



INSTITUTO FEDERAL DE MINAS GERAIS
CAMPUS OURO BRANCO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E
TECNOLÓGICA

MÁRCIO DE CAMPOS

**SAÚDE MENTAL E TRABALHO DOCENTE NA EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E
TECNOLÓGICA: Uma análise documental da Política de Qualidade de Vida no
Trabalho do Instituto Federal de Minas Gerais**

Ouro Branco

2024

MÁRCIO DE CAMPOS

**SAÚDE MENTAL E TRABALHO DOCENTE NA EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E
TECNOLÓGICA: Uma análise documental da Política de Qualidade de Vida no
Trabalho do Instituto Federal de Minas Gerais**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em Educação Profissional e Tecnológica, ofertado pelo *campus* Ouro Branco do Instituto Federal de Minas Gerais, como parte dos requisitos para a obtenção do título de Mestre em Educação Profissional e Tecnológica.

Orientadora: Profa. Dra. Gisélia Maria Campos Ribeiro

Ouro Branco
2024

C198s Campos, Márcio de.

Saúde mental e trabalho docente na Educação Profissional e Tecnológica: uma análise documental da política de qualidade de vida no trabalho do Instituto Federal de Minas Gerais / Márcio de Campos – 2024.

136 f.: il.col.

Orientadora: Gisélia Maria Campos Ribeiro.

Dissertação (mestrado) – Instituto Federal de Minas Gerais. *Campus* Ouro Branco, 2024.

1. Trabalho docente na Educação Profissional e Tecnológica. 2. Prazer-sofrimento no trabalho. 3. Saúde Mental. 4. Psicodinâmica do Trabalho. 5. Qualidade de Vida no Trabalho. I. Campos, Márcio de. II. Ribeiro, Gisélia Maria Campos. III. Instituto Federal de Minas Gerais. *Campus* Ouro Branco. IV. Título.

CDU: 371.78



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE MINAS GERAIS
Campus Ouro Branco
Diretoria de Ensino
Coordenação Curso Mestrado PROFEPT do Campus Ouro Branco
Avenida Afonso Sardinha, número 90 - Bairro Minas Talco - CEP 36494-018 - Ouro Branco - MG
- www.ifmg.edu.br

**ATA DE DEFESA DE DISSERTAÇÃO DO MESTRADO
PROFISSIONAL EM EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E
TECNOLÓGICA - IFMG**

Realizou-se, no dia 31 (trinta e um) de outubro de 2024, com início às 14h (quatorze horas), por videoconferência e transmissão pelo canal do Youtube do ProfEPT/IFMG, a **defesa de dissertação** do mestrando **MÁRCIO DE CAMPOS** o **Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica** (ProfEPT - IFMG), como requisito para a obtenção do título de mestre. A dissertação apresentada para apreciação pela Banca Examinadora intitula-se "**Saúde Mental e Trabalho Docente na Educação Profissional e Tecnológica: uma análise documental da política de Qualidade de Vida no Trabalho do Instituto Federal de Minas Gerais**". A **dissertação** foi considerada **APROVADA**.

O **produto educacional**, Guia Orientador: "**Guia Orientador Implantação da Política de Qualidade de Vida no Trabalho do Instituto Federal de Minas Gerais: reflexões, apontamentos éticos e caminhos possíveis**" foi **VALIDADO** pela Banca Examinadora e considerado **APROVADO**.

A Banca Examinadora foi constituída pelos seguintes membros:

Prof. Drª. Gisélia Maria Campos Ribeiro (IFMG - Orientadora)
Prof. Dr. Rodolfo Luís Leite Batista (UFJF)
Prof. Drª. Heleniara Amorim Moura (ProfEPT - IFMG)
Prof. Dr. Matheus Faleiros Silva (ProfEPT - IFMG Suplente)

Nada mais havendo a tratar, lavrou-se a presente ata que, após lida e assinada pelos membros da Banca Examinadora, será encaminhada à Coordenação do ProfEPT – IFMG para registro acadêmico na documentação do mestrando.

Ouro Branco, 31 de outubro de 2024.



Documento assinado eletronicamente por **Gisélia Maria Campos Ribeiro, Professora**, em 31/10/2024, às 16:40, conforme Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020.



Documento assinado eletronicamente por **Heleniara Amorim Moura, Professora**, em 31/10/2024, às 16:41, conforme Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020.



Documento assinado eletronicamente por **Rodolfo Luís Leite Batista, Usuário Externo**, em 16/12/2024, às 14:10, conforme Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020.



A autenticidade do documento pode ser conferida no site <https://sei.ifmg.edu.br/consultadocs> informando o código verificador **2084924** e o código CRC **2EEDA20B**.

23712.000698/2024-18

2084924v1

Aos mestres, com carinho!

AGRADECIMENTOS

Ao final desta jornada, concluo que nunca estive sozinho. Reconheço que cheguei até aqui porque sempre estive acompanhado. Quanta gente boa fez e faz questão de mim! Saibam que, por vocês, nutro gratidão!

Agradeço a Deus pelo dom da vida e à Nossa Senhora da Conceição Aparecida pela intercessão. Apesar de todas as dificuldades, sempre estive protegido, amparado, recebendo bênçãos e graças para além do que mereço.

Ao meu amor, pela companhia, pelo carinho, incentivo e, principalmente, pela paciência... Andreia, sabemos do percurso que trilhamos e você terá de mim o sentimento mais puro de reconhecimento, tenha a certeza disto! OmaT grandão!

À Ester, pupú do papai, e à Luísa, cisquinha do papai, por me proporcionarem conhecer a existência de um outro amor, amplo, difuso, misto de nós. Peço perdão pela ausência. Saibam que nunca foi por omissão ou falta de amor, pelo contrário. "Papai está trabalhando, filhas!" Prometo que escutarão, cada vez menos, esta justificativa. Gratidão por serem o que são, de "coração limpinho". Amo vocês!

À minha "grande família", por acreditar em mim, desde sempre. A meus pais, pelo amor e dedicação. Às tias Marilene e Neide, por tudo e por tanto! Saibam que aquele "menino da roça" é o que é, inclusive mestre, porque vocês, generosamente, lhe estenderam a mão. Não sei se nesta vida terei condições de retribuir. À vovó, Dona Nézia Cristina, por todo o afeto. Sei que a senhora está por perto, sempre presente...

Ao Centro Universitário Presidente Antônio Carlos - *Campus* Barbacena, pelas oportunidades, pela confiança e respeito. Aos colegas do Colegiado do Curso de Psicologia, sou grato pelo companheirismo e amizade. Vocês me apoiaram e foram grandes incentivadores desta conquista!

Aos meus alunos, pela oportunidade de ensinar-aprender, de ser professor.

Aos colegas do Centro de Atenção Psicossocial – CAPS Estação Vida, pelo companheirismo na luta diária em prol da defesa da Saúde Mental. Obrigado pelo respeito, saibam que é recíproco. Especialmente, agradeço à Flávia Denise Barbosa Vasques Silva por me acolher e ensinar diariamente, e à amiga Carolina Morais Simões de Melo pelas contribuições e trocas. Sim, temos um compromisso!

Ao Programa de Pós-graduação em Educação Profissional e Tecnológica do Instituto Federal de Minas Gerais – *Campus* Ouro Branco, pela oportunidade de ter acesso a uma formação pública, gratuita e de qualidade.

À professora Gisélia Maria Campos Ribeiro, por ter acolhido meu projeto e não ter desistido de mim, até mesmo quando eu não acreditava mais.

Aos professores da banca examinadora, Heleniara Amorim Moura, pela leitura cuidadosa e pelas contribuições cheias de afeto, e Rodolfo Luís Leite Batista, amigo de longa data, pelo carinho e consideração para comigo e com o meu trabalho.

À Cria Mentoria, pelo suporte no processo. Obrigado pelas trocas e apoio!

Construção

Amou daquela vez como se fosse a última
Beijou sua mulher como se fosse a última
E cada filho seu como se fosse o único
E atravessou a rua com seu passo tímido
Subiu a construção como se fosse máquina
Ergueu no patamar quatro paredes sólidas
Tijolo com tijolo num desenho mágico
Seus olhos embotados de cimento e lágrima
Sentou pra descansar como se fosse sábado
Comeu feijão com arroz como se fosse um príncipe
Bebeu e soluçou como se fosse um náufrago
Dançou e gargalhou como se ouvisse música
E tropeçou no céu como se fosse um bêbado
E flutuou no ar como se fosse um pássaro
E se acabou no chão feito um pacote flácido
Agonizou no meio do passeio público
Morreu na contramão atrapalhando o tráfego
como se fosse o último
(Beijou sua mulher) como se fosse a única
(E cada filho seu) como se fosse o pródigo
E atravessou a rua com seu passo bêbado
Subiu a construção como se fosse sólido
Ergueu no patamar quatro paredes mágicas
Tijolo com tijolo num desenho lógico
Seus olhos embotados de cimento e tráfego
Sentou pra descansar como se fosse um príncipe
Comeu feijão com arroz como se fosse o máximo
Bebeu e soluçou como se fosse máquina

Dançou e gargalhou como se fosse o próximo
E tropeçou no céu como se ouvisse música
E flutuou no ar como se fosse sábado
E se acabou no chão feito um pacote tímido
Agonizou no meio do passeio náufrago
Morreu na contramão atrapalhando o público
Amou daquela vez como se fosse máquina
Beijou sua mulher como se fosse lógico
Ergueu no patamar quatro paredes flácidas
Sentou pra descansar como se fosse um pássaro
E flutuou no ar como se fosse um príncipe
E se acabou no chão feito um pacote bêbado
Morreu na contramão atrapalhando o sábado
Por esse pão pra comer, por esse chão pra dormir
A certidão pra nascer e a concessão pra sorrir
Por me deixar respirar, por me deixar existir
Deus lhe pague
Pela cachaça de graça que a gente tem que engolir
Pela fumaça, desgraça que a gente tem que tossir
Pelos andaimes pingentes que a gente tem que cair
Deus lhe pague
Pela mulher carpinteira pra nos louvar e cuspir
E pelas moscas bicheiras a nos beijar e cobrir
E pela paz derradeira que enfim vai nos redimir
Deus lhe pague

Chico Buarque

RESUMO

O trabalho e o ato de trabalhar se constituem para além de constructos oriundos do campo de saber, são vivos na dimensão de suas funções sociais e subjetivas, dentro do contexto sócio-histórico em que são produzidos. Enquanto protoforma do ser, o trabalho demarca o gesto da passagem do estado da natureza ao de socializado, sendo fundante para a constituição humana. Dúbio, em especial considerando os contornos dados pelo sistema capitalista, guarda em si a ambivalência de ser fonte de prazer e sofrimento, promotor de saúde e adoecimento. Neste recorte, pensa-se no trabalho docente. Os professores constituem uma classe numerosa e, na contemporaneidade, um dos gêneros profissionais mais suscetíveis ao adoecimento. Reconhecendo a importância social de tais trabalhadores, buscou-se, a partir da análise da Política de Qualidade de Vida no Trabalho do Instituto Federal de Minas Gerais, compreender e avaliar as políticas, as ações e os programas institucionais dedicados à proteção e à promoção da saúde mental dos docentes. Desta forma, no processo de investigação buscou-se situá-los a partir das concepções institucionais, demonstradas por meio de seus documentos, e na publicitação das ações vinculadas à temática alvo desta pesquisa, por meio do *site* institucional. O estudo, de caráter qualitativo e descritivo, contou com a pesquisa bibliográfica, análise documental e com os preceitos da Psicodinâmica do Trabalho enquanto aporte analítico. A análise dos resultados indicou que, apesar de existir uma política de Qualidade de Vida no Trabalho, as ações desenvolvidas podem ser consideradas superficiais, fragmentadas e mistificadoras da temática e, em tese, não respondem aos objetivos previstos nas diretrizes analisadas. Desse modo, pode-se constatar que, apesar de prescrito, não há um programa institucional estabelecido, potente e atuante, na promoção da saúde mental dos professores. Assim, ao final, foi elaborado o “Guia orientador para a implantação da Política de Qualidade de Vida no Trabalho do Instituto Federal de Minas Gerais: reflexões, apontamentos éticos e caminhos possíveis”, um produto educacional intencionado a prestar suporte para a institucionalização da referida política, buscando, dessa forma, contribuir para a materialização de instrumentos de gestão protetores e promotores da saúde mental dos profissionais do Instituto Federal de Minas Gerais.

Palavras-Chave: Trabalho docente na Educação Profissional e Tecnológica. Prazer-sofrimento no trabalho. Saúde Mental. Psicodinâmica do Trabalho. Qualidade de Vida no Trabalho.

ABSTRACT

Work and the act of working are not merely constructs originating from fields of knowledge; they exist within the dimension of their social and subjective functions, shaped by the socio-historical context in which they are produced. As a protoform of being, work marks the transition from a state of nature to one of socialization, forming a foundational element in human development. Ambiguous, particularly within the contours defined by the capitalist system, work encompasses the ambivalence of being both a source of pleasure and suffering, a promoter of health and illness. This study focuses on teaching work. Teachers represent a large class and, in contemporary times, one of the professional groups most susceptible to illness. Recognizing the social importance of these workers, this study sought to analyze the Occupational Quality of Life Policy of the Instituto Federal de Minas Gerais to understand the institutional policies, actions, and programs aimed at the protection and promotion of teachers' mental health. Thus, the investigation sought to situate these elements within the institutional conceptions, as demonstrated in official documents, and in the publicized actions related to the focus of this research, as seen through the institutional website. The study, qualitative and descriptive in nature, utilized bibliographic research, document analysis, and the principles of Work Psychodynamics as an analytical framework. The analysis of the results indicated that, despite the existence of an Occupational Quality of Life policy, the actions developed can be considered superficial, fragmented, and obscuring the topic, and in theory, they do not meet the objectives outlined in the analyzed guidelines. Therefore, it can be concluded that, despite being formally prescribed, there is no established, effective, and active institutional program for promoting teachers' mental health. As a final outcome, the "Guidance guide for the implementation of the Quality of Life at Work Policy of the Instituto Federal de Minas Gerais: reflections, ethical notes and possible paths" was developed as an educational product intended to support the institutionalization of the policy, aiming to contribute to the materialization of management tools that protect and promote the mental health of professionals at the Instituto Federal de Minas Gerais.

Keywords: Teaching Work in Professional and Technological Education. Pleasure-Suffering in Work. Mental Health. Work Psychodynamics. Quality of Work Life.

LISTA DE FIGURAS

FIGURA 1 - DETERMINANTES SOCIAIS: MODELO DE DIDERICHSEN E HALLQVIST (1998) ADAPTADO POR DIDERICHSEN, EVANS E WHITEHEAD (2001).....	35
FIGURA 2 - PORCENTAGEM DE RECURSOS CANCELADOS NO MINISTÉRIO DA CIÊNCIA E TECNOLOGIA E NO MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO AO LONGO DOS GOVERNOS.....	48
FIGURA 3 - PORCENTAGEM DE RECEITAS CANCELADAS NAS ÁREAS INTERNAS DO MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO NO PERÍODO DE 2019 A 2022.....	49
FIGURA 4 - CONDIÇÕES DE TRABALHO E PROCESSO SAÚDE-ADOCIMENTO DOS DOCENTES.....	50
FIGURA 5 - OCORRÊNCIA DAS TEMÁTICAS "QUALIDADE DE VIDA" E "QVT" NAS DIMENSÕES DO PDI DO IFMG.....	89
FIGURA 6 - TEMÁTICAS DAS POSTAGENS VINCULADAS À QVT NO SITE DO IFMG.....	99
FIGURA 7 - PERCURSO PARA O DESENVOLVIMENTO DA SAÚDE MENTAL NO TRABALHO (ADAPTADO).....	104
FIGURA 8 - CAPA DO PRODUTO EDUCACIONAL	112

LISTA DE QUADROS

QUADRO 1 - LOCALIZAÇÃO E RECORTE DOS TEXTOS DO PDI DO IFMG QUE VERSAM SOBRE “QUALIDADE DE VIDA” E “QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO”	73
QUADRO 2 - PUBLICAÇÕES SOBRE QVT IDENTIFICADAS NO SITE DO IFMG	83
QUADRO 3 - EVOLUÇÃO DOS FATORES QUE IMPULSIONARAM A QVT A PARTIR DO MODELO DE WESTLEY (1979)	90
QUADRO 4 - CRITÉRIOS PARA A AVALIAÇÃO E VALIDAÇÃO DO PRODUTO EDUCACIONAL	113

LISTA ABREVIACÕES E SIGLAS

ANDES	Sindicato Nacional dos Docentes das Instituições de Ensino Superior
CAPES	Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior
CCQVT	Comissão Central de Qualidade de Vida no Trabalho
CID-10	Classificação Internacional de Doenças
CLQVT	Comissão Local de Qualidade de Vida no Trabalho
CNDSS	Comissão Nacional sobre os Determinantes Sociais da Saúde
COVID-19	Corona Virus Disease
DSS	Determinantes Sociais de Saúde
EBTT	Educação Básica Técnica e Tecnológica
EPT	Educação Profissional e Tecnológica
EPTNM	Educação Profissional Técnica de Nível Médio
ERE	Ensino Remoto Emergencial
IES	Instituição de Ensino Superior
IF	Instituto Federal
IFMG	Instituto Federal de Minas Gerais
INEP	Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira
MEC	Ministério da Educação
OCDE	Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico
OCT	Organização Científica do Trabalho
OMS	Organização Mundial da Saúde
PDI	Plano de Desenvolvimento Institucional
PBI	Produto Interno Bruto
PNE	Plano Nacional de Educação
PNSST	Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho
PROFEPT	Programa de Pós-graduação em Educação Profissional e Tecnológica
PQVT	Programa de Qualidade de Vida no Trabalho
QVSEC	Qualidade de Vida, Segurança do Trabalho e Capacitação
QVT	Qualidade de vida no trabalho
RFEPCT	Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica
SETEC	Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica
UNIFICA	Comitê Nacional de Saúde e Qualidade de Vida dos Institutos Federais

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	17
2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	23
2.1 O TRABALHO E SEUS CONTORNOS NO SISTEMA CAPITALISTA	23
2.2 ENTRELAÇAMENTOS ENTRE TRABALHO E SAÚDE	30
2.3 A SAÚDE MENTAL NO IMBRICADO DAS VIVÊNCIAS DE PRAZER E SOFRIMENTO NO TRABALHO	37
2.4 AS VIVÊNCIAS DE DESPRAZER NO TRABALHO E SUAS REPERCUSSÕES PARA A SAÚDE MENTAL DOS DOCENTES.....	43
3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....	65
4 ANÁLISE DOS DADOS	71
4.1 QUALIDADE DE VIDA E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT) NO PDI DO IFMG...	71
4.2 A POLÍTICA DE QUALIDADE DE VIDA DO IFMG	75
4.3 AS INFORMAÇÕES SOBRE QVT PUBLICIZADAS NO <i>SITE</i> DO IFMG	80
4.4 ANÁLISE DO PDI, DA POLÍTICA DE QVT E DOS DADOS ENCONTRADOS NO SITE DO IFMG SOBRE A TEMÁTICA ANALISADA	88
5 PRODUTO EDUCACIONAL	107
5.1 CONTEXTUALIZAÇÃO DO PRODUTO EDUCACIONAL.....	107
5.2 PRODUTO EDUCACIONAL: “GUIA ORIENTADOR PARA A IMPLANTAÇÃO DA POLÍTICA DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DO INSTITUTO FEDERAL DE MINAS GERAIS: REFLEXÕES, APONTAMENTOS ÉTICOS E CAMINHOS POSSÍVEIS”	108
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	119
REFERÊNCIAS	127

1 INTRODUÇÃO

Pensar, planejar e executar uma pesquisa que se dispõe a compreender as vicissitudes do prazer-sofrer inerentes ao trabalho docente diz dos participantes da pesquisa e deste pesquisador que, resguardados todos os contornos sociais e institucionais, se encontram no mesmo *continuum* profissional de produção de saberes, fazeres e discursos, na identificação com o gênero¹ professor.

Enquanto professor, reconheço em mim, mesmo com toda a limitação imposta pela dinâmica consciência-inconsciência, a vivência dialética de gozo e sofrimento experienciadas pelo trabalho. Sou a identificação, a satisfação e a realização proporcionadas pelo ato de lecionar e, no mesmo recorte, sou o sofrimento e o mal-estar de minha prática profissional. Sou, não apenas, mas fundamentalmente o que faço e exerço.

