para o ensino profissional primário e gratuito. Brasília, DF, 1909. Disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1900-1909/decreto-7566-23-setembro-1909-525411-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em: 01 mar. 2022.

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. **Decreto nº 6.095**, de 24 de abril de 2007. Estabelece diretrizes para o processo de integração de instituições federais de educação tecnológica, para fins de constituição dos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia - IFET. Brasília, DF, 2007. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil03/ato2007-2010/2007/decreto/d6095.htm>>. Acesso em: ago. 2021.

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. **Lei n. 11.784**, de 22 de setembro de 2008. Dispõe sobre a reestruturação do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo - PGPE. Brasília, DF: Governo Federal, 2008. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2008/Lei/L11784.htm. Acesso em: 01 mar. 2022.

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. **Lei nº 8.948**, de 8 de dezembro de 1994. Dispõe sobre a instituição do Sistema Nacional de Educação Tecnológica e dá outras providências. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18948.htm>. Acesso em: 07 out. 2021.

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. **Lei nº 11.195**, de 18 de novembro de 2005.

Dá nova redação ao § 5o do art. 3o da Lei no 8.948, de 8 de dezembro de 1994. Disponível em: < https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato_2004-2006/2005/lei/111195.htm>. Acesso em: 07 out. 2021.

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. **Lei nº 11.892**, de 29 de dezembro de 2008. Institui a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, cria os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, e dá outras providências. Disponível em: < https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/111892.htm>. Acesso em: 04 out. 2021.

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. **Lei nº 12.677**, de 25 de junho de 2012. Dispõe sobre a criação de cargos efetivos, cargos de direção e funções gratificadas no âmbito do Ministério da Educação. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/112677.htm>. Acesso em: 01 abr. 2022.

BRASIL. Presidência da República. Secretaria-Geral. **Lei 14.144**, de 22 de abril de 2021. Estima a receita e fixa a despesa da União para o exercício financeiro de 2021. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, n. 75, p. 1-23, 23 abril 2021a.

BRESSER-PEREIRA, L. C. Uma nova gestão para um novo Estado: liberal, social e republicano. **Revista do Serviço Público**. Brasília-DF, v. 52, n. 1, p. 5-24, jan./mar. 2001.

BRIDI, M. P. Teletrabalho em tempos de pandemia e condições objetivas que desafiam a classe trabalhadora. In: OLIVEIRA, D. A.; POCHMANN, M. **A devastação do trabalho: a classe do labor na crise da pandemia**. Brasília: Gráfica e Editora Positiva, 2020, p. 173-205.

CALGARO, J. C. C. Ensaio sobre os efeitos perversos do gerencialismo no sofrimento do trabalhador: contribuições da sociologia clínica e teoria crítica. In: **Psicodinâmica e Clínica do Trabalho: temas, interfaces e casos brasileiros**. MENDES, A. M. et al (Orgs). Curitiba: Juruá, 2014, p. 179-192.

CALGARO, J. C. C. SIQUEIRA, M. V. S. Servidão e sedução: duas faces do gerencialismo contemporâneo. In: MENDES, A. M. (Org). **Trabalho e Saúde: o sujeito entre emancipação e servidão**. Curitiba: Juruá, 2011. p. 115-128.

CANGUILHEM, G. **O normal e o patológico**. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2009.

CARDOSO, V. M. L. **Entre travessias: a saúde do docente que trabalha em um campus do interior no IFMA**. 2015. 94f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Universidade Federal do Maranhão, São Luís, 2015.

CARDOSO, V. M. L.; RIBEIRO, C. V. S. Entre travessias: a saúde dos docentes na expansão/ interiorização do IFMA. **Revista Subjetividades**, Fortaleza, v. 16, n. 1, p. 24-36, abr. 2016.

CENTRO BRASILEIRO DE ESTUDOS DE SAÚDE. O debate e a ação sobre os determinantes sociais da saúde: posição dos movimentos sociais. **Saúde em Debate**, Rio de Janeiro, v. 35, n. 90, p. 496-498, jul./set. 2011.

CHANLAT, J.F. O gerencialismo e a ética do bem comum: a questão da motivação para o trabalho nos serviços públicos. In: **Anais do VII Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública**, Lisboa, 2002.

COMISSÃO NACIONAL SOBRE OS DETERMINANTES SOCIAIS EM SAÚDE. **As causas sociais das iniquidades em saúde no Brasil**. 2008. Disponível em: https://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/causas_sociais_iniquidades.pdf. Acesso em: 17 jul 2022.

CONIF. **A Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica não para e não pode parar**. 2021. Disponível em: <https://portal.conif.org.br/br/component/content/article/84-ultimas-noticias/4207-a-rede-federal-de-educacao-profissional-cientifica-e-tecnologica-nao-para-e-nao-pode-parar?Itemid=609>. Acesso em: 21 jan. 2022.

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

DEJOURS, C. Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. In: LANCAMAN, S.; SZNELWAR, L. I. (Orgs.). **Christophe Dejours**: Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. Brasília: Fiocruz, 2004a. p. 47–104.

DEJOURS, C. Por um novo conceito de saúde. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 14, n. 54, p. 7 - 11, 1986.

DEJOURS, C. Inteligência prática e sabedoria prática: duas dimensões desconhecidas do trabalho. In: LANCAMAN, S.; SZNELWAR, L. I. (Orgs.). **Christophe Dejours**: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. Rio de Janeiro: Fiocruz, 2004b, p. 277-299.

DEJOURS, C. Subjetividade, trabalho e ação. **Revista Produção**, v. 14, n. 3, p. 27–34, 2004c.

DEJOURS, C. **A banalização da injustiça social**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2007.

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho**. São Paulo: Cortez, 2015.

DEJOURS, C.; ABDOUCHELI, E. Itinerário teórico em psicopatologia do trabalho. In: DEJOURS, C.; ABDOUCHELI, E.; JAYET, C. **Psicodinâmica do trabalho**: contribuições da Escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho. São Paulo: Atlas, 1994.

DEJOURS, C.; BÈGUE, F. **Suicídio e trabalho**: o que fazer? Sobradinho: Paralelo 15, 2010.

DRUCK, G. Trabalho, precarização e resistências: novos e velhos desafios?. **Caderno CRH**, Salvador-BA, v. 24, n. spe 01, p. 37-57, 2011.

DRUCK, G. et al. A terceirização no serviço público: particularidades e implicações. In: CAMPOS, A. G. (Org). **Terceirização do trabalho no Brasil**: novas e distintas perspectivas para o debate. Brasília: Ipea, 2018, p. 113-141.

DUARTE, D.; LUZIO, C. (Des) territorialidade: caminhos percorridos por trabalhadores sujeitos ao processo migratório interno e sua relação subjetiva com o trabalho. In: SEMINÁRIO DO TRABALHO, 6., 2008, Marília. **Anais...** Marília: Ed Gráfica, 2008. p-1-16.

FACAS, E. P. Sociedade da Performance e a falácia da liberdade no discurso neoliberal. In: SOUSA-DUARTE, F.; MENDES, A. M.; FACAS, E. P. (Orgs). **Psicopolítica e psicopatologia do trabalho**. Porto Alegre: Editora Fi, 2020.

FACAS, E. P.; SILVA, L. M.; ARAÚJO, M. A. S. Trabalhar. In: VIEIRA, F. DE O.; MENDES, A. M.; MERLO, Á. R. C. (Orgs.). **Dicionário Crítico de Gestão e Psicodinâmica do Trabalho**. Curitiba: Juruá, 2013. p. 461–465.

FAIRCLOUGH, N. **Discurso e mudança social**. Brasília: Editora Universidade de Brasília, 2001.

FARIA, J. H.; MENEGHETTI, F. K. O seqüestro da subjetividade. In: FARIA, J. H. (Org.). **Análise crítica das teorias e práticas organizacionais**. São Paulo: Atlas, 2007, p. 48-65.

FARIA, J. H.; OLIVEIRA, S. N. Gestão da qualidade, subjetividade e desempenho organizacional. In: FARIA, J. H. (Org.). **Análise crítica das teorias e práticas organizacionais**. São Paulo: Atlas, 2007, p. 160-169.

FERREIRA, J. B. Real do Trabalho. In: VIEIRA, F. DE O.; MENDES, A. M.; MERLO, Á. R. C. (Orgs.). **Dicionário Crítico de Gestão e Psicodinâmica do Trabalho**. Curitiba: Juruá, 2013. p. 343–350.

FERREIRA, J. B.; MACÊDO, K. B.; MARTINS, S. R. Real do trabalho, sublimação e subjetivação. In: MONTEIRO, J. K.; VIEIRA, F. O.; MENDES, A. M. **Trabalho e prazer: teoria, pesquisa e práticas**. Curitiba: Juruá, 2015, p. 33-49.

FERREIRA, S. L.; ANDRADE, A.; SOUZA, F. E. C. Reflexões sobre a expansão dos Institutos Federais no estado de São Paulo. **Jornal de Políticas Públicas**, v. 12, n. 2, p. 1-19, jan. 2018.

FLEURY, A. R. D.; RIBEIRO, C. V. S.; MACÊDO, K. B. Reconhecimento e resignificação do sofrimento no trabalho docente. In: MONTEIRO, J. K.; VIEIRA, F. O.; MENDES, A. M. (Orgs). **Trabalho e prazer: teoria, pesquisas e práticas**. Curitiba: Juruá, 2015, p. 199-232.

FRANCO, T.; DRUCK, G.; SELIGMANN-SILVA, E. As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado. **Rev. bras. Saúde ocupacional**, São Paulo, 35 (122), p. 229-248, 2010.

FRIGOTTO, G. Contexto da problemática do objeto da pesquisa, objetivos, categorias de análise e procedimentos metodológicos. In: FRIGOTTO, G. (Org). **Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia: Relação com o ensino médio integrado e o projeto societário de desenvolvimento**. Rio de Janeiro: UERJ, LPP, 2018. p. 17 -40.

FRIGOTTO, G. Apresentação. In: FRIGOTTO, G. (Org). **Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia: Relação com o ensino médio integrado e o projeto societário de desenvolvimento**. Rio de Janeiro: UERJ, LPP, 2018. p. 7-14.

GAULEJAC, V. **Gestão como doença social**: Ideologia, poder gerencialista e fragmentação social. São Paulo: Ideias & Letras, 2007. 338 p.

GERNET, I. Psicodinâmica do reconhecimento. In: **Psicodinâmica e Clínica do Trabalho**: temas, interfaces e casos brasileiros. MENDES, A. M. et al (Orgs). Curitiba: Juruá, 2014, p. 61-76.

GRESPLAN, J. **Marx**: uma introdução. São Paulo: Boitempo, 2021.

HARVEY, D. **Condição pós-moderna**: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural. São Paulo: Loyola, 1992.

HELOANI, J. R. **Gestão e organização no capitalismo globalizado**: história da manipulação psicológica no mundo do trabalho. São Paulo: Atlas, 2003.

HELOANI, R.; LANCMAN, S. Psicodinâmica do trabalho: o método clínico de intervenção e investigação. **Revista Produção**, v. 14, n. 3, p. 77-86, 2004.

HYPOLITO, A. M. Reorganização gerencialista da escola e trabalho docente. **Educação: Teoria e Prática**, São Paulo, v. 21, n. 38, p. 59-78, out./dez. 2011.

HYPOLITO, A. M. Estado gerencial, reestruturação educativa e gestão da educação. **Revista Brasileira de Política e Administração da Educação**, v. 24, n. 1, p. 63-78, jan./abr. 2008.

IFAC. **Nota oficial sobre cortes no orçamento 2021**. 2021. Disponível em: <<https://www.ifac.edu.br/noticias/2021/maio/nota-oficial-sobre-cortes-no-orcamento-2021>>. Acesso em: 20 jan. 2022.

IFNMG. **Confira nota do Foripes, do qual IFNMG faz parte, sobre cortes orçamentários no Ensino Superior**. 2021. Disponível em: <<https://www.ifnmg.edu.br/mais-noticias-portal/591-portal-noticias-2021/26123-confira-nota-foripes-do-qual-ifnmg-faz-parte-sobre-cortes-orcamentarios-no-ensino-superior>>. Acesso em: 20 jan. 2022.

IFBA. **Nota**: Cortes no Orçamento 2021. 2021. Disponível em: <<https://portal.ifba.edu.br/conquista/noticias-2/nota-cortes-no-orcamento-2021>>. Acesso em: 20 jan. 2022.

IFMA. **Autorizada a construção do Campus Carolina**. 2016a. Disponível em: <<https://portal.ifma.edu.br/2016/02/23/autorizada-a-construcao-do-campus-carolina/>>. Acesso em: 01 abr. 2023.

IFMA. **Autorizada a construção do IFMA em Porto Franco**. 2016b. Disponível em: <<https://portal.ifma.edu.br/2016/07/26/autorizada-a-construcao-do-campus-avancado-de-porto-franco/>>. Acesso em: 02 abr. 2023.

IFMA. Conselho Superior. **Resolução nº 124, de 10 de dezembro de 2018**. Dispõe acerca do Regimento Interno dos Campi do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Maranhão. São Luís, 2018.

IFMA. **IFMA vai investir mais de R\$ 12 milhões para construção dos campi de Carolina e Porto Franco.** 2023. Disponível em: < <https://portal.ifma.edu.br/2023/03/10/ifma-vai-investir-mais-de-r-10-milhoes-para-construcao-dos-campi-de-carolina-e-porto-franco/>>. Acesso em: 01 abr. 2023.