O fazer docente não é livre, tampouco descontextualizado de um processo complexo de relações de poder, entrelaçados pelos campos sociais, econômicos, políticos e institucionais e, por consequência, constituído também pelas pressões e repressões inerentes ao ato de trabalhar. No fazer docente, o que nos proporciona alegria e satisfação? Quais são os custos (subjetivos) de ser professor? O que pode ser feito em atenção à saúde mental de nossa classe? As indagações me inquietam e me mobilizam como um professor-aluno neste percurso.

Como psicólogo, me coloco a acolher o sofrimento do outro e, nesse contorno, emergem os processos de subjetivação e adoecimento pelo trabalho. Em um sistema capitalista de ser e produzir, de forma alienada, os sujeitos, aqui incluído o pesquisador, em muitos casos não conseguem compreender que as vivências de prazer e sofrimento pelo trabalho transcendem à questão individual ou individualista da existência e que, na verdade, em uma análise crítica e reflexiva, só podem ganhar sentidos se compreendidas pelo processo de construção intersubjetiva que diz de um e de nós, de uma classe. A dor se manifesta no sujeito, mas sua ‘cura’ está nele e para além dele. Neste sentido,

Em seus textos conhecidos como socioantropológicos, Freud vai situar o trabalho como necessário para a construção da civilização, retomar os argumentos sobre a renúncia das pulsões² para que essa construção seja possível e discorrer sobre os

¹ É como uma "senha" conhecida apenas por aqueles que pertencem ao mesmo horizonte social e profissional. Essas avaliações comuns subentendidas [...] estão entranhadas na carne dos profissionais, pré-organizam suas operações e sua conduta; de algum modo, estão grudadas às coisas e aos fenômenos que lhes correspondem [...] O gênero, como intermediário social, é um conjunto de avaliações compartilhadas, que, de maneira tácita, organizam a atividade pessoal (Clot, 2010, p. 121-122).

² *Trieb/Pulsão/Energia pulsional*: Representante psíquico de uma fonte de estímulo endossomática, continuamente a fluir [...] um conceito que se acha na fronteira entre o mental e o físico” (Freud, 1905, p. 171).

efeitos que dela decorrem para a economia libidinal. São nestes textos, também, que Freud concebe o trabalho como uma resposta sublimatória ao desamparo e ao mal-estar e aponta o trabalhar, ao lado do amar e do criar, como vias sublimatórias pelas quais o sujeito pode dar lugar às suas exigências pulsionais e constituir destinos para o mal-estar produzido pelo desamparo que possam, em alguma medida, resultar em satisfação e prazer. Se com o mestre vienense aprendemos que a relação entre a economia financeira e a economia libidinal é por demais estreita, e que ela apresenta inegáveis ressonâncias sociais e políticas, pensamos que no âmbito das relações intersubjetivas no trabalho uma análise que contemple o arcabouço teórico psicanalítico pode trazer contribuições inestimáveis à formação acadêmica de todos os trabalhadores (Coelho; Motta, 2020, p.13).

Impelido pela condição de ser professor-psicólogo, ingresso no Programa de Pós-graduação em Educação Profissional e Tecnológica em 2022, e impactado pelo contexto social ainda vívido das repercussões da Pandemia de COVID-19, atrevi-me a uma mirada dupla, para fora e para dentro, para mim e para a classe, na tentativa de compreender o meu (o nosso) mal-estar docente, bem como suas repercussões para a nossa saúde mental e, com eles, e apesar deles, tentar identificar como os processos de gestão e organização dos espaços e processos de trabalho podem contribuir para o enfrentamento do fenômeno.

Segundo Saviani (2007), os atos de trabalhar e de ensinar estão para além da mera reprodução ou produção, estão intimamente atrelados à condição que humaniza o homem no movimento duplo de construção do mundo e de si mesmo. Enquanto produção humana, o trabalho é formador de subjetividade e de identificação, sejam elas positivas ou negativas, em uma perspectiva histórico-crítica de compreensão de tais fenômenos. Diante de tal colocação, pensar em um docente constituído e atravessado por vivências de prazer e sofrimento é reconhecer que seu fazer, o ato da docência e o processo de ensino-aprendizado são, também, constituídos por tais vivências.

Para Dejours, Dessors e Desriaux (1993), o trabalho guarda em si a dimensão ambígua de proporcionar ao homem a vivência de prazer e de sofrimento. Torna-se elemento de prazer, promotor de saúde mental, na dimensão que permite ao sujeito livremente se identificar com sua obra, via resolução das energias psíquicas e tensões advindas do ato de trabalho. Ao contrário, torna-se estressor e fonte de adoecimento. As pressões e repressões oriundas do trabalho encontram um indivíduo que, de acordo com a forma como elabora e dá significado a elas, está suscetível ou não ao adoecimento psíquico em função do trabalho. Nessa perspectiva, apesar de focada no indivíduo, reconhece a importância das organizações nos processos de saúde-doença que se dão via sistema laboral, em especial por meio de suas culturas e *modus operandi*, materializados por meio do arranjo do trabalho e da gestão dos espaços de trabalho.

Enquanto um dos elementos que compõe a subjetividade dos professores, destaca-se o estado ou a condição de saúde mental. Em uma perspectiva crítica, o conceito de saúde é

compreendido para além da ausência da doença, mas também como resultante de um imbricado de relações e, neste sentido,

[...] o conceito de ‘saúde’ se torna necessariamente objeto de uma perspectiva transdisciplinar e totalizadora, fora do âmbito dos programas de assistência. Objeto-modelo construído por meio de práticas transsetoriais³, a saúde mental significa um *socius* saudável; ela implica emprego, satisfação no trabalho, vida cotidiana significativa, participação social, lazer, qualidade das redes sociais, equidade, enfim, qualidade de vida. Por mais que se decreta o fim das utopias e a crise dos valores, não se pode escapar: o conceito de saúde mental vincula-se a uma pauta emancipatória do sujeito, de natureza inapelavelmente política (Almeida Filho, Coelho, Peres, 1999, p.123).

Dessa forma, o trabalho ganha sentidos individuais e representações sociais, promotor de saúde e adoecimento. Compreendê-las por meio do trabalhador é ultrapassar o contorno do individual, resguardando sua relevância, e caminhar para uma análise mais ampliada sobre o fenômeno, por meio de suas linhas discursivas e de suas práticas socialmente estabelecidas. O trabalhador, ao ganhar o lugar de fala, de produzir discursos e sentidos sobre si e o seu fazer, pode se deslocar do lugar de objeto passivo e alienado para o lugar de agente ativo, rumo à possibilidade de um estado de consciência e, em nesse sentido, à vivência de prazer, realização e de saúde mental.

Assim, a tomada de consciência individual perpassa, necessariamente, o processo de mobilização para melhorias e transformações sociais no ambiente do trabalho, que, por sua vez, devem ser conduzidas por meio de um programa de gestão capaz de proteger e promover a saúde mental dos trabalhadores. Desse modo, fala-se na vivência de um, mas no encontro necessário de uma classe que se identifica e que se organiza em prol da coletividade.

A Pandemia de COVID-19⁴ impôs ao mundo um regramento social de exceção e incertezas. Sem qualquer preparo para vivenciá-la, todos foram impactados, em maior ou menor intensidade, de acordo com os suportes materiais e subjetivos e do *locus* social ocupado por cada indivíduo. Sem precedentes na História contemporânea, gerou ou intensificou crises das

³ Que atravessa ou é relativo a vários setores.

⁴ A Pandemia de COVID-19 foi decretada em março de 2020 e perdurou até maio de 2023. No período, o mundo viveu um estado de alerta e de tensão sanitária em que milhões de pessoas foram infectadas e morreram, em especial, até o advento da vacina. Enquanto ações mitigadoras e de controle da propagação da doença, o mundo enfrentou ações de isolamento social que acarretaram, principalmente nos países e localidades mais vulneráveis, crises sociais e humanitárias sem precedentes na História Moderna e, até o momento, não totalmente conhecidas e resolvidas. Para melhor compreensão do fenômeno, sugere-se consulta aos informes técnicos produzidos pela Organização Mundial da Saúde (OMS), disponível em <https://www.who.int/pt/publications/m>.

mais diversas ordens e se fez imperativa no isolamento social e, conseqüentemente, na resignificação das relações humanas e dos papéis sociais.

Todos os estudantes e profissionais da educação foram apresentados a uma nova realidade. A educação precisou ser reinventada e as ferramentas de tecnologia da informação e comunicação passaram a ser, para aqueles que dispunham de tais recursos, a única possibilidade para a mediação do processo de ensino-aprendizagem. O Ensino Remoto Emergencial (ERE) ganhou contorno do possível, a partir das realidades de seus agentes e instituições educacionais. A escola, que sempre foi o espaço dos encontros e dos desencontros, típicos e essenciais para a socialização, foi reduzida a uma interação mínima, fria e mediada por computadores.

Praticamente, quatro anos se passaram do início da Pandemia de COVID-19 e, com o advento da vacina, a retomada das aulas presenciais foi possível a partir de 2022. Aparentemente, um desejo de todos! Mais uma vez, sem qualquer preparação prévia, a rotina de trabalho é novamente transformada, e o professor tem o desafio de se adaptar ao contexto do trabalho presencial que, mesmo parecido, já não é o mesmo, como era conhecido antes do momento pandêmico.

Neste contexto, apresenta-se a problemática da pesquisa: De que maneira as concepções e práticas de Qualidade de Vida no Trabalho, expressas nos documentos oficiais do IFMG e publicizadas pela instituição, são concebidas, estruturadas e mobilizadas para a promoção da saúde mental dos docentes? Assim, emergem perguntas e questionamentos que, alinhados às indagações personalísticas deste pesquisador, tornam-se objetivos deste estudo: Quais são as ações institucionais (políticas, serviços e programas) estabelecidas e destinadas à promoção da saúde mental e à qualidade de vida no trabalho dos docentes? Quais são suas concepções filosóficas, teóricas e metodológicas? As ações de QVT do IFMG, de fato, são efetivas naquilo que se propõe? Como esta pesquisa, por meio da construção de um produto educacional, pode contribuir para a promoção da saúde mental e as vivências de prazer no trabalho dos docentes da Educação Profissional e Tecnológica (EPT)?

O Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Minas Gerais (IFMG), *locus* da pesquisa, é uma instituição multicampi, presente em 18 cidades do Estado de Minas Gerais, tendo sido instituído em 2008. A instituição conta atualmente com mais de 23.000 alunos e, aproximadamente, 2.000 servidores, dos quais 917 são professores efetivos. Os dados acima demonstram o tamanho da instituição pesquisada, bem como o compromisso e a responsabilidade social que assume, situando, assim, a relevância e o impacto que esta pesquisa pode proporcionar, tanto para a instituição específica quanto para as demais congêneres no âmbito da Educação Profissional e Tecnológica.

Nesta perspectiva, este estudo utiliza-se de uma pesquisa qualitativa e descritiva. Primeiramente, partiu-se de um estudo bibliográfico de textos e pesquisas que abordam a temática. Em um segundo momento, por meio da análise documental, foram analisados documentos institucionais, tais como o Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI), a Política de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) do IFMG e o *site* institucional. Por meio deles, pode-se identificar a previsão das ações, os serviços e os programas voltados para a promoção da saúde mental e a qualidade de vida no trabalho dos docentes do IFMG.

Os documentos foram analisados a partir dos pressupostos teóricos da Psicodinâmica do Trabalho, em uma análise crítica das funções subjetivas e sociais do ato de trabalhar, da organização do trabalho e das práticas de gestão humanizadas, comprometidas com a saúde dos trabalhadores. A análise dos resultados indicou que, apesar de existir uma política de Qualidade de Vida no Trabalho no IFMG, vigente desde 2021, considera-se que ainda não está implantada.

Ao analisar os objetivos da referida política e correlacioná-los às ações publicizadas vinculadas a ela, pode-se denotar que são superficiais, fragmentadas e mistificadoras da temática e, em tese, não respondem aos objetivos previstos nas diretrizes analisadas. A partir dos preceitos da Psicodinâmica do Trabalho, em suma, no formato apresentado, presta um desserviço à classe trabalhadora e, no seu avesso, pode ser um instrumento promotor de adoecimento. Deste modo, pode-se constatar que, apesar de prescrito, não há um programa institucional de QVT estabelecido, potente e atuante na promoção da saúde mental dos professores.

A pesquisa foi organizada por meio de um itinerário fluído, que, apesar de organizado por seções, se propôs a construir um diálogo interno capaz de se aproximar da complexidade da temática estudada. No primeiro capítulo, por meio da revisão de literatura do tipo narrativa, foram entrelaçadas as categorias trabalho, saúde mental e as vivências de prazer e sofrimento no trabalho docente. O segundo capítulo foi dedicado à metodologia do estudo e sua fundamentação. Já o terceiro capítulo apresenta os dados e a análise da pesquisa, discutindo os resultados produzidos e suas implicações.

O penúltimo capítulo versa sobre o produto educacional “Guia orientador para a implantação da Política de Qualidade de Vida no Trabalho do Instituto Federal de Minas Gerais: reflexões, apontamentos éticos e caminhos possíveis”, como contribuição objetiva deste estudo. Ao final, há o capítulo dedicado às conclusões, em formato indicativo e não definitivo, apontando as limitações deste estudo e a necessidade de novas pesquisas para que se possa avançar na matéria.

Assim, esta pesquisa se justifica por apresentar uma análise crítica da Política de Qualidade de Vida do IFMG e pelas indicações e sugestões, materializadas pelo produto educacional fruto do estudo, para que sejam implementadas ações de gestão, políticas e programas institucionais que possam contribuir para a promoção da saúde mental dos docentes e a qualidade de vida no trabalho, na complexa dinâmica prazer e sofrimento via trabalho.

Neste contexto, amplia-se a compreensão dos processos de saúde-doença que se constituem no mundo do trabalho, reconhecendo-os no imbricado das relações e responsabilidades individuais-coletivas-organizacionais determinantes do fenômeno. Segundo Dejours (2004), os processos de trabalho são merecedores de análise e compreensão, sob pena da perpetuação normativa da ação alienante por parte das instituições e do sofrer-adoecer por parte dos profissionais.

Esta dissertação foi idealizada para ser um produto capaz de gerar reflexões e, principalmente, instigadora para que os possíveis incômodos que possam emergir a partir dela sejam mobilizados em prol de ações transformadoras da realidade social laboral no IFMG, capazes de promover saúde mental e Qualidade de Vida no Trabalho. Deste modo, não cumpre a função de ser uma peça de denunciamento, mas sim um recorte de uma dada realidade, mesmo que limitado e, por vezes, míope, por parte deste pesquisador. Espero que ela cumpra a sua função.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Diante da complexidade do tema e do reconhecimento das diversas perspectivas teóricas e metodológicas que podem ser empregadas para a análise do fenômeno que esta pesquisa se propôs a estudar, optou-se por tratá-lo por meio de quatro recortes, de acordo com os objetivos estabelecidos para este estudo.

Primeiro, a categoria trabalho, em seus contornos capitalistas, é apresentada, a partir de uma concepção sustentada nos princípios do materialismo dialético. Posteriormente, o conceito de saúde e suas possibilidades são tratados por meio de uma perspectiva crítica e avessa à delimitação meramente positivista de discussão, e situados a partir do debate sobre os Determinantes Sociais de Saúde (DSS) e seus entrelaçamentos, a exemplo do ato de trabalhar.

Na sequência, são apresentadas algumas considerações sobre a relação entre saúde mental e trabalho. Por fim, os produtos subjetivos do trabalho docente são discutidos, a partir de fundamentos psicossociais e intimamente relacionados ao contexto em que são produzidos, discorrendo, assim, sobre as suas consequências para a saúde do professor, em especial, a partir de um tensionamento a partir da prática docente nos Institutos Federais.

Enquanto conectores, os referenciais da Psicodinâmica do Trabalho são mobilizados enquanto aporte teórico-analítico para a discussão das vivências de prazer-sofrer inerentes ao ato laboral e, conforme apresentado acima, se apresenta como o fio que une o diálogo proposto por este estudo com base na linha argumentativa escolhida.

2.1 O trabalho e seus contornos no sistema capitalista

Ao propor uma discussão sobre o trabalho, inicialmente faz-se necessário analisar a constituição sócio-histórica do ato laboral e suas representações no sistema capitalista. Ancorado em Marx (2013), compreende-se o trabalho como uma categoria que só ganha sentido se atribuída ao homem, fundante para a sua constituição como ser. Como uma ação humana intencional sobre a natureza, produz, concomitantemente, dois produtos: o objeto direto da ação e o próprio homem.

O trabalho existe de forma anterior à sua execução ou materialização, pois é idealmente projetado e, por consequência, ao ser desenvolvido, torna-se promotor de subjetividade, só possível na esteira dos processos intersubjetivos que são históricos, culturais e sociais; logo, os próprios contornos do ato de trabalhar e do próprio homem.

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 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, 2013, p. 255-256).

Desse modo, enquanto protoforma do ser, como indicado por Antunes (2002), o trabalho é a instância mediadora entre o homem e a natureza, ganhando sentidos nos fundamentos sociais, culturais, políticos e econômicos que o delineiam. Tal compreensão é fundamental, pois, via sistema capitalista, o modo de produção e trabalho ganham sentidos para além daqueles que atendem às necessidades humanas, na amplitude da palavra.

De acordo com os preceitos da expropriação da força de trabalho em benefício dos donos do capital, há um esvaziamento da função subjetiva do trabalho, pois ao trabalhador é destinado o local e a função da mera reprodução por meio da venda de sua força laboral, distanciando-se, assim, da possibilidade de se identificar com sua obra. A produção passa a ser subjugada ao interesse econômico, o que impede o seu exercício livre e, por consequência, implica no esvaziamento de significado humano para aquele que o desempenha.

Souza (2012), ao analisar os produtos do trabalho contemporâneo à luz de Marx, recupera a categoria do estado de ‘estranhamento’ para debater a condição apresentada acima. Dessa forma,

Marx (2004) denomina de ‘estranhamento’ a perda do objeto que o trabalhador produz vendendo a sua força de trabalho. O ‘estranhamento’ está presente no ato da produção, na própria atividade produtiva e no seu resultado. Neste processo ocorre a ‘exteriorização’, que pode ser compreendida pela percepção de que o trabalho é externo ao trabalhador, não pertence ao seu ser. No trabalho, o trabalhador está ‘fora de si’ e só se sente ‘junto a si’, fora do trabalho. O trabalho não é uma autoatividade, não pertence ao trabalhador, pertence a outro e causa a perda de si mesmo. Este é o processo de ‘estranhamento’ e ‘exteriorização’ (Souza, 2012, p. 30).

Marx explorou a noção de estranhamento ou alienação para descrever a experiência dos trabalhadores dentro do sistema capitalista, em que eles se sentem desconectados do produto de seu trabalho e até de si mesmos. Essa ideia de estranhamento se desdobra em várias camadas. No ato de produzir, o trabalhador, ao vender sua força de trabalho, é despojado do controle sobre o processo produtivo. Não cabe a ele decidir o que produzir, em qual quantidade, em qual qualidade... Ele é apenas um instrumento na produção de algo que não lhe pertence diretamente. Sua opinião, suas contribuições e sua criatividade, em quaisquer dimensões, são consideradas

apenas se, na análise final, puderem ser revestidas ou transformadas em lucro. Fora disso, apenas seu corpo, forjado para operar, é de interesse para o sistema produtivo.

O trabalhador não tem controle sobre as condições, objetivos ou frutos do seu próprio trabalho e, dessa forma, cabe a ele apenas a execução de tarefas repetitivas ou específicas. A exteriorização refere-se ao fato de que o trabalho é externalizado, ou seja, é separado do ser do trabalhador, produzido por ele, mas que não diz dele, não representa o trabalhador e, nesse sentido, é externo a ele próprio. O trabalho deixa de ser uma expressão positiva da identidade do indivíduo, tornando-se algo alheio a ele, uma atividade imposta externamente para atender às necessidades do empregador ou do sistema.

A organização do trabalho exerce, sobre o homem, uma ação específica, cujo impacto é o aparelho psíquico. Em certas condições, emerge um sofrimento que pode ser atribuído ao choque entre uma história individual, portadora de projetos, de esperanças e de desejos, e uma organização do trabalho que os ignora. Esse sofrimento, de natureza mental, começa quando o homem, no trabalho, já não pode fazer nenhuma modificação na sua tarefa no sentido de torná-la mais conforme às suas necessidades fisiológicas e a seus desejos psicológicos — isso é, quando a relação homem-trabalho é bloqueada (Dejours, 2021, p.173).