IFMA. **Obras de construção do IFMA são retomadas em Porto Franco.** 2019b. Disponível em: <<https://portal.ifma.edu.br/2019/11/22/obras-de-construcao-do-ifma-sao-retomadas-em-porto-franco/>>. Acesso em: 02 abr. 2023.

IFMA. Plataforma Integrada de Ouvidoria e Acesso à Informação. **Acesso à informação NPU 23546.022598/2023-21**, 2023.

IFMA. **Plano de Desenvolvimento Institucional:** 2019-2023. São Luís, 2019a.

IFMA. **Programa de gestão.** 2022a. Disponível em: <<https://portal.ifma.edu.br/programa-de-gestao/>>. Acesso em: 03 out. 2022.

IFMA. **Grupo de trabalho conclui minuta de portaria que dispõe sobre teletrabalho no IFMA.** 2022b. Disponível em: <<https://portal.ifma.edu.br/2022/09/16/grupo-de-trabalho-conclui-minuta-de-portaria-que-dispoe-sobre-teletrabalho-no-ifma/>>. Acesso em: 03 out. 2022.

IFMA. **Rede Federal sofre novo bloqueio no orçamento, IFMA perde mais de R\$ 4,6 milhões.** 2022c. Disponível em: < <https://portal.ifma.edu.br/2022/10/05/rede-federal-sofre-novo-bloqueio-no-orcamento-ifma-perde-mais-de-r46-milhoes/>>. Acesso em: 07 out. 2022.

IFMA. **Obras de construção do IFMA são retomadas em Carolina.** 2020. Disponível em: <https://carolina.ifma.edu.br/2020/10/07/obras-de-construcao-do-ifma-sao-retomadas-em-carolina/>>. Acesso em: 01 abr. 2023.

IFMG. **Nota à comunidade sobre cortes orçamentários.** 2021. Disponível em: <<https://www.ifmg.edu.br/ourobranco/noticias/nota-a-comunidade-sobre-cortes-orcamentarios>>. Acesso em: 20 jan. 2022.

IFRS. **Nota à comunidade:** corte de 30% do orçamento inviabiliza atividades no IFRS. 2021. Disponível em: <<https://ifrs.edu.br/nota-a-comunidade-corte-de-30-do-orcamento-inviabiliza-atividades-no-ifrs/>>. Acesso em: 20 jan. 2022.

JOST, R.; FERNANDES, B.; SOBOLL, L. A subjetividade do trabalhador nos diversos modelos de gestão. In: SOBOLL, L; FERRAZ, L. (Orgs) **Gestão de Pessoas:** armadilhas da organização do trabalho. São Paulo: Atlas, p. 48-66, 2014.

LAURELL, A. C. La Salud-Enfermedad como proceso social. **Cuadernos Médico Sociales**, n. 19, jan. 1982.

LAURELL, A. C.; NORIEGA, M. **Processo de produção de saúde:** trabalho e desgaste operário. São Paulo: Hucitec; 1989.

LIMA, S. C. DA C. Coletivo do Trabalho. In: VIEIRA, F. DE O.; MENDES, A. M.; MERLO, Á. R. C. (Orgs.). **Dicionário Crítico de Gestão e Psicodinâmica do Trabalho.**

Curitiba: Juruá, 2013. p. 93–97.

LOPES, A. C.; LÓPEZ, S. B. A performatividade nas políticas de currículo: o caso do Enem. **Educação em Revista**. Belo Horizonte, v. 26, n. 1, p. 89-110, abr. 2010.

LOUREIRO, C. F. B. Contribuições da teoria marxista para a educação ambiental crítica. **Cad. Cedes**, Campinas, v. 29, n. 77, p. 81-97, jan./abr. 2009

LOUZADA, R. S. M. L.; OLIVEIRA, P. DE T. R. DE. Reflexões sobre a metodologia de pesquisa em psicodinâmica do trabalho. **Rev. NUFEN**, v. 5, n. 1, p. 26–35, 2013.

LUKÁCS, G. **Para uma ontologia do ser social II**. São Paulo: Editora Boitempo, 2013.

MACÊDO, K. B.; HELOANI, R. Identidade. In: VIEIRA, F. DE O.; MENDES, A. M.; MERLO, Á. R. C. (Orgs.). **Dicionário Crítico de Gestão e Psicodinâmica do Trabalho**. Curitiba: Juruá, 2013. p. 219–223.

MAIA, B. A institucionalização do concurso público no Brasil: uma análise sócio-histórica. **Revista do Serviço Público**. Brasília, v. 3, p. 663-684, jul./set. 2021.

MARTINS, L. Desamparo e sociedade capitalista: O que a Psicologia tem a dizer? In: TULESKI, S.; FRANCO, A.; CALVE, T. (Orgs.) **Materialismo histórico-dialético e psicologia histórico-cultural: expressões da luta de classes no interior do capitalismo**. Paranavaí: EduFatecie, 2020. p.155-170.

MARTINS, S. R.; LIMA, S. C. C. Reconhecimento e coletivo de trabalho. In: MONTEIRO, J. K.; VIEIRA, F. O.; MENDES, A. M. **Trabalho e prazer: teoria, pesquisa e práticas**. Curitiba: Juruá, 2015, p. 51-73.

MARX, K. **O Capital: crítica da economia política**. Volume I, Livro 1. Editorial Boitempo: 2011.

MARX, K. Processo de trabalho e processo de valorização. In: ANTUNES, R. (org.) **A dialética do trabalho: escritos de Marx e Engels**. Vol I, 2 ed., São Paulo: Expressão Popular, 2013, p. 31-58.

MATOS, T. T. C. **A terceirização em um campus do Instituto Federal do Maranhão: um estudo com as agentes de limpeza**. 2020. 74f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Universidade Federal do Maranhão, São Luís, 2020.

MENDES, A. M. Da psicodinâmica à psicopatologia do trabalho. In: MENDES, A. M. (Org). **Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisas**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007, p. 29-48.

MENDES, A. M. Prazer, reconhecimento e transformação do sofrimento no trabalho. In: MENDES, A. M. (Org.). **Trabalho e Saúde: o sujeito entre emancipação e servidão**. Curitiba: Juruá, 2008. p. 13–25.

MENDES, A. M.; FACAS, E. P. Transgressão do trabalho prescrito como estratégia para transformar o sofrimento – estudo da inteligência prática. In: MENDES, A. M. et al. (Orgs).

Psicodinâmica e clínica do trabalho: temas, interfaces e casos brasileiros. Curitiba: Juruá, 2014, p. 77-92.

MENDES, A. M.; FERREIRA, M. C. Contexto de Trabalho. In Mirlene Matias Maria Siqueira (Org.). **Medidas do Comportamento Organizacional:** ferramentas de diagnóstico e gestão. Porto Alegre: Artmed, 2008, p. 111-123.

MENDES, A. M.; MULLER, T. DA C. Prazer no Trabalho. In: VIEIRA, F. DE O.; MENDES, A. M.; MERLO, Á. R. C. (Orgs.). **Dicionário Crítico de Gestão e Psicodinâmica do Trabalho.** Curitiba: Juruá, 2013. p. 289–292.

MERLO; A. R. C.; LAPIS; N. L. A saúde e os processos de trabalho no capitalismo: reflexões na interface da psicodinâmica do trabalho e da sociologia do trabalho. **Psicologia e Sociedade**, v. 19, n. 9, p. 61-68, jan./abr. 2007.

MONTALVÃO, L. A. Marxismo e psicodinâmica do trabalho: aproximações possíveis. In: **Trabalho (En)Cena**, 2018, 3(2), p. 65-79.

MORAES, R. D. Estratégias Defensivas. In: VIEIRA, F. DE O.; MENDES, A. M.; MERLO, Á. R. C. (Orgs.). **Dicionário Crítico de Gestão e Psicodinâmica do Trabalho.** Curitiba: Juruá, 2013a. p. 153–157.

MORAES, R. D. Estratégias de enfrentamento do sofrimento e conquista do prazer no trabalho. In: MERLO, A. R. C.; MENDES, A. M.; MORAES, R. D. **O sujeito no trabalho:** entre a saúde e a patologia. Curitiba: Juruá, 2013b. p. 175–186.

MOREIRA, M. C. **Determinação social da saúde:** fundamento teórico-conceitual da Reforma Sanitária Brasileira. 2013. Dissertação (Mestrado em Serviço Social) – Faculdade de Serviço Social, Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2013.

NASCIMENTO, T. A. C. OLIVEIRA, S. R. Os sentidos do trabalho no serviço público: uma perspectiva geracional. In **XXXVII Encontro da ANPAD**, Rio de Janeiro: Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, 2013.

NEVES, L. M. W.; PRONKO, M. A. **O mercado do conhecimento e o conhecimento para o mercado:** da formação para o trabalho complexo no Brasil contemporâneo. Rio de Janeiro: EPSJV, 2008. 202 p.

NEVES, T. I.; PORCARO, L. A.; CURVO, D. R. Saúde é colocar-se em risco: normatividade vital em Georges Canguilhem. **Saúde Soc. São Paulo**, v. 26, n. 3, p. 626-637, 2017.

NOGUEIRA, R. P. Determinantes, determinação e determinismo sociais. **Saúde em Debate**, Rio de Janeiro, v. 33, n. 83, p. 397-406, set-dez. 2009.

NORMANHA, R. A centralidade do trabalho em debate: notas para um balanço histórico e apontamentos para o presente e futuro da luta de classes. **Projeto História**, São Paulo, v. 68, p. 12-43, 2020.

OLIVEIRA, S. R. et. all. Buscando o Sentido do Trabalho. In: EnANPAD, 28º, 2004, Curitiba/PR. **Anais do XXVIII EnANPAD.** Porto Alegre: ANPAD, 2004. GRT 2734.

OMS. Organização Mundial de Saúde. **Genebra**: World Health Organization. 1948.

OTRANTO, C. R. Criação e implantação dos institutos federais de educação, ciência e tecnologia – IFETS. **Revista RETTA**, Rio de Janeiro, n. 1, p. 89-110, jan./jul. 2010.

PACHECO, E.; PEREIRA, L.A.C.; DOMINGOS SOBRINHO, M. Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia: limites e possibilidades. **Linhas Críticas**. Brasília-DF, v. 16, n. 30, p. 71-88, jan./jun. 2010.

Pandemia impulsiona busca por vagas no serviço público como alternativa ao desemprego. **UOL**, 04 jul. 2021. Disponível em: <<https://jc.ne10.uol.com.br/economia/2021/07/12616756-pandemia-impulsiona-busca-por-vagas-no-servico-publico-como-alternativa-ao-desemprego.html>>. Acesso em: 26 mar 2022.

PARENTE, J. M. Gerencialismo e performatividade na gestão da educação brasileira. **Educação em Revista**, Marília, v. 19, n. 1, p. 89-102, jan./jun. 2018.

PIRES, M. F. C. O materialismo histórico-dialético e a educação. **Interface - Comunicação, Saúde, Educação**, v. 1, n. 1, p. 83 - 94, 1997.

RAMOS, L. F. de C.; MACÊDO, K. B. Reflexões sobre o adoecimento dos servidores técnicos-administrativos em educação. **Argumentum**, Vitória, v. 10, n. 3, p. 107-122, ago./dez. 2018.

RIBEIRO, C. V. S. O trabalho do técnico-administrativo em instituições federais de ensino superior: análise do cotidiano e implicações na saúde. **Revista de Políticas Públicas**, São Luís, n. especial, p. 423-432, out. 2012.

RIBEIRO, C. V. S.; LEDA, D. B. O trabalho docente no enfrentamento do gerencialismo nas unidades federais brasileiras: repercussões na subjetividade. **Educação em Revista**. Belo Horizonte-MG, v. 32, n. 4, p. 97-117, out./dez. 2016.

RIBEIRO, C. V. S.; LEDA, D. B. Sentidos atribuídos ao trabalho na sociedade contemporânea e as repercussões na subjetividade do trabalhador. **Revista Espaço Acadêmico**, Maringá, n. 211, p. 39-49, 2018.

RIBEIRO, C. V. S.; MANCEBO, D. Concurso público, uma alternativa sensata frente às turbulências do mundo do trabalho? **Trabalho & Educação**, vol.18, n. 1, p. 145-156, 2009.

RIBEIRO, C. V. S.; MANCEBO, D. O servidor público no mundo do trabalho do século XXI. **Rev. Psicologia Ciência e Profissão**, Brasília, v. 33, n. 01, p. 192-207, 2013.

RIBEIRO, R. T. **A criação dos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia e o contexto do IFBA**. Orientador: Solange Lacks. 2018. 172 f. Tese (Doutorado em Educação) - Universidade Federal de Sergipe, São Cristovão-SE, 2018.

ROCHA, DE F. S. **Estudo sobre os efeitos do processo de expansão do IFMA no trabalho e na saúde de seus docentes**. 2014. 149f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Universidade Federal do Maranhão, São Luís, 2014.

SAFATLE, V. O que é normatividade vital? Saúde e doença a partir de Georges Canguilhem. **Scientiæ Studia**, São Paulo, v. 9, n. 1, p. 11-27, 2011.