A crítica de Marx ao estranhamento visa destacar as consequências desumanizantes e desvalorizadoras impostas pelo sistema capitalista, em que os trabalhadores são privados não apenas do produto do seu trabalho, mas também da própria essência do que significa ser um ser humano pleno e autônomo no contexto laboral. A arte, em seu estado sublime, ajuda a nomear o inominável, dizer da experiência de um e de todos, mesmo que difícil...

[...] Tá vendo aquele colégio, moço?
 Eu também trabalhei lá
 Lá eu quase me arrebento
 Fiz a massa, pus cimento
 Ajudei a rebocar
 Minha filha inocente
 Vem pra mim toda contente
 Pai, vou me matricular
 Mas me diz um cidadão
 Criança de pé no chão
 Aqui não pode estudar
 Essa dor doeu mais forte
 Por que é que eu deixei o Norte?
 Eu me pus a me dizer
 Lá a seca castigava
 Mas o pouco que eu plantava
 Tinha direito a comer [...] (Barbosa, 1970)⁵.

⁵ Lúcio Barbosa, natural da cidade de Senhor do Bonfim, Bahia, nasceu em 1948 e faleceu em 2022. Poeta e compositor, escreveu muitas letras musicais, porém o grande destaque é a música Cidadão, composta nos anos 1970. Gravada e regravada por muitos artistas, a música ficou imortalizada na voz do cantor Zé Ramalho, no álbum *Frevoador*, de 1992, pela gravadora Columbia/Sony Music (SANTOS ROSA, Bruno Emanuel, 2024, p.108).

O operário não pode ter acesso ao carro de luxo que ajuda a montar, a costureira não possui condições de comprar as roupas de grife que costura, o garçom não dispõe de recursos para custear um jantar para a sua família no restaurante em que trabalha, a enfermeira não consegue pagar pela assistência à saúde no mesmo hospital particular em que, diariamente, se dispõe a cuidar do outro, o professor só consegue matricular seu filho na escola particular se a ele for concedido o ‘privilégio’ ou o ‘benefício’ da bolsa... Conforme indicado por Antunes (1999), no tensionamento contemporâneo, o trabalho é consumido como valor de uso e não como elemento que cria valor de troca.

Se na circulação simples o valor das mercadorias adquire no máximo, em confronto com seu valor de uso, a forma autônoma de dinheiro, aqui ele se apresenta subitamente como uma substância em processo e semovente, para a qual mercadorias e dinheiro são ambas meras formas. Mas ainda mais. Em vez de representar relações mercantis, ele entra agora, por assim dizer, numa relação privada consigo mesmo (Marx, 1988, p. 197).

Em uma análise crítica do fenômeno, Fromm (1981) debate sobre a sociedade industrial e seus mecanismos de controle e administração da força de trabalho. Para o autor, por meio dos princípios de eficiência e produção máximas, há o estabelecimento do trabalhador mínimo, pouco ou nada reflexivo, na condição de alienado. A ênfase na produção em massa e na eficiência pode levar à alienação do trabalhador em relação ao produto de seu trabalho e, mais amplamente, em relação à própria sociedade.

a exigência da eficiência máxima conduz, como consequência, à exigência da individualidade mínima. A máquina social trabalha mais eficientemente, assim se crê, se as pessoas são reduzidas a unidades puramente quantificáveis cujas personalidades podem ser expressas em cartões perfurados. Essas unidades podem ser mais facilmente administradas por regras burocráticas porque não criam dificuldades ou provocam atrito. A fim de se atingir este resultado, os homens devem ser desumanizados e ensinados a encontrar sua identidade na empresa em vez de em si mesmos (Fromm, 1981, p. 49).

Frigotto e Ciavatta (2003) refletem sobre o cenário acima a partir do projeto vigente de destituição do reconhecimento da classe de trabalhadores na medida que, intencionalmente, o sistema capitalista molda as figuras discursivas do empreendedorismo e da autorresponsabilidade pela empregabilidade enquanto chavões contemporâneos e necessários, chancelados pelo sistema educacional na (de)formação da classe trabalhadora. Ao sistema capitalista, é extremamente necessária a disseminação de tais preceitos, uma vez que, dessa forma, fica a cargo do sujeito a responsabilidade por seu fracasso ou sucesso, sendo este limitado e tortuoso no controverso sistema de mobilidade social. Além disso, serve para

desmobilizar o sentimento de classe, pois os trabalhadores são levados a não se enxergarem como proletários, mas sim como possíveis futuros donos do capital, algo praticamente inalcançável. Tal situação remete ao exemplo do jogo da loteria.

O fato de um ou poucos indivíduos serem sorteados, mobiliza milhões de pessoas para a tentativa. Deste modo, a ‘sorte’ de um justifica o ‘azar’ de milhões. Fato semelhante se aplica ao modo de vida, contornado pelo sistema econômico vigente. O sucesso de um, aqui compreendido pela mobilidade social de proletário a dono de capital, capitaneia o sonho de milhões, que se esforçarão em vão. Não se trata de uma questão de esforço ou de uma ação que só pode ser compreendida pelo indivíduo, mas sim de uma lógica estrutural de um modelo social e econômico.

Antunes (1999) reflete criticamente sobre as metamorfoses pelas quais o trabalho e o ato de produzir vêm passando nas últimas décadas, marcadas por uma reestruturação radical dos paradigmas produtivos, sob o capitalismo contemporâneo. Independentemente de suas nomenclaturas, formas ou funções sociais, essas novas configurações compartilham um elemento comum: a desmobilização estrutural da identidade coletiva da classe trabalhadora, concomitante à fragilização das relações laborais e ao desmantelamento dos direitos sociais conquistados, a duras penas, até então. Em especial, observa-se um processo de banalização da relação entre o trabalho e suas funções subjetivas, consideradas centrais para a construção da identidade e da autonomia do trabalhador.

Esse fenômeno de esvaziamento do trabalho enquanto portador de sentido social-subjetivo ocorre sob o mantra de uma pseudomodernização discursiva, na qual o trabalho é promovido como alinhado às novas demandas de um mundo globalizado, hiperconectado e aparentemente ‘sem fronteiras’. No entanto, essa retórica de modernidade oculta a realidade de um cenário em que o trabalhador é, cada vez mais, desprovido de agenciamento sobre o processo produtivo, sendo subjugado às lógicas neoliberais de flexibilidade, precarização e maximização do lucro. O trabalho, assim, é representado como uma atividade adaptada às ‘novas expectativas’ sociais, econômicas e individuais, mas, em essência, ele é instrumentalizado para reforçar as estruturas de poder e dominação do modo de produção capitalista.

A única fronteira real que se impõe, nesse contexto, é aquela que ameaça a manutenção da assimetria de poder nas relações de produção. Essa barreira é cuidadosamente preservada para garantir a hegemonia do capital sobre o trabalho, assegurando que os benefícios derivados da exploração da força de trabalho continuem concentrados nas mãos dos detentores dos meios de produção. O trabalho, então, não apenas perde suas funções subjetivas, mas também se torna

um mecanismo de perpetuação de desigualdades, naturalizando a subordinação e o controle dos trabalhadores sob o pretexto da "modernização" e "flexibilidade" produtiva.

A desmobilização identitária da classe trabalhadora, conforme analisado por Antunes (1999), não é meramente um fenômeno econômico ou estrutural, possuindo implicações profundas no campo da subjetividade. O processo de individualização, imposto pelas dinâmicas neoliberais, desfaz os laços de solidariedade coletiva em uma perspectiva de uma existência e modo de produção individualista. Dessa forma, a identidade de classe, essencial para a organização e resistência ao capital, é minada, fragmentada por novas formas de controle e de gestão que isolam o trabalhador no interior de uma lógica de produção cada vez mais despersonalizada.

Portanto, a aparente modernidade das novas formas de trabalho esconde um movimento de aprofundamento da precarização e de erosão dos direitos sociais e trabalhistas, favorecendo a concentração de poder e riqueza nas mãos dos detentores do capital. Sob esse modelo, as possibilidades de resistência coletiva são enfraquecidas, enquanto a hegemonia capitalista se consolida por meio de uma relação de poder, assimétrica e autoritária, que permeia as relações laborais, apresentando-se travestida de necessária na contemporaneidade.

A acumulação flexível do capital e a reestruturação produtiva dos anos 1990, articuladas às características da pós-modernidade, têm gerado inúmeras mudanças no mundo do trabalho. Instala-se a lógica da racionalidade econômica, principal fonte inspiradora para as novas formas de organização do trabalho, que por sua vez, criam novas formas de subjetivação, de sofrimento, de patologias e de possibilidades de reação e ação dos trabalhadores (Mendes, 2007, p.49).

Neste sentido, no âmbito mais amplo da alienação, o trabalho, sob a lógica capitalista, pode ser interpretado como uma fonte ou condição de mal-estar para o trabalhador. Esse mal-estar, muitas vezes não percebido de forma consciente, mas expresso na carne ou nas vivências subjetivas; o mal-estar profissional ou as vivências de desprazer proporcionadas pelo ato de trabalhar, em suas raízes, se encontram nas análises acima. No cenário contemporâneo, esse mal-estar transcende a mera consequência do trabalho e passa a constituir parte da própria identidade do trabalhador. Em uma sociedade marcada pela intensificação das demandas produtivas e pela precarização das condições de trabalho, o sofrimento torna-se não apenas uma experiência recorrente, mas um traço definidor da subjetividade do indivíduo, refletindo as dinâmicas de controle e exploração, inerentes ao sistema capitalista.

O modo pelo qual os homens produzem os seus meios de vida depende, antes de tudo, da natureza dos meios de vida já encontrados e que tem de reproduzir. Não se

deve considerar tal modo de produção de um único ponto de vista, a saber: a reprodução da existência física dos indivíduos. Trata-se, muito mais, de uma determinada forma de atividade dos indivíduos, determinada forma de manifestar sua vida, determinado modo de vida dos mesmos. Tal como os indivíduos manifestam sua vida, assim são eles. O que eles são coincide, portanto, com sua produção, tanto com o que produzem, como com o modo como produzem. (Marx; Engels, 1984, p. 27 *apud* Borges, 2017, p. 106).

Entender o trabalho como uma fonte de sofrimento, muitas vezes relacionada à condição de alienação do trabalhador, é crucial para avaliar e buscar maneiras de transformar as condições de trabalho. Isso envolve não apenas questões individuais, como também uma reflexão sobre as estruturas que moldam e influenciam a experiência dos trabalhadores, buscando criar ambientes laborais mais participativos, justos e humanizados, logo combativo aos preceitos e chavões do capitalismo.

A análise crítica das condições de trabalho contemporâneas exige, portanto, uma transformação das condições de trabalho para além de reformas pontuais nas relações produtivas, demandando uma crítica estrutural ao sistema que subjuga o trabalhador. A superação desse modelo alienante requer uma reorganização das relações de poder e da lógica produtiva, de modo que o trabalho deixe de ser um instrumento de opressão e se torne uma prática emancipadora, capaz de integrar o sujeito à sua produção, de maneira ativa e autônoma.

O trabalhador, em sua inteireza, precisa ser reconhecido como sujeito ativo, capaz de influenciar e moldar as condições em que atua. Esse reconhecimento, inclusive, deve ser dado pelo próprio trabalhador, enxergando-se capaz para tanto, apesar das diversas dificuldades que podem surgir nesse processo de autorreconhecimento. Apenas assim será possível restabelecer a conexão entre o indivíduo e seu trabalho, resgatando o potencial do ato laboral como um meio de realização pessoal, social e coletiva. Essa transformação não é apenas uma questão de melhorias técnicas ou institucionais, mas um movimento em direção à reconstrução de uma prática laboral que valorize a integralidade do ser humano e seu papel criador na sociedade.

Honrar a vida no trabalho consiste, nem mais nem menos, em pensar e em sustentar a questão do trabalho vivo, ou seja, do trabalho bem-feito e da qualidade no seio da qual a vida se manifesta com toda a sua potência. Em que consiste essa relação entre a qualidade do fazer e a vida (subjetividade), a qual se deve amparar e defender? Em última instância, honrar a vida trabalhando seria a busca da qualidade do fazer não mais na esperança de obter que ele seja reconhecido pelos outros, mas para remetê-lo à provação de si. Ou seja: não mais na problemática da identidade, mas na da ipseidade⁶ e do amor de si (Dejours, 2022, p. 54).

⁶ A ipseidade na ética argumentativa de Paul Ricoeur é a referência básica da hermenêutica do si ao qual sempre retorna. Ela estabelece a constante mediação reflexiva em oposição à pretensa posição imediata do sujeito. A mesmidade do si tem como contrapartida o outro. Na comparação, a mesmidade é sinônimo de identidade-idem em oposição à ipseidade-ipse que inclui a alteridade (Homem, 2004, p.6).

Honrar a vida no trabalho, conforme analisado por Dejours (2022), requer uma identificação profunda do sujeito com sua atividade. O ato de trabalhar transcende a simples execução de uma tarefa, pois implica um investimento significativo de energia vital e de tempo, representando a doação de uma parte essencial da própria existência. Quando o trabalho realizado carece de significado, resulta, por consequência, em uma vida desprovida de esperança e propósito. Essa conexão íntima entre o trabalhador e sua atividade é fundamental para que o trabalho se torne uma expressão de vida e saúde, e não apenas uma obrigação mecânica que, para muitos, apresenta-se de forma adocedora.

No entanto, na contemporaneidade, o sistema capitalista tem promovido mistificações sobre a função social do trabalho. Infelizmente, essa transformação muitas vezes resulta em um engodo, levando os indivíduos a um estado de alienação. Nesse contexto, o trabalho é reduzido a uma mera reprodução, em que os sujeitos são colocados em funções que desumanizam suas capacidades criativas e emocionais, esvaziando assim as dimensões humanas e humanizadoras do ato de trabalhar. Em vez de ser um espaço de realização e autoconhecimento, o ambiente de trabalho se transforma em um lugar de repetição e monotonia, onde o potencial humano é sistematicamente negligenciado. Que possamos aprender com o mito de Sísifo⁷!

2.2 Entrelaçamentos entre trabalho e saúde

O cenário desenhado até o momento aponta para um paradoxo. De um lado, tem-se o trabalho enquanto essência da constituição humana, produtor de subjetividade e cerne do ser social e, de outro, sua deformação via sistema capitalista. Conforme Dejours (2012, p. 98) “o trabalho se revela essencialmente ambivalente. Pode causar infelicidade, alienação e doença mental, mas pode também ser mediador da autorrealização, da sublimação⁸ e da saúde.” Enquanto sentidos, de forma ampla, há de se discutir sobre os seus efeitos na constituição simbólica, subjetiva e psíquica do trabalhador, o que abre vias para o debate da relação entre trabalho e saúde.

⁷ Os deuses tinham condenado Sísifo a rolar um rochedo incessantemente até o cimo de uma montanha, de onde a pedra caía de novo por seu próprio peso. Eles tinham pensado, com suas razões, que não existe punição mais terrível do que o trabalho inútil e sem esperança (Camus, 1942, p. 161).

⁸ A sublimação é um termo advindo da Psicanálise e se refere a uma renúncia do sujeito à meta sexual advinda das pulsões. Em outras palavras, trata-se de uma dessexualização das pulsões e sua substituição por uma atividade socialmente útil e valorizada que, ao crivo da Psicodinâmica do Trabalho, é a atividade de trabalho. Mediante a sublimação, o sujeito redireciona o investimento afetivo que estaria voltado para a sexualidade e destina-o ao trabalho, pois a realidade de trabalho é a saída substitutiva fundamental para tais pulsões (Dejours, 2004; Merlo, 2002) (Siqueira, 2015, p. 60).

O sofrimento, e até mesmo o adoecimento pelo trabalho, são produtos subjetivos, materializados no indivíduo trabalhador, mas, horizontalmente, elemento social e coletivo que encontra convergência ao pertencimento à classe do proletariado. Nessa dimensão, requer análises contextualizadas dos imbricados processos de saúde-doença que se constituem via sistema laboral.

De acordo com Segre e Ferraz (1997, p. 539) “a Organização Mundial da Saúde (OMS) define saúde não apenas como a ausência de doença, mas como a situação de perfeito bem-estar físico, mental e social”. Apesar de demarcar saúde para além da patologia, elemento importante de análise e vivência, tal conceito guarda em si pontos de tensão importantes. O primeiro refere-se à demarcação de um estado de perfeição, algo estanque, inatingível e incompatível com as vicissitudes do viver e, neste recorte, do trabalhar. Um segundo ponto destacado pelos autores é o seu complemento, a dimensão de bem-estar. Para além de uma vivência subjetiva, tal estado só pode ganhar sentido para um sujeito capaz de enunciá-la, e, dessa forma, impossível de ser generalizada, padronizada, em uma análise coletiva do fenômeno.

Além disso, conforme indicado por Freud (1930), pela própria condição de vida socializada, há instaurada nos sujeitos a vivência ou a condição de mal-estar, uma vez que, para a manutenção do pacto social e dos ganhos de estar em civilização, os sujeitos devem renunciar à satisfação imediata de suas pulsões. E, neste sentido, a condição de mal-estar é uma daquelas resultantes do processo de socialização, e diz de uma das condições importantes para a organização e o funcionamento do psiquismo.

Associando os argumentos acima às contribuições de Marx (2013), pode-se pensar no mal-estar ou no desprazer que o sistema capitalista impõe aos sujeitos, uma vez que o ato de trabalhar se dá nesse contorno civilizatório e, contemporaneamente, formatado pelos preceitos capitalistas. No contexto produtivo, firmado na desapropriação da capacidade criativa, da autonomia e da liberdade do trabalhador, há espaço apenas para a reprodução cansativa, sem sentido e alienante e, nestes termos, promotoras de mal-estar e adoecimento, na amplitude de seus significados.

Assim, mesmo sem identificar em si uma patologia compreendida dentro de uma nosografia médica, tem-se um trabalhador doente, na dimensão de sua desumanização, que poderá reconhecer ou não tal estado, a depender do nível de consciência⁹ e alienação constituídos em si.

⁹ A estrutura da atividade animal caracteriza-se por uma relação imediata entre *o motivo* da atividade, ou seja, aquilo que leva o animal a agir, e *o objeto* da atividade, ou seja, aquilo para o qual se dirige a atividade do animal [...]. Na grande maioria das situações, porém, as atividades humanas são constituídas por um complexo conjunto

Com efeito, para o operário-artesão pré-tayloriano, tudo se passava como se o trabalho físico, isto é, a atividade motora, fosse regulada, modulada, repartida e equilibrada em função das aptidões e do cansaço do trabalhador por intermédio da programação intelectual espontânea do trabalho. Neste edifício hierarquizado, o corpo obedecia ao pensamento, que por sua vez era controlado pelo aparelho psíquico, lugar do desejo e do prazer, da imaginação e dos afetos. O sistema Taylor age, de alguma maneira, por subtração do estágio intermediário, lugar da atividade cognitiva e intelectual (Dejours, 2021, p. 53).

Dessa forma, conforme indicado por Segre e Ferraz (1997, p. 542), a saúde deve ser pensada, compreendida e buscada na dimensão antipositivista, como um conceito aberto e fluido e, neste “enfoque, não se poderá dizer que saúde é um estado de razoável harmonia entre o sujeito e a sua própria realidade?” Ao apresentarem o conceito nesta perspectiva, segundo os autores, pode-se buscar, de fato, uma possibilidade de compreensão possível para a saúde. Dessa forma, a experiência de vida saudável está intimamente relacionada a um equilíbrio entre o sujeito e sua realidade, em uma dimensão não estanque ou utópica, mas aquela possível, aqui sintetizada no significante ou na qualidade de razoável.

Pensando que o trabalhador está inserido no sistema capitalista de produção e não consegue prescindir-lo ou superá-lo, terá o equilíbrio entre si e a sociedade, entre si e seu fazer, constantemente ameaçado e desregulado. Desse modo, por meio de uma existência crítica, o sujeito pode buscar condições que razoavelmente possam regular tais relações, uma vez que o perfeito bem-estar na sociedade contemporânea de consumo¹⁰ é impossível.

A partir de tal premissa, é importante destacar que não há uma defesa ou compreensão de uma existência sem sofrimento, tampouco uma promessa de vida plenamente feliz. Viver e ter saúde são condições que estarão calcadas na dimensão da busca de um equilíbrio e do reconhecimento consciente de si, da sociedade e das condições de existência e produção na contemporaneidade. Neste sentido, a consciência de tais elementos pode até ser desconfortável, não prazerosa. Porém, para além da tomada de consciência, irá exigir dos sujeitos ação, rompendo o mero ciclo da reprodução da existência humana nesse cenário, de não reprodução

de ações. Essa relação mediatizada, indireta, entre a ação e o motivo da atividade como um todo precisa ser devidamente traduzida no âmbito subjetivo, ou seja, na consciência dos indivíduos (Duarte, 2004, p. 52-54).