SAFATLE, V.; SILVA JUNIOR, N.; DUNKER, C. Introdução. In: SAFATLE, V.; SILVA JUNIOR, N.; DUNKER, C. (Orgs). **Neoliberalismo como gestão do sofrimento psíquico**. Belo Horizonte: Autêntica, 2021.

SECCHI, L. Modelos organizacionais e reformas da administração pública. **Revista de Administração Pública**. Rio de Janeiro-RJ, v. 43, n. 2, p. 347-369, mar./abr. 2009.

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

SILVA, E. P. e; RUZA, F. M. A malversação do reconhecimento no trabalho docente precarizado e intensificado. **Trabalho (En)Cena**. Palmas-TO, v. 3, n. 2, p. 03-16, 2018.

SILVA NETO, J. T.; PASSOS, G. O. Análise da implementação dos institutos federais de educação no Piauí: escolha de municípios e cursos. **Revista do Serviço Público**. Brasília-DF, v. 1, n. 66, p. 75-96, jan/mar. 2015.

SILVA, J. S. A gestão em um Instituto Federal no Norte de Minas Gerais: organização e possibilidades de gestão democrática. **Educação, Escola e Sociedade**. Montes Claros-MG. v. 12, e201901, p. 1-12, 2019.

SILVA, R. S.; GOMES, A. C. C.; ALVES, B. L. A percepção dos servidores acerca do contexto de trabalho no âmbito do Instituto Federal de Educação Ciência e Tecnologia da Paraíba. In: Anais do IV Encontro Brasileiro de Administração Pública, **SBAP**, 2017. Disponível em: https://ppgprofiap.ufersa.edu.br/wp-content/uploads/sites/120/2017/08/anais_ivebap.pdf. Acesso em: 28 ago 2022.

SOUZA, S. A. D. MOULIN. M. G. B. Serviço público: significados e sentidos de um trabalho em mutação. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, São Paulo, vol. 17, n. 1, p. 49-65, 2014.

SZNELWAR, L. I.; UCHIDA, S.; LANCMAN, S. A subjetividade do trabalho em questão. **Tempo Social**: revista de sociologia da USP, v. 23, n. 1, p. 11-30, jun. 2011

TAYLOR, F. W. **Princípios de administração científica**. São Paulo: Atlas, 1990.

TESSARINI JÚNIOR, G.; SALTORATO, P. Organização do trabalho dos servidores técnicos-administrativos em uma instituição federal de ensino: uma abordagem sobre carreira, tarefas e relações interpessoais. **Caderno EBSPE.PR**. Rio de Janeiro-RJ, v. 19, Edição Especial, p. 811-823, nov. 2021.

TOZONI-REIS, M. F. C. O método materialista histórico e dialético para a pesquisa em educação, **Rev. Simbio-Logias**, v. 12, N. 17, p. 67 - 84, 2020.

TRIBUNAL DE CONTAS DA UNIÃO. **Relatório TC-028.636/2013-9**. 2013. Disponível em: <<https://portal.tcu.gov.br/data/files/38/D2/9F/45/A3D0E410504D80E42A2818A8/028.6362013-9%20-%20FiscEducacao.pdf>>. Acesso em: 08 mai. 2021.

Universidades Federais têm déficit de ao menos 11 mil professores e técnicos. **Estadão**, 12 jun. 2022. Disponível em: <<https://educacao.estadao.com.br/noticias/geral,universidades-federais-tem-deficit-de-ao-menos-11-mil-professores-e-tecnicos,70004090826>>. Acesso em: 20 jul. 2022.

VASCONCELOS, A. C. L. Inteligência prática. In: VIEIRA, F. DE O.; MENDES, A. M.; MERLO, Á. R. C. (Orgs.). **Dicionário Crítico de Gestão e Psicodinâmica do Trabalho**. Curitiba: Juruá, 2013a. p. 237-242.

VIAPIANA, V. N.; GOMES, R. M.; ALBUQUERQUE, G. S. C. Adoecimento psíquico na sociedade contemporânea: notas conceituais da teoria da determinação social do processo saúde-doença. **Saúde Debate**, Rio de Janeiro, v. 42, n. especial 4, p. 175-186, dez 2018.

APÊNDICES

APÊNDICE A – Questionário sociodemográfico para servidores docentes e TAEs

Campus: _____

Função: () TAE () Docente

Cargo: _____

Ocupa algum Cargo Comissionado/Confiança:

() Não () Sim. Qual? _____

Tempo de atuação no IFMA: _____

Tempo de atuação no *campus* de lotação atual: _____

Idade: _____

Naturalidade: _____

Estado civil: _____

Reside na cidade que trabalha? () Não () Sim

Tem filhos? () Não () Sim. Com qual(is) idade(s)? _____

Formação: () Graduação

() Pós-graduação lato sensu

() Mestrado

() Doutorado

Realiza outra atividade laboral remunerada: () Não () Sim

APÊNDICE B – Roteiro de entrevista semiestruturado para servidores docentes e TAEs

1. O que vem a sua mente quando você ouve a palavra trabalho?
2. Qual foi seu percurso profissional até chegar se tornar servidor do IFMA?
3. Fale do seu cotidiano/rotina de trabalho no IFMA.
4. Quais situações você percebe que te proporcionam prazer nesse trabalho?
5. Quais situações você percebe que te trazem dificuldades nesse trabalho?
6. Quais condições de trabalho (estrutura física, materiais etc.) você destacaria como boas? E como ruins?
7. Como você lida com as dificuldades relacionadas ao trabalho?
8. Você já atuou em outro *campus* do IFMA que não é do tipo avançado? Como foi sua experiência? Quais diferenças você percebe entre o *campus* e o *campus* avançado?
9. Você faz deslocamentos frequentes para São Luís/outra cidade ou permanece mais tempo no interior onde trabalha?
10. Quais as condições da cidade onde você trabalha? (Lazer, serviços básicos, moradia etc.)
11. Como você distribui o seu tempo entre as esferas familiar, social e profissional?
12. O trabalho interfere na sua saúde/ bem-estar? Como?
13. Você vive ou já viveu algum quadro de adoecimento que, na sua percepção, tenha relação com seu trabalho no *campus* X?
14. O que você pensa sobre ser servidor público?
15. Como você se sente em relação ao seu trabalho no IFMA?
16. Quais seus planos para o futuro?

APÊNDICE C - Questionário sociodemográfico para diretores gerais

Campus: _____

Função: () TAE () Docente

Cargo: _____

Tempo de atuação no IFMA: _____

Há quanto tempo está na função de Diretor Geral? _____

Tempo de atuação no *campus* de lotação atual: _____

Idade: _____

Naturalidade: _____

Formação: () Graduação
 () Pós-graduação lato sensu
 () Mestrado
 () Doutorado

APÊNDICE D - Roteiro de entrevista semiestruturado para diretores gerais

1. Você pode me falar sobre o funcionamento do *campus* avançado?
2. Quais as diferenças que você identifica entre os *campi* e os *campi* avançados?
3. Na sua percepção, quais são os pontos positivos e negativos no trabalho neste *campus* para os servidores?
4. Quais as principais dificuldades trazidas pelos servidores para a gestão do *campus*? De que forma a instituição lida com essas questões?
5. Na sua opinião, de que forma o trabalho no *campus* avançado impacta na saúde dos servidores?