¹⁰ As diferenças são tão profundas e multiformes que justificam plenamente falar da nossa sociedade como sendo de um tipo distinto e separado — uma sociedade de consumo. O consumidor em uma sociedade de consumo é uma criatura acentuadamente diferente dos consumidores de quaisquer outras sociedades até aqui. Se os nossos ancestrais filósofos, poetas e pregadores morais refletiram se o homem trabalha para viver ou vive para trabalhar, o dilema sobre o qual mais se cogita hoje em dia é se é necessário consumir para viver ou se o homem vive para poder consumir. Isto é, se ainda somos capazes e sentimos a necessidade de distinguir aquele que vive daquele que consome (Bauman, 1999, p.88-89).

para si e para os outros das lógicas de adoecimento, alienação e de dominação que sustentam a vida no sistema capitalista.

Insistiu-se com justiça sobre a desapropriação do know-how coletivo pela organização científica do trabalho. As variedades de modos operatórios, ao contrário, chamaram pouca atenção. Desapropriação de um saber, certo, mas também desapropriação da liberdade de invenção. Pois esta diversidade, de fato, é testemunha da originalidade de cada operário em relação à sua tarefa. Originalidade que não se poderia comprazer em reconhecer como qualidade estética ou valor moral. Trata-se de uma inventividade fundamental que autoriza cada operário a adaptar intuitivamente a organização de seu trabalho às necessidades de seu organismo e às suas aptidões fisiológicas. A OCT não se limita a uma desapropriação do saber. Ela amordaça a liberdade de organização, de reorganização ou de adaptação do trabalho. Adaptação espontânea do trabalho ao homem que não esperou os especialistas para inscrever-se na tradição operária. Adaptação que, vê-se logo, exige uma atividade intelectual e cognitiva que será proibida pelo trabalho taylorizado (Dejours, 2021, p. 47).

Nesses termos, compreende-se que, pelo viver, em algum momento tal equilíbrio entre sujeito e meio pode ser fragilizado ou potencializado. Diferentemente da dimensão de um estado de perfeição, que aponta, por exemplo, para a falácia adoecedora do prazer e da felicidade irrestritos, compreende-se que as angústias da existência fazem parte do constructo saúde. Assim, tem-se uma categoria de compreensão de ser saudável e de ser doente muito mais complexa na dimensão da robustez conceitual que apresenta, porém muito mais simples e menos alienante para o sujeito.

Desse modo, no viver saudável não cabem as metas estereotipadas que, na sociedade capitalista-individualista, apontam para a capacidade de realização somente via consumo, na acumulação de bens, no gozo de ter em detrimento de ser. Nesta perspectiva, vida saudável é possível na possibilidade da existência digna e no exercício da cidadania, sabendo que, pelos contornos históricos, sociais, culturais, políticos e de relações de poder, estarão sempre em mudança, em questionamento e em ameaça.

Se podemos reconhecer, em Arendt a justeza da oposição que ela busca restaurar entre a luta pela vida e a política, devemos afastar-nos dela no que diz respeito aos remédios para a crise política. Arendt pensa que a política está aniquilada porque o individualismo triunfou sobre ela. Penso que essa interpretação pode ser criticada. Em vez disso, trata-se o processo inverso que deveria ser examinado: penso que é a crise e a derrota da política que teriam aberto o caminho do individualismo defensivo e permitido a esse último instalar-se no lugar do amor do mundo. Se deseja restaurar o amor do mundo, é necessário antes prover às necessidades fundamentais do ser humano no registro da identidade e da luta pela vida (claro está que a vida designa não apenas a vida dos órgãos como também a vida subjetiva) (Dejours, 2022, p. 35)

Na existência digna, logo cidadã, há a possibilidade de uma vida saudável na compreensão de saúde, por meio de seus determinantes sociais. Buss e Pellegrini Filho (2007)

realizam uma análise histórica da constituição do constructo Determinantes Sociais de Saúde (DSS) e destacam as principais concepções sobre eles, sendo

Para a Comissão Nacional sobre os Determinantes Sociais da Saúde (CNDSS), os DSS são os fatores sociais, econômicos, culturais, étnicos/raciais, psicológicos e comportamentais que influenciam a ocorrência de problemas de saúde e seus fatores de risco na população. A comissão homônima da Organização Mundial da Saúde (OMS) adota uma definição mais curta, segundo a qual os DSS são as condições sociais em que as pessoas vivem e trabalham. Nancy Krieger (2001) introduz um elemento de intervenção, ao defini-los como os fatores e mecanismos através dos quais as condições sociais afetam a saúde e que potencialmente podem ser alterados através de ações baseadas em informação. Tarlov (1996) propõe, finalmente, uma definição bastante sintética, ao entendê-los como as características sociais dentro das quais a vida transcorre (Buss; Pellegrini Filho, 2007, p.78).

Para os referidos autores, apesar das diferenças conceituais sobre os DSS, todas as abordagens convergem para o reconhecimento da relação entre condições de vida e trabalho e seus impactos na saúde das pessoas e da sociedade, de forma geral. Os DSS apontam para os efeitos das inequidades sociais, econômicas e políticas que se materializam nos corpos dos sujeitos, por meio do adoecimento, nomeado ou não. Deste modo, a pobreza, a violência, a discriminação, a exploração, a falta de condições elementares da existência (alimentação, moradia, saúde, renda, educação...) são preditores de uma vida adoecida, injusta em si mesma. Assim, quanto menos cidadã, mais adoecida é a vida, a existência humana.

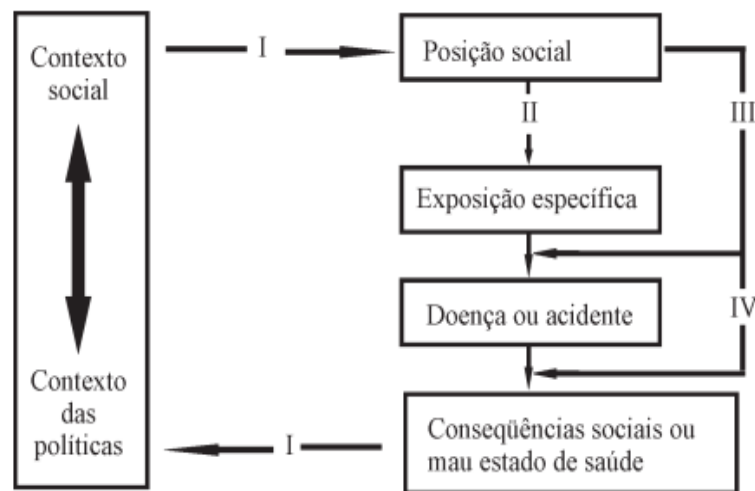
Na outra ponta, emergem as condições de trabalho. Como já exposto, o trabalho é condição essencial para os sujeitos, seja por suas funções subjetivas, seja por proporcionar aos indivíduos acesso a uma existência digna, ou menos precarizada.

O trabalho nem sempre aparece, como teríamos a considerar há dez anos nas pesquisas de psicopatologia do trabalho, como uma fonte de doença ou de infelicidade; ao contrário, ele é, às vezes, operador de saúde e de prazer, mas acontece que as condições em função das quais o trabalho age como gerador de doença ou de saúde são muito contrastantes. Sob este aspecto, ocorrem importantes desigualdades entre os trabalhadores de um mesmo país e de um mesmo período histórico. De qualquer maneira, o trabalho não é nunca neutro em relação à saúde, e favorece seja a doença, seja a saúde. De modo que o trabalho deveria aparecer na própria definição do conceito de saúde, e particularmente no que concerne à definição do ideal do 'bem-estar social', figurando na definição da OMS (Dejours, 2021, p. 215).

Na constituição da teia social, o sujeito é posicionado em determinados *locus* sociais em função de seu trabalho, de sua representação e de que como, por meio dele, pode atender aos objetivos finais de uma sociedade de consumo. Desse modo, Buss e Pellegrini Filho (2007) retomam o modelo explicativo construído por Diderichsen e Hallqvist, de 1998, adaptado por Diderichsen, Evans e Whitehead (2001), para demonstrar, por meio de um diagrama, o

imbricado de relações nos processos de saúde-doença em uma perspectiva social, como demonstrado na Figura 1.

Figura 1 - Determinantes sociais: modelo de Diderichsen e Hallqvist (1998) adaptado por Diderichsen, Evans e Whitehead (2001)



Fonte: Buss; Pellegrini Filho, 2007, p. 85.

Para Buss e Pellegrini Filho (2007), o modelo acima demonstra como a estratificação social, a partir dos locais sociais imputados aos sujeitos, age sobre os processos de saúde-doença. Neste sentido, por exemplo, há de se pensar que o trabalho, como um dos elementos que dizem da posição social dos indivíduos, é determinante para que os processos de adoecimento se estabeleçam.

Dessa forma, desnaturaliza-se qualquer possibilidade de atribuir, de forma única, a responsabilidade individual como origem do adoecer e tampouco de apontar o corpo biológico e suas disfunções fisiológicas e genéticas como causas fundamentais da ocorrência dos adoecimentos. Desse modo, refuta-se a legitimação de explicações simplistas que não considerem o contexto social e, em especial, o ato de trabalhar como elementos fundamentais para a análise do fenômeno. Pelo diagrama acima, é estabelecido também o contexto das políticas de atenção e enfrentamento da questão. Assim, não é mais necessário sinalizar que tais ações governamentais e institucionais também são pensadas e implementadas na medida exata do valor social dos indivíduos dentro do sistema capitalista de ser e produzir.

A partir do preâmbulo apresentado sobre saúde e seus determinantes, parte-se para um recorte referente à saúde mental. É importante demarcar que, a partir dos argumentos tecidos, é simplista a divisão ou as subdivisões entre saúde e saúde mental. Nessa perspectiva, assume-

se aqui a completude da dimensão de saúde e de suas manifestações. Deste modo, este recorte específico visa apresentar as vivências subjetivas de estar saudável ou estar doente, o que, em um espectro maior, são agrupadas sob a alcunha de estado mental ou saúde mental. Não há a intenção de fatiar o sujeito entre corpo e mente, entre saúde orgânica e saúde psíquica, mas sim de compreendê-lo enquanto um homem concreto¹¹.

Canguilhem (1978) descreve a relação entre saúde e a doença, bem como os conceitos de normal e patológico. Segundo o autor, os conceitos em si mesmos não existem fora da construção filosófica, histórica e ideológica que os sustentam. Desse modo, são mobilizados de acordo com interesses e relações de poder, a pensar em suas aplicações de acordo com as funções sociais que os delinham. Assim, patologias são ‘criadas’ e, em contrapartida, ‘tratamentos’ são estabelecidos e nem sempre são mobilizados pelo interesse genuíno de cuidado, de assistência daqueles que sofrem.

A psiquiatria contemporânea, em estreita articulação com a indústria de medicamentos, reconhece o cérebro como sendo formado por compostos neuroquímicos sobre os quais se pode atuar através de drogas [...]. Tais acontecimentos colocam novos desafios à sociedade. Tecnologias genéticas e as neurociências modificam a maneira com que o sujeito se relaciona consigo mesmo e com seus pares, a partir de sua realidade biológica fundamental. Ainda que Foucault não tenha se ocupado diretamente com essas técnicas, seu conceito de biopoder mostra-se adequado para compreendermos alguns de seus efeitos (Furtado; Camilo, 2016, p. 41-42).

A compreensão da saúde e do adoecimento enquanto processos humanos e sociais é a possibilidade de se fazer uma barra às concepções e práticas calcadas nas dimensões biologizantes sobre o fenômeno. Como um ser biopsicossocial, o homem é também neuroquímica, porém se constitui sujeito de fala e, neste sentido, seu sofrimento e sua vida, necessariamente, requerem compreensão situada, personalizada e comprometida com sua constituição e vida vivida. As medicações são ferramentas importantes, mas, no contexto neoliberal, são recursos utilizados para amortecer o sofrimento e, de forma tácita, responsabilizar o indivíduo por sua doença. A ‘cura’, em uma perspectiva ampliada do fenômeno, está vinculada a uma análise e intervenção nos fenômenos humanos, históricos por constituição, que não estão encapsulados em uma pílula.

¹¹ A Psicologia deve buscar compreender o indivíduo a partir da inserção desse homem na sociedade. O indivíduo só pode ser realmente compreendido em sua singularidade, quando inserido na totalidade social e histórica que o determina e dá sentido a sua singularidade (Bock, 1997, p.38).

2.3 A saúde mental no imbricado das vivências de prazer e sofrimento no trabalho

As demarcações apresentadas acima são importantes para se pensar em saúde mental, em especial, naquilo que tange às representações do sofrimento psíquico organizadas, via discurso biomédico, por meio da Psicopatologia. Conforme indicado por Dalgalarro (2008, p.28) “a psicopatologia, em acepção mais ampla, pode ser definida como o conjunto de conhecimentos referentes ao adoecimento mental do ser humano”. O referido autor indica que não há um único entendimento sobre o que venha ser Psicopatologia, pois, primordialmente, está vinculada ao conceito de normalidade que sustenta as diferentes vertentes de tal campo. Dentre as várias concepções de normalidade, a partir dos objetivos desta pesquisa, destacam-se duas, conforme indicado abaixo.

Dalgalarro (2008) discute o conceito de normalidade a partir do prisma da funcionalidade do indivíduo. Para o autor, a vivência psicopatológica pode ser considerada a partir dos prejuízos nas funções sociais do sujeito, bem como de seus impactos negativos para as relações interpessoais. Tais prejuízos podem ser a causa ou a consequência do sofrimento psíquico. Uma outra compreensão relevante é a da normalidade como processo. A partir dessa compreensão, o sofrimento psíquico é fruto e produto de crises atreladas aos marcos do desenvolvimento humano.

Em uma compreensão psicossocial do fenômeno, o desenvolvimento humano guarda em si desafios típicos de cada etapa do viver e, ao não responder de forma satisfatória a eles, ou experimentar sofrimento intenso às novas demandas, o sujeito encontra-se em uma vivência psicopatológica.

O sofrimento nos ameaça a partir de três direções: de nosso próprio corpo, condenado à decadência e à dissolução, e que nem mesmo pode dispensar o sofrimento e a ansiedade como sinais de advertência; do mundo externo, que pode voltar-se contra nós com forças de destruição esmagadoras e impiedosas; e, finalmente, de nossos relacionamentos com os outros homens. O sofrimento que provém dessa última fonte talvez nos seja mais penoso do que qualquer outro (Freud, 1930, p.49).

Conforme indicado por Almeida Filho, Coelho e Peres (1999), para a Organização Mundial da Saúde (OMS) a saúde mental é um direito humano básico. Enquanto expressão, diz da capacidade e habilidades dos indivíduos de lidar com os desafios e situações estressoras, mobilizadas para a vida em sociedade. Dessa forma, a saúde mental deve ser compreendida para além da ausência da doença, dos transtornos mentais, pois se estabelece em um contínuo subjetivo complexo, experienciada de forma singular por cada sujeito, e que aponta para uma vida com qualidade. O significativo qualidade, difícil de definir, apesar da dimensão subjetiva

que assume, converge, nesta argumentação, para os preceitos da dignidade humana e em suas múltiplas facetas e manifestações.

Assim, é fundamental pensar em estados subjetivos, saudáveis ou adoecidos, constituídos via ato laboral, para que se possa garantir a vivência da saúde mental como um direito essencial. As experiências de bem-estar e mal-estar geradas pelo trabalho e seus contornos, via sistema capitalista, são fenômenos complexos e intensificados na contemporaneidade, pois podem dizer de cada indivíduo, aquele que trabalha e sofre, mas também de toda uma classe de trabalhadores que se identifica por meio das condições materiais e imateriais que sustentam suas práticas laborais, em geral promotoras de adoecimento mental.

Nesse contexto, a Psicodinâmica do Trabalho pode ser tomada como um aporte teórico e metodológico importante para análise do fenômeno. Segundo Medeiros, Martins e Mendes (2017), a Psicodinâmica do Trabalho possui como elemento central a saúde e busca compreender como os sujeitos, apesar do trabalho e pelo trabalho, adoecem ou não, bem como quais os mecanismos individuais desenvolvidos ou acionados que possibilitaram a vivência de prazer ou sofrimento. Deste modo, a normalidade é a unidade analítica desta abordagem.

A abordagem da Psicodinâmica do Trabalho busca, portanto, levar em conta a relação homem-trabalho, percebendo-a de forma intersubjetiva. O trabalhador não é visto como um indivíduo isolado, mas compreendido como parte ativa das relações com os outros trabalhadores e com os coletivos. Para a PDT, não há uma relação com o trabalho que seja estritamente técnica, cognitiva ou física. A ênfase recai sobre a vivência subjetiva e coletiva do trabalho e, segundo essa abordagem, só entrando numa relação intersubjetiva com os trabalhadores será possível ter acesso à realidade deles (Siqueira, 2015, p.64).

Essa perspectiva, apesar de focada no indivíduo, reconhece a importância das organizações nos processos de saúde-doença que se dão via sistema laboral, em especial por meio de suas culturas e *modus operandi*, materializados por meio do arranjo do trabalho e dos trabalhadores.

Quanto mais avançamos nos estudos em psicopatologia do trabalho, por um lado, e em psicopatologia e em psicossomática por outro, mais somos levados a nos espantar com o interesse exclusivo dedicado às pesquisas sobre a doença, a loucura ou a morte. Um novo problema científico emerge, cuja amplitude é ao menos comparável: como compreender que, apesar de condições de vida tão duras e desestabilizantes, tantas pessoas, senão a maioria delas, conseguem resistir, sobreviver, e até conquistar um pouco de felicidade? O novo problema que se coloca hoje é o da 'normalidade'. A normalidade é fundamentalmente enigmática. Ela nunca é dada como um presente da natureza: ela supõe uma construção feita por cada um dos sujeitos, uma luta incessante para reconquistar o que se perde, refazer o que se desfaz, reestabilizar o que se desestabiliza (Dejours, 2021, p. 215).

Para Dejours, Dessors e Desriaux (1993) o ato de trabalhar pode fomentar as vivências de prazer, promotor de saúde mental, se permitir ao sujeito livremente se identificar com sua obra, via resolução das energias psíquicas e tensões advindas do ato de trabalho. Ao contrário disso, torna-se estressor e fonte de adoecimento. As pressões e repressões oriundas do trabalho encontram um indivíduo que, de acordo com os mecanismos de defesa mobilizados para elaborar e dar significado a elas, está suscetível ou não ao adoecimento psíquico em função do trabalho. Destaca-se, ainda, que os mecanismos de defesa podem ser de ordem coletiva:

a diferença fundamental entre um mecanismo de defesa individual e uma estratégia coletiva de defesa é que o mecanismo de defesa está interiorizado (no sentido psicanalítico do termo), ou seja, ele persiste mesmo sem a presença física de outros, enquanto a estratégia coletiva de defesa não se sustenta a não ser por um consenso, dependendo assim de condições externas (Dejours; Abdoucheli; Jayet, 1994, p. 178).

Neste sentido, os mecanismos de defesa individuais referem-se aos processos psicológicos inconscientes, acionados pelos sujeitos como forma de resposta às situações de estresse, ameaças e ansiedade, por exemplo. Esses mecanismos são internalizados no indivíduo, ao longo da fundação de seu psiquismo, cumprindo a função de proteção psicológica frente às emoções desconfortáveis.

Diante de situações difíceis para o psiquismo, que remetem à vulnerabilidade emocional do sujeito, surgem os fenômenos psicológicos da negação, da projeção, da racionalização, da sublimação dentre outros, na possibilidade do sujeito de lidar com o insuportável. Por outro lado, as estratégias coletivas de defesa referem-se aos comportamentos e práticas adotadas por um grupo em resposta às situações de ameaça. Diferentemente dos mecanismos de defesa individuais, essas estratégias requerem consenso ou um acordo coletivo.

Desse modo, elas encontram ressonância também nos padrões culturais de uma dada organização e, portanto, para compreendê-los, deve-se situá-los nos indivíduos inseridos e socializados em um dado coletivo. Tais estratégias são sustentadas pelo entendimento compartilhado entre os membros do grupo e podem incluir ações coletivas, políticas organizacionais ou práticas culturais que visam proteger o grupo como um todo. Além disso, podem ser diferentes e variar de acordo com o ofício, a classe e o gênero profissional. Essa análise é de suma importância para entender não apenas o indivíduo, mas também as respostas adaptativas de grupos frente a desafios e ameaças nos ambientes de trabalho.

Contra a angústia do trabalho, assim como contra a insatisfação, os operários elaboram estratégias defensivas, de maneira que o sofrimento não é imediatamente identificável. Assim disfarçado ou mascarado, o sofrimento só pode ser revelado

através de uma capa própria a cada profissão, que constitui de certa forma sua sintomatologia (Dejours, 2021, p. 173).

Dejours (2004) faz uma reflexão sobre as constituições e implicações entre o trabalho prescrito e o trabalho real. Para o autor, o trabalho, em sua vivência individual e coletiva, guarda em si um conjunto de prescrições e de delimitações do fazer, que se configuram como tarefas, porém, por questões individuais e sociais, impossíveis de serem alcançadas. O trabalho torna-se, por si mesmo, fonte de adoecimento no lapso entre aquilo que foi idealizado, geralmente pelo outro-organização, e a dimensão do possível (individual e social) de ser executado, configurando-se, assim, como a atividade.

A atividade guarda esse imbricado de manifestações, comportando em si aquilo que deveria ser feito, o que de fato é feito e aquilo que o sujeito gostaria de fazer. Não diz apenas das operações em si, mas de um encadeamento afetivo complexo, que é construído a partir do trabalho real.

Como, então, o sujeito que trabalha reconhece esta distância irreduzível entre a realidade, de um lado, e de outro as previsões, as prescrições e os procedimentos? Sempre sob a forma de fracasso: o real se revela ao sujeito pela sua resistência aos procedimentos, ao saber-fazer, à técnica, ao conhecimento, isto é, pelo fracasso da mestria. O mundo real resiste. Ele confronta o sujeito ao fracasso, de onde surge um sentimento de impotência, até mesmo de irritação, cólera ou ainda de decepção ou de esmorecimento. O real se apresenta ao sujeito por meio de um efeito surpresa desagradável, ou seja, de um modo afetivo. É sempre afetivamente que o real do mundo se manifesta para o sujeito. Mas ao mesmo momento que o sujeito experimenta afetivamente a resistência do mundo, é a afetividade que se manifesta em si. Assim, é numa relação primordial de sofrimento no trabalho que o corpo faz, simultaneamente, a experiência do mundo e de si mesmo (Dejours, 2004, p. 28).

A partir do exposto, conforme indicado por Dejours (1994), há estabelecido o construto e o fenômeno da carga psíquica do trabalho. Conforme o autor, um dado trabalho, a partir de determinado indivíduo, poderá ser fonte de equilíbrio ou adoecimento. Mesmo resguardando os contornos do trabalho prescrito e do trabalho real, em si mesmos não podem justificar a vivência de prazer ou de sofrimento no trabalho e, no máximo, se apresentam como preditores diante de um sujeito único que irá operá-lo em função de sua constituição psíquica, em conformidade ou não com seus desejos.

Deste modo, a carga psíquica do trabalho se constitui essencialmente na dimensão de elementos afetivos atribuídos pelo trabalhador, configurada em energia psíquica desejante, e suas formas e possibilidades de descarga, satisfação e ou de resolução via ato laboral. As vivências de prazer-sofrer pelo trabalho só podem ser compreendidas no entendimento da psicoeconomia entre tarefa e indivíduo. “A tarefa que afeta um trabalhador oferece uma

canalização apropriada à sua energia psíquica? [...] Questão fundamental que resume toda a problemática da relação entre aparelho psíquico e o trabalho” (Dejours, 1994, p.24).

O trabalho consiste em aceitar a contradição como elemento da prática existencial, em renunciar à ilusão do sujeito livre que espera de um trabalho pessoal o meio de resolver todos os seus problemas e em renunciar também à ilusão de que a salvação poderia vir de uma mudança da sociedade que produziria, inelutavelmente, um destino menos problemático. O fato de analisar em que o indivíduo é programado por sua história não a muda. Ao contrário, muda sua relação com a história. Quando se levam em conta as dimensões sociológicas e históricas dos destinos pessoais, as próprias, mas também as dos outros, cada um pode compreender como diversos fatores agiram em seu caso, como contribuíram para posicioná-lo em sua família e nas relações sociais, o que modifica profundamente sua relação com essa ‘situação’ e lhe permite compreender concretamente que a realidade é apenas uma das formas do realizável, que o possível não se reduz ao provável (Gaulejac, 2014, p. 172).

Assim, compreende-se que o sofrimento estará presente no encontro do sujeito com a tarefa e com a sua atividade. Ganhará *status* de não patogênico na medida em que o sujeito consiga mobilizar seus recursos criativos para a construção da resolução da tarefa e de seus desejos no mesmo ato, no mesmo gesto, sublimando-o. Desse modo, o sofrer ganha sentidos de algo que impulsiona o indivíduo frente a um desafio que, pelos contornos institucionais e de motivação, apontam para si como possíveis e com sentido, logo fonte de prazer. Ao contrário, está dado o sofrimento patogênico.

Nessa vivência, em geral a tarefa não faz sentido para o sujeito e, mesmo que existam condições materiais e recursos para executá-la, é vazio de sentido para o sujeito, fonte de desprazer e de angústia.

O conteúdo do trabalho é fonte de uma satisfação sublimatória: situação que, a bem dizer, é rara em comparação com a maioria das tarefas, encontrada em circunstâncias privilegiadas, onde a concepção do conteúdo, do ritmo de trabalho e do modo operatório é, em parte, deixada ao trabalhador. Este pode, então, modificar a organização de seu trabalho conforme seu desejo ou suas necessidades; no melhor dos casos, ele pode até fazê-la variar, espontaneamente, com seus próprios ritmos biológicos, endócrinos e psicoafetivos, seguindo para isso sua vivência subjetiva que, podemos mostrar, é frequentemente um excelente guia na proteção da homeostasia. Tais condições só se encontram nas profissões de artesão, nas profissões liberais e entre os responsáveis de alto nível: trabalho livremente organizado ou deliberadamente escolhido e conquistado. Essa última fórmula é, na realidade, equivalente (por exemplo, entre os pilotos de caça) e pode oferecer uma ocasião única de sublimação. Não há nada de espantoso, nesse quadro, que grandes dificuldades concretas do trabalho sejam facilmente aceitas. Exigências materiais assim como salariais, em relação às quais a resistência cresce. São testemunhas disso os artistas e os pesquisadores, por exemplo, pois seria falso imaginar que, para a maioria dessas categorias, os sacrifícios materiais sejam fáceis. Eles os fazem sofrer, como a todo o mundo, mas o prazer do trabalho lhes permite uma melhor defesa (Dejours, 2021, p.174).

Para Dejours (1994), por meio da dinâmica apresentada acima, está dada a possibilidade do adoecimento, quando a dimensão da tarefa não permite a diminuição da carga psíquica do trabalho, constituindo-se assim fatigante e, logo, uma carga psíquica negativa. Há uma sobrecarga no aparelho psíquico, tornando-se fonte de tensão e desprazer. O oposto, quando há meios organizacionais para que o trabalhador possa dar destino às energias psíquicas constituídas em função do trabalho, resolvendo-as no nível do desejo e da identificação, tem-se uma carga psíquica positiva do trabalho.

Há, dessa forma, a vivência do autorreconhecimento e de sua satisfação, em uma experiência de um trabalho equilibrante e, portanto, promotor de saúde. Desse modo, “na tarefa, qual é o componente do trabalho que se opõe à descarga de energia? Ou, em outros termos, o que faz o trabalho entrar o livre jogo do sistema ‘motivação-satisfação?’” (Dejours, 1994, p.26).

No que diz respeito à relação do homem com o conteúdo ‘significativo’ do trabalho, podem-se considerar, esquematicamente, dois componentes: o conteúdo significativo em relação ao Sujeito e o conteúdo significativo em relação ao Objeto. Durante o trabalho, vários elementos contam na formação da imagem de si, isto é, do narcisismo: O nível de qualificação, de formação não é, via de regra, suficiente em relação às aspirações. O sofrimento começa quando a evolução desta relação é bloqueada. Na adaptação do conteúdo da tarefa às competências reais do trabalhador, o sujeito pode encontrar-se em situação de subemprego de suas capacidades ou, ao contrário, em situação muito complexa, correndo assim o risco de um fracasso. Sucesso ou fracasso de um trabalho obrigatório: sucessos reais, socialmente reconhecidos ou efetivamente desconhecidos não causam o mesmo impacto sobre o narcisismo. No conteúdo significativo do trabalho em relação ao sujeito, entra a dificuldade prática da tarefa, a significação da tarefa acabada em relação a uma profissão (noção que contém ao mesmo tempo a ideia de evolução pessoal e de aperfeiçoamento) e o estatuto social implicitamente ligado ao posto de trabalho determinado (Dejours, 2021, p. 62).

Lancman e Uchida (2003), a partir dos preceitos da Psicodinâmica do Trabalho, analisam a dimensão da concepção e da organização do ato laboral, a partir do real do trabalho. Para os autores, a organização, ao estabelecer os enquadres sobre o ato de produzir, pode impedir o trabalhador de pensar sobre sua ação, naturalizando práticas e valores organizacionais, atribuindo ao indivíduo a função de mero reprodutor de uma tarefa, normatizando assim o sofrimento do trabalhador. Mesmo sem consciência sobre isso, o trabalhador vivencia, geralmente, um mal-estar, a princípio não enunciável, mas subjetivamente constituído na sua relação com o trabalho.

Dessa forma, fica evidente a importância dos espaços de fala e escuta dos trabalhadores como estratégia fundamental para a identificação do mal-estar e para a reorganização do trabalho, de forma que faça sentido para os indivíduos e a coletividade, pois

a organização do trabalho é um compromisso negociado entre quem o organiza e quem o faz. Ela evolui e se transforma: as instalações mudam, o mercado muda, o cliente muda, as relações de trabalho mudam e transformam a qualidade do trabalho. A organização do trabalho é uma relação social, é um compromisso entre objetivos e prescrições (procedimentos, maneira de organizar o trabalho, método) e as dificuldades reais para a realização do trabalho. A organização do trabalho é frequentemente pensada por cada um dos níveis hierárquicos a partir da compreensão que os trabalhadores têm do seu próprio trabalho sem que um consiga entender as dificuldades e a racionalidade que rege a prática dos outros. O agir comunicacional busca por meio da intercompreensão, tornar visíveis as razões, a racionalidade, o sentido do trabalho, a problemática vivida pelos trabalhadores para realizar sua atividade e porque (pelo que) eles buscam respostas para si próprios e para os outros trabalhadores e demais níveis hierárquicos. Se o trabalhador é capaz de pensar o trabalho, de elaborar essa experiência ao falar, de simbolizar o pensamento e chegar a uma interpretação, ele tem a possibilidade de negociar, de buscar um novo sentido partilhado, de transformar e fazer a organização do trabalho evoluir (Lancman; Uchida, 2003, p. 86).

Deste modo, a saúde mental do trabalhador é constituída por um imbricado de relações e está intimamente atrelada à experiência pessoal com o ato de produzir, a partir do enquadramento institucional. Assim, o trabalhador adoecido também denuncia uma organização adoecedora, promotora de mal-estar. Tais dimensões, a partir da Psicodinâmica do Trabalho, devem ser objetos de análise. Na constituição social em que o trabalho se estabelece, a compreensão do fenômeno precisa ser pautada na triangulação analítica indivíduo-coletivo-organização, sob pena de não agir de forma transformadora em tal realidade, mas sim na sua administração, manutenção e perpetuação, que, nesse caso, só potencializa o adoecimento do trabalhador.

2.4 As vivências de desprazer no trabalho e suas repercussões para a saúde mental dos docentes

A classe dos professores é numerosa e diversa. Diferente das demais profissões, talvez seja aquela que guarda em si as maiores disparidades de elementos de identidade profissional, que é construída também de acordo com a formação, o local de atuação no sistema educacional, a remuneração e com as condições de trabalho, dentre outros elementos. Porém, todos os professores se encontram na convergência do lugar essencial que ocupam na sociedade, mesmo tendo representações e valorações sociais tão diversas e aquém, de forma geral, das suas contribuições.

Segundo o Censo da Educação Básica de 2022 (Brasil, 2023a), foram identificados 2.617.185 professores que atuam nos níveis da Educação Infantil, Ensino Fundamental e no Ensino Médio no Brasil. Fazendo um recorte específico para a Educação Profissional e

Tecnológica, segundo o Anuário Estatístico da Educação Técnica e Profissional no Brasil (Brasil, 2021a), no ano base 2019, divulgado em 2021, produzido pela Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica/Ministério da Educação (Setec/MEC) e o Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP/MEC), foram identificados 601 mil docentes distintos que atuaram no ensino médio ou na educação profissional técnica de nível médio. Desses, 551 mil atuaram no ensino médio (propedêutico ou articulado à educação profissional) e 120 mil em cursos técnicos. Já no Ensino Superior, conforme o Censo da Educação Superior de 2022, foram identificados 362.116 professores.

Aos professores são imputadas as responsabilidades de conduzir os processos de socialização secundária, de formação humana-profissional e de produzir estudos, pesquisas e conhecimentos voltados para o desenvolvimento da humanidade. A esses profissionais, geralmente são depositadas as funções de ensinar, formar, educar e instruir. Em uma análise crítica destes vocábulos, Barbosa-Lima, Castro e Araújo (2006), fazem uma análise do contexto histórico em que foram forjados. Para além de palavras, para os docentes tornam-se verbos de ação, impregnados de ideologias, típicas de cada época em que foram construídos e ou empregados.

A atividade pedagógica tem sido designada por quatro vocábulos básicos: ensinar, formar, educar e instruir. O sentido dessas palavras e a preferência por cada uma delas mudaram significativamente através do tempo, refletindo não só a filosofia escolar da época, mas, também, o estágio de desenvolvimento da sociedade. Um estudo etimológico indica que seus significados originais, extremamente pregnantes, podem ter algo a nos dizer sobre a relação professor - aluno – escola (Barbosa-Lima; Castro, Araújo, 2006. p. 235).

Evocam-se tais vocábulos, vigentes na contemporaneidade, para tencionar o que é esperado dos professores, enquanto função e papel social. Conforme indicado por Barbosa-Lima, Castro e Araújo (2006), ensinar advém do Latim *insignare* que, dentro de suas possibilidades de compreensão, pode ser interpretado como ‘marcar com um sinal’ e, dessa forma, é atribuída ao professor a função de assinalar o caráter de seu aluno. Desse modo, para além da função de mediar o conhecimento, ao professor cabe uma tarefa moral, de construção de valores em seus alunos. Já o ato de formar, passa a ser dedicado ao professor, imputando a ele duas tarefas ambíguas. Na assepsia da palavra, refere-se a dimensão de atribuir forma. Neste sentido, o aluno é compreendido como aquele sem forma; e o professor, desse modo, como a baliza e enquadre do que se espera de um indivíduo.

Portanto, ao professor cabe a função de dar forma, contornos, modelar seus alunos a partir dos preceitos pedagógicos que sustentam os processos de ensino-aprendizagem em um

dado momento histórico. Além dessa concepção, formar pode derivar da alusão da ideia defendida por Platão¹² e que influenciou os preceitos pedagógicos de Dewey¹³. Assim, a formação que se espera do professor é aquela capaz de evocar o processo de aflorar o conhecimento em uma dimensão democrática de ensinar e existir.

Por sua vez, educar origina-se da expressão latina *educare*, que remete ao sentido de indicar o caminho, conduzir. Torna-se mais utilizada ao final do século XVIII, influenciada pelos preceitos Iluministas. Nessa concepção, o conhecimento é construído de forma processual e o professor assume a responsabilidade de guiar seu aluno no seu percurso. Por fim, a função de instruir é, historicamente, um dos mais antigos vocábulos atribuídos ao fazer docente, como ação e responsabilidade. Derivado de algumas expressões latinas, originalmente remetia ao sentido de semear; assim, ao professor cabe o papel de semear em seu aluno conhecimentos, para que frutos possam ser colhidos. Mais recentemente, o termo é indicado para os processos de treinamento de atividades simples, mecânicas e repetitivas, conforme apontado por Barbosa-Lima, Castro e Araújo (2006).

Freitas (2013), a partir de autores como Libâneo (2000), Kuenzer (1999) e Arroyo (1999), sistematizou, por meio de uma análise crítica, nove atribuições contemporâneas indicadas e esperadas do professor, bem como seus desafios para a classe, sendo: 1) Assumir o ensino como mediação, organizando situações de aprendizagem em que os alunos possam interagir com o conhecimento e não recebê-lo pronto; 2) Buscar uma prática interdisciplinar que articule os diversos conteúdos; 3) Ensinar ‘a aprender a aprender’, ou seja, desenvolver a autonomia do educando; 4) Ensinar a pensar criticamente e deixar de priorizar apenas o percurso cognitivo da memória, motivando o educando para o desenvolvimento de análise, síntese, criatividade, trabalho em grupo e resolução de problemas; 5) Utilizar as novas tecnologias de comunicação e informação em sala de aula; 6) Vincular o trabalho que se faz em

¹² Em *A República*, Platão teoriza a respeito da sociedade justa e critica a sociedade de seu tempo. A questão a que se dedica é a essência do Estado e da educação, pois o Estado só pode fundamentar-se na educação de seus cidadãos para o bem, não na cobiça ao poder pelos indivíduos ou grupos sociais. A condenação de Sócrates levou Platão à conclusão de que simples modificações nas leis da cidade, que para ele significavam o Estado, não a mudariam. Haveria mera substituição na posse do poder. Seria necessária, para a construção de uma pólis justa, sua total e radical reorganização. Efetuar tal reorganização somente seria possível por meio da educação, afinal seria necessária a formação de outro homem, uma vez que, para a consolidação da cidade justa, erigida por homens justos, seria necessário o conhecimento do Bem, a virtude maior. Esse conhecimento, tarefa da filosofia, seria a base da sociedade justa. O objetivo platônico é a união do conhecimento com a prática (Bastos, 2015, p.122)

¹³ Postula-se que o autor respondia aos problemas humanos decorrentes da industrialização, urbanização, imigração, do progresso científico e tecnológico que marcaram a sociedade burguesa, em especial os Estados Unidos da América, nas décadas finais do século XIX e iniciais do século XX. Para Dewey, a escola cumpria papel importante na formação e influía no desenvolvimento de atitudes intelectuais de iniciativa, capacidade de reflexão, espírito livre e responsabilidade social. Enfim, para o autor, tais atitudes favoreceriam maior intercâmbio e comunicação que contribuíram para a promoção da democracia (Galter; Favoreto, 2020, p.1).

sala de aula com o contexto do aluno; 7) Buscar formação continuamente; 8) Integrar no exercício do seu trabalho a dimensão afetiva e 9) Desenvolver valores éticos em relação à vida, ao ambiente, às relações humanas e a si próprio.

Desse modo, resguardando os sentidos históricos e sociais em que as representações acima foram constituídas, bem como as concepções e práticas pedagógicas que representam, compreende-se que, ao professor, são dedicadas tarefas socialmente importantes e complexas, resguardando os tensionamentos e disputas de poder que representam.

[...] a questão que nos chama a atenção, no entanto, é o modo ambíguo como essa percepção acerca do papel do professor tem se manifestado, sobretudo quando comparada ao tratamento que esses profissionais vêm recebendo, na prática, tanto por parte dos órgãos que contratam o seu trabalho (dentre os quais, o próprio Estado), como da própria sociedade. Isso porque tal tratamento parece não ser condizente com o reconhecimento que o discurso social proclama. É como se ao mesmo tempo em que a sociedade reconhecesse, com palavras, a relevância do professor, ela estivesse a desqualificá-lo e maltratá-lo com suas ações e práticas cotidianas. Diante disso, cabe perguntar: o que estaria por trás dessas manifestações ambíguas? Isso indicaria que estamos diante de uma simples crítica ao desempenho dos docentes ou será que estaríamos diante de uma mudança de rumos na sociedade e, quem sabe, de uma crise de representatividade? Seria uma insatisfação com a performance dos professores em exercício ou o indício de uma tendência à desvalorização do seu papel social? Mais do que isso, até que ponto esse tratamento ambíguo estaria contribuindo para os crescentes casos de adoecimento de professores que temos acompanhado? (Silva; Fischer, 2023, p. 40-41).