APÊNDICE E – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO - UFMA
CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS - CCH
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA**

PESQUISA: Repercussões do trabalho na saúde dos servidores dos *campi* avançados do IFMA

PESQUISADORA: Renata Cardoso Trovão

ORIENTADORA: Profa. Dra. Denise Bessa Leda

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Prezado(a) servidor(a), você está sendo convidado(a) a participar da pesquisa intitulada: “Repercussões do trabalho na saúde dos servidores dos *campi* avançados do IFMA”, que intenciona contribuir na ampliação dos debates acerca da saúde dos servidores dos *campi* avançados. O objetivo geral desse estudo é analisar a organização e as condições de trabalho nos *campi* avançados do IFMA e suas repercussões na saúde de seus servidores.

Sua participação é voluntária e a qualquer momento o(a) senhor(a) pode desistir de participar e retirar seu consentimento. Sua recusa ou desistência não lhe trará nenhum prejuízo profissional ou pessoal. Todas as informações obtidas através da pesquisa serão confidenciais, sendo assegurado o sigilo em todas as etapas do estudo. Caso haja menção a nomes, a eles serão atribuídas letras ou números, com garantia de anonimato nos resultados e publicações, impossibilitando sua identificação.

É assegurada a assistência durante toda a pesquisa para solicitar esclarecimentos em qualquer etapa da mesma através do contato com o (a) pesquisador (a) no endereço de e-mail informado neste documento. Também lhe é garantido o livre acesso a todas as informações e elucidações adicionais sobre o estudo e suas consequências para que todas as dúvidas ou questionamentos que possam surgir a respeito da pesquisa, de modo a evitar mal entendidos ou prejuízos, de toda natureza, ao participante.

A sua participação nesta pesquisa se dará por meio de uma entrevista na qual será utilizado um questionário de perfil sociodemográfico e um roteiro de entrevista semiestruturado com questões abertas. As entrevistas serão gravadas, para que, posteriormente, possam ser transcritas e analisadas. As informações coletadas serão utilizadas em produções científicas, como dissertação e ensaios teóricos, resguardando sempre o anonimato dos participantes.

Os procedimentos adotados nesta pesquisa estão rigorosamente em conformidade com as normas éticas referentes a pesquisa com seres humanos, respaldadas nas Diretrizes Éticas de Pesquisa com Seres Humanos do Conselho Nacional de Saúde - CNS nº 466/12 e nº 510/16.

A participação na referida pesquisa pode, eventualmente, ter alguns riscos como: mobilizar sentimentos ou pensamentos desagradáveis, bem como cansaço. No entanto, caso seja identificada uma dessas situações, a entrevista seguramente será encerrada, caso o(a) senhor(a) sinalize essa intenção, podendo ser remarcada para uma nova data. Caso necessário, visando minimizar os possíveis danos causados pela participação na pesquisa, a pesquisadora irá orientá-lo(a) e encaminhá-lo(a) para profissionais especialistas e serviços disponíveis.

Os benefícios que esta pesquisa poderá trazer não são diretos e nem imediatos. Sua participação nesta pesquisa auxiliará na obtenção de dados que poderão ser utilizados para fins científicos, proporcionando maiores informações e discussões que poderão levar à construção de novos conhecimentos e para a identificação de novas alternativas e possibilidades para a melhoria das condições e organização de trabalho nos *campi* avançados.

Este documento é elaborado em duas vias iguais e o(a) senhor(a) receberá uma delas, enquanto a outra ficará retida com a pesquisadora. Ambas devem ser rubricadas em todas as páginas e assinadas ao final do documento. Nele consta o telefone e o e-mail da pesquisadora, podendo tirar suas dúvidas sobre o projeto e sua participação, em horário comercial e/ou emergencial.

Considerando que fui informado(a) dos objetivos e da relevância do estudo proposto, de como será minha participação, dos procedimentos e riscos decorrentes desse estudo, declaro o meu consentimento em participar da pesquisa, como também concordo que os dados obtidos na investigação sejam utilizados para fins científicos – divulgação em eventos e publicações. Também estou ciente de que não há nenhum valor econômico, a receber ou a pagar, por minha participação, pois a entrevista será realizada a partir do deslocamento da pesquisadora, garantindo todos os protocolos de segurança.