Neste complexo, paradoxalmente, frente à importância social dos professores, Carlotto, Câmara e Oliveira (2019) apontam que a classe dos docentes é a que mais vislumbra o abandono da carreira. Segundo a pesquisa, os professores são expostos a uma rotina estressante de trabalho e, para a maioria dos profissionais, são negadas condições básicas de trabalho que, associadas ao pouco reconhecimento e valorização social da profissão, desencadeiam um estado de desmotivação e até mesmo de sofrimento. Dessa forma, como indicado pelo estudo, os fatores estressores que impactam a saúde mental dos docentes são elementos de relevância para a desistência da carreira de magistério no Brasil. Tal dado é relevante na medida em que apresenta a ruptura final de um trabalhador, frente às vivências de desprazer impostas pelo ato laboral.

No esclarecimento da conjuntura social que converge para o mal-estar da classe de professores, Santos (2015) elenca uma série de elementos, os quais permeiam a problemática. Para o autor, há uma ausência do Estado na articulação de políticas para a valorização do trabalho docente. Historicamente, observa-se a falta de investimento na infraestrutura dos espaços escolares, defasagem na capacitação do corpo docente e uma política salarial em descompasso com a complexidade e relevância do trabalho desenvolvido pelos profissionais.

Tais fatores conjugados levam o profissional a ter vários empregos, geralmente subempregos, com excessiva carga de trabalho e, em muitos casos, com vínculos trabalhistas fragilizados.

Nesse cenário, há de se pensar, entre tantos elementos, o impacto do investimento público na Educação e suas repercussões nas mais diversas ordens na realidade educacional brasileira, em especial para as políticas e práticas de remuneração dos docentes. Conforme matéria produzida pela Agência Brasil, órgão de comunicação oficial do governo brasileiro, a partir dos dados produzidos pelo *Education at a Glance*, ano base 2023, relatório analítico dos países vinculados à Organização para a Cooperação do Desenvolvimento Econômico (OCDE), o Brasil investe cerca de metade da média dos recursos por aluno que os demais países dedicam aos estudantes do ensino fundamental ao ensino superior.

Além disso, o documento acima apresenta uma análise sobre o não cumprimento das metas de investimento em educação no Brasil. Conforme apresentado, baseado no Plano Nacional de Educação (PNE), o Brasil deve investir, até 2024, 10% do Produto Interno Bruto (PIB) nas políticas educacionais. Porém, conforme apontado, por meio de pesquisa do INEP, em 2022 o investimento brasileiro de educação atingiu apenas 5% do PIB, ou seja, metade do valor indicado pelo PNE (Tokarnia, 2023).

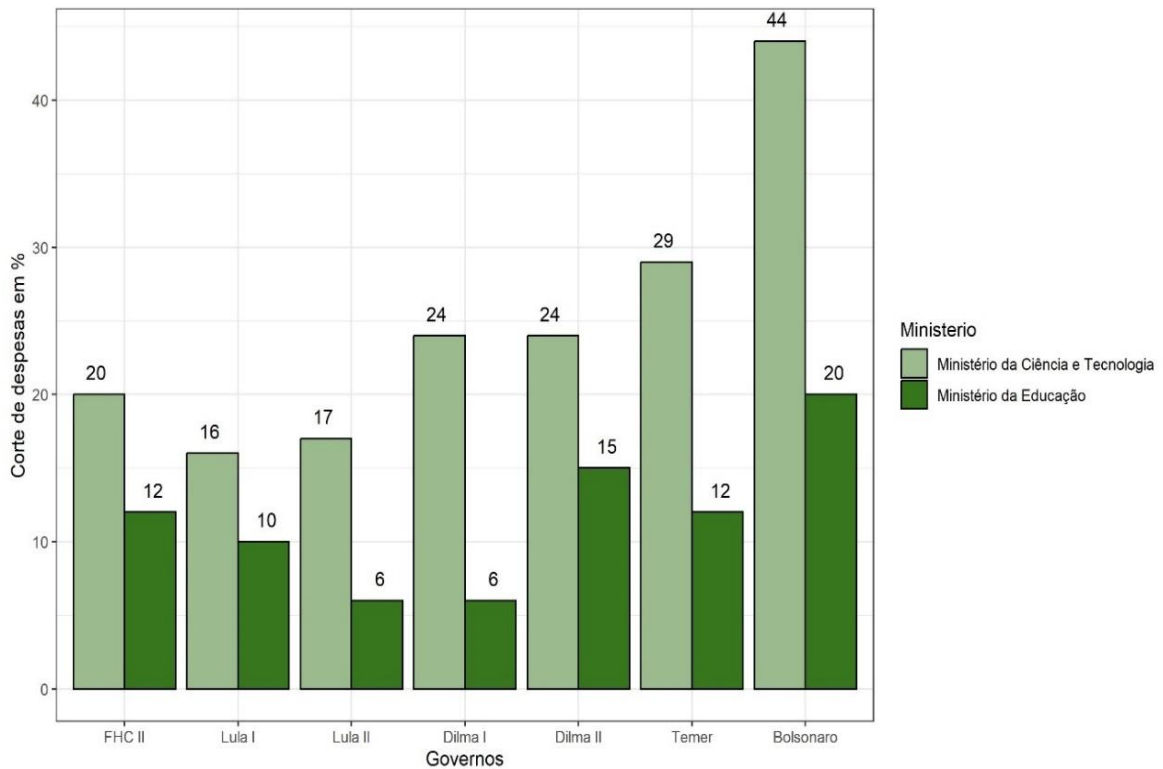
O Sindicato Nacional dos Docentes das Instituições de Ensino Superior (ANDES, 2021), em uma análise dos resultados do relatório supracitado, aponta que o piso salarial dos professores da Educação Fundamental no Brasil é o mais baixo, se comparado ao praticado pelos demais 40 países da OCDE que configuraram na pesquisa. Além disso, destacou ainda que o Brasil foi um dos poucos países do mundo que não apresentou elevação nos índices de investimento na Educação como forma de enfrentamento das diversas consequências e impactos da Pandemia de COVID-19 nos processos de escolarização.

Conforme dados extraídos do Observatório do Legislativo Brasileiro (Luz, 2022), vinculado ao Instituto de Estudos Sociais e Políticos da Universidade Estadual do Rio de Janeiro, em uma análise específica sobre os cortes de investimentos e bloqueio de recursos para o Ministério da Educação, Ministério da Ciência e Tecnologia e para órgãos e autarquias a eles vinculados, em 2022 foram cancelados mais de 40 bilhões do Ministério da Educação, duas vezes mais que o quantitativo bloqueado nos últimos três anos. Especificamente, o Fundo Nacional do Desenvolvimento da Educação teve o impacto de 32% a menos em seus recursos, as Universidades Federais tiveram 25% de redução, e para os Institutos Federais houve o cancelamento de 28% de suas receitas. Tais dados são preocupantes em si mesmos, mas especialmente se situados no contexto social e histórico da Pandemia de COVID-19.

A educação foi uma das áreas mais afetadas durante a pandemia, impactando milhões de alunos que acumularam defasagens em função do afastamento das atividades educacionais presenciais. Observa-se, a partir de tais dados, que, no nível do investimento, condição primordial que suporta as práticas educacionais no campo público, não se reflete prioridade ou reconhecimento da ação do Estado no fenômeno analisado. Além disso, denuncia-se a precarização em curso da Educação.

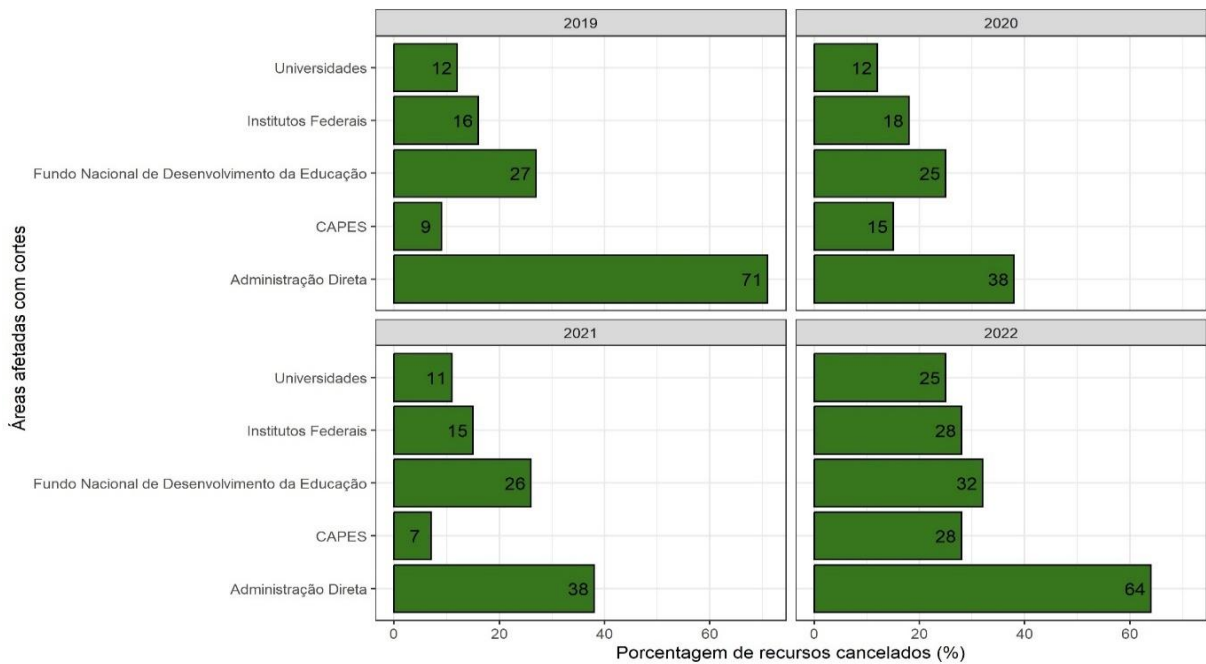
Abaixo, conforme Figura 2 e Figura 3, seguem os dados que demonstram o fenômeno, em uma análise comparativa dos últimos anos e como se deu a sua evolução nos últimos governos federais:

Figura 2 - Porcentagem de recursos cancelados no Ministério da Ciência e Tecnologia e no Ministério da Educação ao longo dos governos



Fonte: Observatório do Legislativo Brasileiro (Luz, 2022)

Figura 3 - Porcentagem de receitas canceladas nas áreas internas do Ministério da Educação no período de 2019 a 2022

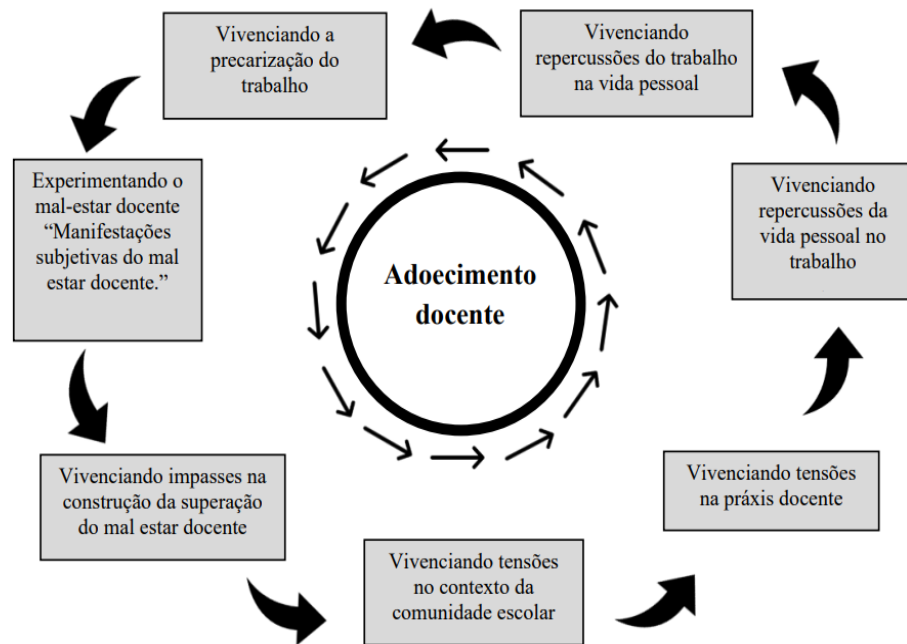


Fonte: Observatório do Legislativo Brasileiro (Luz, 2022).

Para Cunha (2021), os quadros acima apontam também para a situação do adoecimento docente. Na medida da precarização do ofício e de seu reconhecimento, estão dadas as condições para as vivências de desprazer. O baixo investimento governamental repercute de forma direta na qualidade da infraestrutura dos espaços escolares, na qualidade dos materiais didáticos, nas políticas de apoio estudantis e, em especial, no salário dos professores. Há um atravessamento horizontal em toda a cadeia e no processo educacional, impactando os atores envolvidos.

Em uma análise específica sobre os professores, as más condições de trabalho ou até mesmo a ausência dos recursos básicos para que possam conduzir seus trabalhos, configuram-se como elementos objetivos, na ausência material, e subjetivo, nas vivências e sentimentos constituídos nos docentes, em função de trabalharem em tais condições. Desse modo, os salários, para a grande maioria dos professores brasileiros, são aquém do investimento educacional realizado pelo trabalhador e da complexidade da rotina docente. Cunha (2021) propõe um diagrama (Figura 4) para demonstrar as relações de causas e efeitos cíclicas do fenômeno, conforme indicado abaixo:

Figura 4 - Condições de trabalho e processo saúde-adoecimento dos docentes



Fonte: Cunha, 2021, p. 75.

Conforme indicado por Cunha (2021), o ciclo de adoecimento do professor está intimamente correlacionado à precarização do trabalho docente. Neste sentido, o autor aponta que

Todas essas relações didático-pedagógicas, certamente, deveriam existir numa dinâmica profissional, na qual o objetivo educacional caminhasse de mãos dadas com a redução das desigualdades sociais, num cenário político de valorização dos trabalhadores da educação, com uma infraestrutura escolar adequada e com investimentos na educação pública. Entretanto, o que se percebe na educação pública, no ensino básico no Brasil, é um processo de precarização do trabalho docente com fortes repercussões nas vivências, nas condições de trabalho e no processo de adoecimento dos professores da educação básica. Esta nova realidade caótica da educação brasileira foi fortemente influenciada pelos ideais neoliberais, como uma política de enxugamento do estado, com impactos diretos na escola pública brasileira e na profissão docente (Cunha, 2021, p. 116).

Correlacionando o debate acima com os preceitos indicados por Dejours (2021), encontra-se uma das possibilidades de compreensão, ou uma das facetas, do mal-estar docente. O trabalho, para ser fonte de prazer, precisa proporcionar, no nível da tarefa, meios para que o sujeito possa resolver ou atender a satisfação da energia psíquica produzida em função do ato de laborar.

Desse modo, entre o prescrito ao professor, ancorado na robustez da complexidade técnica e social de seu fazer, e as condições e as ferramentas para que, de fato, possa caminhar no sentido de realização da tarefa. Não se encontram as condições materiais possíveis para que o trabalho se cumpra na qualidade desejada, sejam elas na condição da remuneração, ou indicadas pela infraestrutura e demais recursos pedagógicos básicos para que a docência possa ser exercida com dignidade. Assim, para a maioria dos professores, a carga psíquica do trabalho se manifesta como negativa, sobrecarregando o aparelho psíquico, em uma vivência de sofrimento e, logo, adoecedora.

A resposta que cada um dá individualmente ao sentido do seu sofrimento depende fundamentalmente da maneira pela qual está engajado nas relações sociais, mas falar de engajamento nas relações sociais é insuficiente para dar conta da interpretação que cada sujeito dá de seu sofrimento. A questão crucial reside no par contribuição/retribuição. A retribuição em forma de salário, de vantagens materiais, por um lado, e de reconhecimento social, de reconhecimento do mérito, de reconhecimento de identidade e de originalidade, por outro; esta retribuição, portanto, está à altura da contribuição que o sujeito dá à sociedade, à empresa, a seus próximos, àqueles que encontra em suas relações sociais? Se esta retribuição é conveniente em relação à contribuição e às implicações dela provenientes em termos de sofrimento ou até de doença, então os problemas de saúde, de sofrimento e de doença adquirem um sentido nas relações sociais, o que contribui para mobilizar o sujeito em direção às coisas da cidade, na medida em que seus próprios interesses identificam-se com as grandes questões tratadas no espaço público (Dejours, 2021, p. 218).

Na complexificação do fenômeno, para além das condições materiais do trabalho dos docentes, existem os elementos relacionais e emocionais que impactam a rotina de trabalho dos professores, uma espécie de precarização das relações. Para Batista e Codo (1999) o professor, de maneira geral, se sente vulnerável frente ao fenômeno da violência no ambiente escolar, cada vez mais frequente e que, muitas vezes, é direcionada a ele, tornando-se objeto e vítima. Além disso, a impotência latente frente às fragilidades sociais, emocionais e familiares dos alunos se materializa na relação dialética de ensino-aprendizagem o que, para muitos educadores, representa uma situação limite para o exercício de seu trabalho, com repercussões na saúde mental. Os autores destacam o impacto das relações entre os pares que, nem sempre, são harmoniosas e promotoras de um ambiente laboral saudável.

De maneira genérica, o quadro vivenciado pelos professores pode ser identificado na categoria de desgaste, conforme indicado por Souza *et al* (2021), assim definido

como a perda da capacidade potencial e/ou efetiva corporal e psíquica resultante do processo de adaptação dos trabalhadores frente às demandas e interações decorrentes de suas funções (LAURELL; NORIEGA, 1989; SELIGMANN-SILVA, 2011). Assim, além da singularidade observada no processo de ensino-aprendizagem de cada aluno, as exigências do magistério obrigam o professor a enfrentar desafios que,

muitas vezes, excedem suas funções na escola ou suas capacitações construídas ao longo de sua formação (Ferreira-Costa; Pedro-Silva, 2018) (Souza *et al*, 2021, p. 145).

Assim, a forma como os processos de trabalho é concebida e gerenciada podem apontar para uma vivência de desprazer e adoecimento no trabalho. As relações entre os trabalhadores e com os gestores podem se dar em uma dimensão adoecida, quando há reproduções de lógicas de poder mistificadoras no ambiente escolar. Dessa forma, não é incomum a vivência, nas instituições, de experiência de violências de diversas ordens, físicas, psicológicas, sexual e moral.

Para além da violência, incompatível com o exercício da cidadania, do trabalho e da vida em democracia, há de se pensar nas repercussões subjetivas para os trabalhadores vítimas. Infelizmente, a mais comum é o assédio moral no trabalho, que também se manifesta nos ambientes escolares, causa e consequência de processos de adoecimento em função do trabalho. Para Caran *et al* (2010), em um estudo do fenômeno em uma universidade pública, identificou que

O assédio moral é uma situação indesejável, agressiva e que acontece no mundo contemporâneo. A presente investigação foi realizada em uma instituição universitária pública e teve por objetivo identificar a existência desse tipo de assédio e suas descrições entre os docentes. Questionados sobre a existência do fenômeno no ambiente de trabalho, a maioria dos sujeitos do estudo afirmou ser um problema comum na universidade e que aconteceu, majoritariamente, entre colegas (Assédio Moral Horizontal) e chefe/superior em relação ao subordinado (Assédio Moral Descendente). [...] Ambientes de universidades são locais passíveis de ocorrência desse tipo de assédio. Ali acontecem competitividade e rivalidades entre as pessoas e grupos de pesquisa; os acadêmicos empenham-se em obter indicadores superiores a seus colegas, porque isto significa prestígio, reconhecimento pessoal e acadêmico. Tais situações culminam em atritos e, possivelmente, sua não solução resulte em situações adversas, tais como as encontradas neste estudo. Soluções institucionais devem ser insistentemente buscadas, com vistas à saúde desses trabalhadores, bem como o bom desempenho das IPES, dada sua relevância para toda a sociedade na construção do conhecimento, do desenvolvimento científico, da ética e da justiça (Caran *et al*, 2010, p.743).

Para Conceição, Bellinati e Agostinetti (2019), o estresse ocupacional vivenciado pelos docentes se constitui na dificuldade dos trabalhadores em lidar com todos os desafios impostos à sua rotina de trabalho, o que aponta para uma sobrecarga de trabalho e, por consequência, no adoecimento de muitos profissionais. Segundo os autores, os professores constituem a classe profissional mais propensa ao adoecimento psíquico, que pode se manifestar por meio de vários quadros psicopatológicos.

Conforme Gomes (2023), por meio de uma pesquisa que investigou os fatores psicossociais, satisfação com o trabalho e o adoecimento de professores no Brasil e em Portugal,

em análise realizada com 5.614 profissionais do ensino fundamental dos dois países, aproximadamente 27% dos docentes brasileiros afirmaram que o trabalho impacta negativamente na saúde física e mental. Entre as principais causas do adoecimento docente, foram identificados a ansiedade, a depressão e demais sofrimentos emocionais em 53,3% dos professores, e a vivência de síndrome de Burnout para 6,6% dos professores.

Verticalizando a discussão, fazem-se necessários o apontamento e a reflexão sobre o trabalho docente na rede de Institutos Federais (IF's), considerando suas especificidades, se comparado aos demais estabelecimentos de ensino brasileiros. A Rede Profissional, Científica e Tecnológica (RFEPCT) e os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia foram instituídos por meio da Lei nº 11.892, de 29 de dezembro de 2008 que, dentre outros elementos, estabelecem as finalidades e os objetivos dos IF's. Em um recorte, destacam-se os seguintes artigos e incisos:

Art. 6º Os Institutos Federais têm por finalidades e características: I (...), II (...), III - promover a integração e a verticalização da educação básica à educação profissional e educação superior, otimizando a infraestrutura física, os quadros de pessoal e os recursos de gestão.

Art. 7º Observadas as finalidades e características definidas no art. 6º desta Lei, são objetivos dos Institutos Federais:

I - ministrar educação profissional técnica de nível médio, prioritariamente na forma de cursos integrados, para os concluintes do ensino fundamental e para o público da educação de jovens e adultos;

II - ministrar cursos de formação inicial e continuada de trabalhadores, objetivando a capacitação, o aperfeiçoamento, a especialização e a atualização de profissionais, em todos os níveis de escolaridade, nas áreas da educação profissional e tecnológica;

III - realizar pesquisas aplicadas, estimulando o desenvolvimento de soluções técnicas e tecnológicas, estendendo seus benefícios à comunidade;

IV - desenvolver atividades de extensão de acordo com os princípios e finalidades da educação profissional e tecnológica, em articulação com o mundo do trabalho e os segmentos sociais, e com ênfase na produção, desenvolvimento e difusão de conhecimentos científicos e tecnológicos;

V - estimular e apoiar processos educativos que levem à geração de trabalho e renda e à emancipação do cidadão na perspectiva do desenvolvimento socioeconômico local e regional; e

VI - ministrar em nível de educação superior:

a) cursos superiores de tecnologia visando à formação de profissionais para os diferentes setores da economia;

b) cursos de licenciatura, bem como programas especiais de formação pedagógica, com vistas na formação de professores para a educação básica, sobretudo nas áreas de ciências e matemática, e para a educação profissional;

c) cursos de bacharelado e engenharia, visando à formação de profissionais para os diferentes setores da economia e áreas do conhecimento;

d) cursos de pós-graduação lato sensu de aperfeiçoamento e especialização, visando à formação de especialistas nas diferentes áreas do conhecimento; e

e) cursos de pós-graduação stricto sensu de mestrado e doutorado, que contribuam para promover o estabelecimento de bases sólidas em educação, ciência e tecnologia, com vistas no processo de geração e inovação tecnológica (Brasil, 2008).

As instituições educacionais, em geral, ofertam uma ou mais etapas de ensino da Educação Básica ou da Educação Superior e, via de regra, de acordo com seus objetivos, se organizam e são reconhecidas socialmente, por meio de sua ‘especialidade’, dentro do sistema educacional. Quando ofertam diferentes modalidades de ensino, comumente a fazem por meio do compartilhamento do espaço e de parte do quadro de profissionais; porém, pedagogicamente, as diversas modalidades de ensino se dão de forma desarticulada.

Os IF’s constituem um caso *sui generis* se comparados à maioria dos estabelecimentos de ensino, pois, em seu bojo, vocacionam-se pela oferta dos Ensinos Médio, Técnico, Superior e de Pós-graduação, além de outras ações e produções educacionais atreladas à pesquisa, ao ensino e à extensão, voltadas para o ‘mundo do trabalho’, com objetivo de integrar e verticalizar todas as modalidades de ensino ofertadas. Desse modo, apenas as etapas iniciais da Educação Básica não são contempladas dentro da proposta pedagógica e social dos Institutos Federais.

Genericamente, a Lei nº 11.892, de 29 de dezembro de 2008 indica, como finalidade e missão dos IF’s, a integração dos ensinos da educação básica à educação profissional e educação superior, por meio da otimização de infraestrutura e gestão de quadro de pessoal. A proposta de verticalização do ensino nos IF’s está para além da oferta de diferentes modalidades de ensino em um mesmo espaço. Ao transportá-la para a filosofia e para a prática pedagógica que se esperam de tais intuições, encontra-se uma robusta e complexa realidade educacional que irá requerer dos profissionais, em especial dos docentes, uma série de habilidades e competências diversas daquelas que se encontram nos profissionais da educação, ‘especialistas’ em um determinado nível educacional, seja por uma trajetória acadêmica, seja pelo repertório adquirido com a prática profissional.

Os docentes dos IF’s devem conduzir processos educacionais com diferentes públicos, com faixas etárias diversas e com propósitos educacionais de diferentes complexidades, do Ensino Médio à Pós-graduação *Stricto Sensu*. Nesse sentido, pensando no professor da EPT, em sua carreira e atuação nos IF’s, Silva, Missaki e Bueno (2022) refletem que

Anteriormente à criação dos IF’s, as instituições federais de educação profissional contratavam docentes para carreiras separadas e com diferentes atribuições profissionais entre os que atuavam em cursos da Educação Profissional e Tecnológica de Nível Médio e os que atuavam apenas na educação superior. Com os IF’s esses dois grupos profissionais passaram a integrar uma mesma carreira - a carreira de Magistério da [Educação Básica e Tecnológica] EBTT - para poderem atuar nos cursos, níveis e modalidades de ensino diversos, oferecidos nos campi em que esses professores trabalham. (...) compreendendo-se que surgem novos sentidos para a

docência, indicativos da presença de um processo de reprofissionalização¹⁴ nessas instituições (Silva; Missaki; Bueno, 2022, p. 3).

Há de se pensar, por exemplo, que o docente que orienta esta pesquisa *Stricto Sensu*, ao mesmo tempo está preparando uma atividade pedagógica para uma turma do primeiro ano do Ensino Médio, atuando na docência de disciplinas de curso técnico, lecionando e coordenando um curso superior, conduzindo projetos de extensão para a comunidade e atuando nos mais diversos espaços políticos-pedagógicos da instituição em que trabalha. Neste caso, não se fala em uma escolha pessoal, tampouco no perfil de um dado professor, mas sim das atribuições ordinárias e de competências polivalentes que são exigidas, em tese, de todos os docentes dos IF's. Tal realidade pode impactar em custos subjetivos para os docentes da EPT, em função das exigências do magistério nessa modalidade de ensino.

Essa intensificação precariza o trabalho docente à medida que exige do professor maior esforço mental; conhecimento de processos diversos; adaptabilidade de sua prática à diversidade de turmas em que atua; trabalho emotivo diversificado; intensificação de sua lógica de atuação, de atenção e de controle; maior tempo de preparação das aulas e de conteúdo para abordar em sala de aula. Assim, a porosidade de trabalho, o tempo de reflexão e o tempo de não-trabalho são engolidos pelas atribuições de preparação do trabalho (Araújo; Mourão, 2021, p.1).

No IFMG, foram identificados três documentos institucionais que versam sobre a regulamentação da jornada do trabalho docente, a saber: a Resolução nº 36 de 16 de dezembro de 2021 (Brasil, 2021c), que dispõe sobre a aprovação da Regulamentação do Registro da Jornada de Trabalho Docente do IFMG; a Portaria nº 722 de 07 de julho de 2022 (Brasil, 2022b), que torna pública tabela de atividades docentes, no âmbito do IFMG; e a Portaria nº 1.072 de 05 de outubro de 2022 (Brasil, 2022c), que dispõe sobre dispensa de cumprimento da carga horária mínima de regência de aula dos docentes do IFMG.

Os documentos acima apresentam um engendrado de concepções, de ações de controle e de mensuração dos trabalhos executados pelos professores do IFMG, indicando, inclusive, a necessidade de previsão do trabalho a ser executado e a comprovação das ações efetivamente desempenhadas. Tais dados são tratados como indicadores de produtividade, de acordo com a carga horária prevista no contrato de trabalho, base para cumprir, em uma análise metafórica, o controle de ponto do professor. Todas as ações devem ser registradas em sistemas

¹⁴ Neste sentido, como síntese dialética entre profissionalização e desprofissionalização, a reprofissionalização é entendida como um processo de reorganização da profissionalidade docente, que afirma uma identidade estabelecida pela contradição entre esses elementos, quais sejam, as especificidades da reorganização da carreira e da organização do trabalho, maior vinculação aos princípios institucionais dos IF's e o exercício da docência nos dois níveis de ensino (Silva, Missaki; Bueno, 2022).

informatizados próprios, para fins de monitoramento e fiscalização dos gestores dedicados a este papel, estando o docente passível de punição, caso não cumpra o prescrito.

A ‘tabela de atividades docentes, no âmbito do IFMG’, sistematiza um extenso agrupamento de ações que são previstas para os docentes e a carga horária máxima a ser considerada para o cômputo semanal / semestral. Além das 14 horas/aulas que deve dedicar à regência, salvo exceções indicadas pela Portaria nº 1.072 de 05 de outubro de 2022, a lista de ações docentes agrupa cinco grandes categorias de trabalho (ensino, extensão, pesquisa e inovação, atividades comuns ao ensino, pesquisa e extensão e gestão e representação), subdivididas em 21 grupos de fazeres que, por sua vez, são desdobrados em 111 ações específicas que podem ser atribuídas ao trabalho docente.

Em uma análise do quadro acima, observa-se que, apesar de esperar obrigatoriamente dos docentes do IFMG ações de ensino, pesquisa e extensão, sabe-se que os profissionais não estarão envolvidos, de forma direta, em todas as ações indicadas, conforme documento supracitado. Porém, ao analisar o quantitativo de horas semanais previstas para cada atividade, compreende-se que tal regulamentação não reconhece a complexidade das ações previstas, subdimensionando a dedicação do tempo do docente para realizá-las.

A racionalidade instrumental consiste em pôr em ação uma panóplia impressionante de métodos e de técnicas para medir a atividade humana, transformá-la em indicadores, calibrá-la em função de parâmetros precisos, canalizá-la para responder às exigências de produtividade. No universo experimental, o expert domina as modalidades de elaboração e de aplicação do método. A discussão sobre o ‘como’ tende a eliminar a questão do ‘porquê’. Os agentes podem, a rigor, discutir sobre os meios, mas não sobre as finalidades (Gaulejac, 2007, p. 72).

Assim, além de vulgarizar a ação docente por meio de indicadores irreais para o trabalho, tal concepção de gestão do trabalho remete-se à lógica taylorista¹⁵ do controle do tempo e do movimento do professor, conforme preconizado pelo ritmo industrial. Porém, a escola é, ou deveria ser, concebida, gerenciada e vivida no avesso dessa lógica e, por consequência, o trabalho docente requerido para além da mera reprodução cronometrada.

¹⁵ A Teoria Geral da Administração, o taylorismo em particular, coloca-se a tarefa de administrar pessoas como se elas fossem instrumentos, coisas ou recursos destituídos de vontade ou de projeto próprio. Faz parte da cultura tradicional da maioria das Escolas da Administração o objetivo explícito de disciplinar o trabalhador, quebrar-lhe o orgulho, a autonomia e a iniciativa crítica. Delegando a padrões, normas e programas a função de operar o trabalho cotidiano daqueles encarregados de executar ações. Algumas Escolas apostaram mais em controles disciplinares para realizar este intento, bastaria-lhes a domesticação do comportamento dos trabalhadores; outras, entretanto, mais modernas e com pensamento mais estratégico, inventaram modos para modificar a subjetividade dos sujeitos, ganhar-lhes a alma (Campos, 1998, p. 865).

Esse sofrimento pode ir se intensificando à medida que a organização do trabalho não permite a subversão do trabalho prescrito em um trabalho no qual o trabalhador usa a sua inteligência prática, ou seja, uma organização do trabalho suficientemente flexível que absorva a criatividade, variabilidades no modo de fazer as tarefas e a subjetividade. (...) A produtividade e qualidade podem resultar, às vezes, da subversão do trabalho prescrito (Mendes, 2007, p.37).

Nesse sentido, ao não ser considerada a lógica da complexidade do trabalho docente, por exemplo, o professor pode ser impelido a se engajar em diferentes ações tipificadas para a categoria para que possa justificar a sua carga horária, sem necessariamente possuir interesse profissional genuíno nelas, desconsiderando, assim, sua capacidade criativa. De outro lado, perde a autonomia de se dedicar a projetos específicos e de interesse pessoal e profissional, considerando o limite de horas semanais indicados para cada atividade. No mesmo gesto, tal modelo de gestão ceifa a inventividade e a liberdade, condições essenciais para um docente crítico. E o que sobra? A necessidade do docente se enquadrar no prescrito e, buscando a normalidade, tentar atribuir sentido ao ritmo e ao processo de trabalho demarcado pelo outro.

Conforme indicado por Dejourns (1994), o exposto acima é um exemplo clássico da ambivalência entre o trabalho prescrito e o trabalho real. A prescrição do trabalho docente no IFMG, representada por meio de uma mera tabela, choca-se com o real da atividade que o professor estabelece na vida, no encontro com os alunos e colegas, cheio de desafios, desejos, frustrações e limitações, desafiador por essência e excelência.

A constatação dessa defasagem entre o trabalho prescrito e o real fez com que Dejourns definisse o trabalho como sendo a atividade coordenada de homens e mulheres para fazer face ao que não se pode obter pelo estrito cumprimento das prescrições, ou seja, é aquilo que deve ser ‘ajustado, rearranjado, imaginado, inventado, acrescentado pelos homens e pelas mulheres para levar em conta o real do trabalho’ (Dejourns, 2005, p.43). Caso não haja espalho para essa inovação do trabalhador, sem o engajamento do corpo e da inteligência humana, a execução mecânica limitada das prescrições leva ao que é conhecido como ‘greve de zelo’ ou ‘operação padrão’ (Fleury; Macêdo, 2013, p. 161).

Nesse contexto, corre-se o risco de um acúmulo de afazeres que, de forma desproporcional, certamente, não reverterá em qualidade para o processo amplo de ensino-aprendizagem, objetivo final e maior de uma instituição educacional, mas sim e apenas para o controle acríptico da produção docente. Desse modo, como elemento importante, estão dadas algumas das condições que podem gerar um estado constante de tensão psíquica que não encontra, na prescrição do trabalho, vias de ser resolvido e, por consequência, pode culminar no adoecimento do professor.

O eixo central dessa violência do poder baseia-se no estado permanente de poder ser controlado. Não se pode imaginar uma disciplina mais eficaz ou perfeita que a existente, pelo fato de se poder ser controlado a qualquer momento, sem mesmo saber em que momento esse controle é exercido. De certo modo, é a construção artificial de um autocontrole. Pois ter medo de ser vigiado é vigiar-se a si mesmo. O medo e a ansiedade são os meios pelos quais se consegue fazer respeitar os preceitos hierárquicos. No primeiro plano, aparece a ansiedade: agir conforme as ordens recebidas, obedecer e proteger-se da ansiedade originada pelo risco de ser pego em erro (Dejours, 2021, p.132).

Para Costa (2016), a criação e a expansão dos Institutos Federais atenderam a um desejo da política de governo da época, e não foi estruturada considerando uma política macro de Estado para a Educação Profissional e Tecnológica (EPT) no país. A autora afirma que, ao atender aos interesses dos donos de capital em um projeto neoliberal de formação de mão de obra, não se dimensionou, de forma adequada, a carreira do docente da EPT. Os professores dos IF's geralmente são expostos a uma extensa jornada de trabalho e se dedicam a diversas complexidades no trabalho, por atuarem em todos os níveis de educação que são ofertados nos referidos Institutos, o que, segundo a autora, afeta a relação força de trabalho/alunos e carga horária.

Segundo Araújo e Mourão (2021), há um estado de precarização da carreira docente nos IF's. Os autores apontam que a verticalização da carreira dos professores na EPT, no âmbito federal do sistema de ensino, materializa-se pela oferta de cursos, de mesma base científica e tecnológicas, nos ensinos médio e superior. Desta forma, requer do professor uma atuação em diferentes segmentos, o que implica em complexidades e demandas diversas para esses profissionais. Segundo os autores, tal conduta é uma estratégia administrativa-gerencial e pedagógica deliberada que desqualifica e intensifica o trabalho docente e, por consequência, o precariza, gerando adoecimento e uma vivência de insegurança subjetiva generalizada. Além disso, há um rigoroso processo de controle do trabalho docente, na transformação do feito em carga horária, a fim de evidenciar ou correlacionar o fazer do docente ao contrato de trabalho, firmado por meio de uma lógica de produtividade.

A carreira de magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico, vinculada ao Sistema Federal de Educação, é um ponto de destaque se comparada à realidade de milhões de professores do país. Instituída por meio da Lei 12.772, de 28 de dezembro de 2012, dentre outros elementos, prevê um itinerário de crescimento profissional e com o reconhecimento salarial muito acima da média nacional vivenciada pela enorme maioria dos professores brasileiros.

Com esta constatação, não se busca afirmar aqui que o plano de cargos e salários de tal categoria, em si, é condizente com a realidade docente, tampouco defende-se que representa

um justo reconhecimento pelo trabalho dos professores da EPT vinculados aos IF's. Demarca-se apenas que, em termos comparativos com os demais profissionais vinculados aos sistemas de educação municipais, estaduais e particulares de ensino, destaca-se positivamente, sendo, em média, muito superior ao que os colegas recebem.

Ao comparar o valor do piso salarial nacional dos professores, sabendo que muitos docentes brasileiros ainda não o recebem, com o último nível da carreira da EBTT, considerando os casos de 40 horas com dedicação exclusiva, encontra-se uma diferença de, aproximadamente, 450%, conforme pode ser constatado por meio da Lei 14.673 de 14 de setembro de 2023 (Brasil, 2023b) e Portaria Interministerial MF/MEC nº 7 de 29 de dezembro de 2022 (Brasil, 2022).

De acordo com a formação e a produtividade do docente, há a possibilidade de ascensão profissional dentro de um sistema de carreira organizada por classes. Além disso, os professores dessa modalidade de ensino podem receber progressão em função do Reconhecimento de Saberes e Competências – RSC, que possibilita ao docente galgar uma progressão funcional por meio da comprovação de que possui produtividade, saberes e demais competências para progredir na carreira, sem necessariamente ter a formação exigida para o nível acima, exigido para inserção na nova classe.

Se, por um lado, o RSC representa um ponto de destaque, se comparado com os demais profissionais do gênero, por outro pode instituir uma lógica meritocrática, acrítica e focada em produtividade, descolada de qualidade. Além disso, nestes sistemas de avaliação individualizados há impactos para o clima organizacional e para as relações entre pares, se não for bem gerenciada. Sobre os impactos da avaliação individualizada de produtividade, Dejours (2008) indica que

Com a avaliação individualizada do desempenho, o medo passa a fazer parte de maneira intensa do mundo do trabalho. Não há nada de novo nos sentimentos de injustiça provocados pelas apreciações às quais os trabalhadores são submetidos. O que é novo é que, agora, as pessoas se encontram sós diante desses novos métodos de avaliação. De fato, a avaliação individualizada gera condutas de concorrência generalizada entre trabalhadores que chegam até à deslealdade. O resultado mais tangível desses novos métodos de avaliação é a desestruturação da solidariedade, da lealdade, da confiança e do prazer de conviver no trabalho (Dejours, 2008, p.32)

Além dos desafios apresentados acima, os docentes da EPT, como os demais trabalhadores da educação, vivenciaram a Pandemia de COVID-19 enquanto pessoas, cidadãos e profissionais. Para Silva *et al* (2020), o Regime Remoto de Ensino requereu dos docentes uma adaptação rápida e significativa à nova realidade e condição de trabalho, pois o ato de mediar

o processo ensino-aprendizagem passou a ser possível apenas por meio das Tecnologias da Informação e Comunicação. A rotina de aulas *online* ou por meio de outras metodologias não presenciais de ensino, de forma imperativa, levou os docentes a reinventarem suas práticas pedagógicas.