_____, ____/____/____

Assinatura do participante

Assinatura da pesquisadora

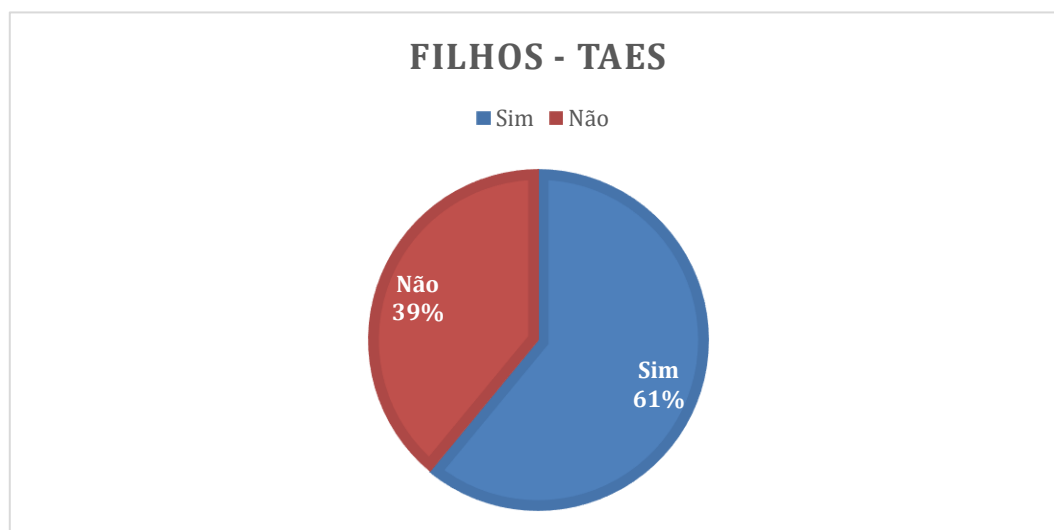
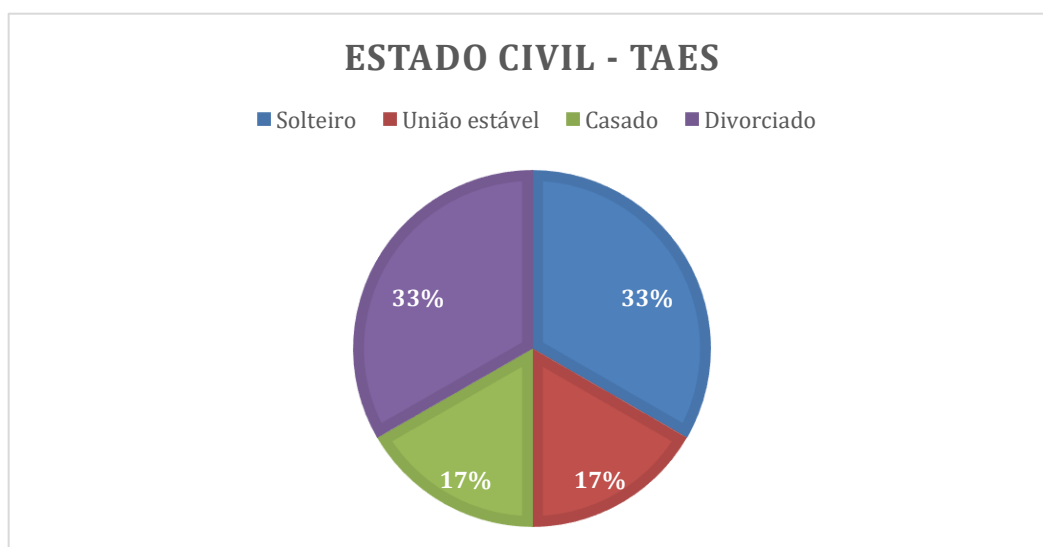
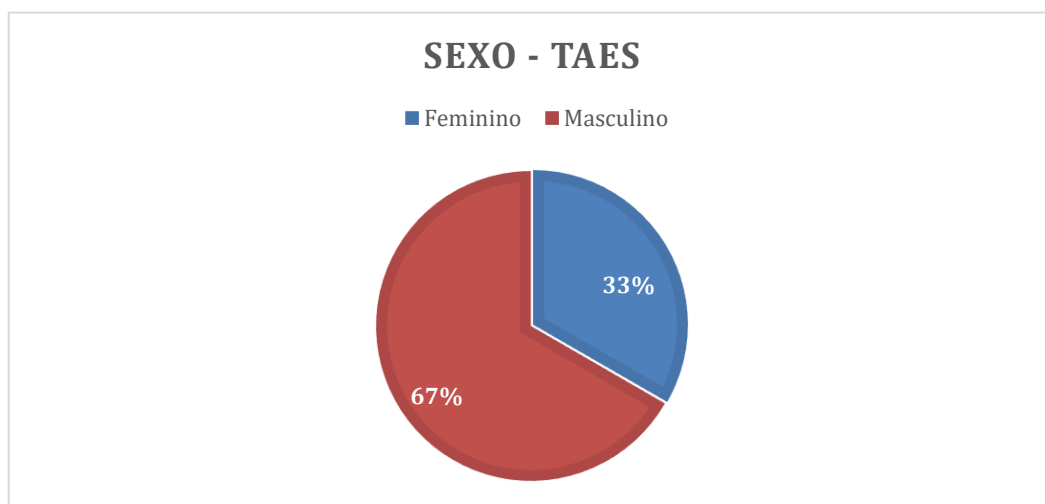
Contato da pesquisadora: Renata Cardoso Trovão

E-mail: renata.trovao@discente.ufma.br

Telefone para contato: (98) 99170-2051

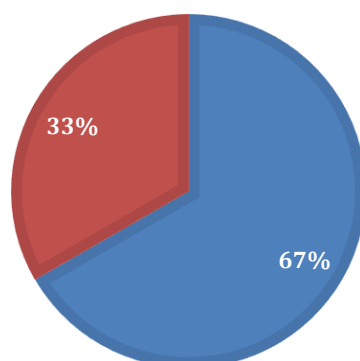
Em caso de dúvidas quanto a questões éticas em relação à pesquisa, o(a) senhor(a) poderá entrar em contato com o Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal do Maranhão. O Comitê de Ética em Pesquisa - CEP é um grupo não remunerado formado por diferentes profissionais e membros da sociedade que avaliam um estudo para julgar se ele é ético e garantir a proteção dos participantes.

O CEP/UFMA está localizado no Campus UFMA Itaqui-Bacanga, Av. dos Portugueses, 1966 - Vila Bacanga, São Luís - MA. Prédio CEB Velho, em frente ao Auditório Sérgio Ferretti. Contatos: Telefone: 3272-8708; e-mail: cepufma@ufma.br.

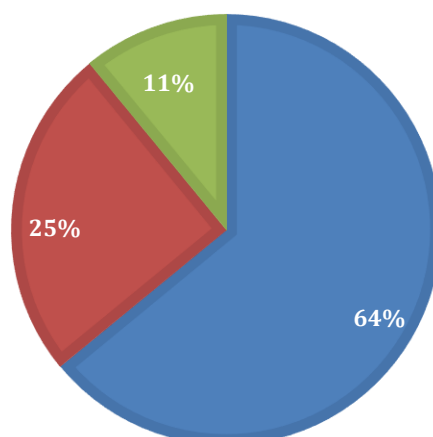
APÊNDICE F - Perfil socioprofissional dos servidores técnicos administrativos

IDADE - TAES

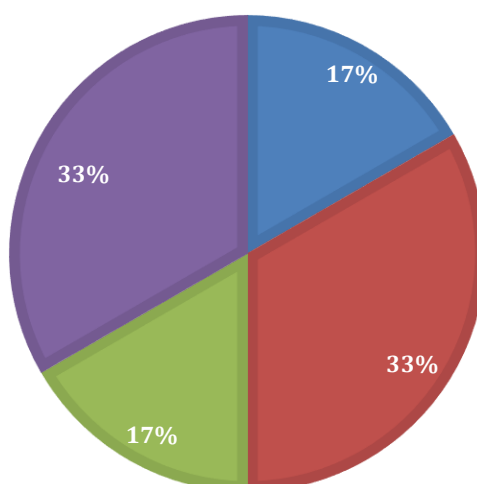
■ 31 - 40 anos ■ 41 - 50 anos

**NÍVEL DOS CARGOS - TAES**

■ Nível Fundamental ■ Nível Médio ■ Nível Superior

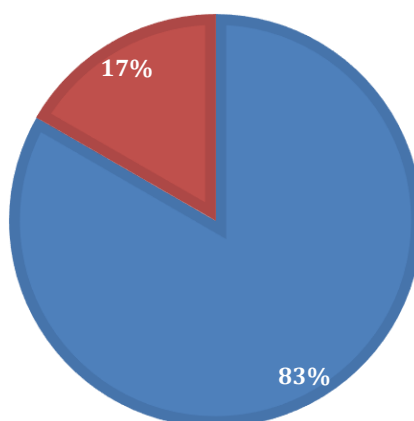
**FORMAÇÃO - TAES**

■ Graduação ■ Pós-graduação lato sensu ■ Mestrado ■ Mestrado em andamento



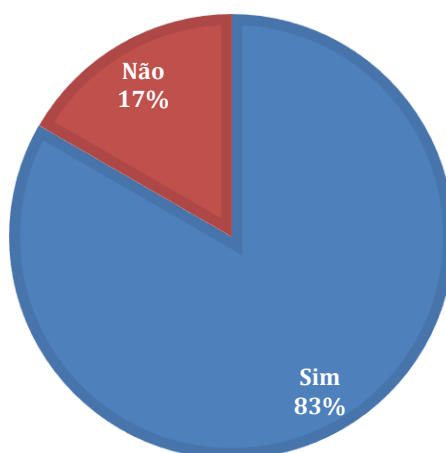
POSSUI FUNÇÃO GRATIFICADA - TAES

■ Sim ■ Não



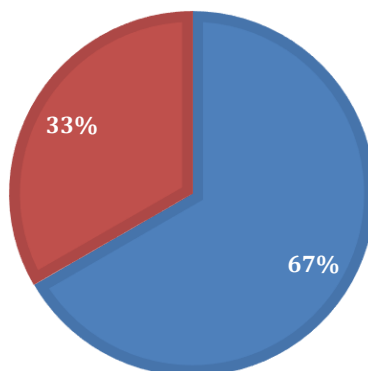
RESIDE NA CIDADE EM QUE TRABALHA - TAES

■ Sim ■ Não

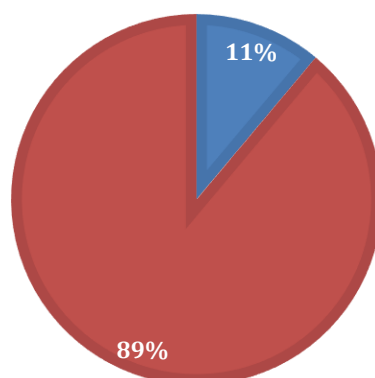


APÊNDICE G - Perfil socioprofissional dos servidores docentes**SEXO - DOCENTES**

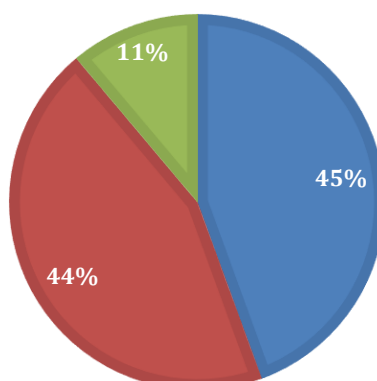
■ Feminino ■ Masculino

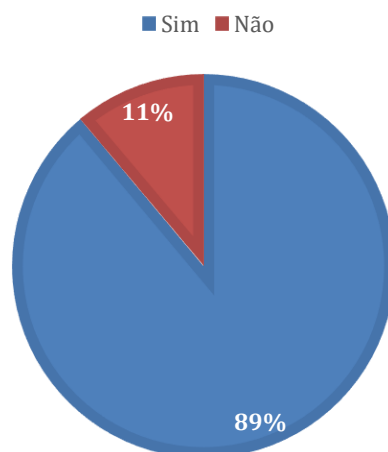
**ESTADO CIVIL - DOCENTES**

■ União estável ■ Casado

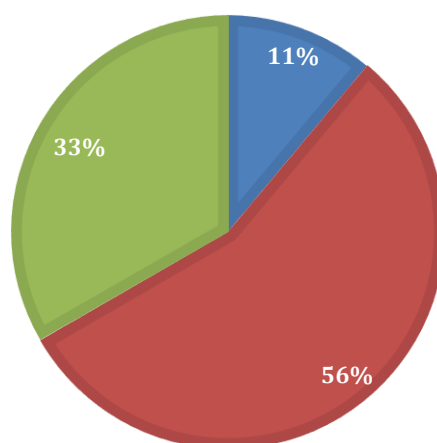
**IDADE - DOCENTES**

■ 31 - 40 anos ■ 41 - 50 anos ■ 51 - 60 anos

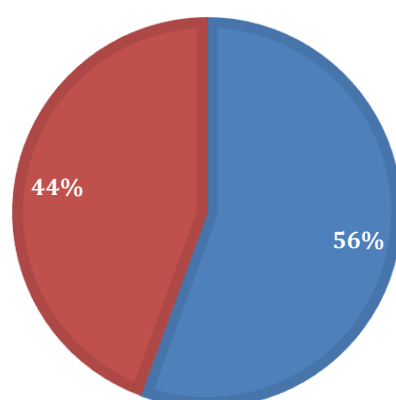


POSSUI FILHOS - DOCENTES**FORMAÇÃO - DOCENTES**

■ Pós-graduação lato sensu ■ Mestrado ■ Doutorado

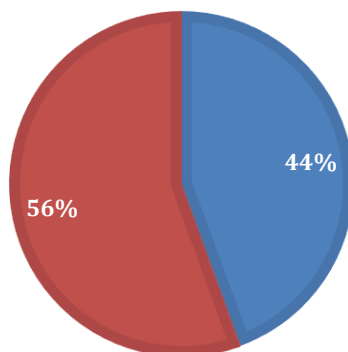
**POSSUI FUNÇÃO GRATIFICADA OU CARGO DE DIREÇÃO - DOCENTES**

■ Sim ■ Não



RESIDE NA CIDADE EM QUE TRABALHA - DOCENTES

■ Sim ■ Não



APÊNDICE H – Carta de Aceite Institucional

**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO
MARANHÃO**

DECLARAÇÃO DE AUTORIZAÇÃO PARA REALIZAÇÃO DE PESQUISA

O *Campus* Avançado _____ do Instituto Federal do Maranhão está ciente e de acordo com a execução, em sua unidade, do projeto de pesquisa “**Repercussões do trabalho na saúde dos servidores dos campi avançados do IFMA**”, sob responsabilidade da pesquisadora Renata Cardoso Trovão, discente do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal do Maranhão – UFMA, e supervisão da orientadora Profa. Dra. Denise Bessa Leda.

Declaramos estar cientes que a pesquisa cumprirá as Resoluções Éticas Brasileiras, em especial a Resolução No. 466/2012 e a Resolução No. 510/2016 do Conselho Nacional de Saúde (CNS), as quais tratam da pesquisa envolvendo seres humanos. Reforçamos que está resguardado aos participantes da pesquisa a autonomia e o direito de recusar-se a colaborar com esse estudo.

_____, ____ de _____ de 2022

Diretor Geral do *Campus* Avançado _____