Observa-se, nesse contexto, uma nova reformulação do ato laboral do professor que, sem preparo prévio, se viu imerso na nova realidade. Segundo os autores, o novo quadro representou mais um elemento promotor de adoecimento dos docentes, pois

Muitas vezes, por não conseguir atingir os objetivos propostos pela instituição, e devido às diversas pressões relacionadas ao manuseio das tecnologias, gravações de aulas, os docentes acabam adoecendo. Estudos revelam que as tecnologias digitais precisam transcender a educação bancária de difusão de conhecimentos, devendo ser criados espaços de participação, reflexão dialógica, desenvolvendo o raciocínio clínico, crítico, diferenciado (MCKIMM *et al.*, 2020). Em contrapartida, pesquisas internacionais já revelam o adoecimento docente expresso pelas incertezas, estresses, ansiedade e depressão, levando à síndrome do esgotamento profissional (Araújo *et al.*, 2020) (Silva *et al.*, 2020, p. 03).

Para Silva *et al* (2020), nesse contexto o professor foi obrigado a reinventar sua forma de trabalho. Sua casa se tornou seu *habitat* laboral e o computador a sua principal ferramenta. Os desafios eclodiram diante da nova realidade, com destaque para a necessidade de invenção de metodologias e estratégias pedagógicas para poder exercer seu ofício. Além disso, o professor se viu isolado de seus alunos e de seus pares, atravessado cotidianamente pela incerteza social, econômica e sanitária do cenário pandêmico.

Para Pereira (2020), a Pandemia de COVID-19 antecipou ou tornou possíveis projetos de precarização do sistema educacional brasileiro. Conforme indicado pela autora,

Já estavam em disputa para a educação brasileira as propostas de *homeschooling*, a compra de pacotes de massificação de plataformas digitais para a educação básica e a consequente desintelectualização da docência, a redução da educação aos saberes pragmáticos para os filhos da classe trabalhadora com base na reforma do ensino médio. Agora, de forma mais expressiva, esses projetos se encontram com a restrição do sentido e das funções sociais da escola, como se ela pudesse ser reduzida ao ensino multitelado e à realização de tarefas (Pereira, 2020, p.139).

Assim, não se pode ter uma análise simplista e reducionista do fenômeno. Ser docente da EPT no Brasil sempre guardou tensões e, com a excepcionalidade pandêmica, ganhou novos contornos, novos sentidos e vivências para aqueles que se dispõem a ocupar tais locais sociais. Com a retomada do ensino presencial, por mais parecido que seja com o momento pré-pandemia, os processos de ensino-aprendizagem e o ser docente ganharam novas representações e discursos.

O ‘novo normal’, construído pelo senso comum como significante para tentar dimensionar uma nova forma de ser e existir, é vazio de significado, em especial, no mundo do trabalho, se os trabalhadores, neste caso os docentes, não puderem dizer e refletir sobre como estão e como subjetivam o trabalho a partir da nova realidade em que estão inseridos.

Conforme indicado por Monteiro e Souza (2020), a Pandemia de COVID-19 atuou como potencializadora dos sintomas de sofrimento psíquico e esgotamento profissional dos docentes, já inerentes à condição social do exercício do magistério. Com destaque acentuado, as incertezas sociais, políticas e econômicas do país, frutos do quadro de exceção, atuaram como moldura para as vivências dos sintomas de ansiedade, depressão e estresse por grande parte dos docentes. Basicamente, porém sem diminuir a questão, tal cenário foi e ainda é uma realidade para vários profissionais da educação.

Além disso, o dilema vivenciado pela classe trabalhadora, imposta pelo governo Bolsonaro, de escolher o trabalho ou o risco de vida diante do Coronavírus, também afetou a rotina do trabalhador que atua na Educação Profissional e Tecnológica. Com muita luta, os trabalhadores da educação conseguiram o direito de exercer o Ensino Remoto Emergencial (ERE). No entanto, o ERE, apesar de uma solução momentânea, se apresentou como um enorme desafio, com a utilização de ferramentas digitais por parte dos servidores, professores e estudantes. Cabe ressaltar a complexidade do cenário: professores tendo que reformular sua forma de trabalho, estudantes sem acesso à internet e a instrumentos para acesso à mesma, profissionais, discentes, pais de estudantes muitas vezes sem conhecimento suficiente para lidar com essas ferramentas, equipe de apoio (TI e Ensino Remoto) sobrecarregadas, equipe de Assistência estudantil e Equipe de Administração e Planejamento se desdobrando para fornecer os materiais necessários para que os estudantes tivessem acesso às aulas (recordo que os cortes à educação eram constantes pelo governo da época). Essa foi a realidade dos IFs, na rede estadual e municipal, sem verba disponível para instrumentalizar os estudantes, o cenário foi ainda pior (Castro, 2023, p. 50)

Apesar da escassez de pesquisas, pode-se considerar que tais vivências subjetivas dos docentes não se encerram com o retorno ao ensino presencial. Segundo Ribeiro, Rossato e Scorsolini-Comin (2021), enquanto uma das facetas do sofrimento psíquico relacionado ao trabalho, apresenta-se a Síndrome de Burnout, quadro que foi amplamente identificado na classe profissional dos docentes, em especial durante a Pandemia de COVID-19. Tal síndrome é considerada uma doença ocupacional originária da exposição contínua às situações estressantes. Enquanto principais sinais e sintomas, destacam-se a exaustão emocional, o esgotamento físico, o estado de indiferença às atribuições do trabalho e a vivência do sentimento de incompetência profissional. Além disso, pode acontecer a vivência de uma atitude negativa em relação ao trabalho, aos colegas e aos usuários do serviço prestado, na dimensão do distanciamento emocional e afetivo que o sujeito estabelece com o seu trabalho e o ambiente laboral.

Tais condições, atendendo ou não aos critérios de diagnóstico psicopatológico da Síndrome de Burnout, criva a subjetividade do trabalhador e, de acordo com os preceitos da Psicodinâmica, cada indivíduo dará um sentido e uma resolução para seus sofrimentos, a partir de seus recursos psíquicos e aportes sociais e institucionais recebidos, podendo, para muitos, ser uma realidade duradoura. Assim, como apontado por Silva e Oliveira (2019),

Políticas e práticas de recursos humanos podem se constituir em instrumento organizacional visando a valorização do docente, a concessão de apoio às suas necessidades bem como estimulando práticas sociais, no cotidiano, como fonte de suporte social emocional. A participação dos docentes no planejamento do trabalho também pode se revelar em uma forma de enriquecer o trabalho, e mesmo fomentar estratégias para controlar (ou evitar) a sobrecarga de trabalho. A organização, portanto, tem papel decisivo na prevenção da Síndrome de Burnout, implementando políticas que aumentem o suporte ao trabalhador, mas também que tornem tais suportes perceptíveis (Silva; Oliveira, 2019, p. 08).

Dessa forma, ao retomar ao trabalho presencial, após quase dois anos na modalidade remota, o professor é apresentado, mais uma vez, à necessidade de uma nova adaptação e reconfiguração do seu ato de trabalhar. Sem qualquer preparação prévia, a rotina de trabalho é novamente transformada e o professor tem o desafio de se adaptar ao contexto do trabalho presencial que, mesmo parecido, já não é o mesmo conhecido pré-pandemia. O novo contexto, compreendido como um *continuum* do estado pandêmico, apresenta-se também como desafiador para o docente e, em consequência, para a sua saúde mental, que pode ser minimizada ou maximizada a partir da organização e gestão do trabalho nas instituições escolares.

O modo da organização do trabalho, sua concepção e gestão, impactam, de forma direta, em uma relação de causa e efeito, nos modos que os sujeitos vivenciam seu trabalho e, por consequência, constituem representações subjetivas e sociais sobre ele. O trabalho docente acontece por meio de um enquadre institucional que, a partir de sua configuração, possui potencial de atravessar as vivências de prazer e sofrimento no trabalho; logo, é promotor de adoecimento ou de saúde mental.

Assim, reconhecer tais dimensões e pensá-las por meio de ações, projetos, programas e serviços de cuidado do professor, no mesmo gesto, alcança a dimensão humana, reconhecendo aquele que trabalha, e o produto de seu trabalho que, em última instância, são os alunos e a materialização da qualidade da formação ofertada a eles por meio dos docentes, mediadores dos processos educacionais. Ao se remeter ao objetivo da educação omnilateral¹⁶ no âmbito da

¹⁶ Omnilateral é um termo que vem do latim e cuja tradução literal significa “todos os lados ou dimensões”. Educação omnilateral significa, assim, a concepção de educação ou de formação humana que busca levar em conta

EPT, conforme indicado por Frigotto e Ciavatta (2003), identifica-se uma prática pedagógica que deve ser guiada pela formação humana, integral. Todos os atores são importantes, com especial destaque para aquele que, socialmente, ocupa o lugar da mediação. O professor é um agente fundamental no processo e, como tal, necessita ser reconhecido e cuidado, como pessoa, como profissional e como cidadão.

Nesse sentido, a cidadania, na amplitude de sua potencialidade humana e social, e como produto do processo educacional, em especial da EPT, requer que todos os agentes do processo ensino-aprendizagem sejam considerados. Paulo Freire (1996), a partir da obra ‘Pedagogia da Autonomia’, coloca o foco da discussão no ‘educador’, indicando que o docente só pode ser mediador de uma educação autônoma na medida em que compreende a autonomia de ser e exercer a docência, defendendo que

A luta dos professores em defesa de seus direitos e de sua dignidade deve ser entendida como um momento importante de sua prática docente, enquanto prática ética. Não é algo que vem de fora da atividade docente, mas algo que dela faz parte. O combate em favor da dignidade da prática docente é tão parte dela mesma quanto dela faz parte o respeito que o professor deve ter à identidade do educando, à sua pessoa, a seu direito de ser. Um dos piores males que o poder público vem fazendo a nós, no Brasil, historicamente, desde que a sociedade brasileira foi criada, é o de fazer muitos de nós correr o risco de, a custo de tanto descaso pela educação pública, existencialmente cansados, cair no indiferentismo fatalistamente cínico que leva ao cruzamento dos braços. ‘Não há o que fazer’ é o discurso acomodado que não podemos aceitar (Freire, 1996, p.27).

A partir de Freire (1996), compreende-se que o docente deve ser consciente de seu papel e precisa se reconhecer na coletividade que o representa. A identificação de classe é condição para a existência social da identidade¹⁷ de trabalhador, o qual deve se organizar e mobilizar para requerer e exigir para si, na dimensão do encontro do nós, melhores condições de atuação

todas as dimensões que constituem a especificidade do ser humano e as condições objetivas e subjetivas reais para seu pleno desenvolvimento histórico. Essas dimensões envolvem sua vida corpórea material e seu desenvolvimento intelectual, cultural, educacional, psicossocial, afetivo, estético e lúdico. Em síntese, educação unilateral abrange a educação e a emancipação de todos os sentidos humanos, pois eles não são simplesmente dados pela natureza. O que é especificamente humano, neles, é a criação deles pelo próprio homem (Mészáros, 1981, p. 181). O desenvolvimento que se expressa em cada ser humano não advém de uma essência humana abstrata, mas é um processo no qual o ser se constitui socialmente, por meio do trabalho; é uma individualidade – e, conseqüentemente, uma subjetividade – que se constrói, portanto, dentro de determinadas condições histórico-sociais. Por isso, Marx define a essência humana, na sexta tese sobre Feuerbach, como sendo o conjunto das relações sociais (Marx, 1988) (Frigotto, 2012, p. 267).

¹⁷ Identifica-se assim, na construção da identidade no trabalho, um movimento em busca de imprimir a marca pessoal, delimitar a singularidade pelo olhar de um “outro”. Neste sentido, realiza-se pela interação dialética do “eu” – indivíduo - com o “outro”, mediada pelas representações e significações socialmente constituídas. Produz-se dinamicamente, em um processo de troca com o meio, com os contextos históricos, pessoais e sociais nos quais o indivíduo está inserido (Mendes, 2007, p.45).

profissional. Nesse caso, no mesmo movimento, tem-se a possibilidade de uma práxis ser estabelecida.

Para além da garantia de direitos trabalhistas, a mobilização pelo reconhecimento social do docente e de seu fazer impacta diretamente na qualidade do ensino mediado; logo, diz de uma condição importante para que a prática ética de ser e ensinar possa existir. Ensinar é um ato ideológico e, como indicado por Freire, diz de uma ação política deliberada de seus agentes. Há de se pensar que o professor é um ser concreto, inteiro, atravessado por uma realidade social. Diferentemente de uma visão estereotipada de seu fazer, o docente não transmite conhecimento. O saber não é uma mercadoria que pode ser deslocada do polo ativo para o passivo, da completude para o vazio.

Em uma visão crítica do ato docente, o professor constrói com os seus alunos um saber, situado, contextualizado e historicamente delimitado. Nesse processo, o professor empresta e mobiliza seu corpo, sua história, suas emoções e suas percepções da realidade para mediar o processo de ensino-aprendizagem. Assim, sua prática é resultante também dos dilemas e dos conflitos que vivencia e, dessa forma, pela não neutralidade do ato de mediar, atravessará também o aluno no processo educacional e de socialização.

O jogo de força que ocorre no contexto de trabalho dos professores produz, por um lado, mobilização subjetiva, mas, por outro, as pesquisas indicam adoecimentos físicos e psíquicos. Os adoecimentos físicos resultam da própria atividade docente, como: problemas nas cordas vocais, na coluna vertebral e varizes decorrentes da postura e do esforço físico. Já os adoecimentos psíquicos, fundamentalmente a depressão, têm aparecido nos últimos anos em diversas pesquisas com professores, sobretudo pela intensa pressão de pais e governos pela aprendizagem dos estudantes, aumento da sobrecarga de trabalho e desvalorização da profissão e falta de reconhecimento social (Freitas, 2013, p. 45).

Posto isso, as vivências de prazer e sofrimento e de saúde-doença experienciadas pelos professores também estarão lá, nos produtos e nos agentes envolvidos no processo de ensinar-aprender, logo possíveis de serem compreendidas se situadas nas dimensões sócio-históricas que as constituem. Não há educação efetiva e de qualidade sem a presença de docentes tecnicamente capacitados e socialmente reconhecidos e, por consequência, vívidos de prazer e saúde, enquanto pessoas-trabalhadoras.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Diante da relevância da Qualidade de Vida no Trabalho como um dos fatores determinantes para a promoção da saúde mental dos docentes, formulou-se a seguinte problemática, que orientou a investigação desta pesquisa: De que maneira as concepções e práticas de Qualidade de Vida no Trabalho, expressas nos documentos oficiais do IFMG e publicizadas pela instituição, são concebidas, estruturadas e mobilizadas para a promoção da saúde mental dos docentes?

Em consonância à pergunta central que norteou o desenvolvimento deste estudo, estabeleceu-se o seguinte objetivo geral: Analisar as concepções e as práticas institucionais de Qualidade de Vida no Trabalho, conforme expressas nos documentos oficiais e nas ações publicizadas pelo IFMG, bem como avaliar sua efetividade na promoção da saúde mental dos docentes.

Para alcançar o objetivo proposto, foram formulados quatro objetivos específicos que, de maneira articulada, estruturam a pesquisa e abrem possibilidades analíticas pertinentes à problemática apresentada, sendo eles:

1. Analisar os documentos e as diretrizes institucionais que fundamentam a Política de Qualidade de Vida no Trabalho no IFMG.
2. Mapear as ações, os serviços e as políticas institucionais que visam à Qualidade de Vida no Trabalho e à promoção da saúde mental dos docentes.
3. Avaliar a efetividade da Política de Qualidade de Vida no Trabalho, comparando os objetivos estabelecidos nos documentos oficiais com as ações e serviços divulgados pelo IFMG.
4. Desenvolver um produto educacional voltado para potencializar as práticas de Qualidade de Vida no Trabalho no IFMG, com foco na promoção da saúde mental dos docentes.

Assim, por meio do desenho acima, este estudo investigou as concepções e práticas de Qualidade de Vida no Trabalho no IFMG, por meio dos documentos analisados, como também buscou fornecer subsídios para a construção de um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo para os servidores, com especial atenção aos docentes. Os objetivos específicos direcionaram a pesquisa para a compreensão e análise dos princípios e valores que fundamentaram a elaboração das políticas institucionais de QVT na instituição.

Através do mapeamento das ações, serviços e políticas institucionais, buscou-se identificar e avaliar as iniciativas institucionais atualmente em vigor, considerando sua

abrangência e relevância para os professores da instituição. Essa abordagem possibilitou a construção de um panorama das práticas institucionais existentes, servindo como base para a discussão de sua pertinência e efetividade, especialmente frente à complexidade que envolve os processos de saúde-doença dos docentes na contemporaneidade.

Por fim, o desenvolvimento do produto educacional teve como objetivo ampliar o conhecimento sobre QVT, se apresentando, ainda, como uma ferramenta auxiliar na implementação de ações mais efetivas no IFMG, contribuindo assim para a promoção da saúde mental e do bem-estar dos docentes.

Para tanto, o presente estudo se propôs a analisar as políticas, as ações e os programas institucionais do Instituto Federal de Minas Gerais dedicados à proteção e à promoção da saúde mental dos docentes, identificados, no âmbito institucional e organizacional, sob a alcunha de ‘Qualidade de Vida no Trabalho’, em consonância com o problema de pesquisa e seus objetivos, como indicado acima.

Cumprir informar que o Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Minas Gerais (IFMG), *lócus* da pesquisa, é uma instituição multicampi, presente em 18 cidades do estado de Minas Gerais, em sua maioria localizadas no interior, integrante da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica. O IFMG foi instituído por meio da Lei nº 11.892, de 29 de dezembro de 2008, estabelecido por meio da incorporação de unidades de ensino técnico federal já existentes e da criação de novos *campi*. Conforme informações que constam no Plano de Desenvolvimento Institucional, o IFMG, na atualidade, conta com mais de 40 cursos técnicos integrados e subsequentes, 30 superiores, além de pós-graduações e cursos de formação inicial e continuada; seu quadro profissional possui quase dois mil trabalhadores, entre os quais 917 professores, mobilizados para mediar o processo de ensino-aprendizagem para mais de 23 mil alunos.

Os dados acima demonstram o tamanho da instituição pesquisada, bem como o compromisso e a responsabilidade social que assume frente aos seus objetivos, e por sua capilaridade, situando assim a relevância e o impacto que esta pesquisa pode assumir, em uma dupla destinação, para o próprio IFMG e para as demais instituições educacionais no âmbito da EPT, considerando as possíveis semelhanças entre elas.

Enquanto principal referencial teórico, foi realizada a opção pela Psicodinâmica do Trabalho em detrimento das demais abordagens que versam sobre a clínica do trabalho, como também daquelas que se disponibilizam a analisar os processos de saúde-doença nos contextos laborais. Tal escolha se fundamenta na concepção de homem-trabalhador defendida por tal abordagem que, em nossa compreensão, se coaduna à perspectiva crítica sobre a categoria

trabalho, na perspectiva analítica do materialismo dialético. O referencial escolhido elege a normalidade como elemento central de estudo, por meio da compreensão das vivências de prazer e sofrimento no trabalho; busca, ainda, identificar as dinâmicas e os mecanismos de defesa empregados pelos trabalhadores para resistirem às pressões e repressões inerentes ao ato de produzir, na tentativa da manutenção da saúde mental.

O que tratamos de estudar é a posição dos sujeitos na relação de trabalho e, mais precisamente, o espaço possível do sujeito para utilizar-se do trabalho como ‘ressonância metafórica’ na cena da angústia e do desejo. Ou, ainda, estudar os obstáculos que o trabalho coloca para essa ressonância metafórica e que parecem-nos ser um elemento determinante do poder estruturador ou desestruturador do trabalho em relação à economia psíquica dos trabalhadores (Dejours, 2021, p. 204).

Tal aporte teórico se propõe a analisar o trabalho enquanto fenômeno vivo, ou seja, na íntima relação entre o sujeito e sua obra, que se dá pelos contornos institucionais, denominados de organização do trabalho. A forma que o trabalho é concebido e gerido pode promover prazer e sofrimento, saúde e adoecimento e, dessa forma, compreende-se que as discussões devem, obrigatoriamente, considerar as relações organizacionais que se materializam, em última instância, como exercícios de poder nas instituições.

Do ponto de vista psicopatológico, a OCT (Organização Científica do Trabalho) traduz-se por uma tripla divisão: divisão do modo operatório, divisão do organismo entre órgãos de execução e órgãos de concepção intelectual, enfim, divisão dos homens, compartimentados pela nova hierarquia consideravelmente inchada de contramestres, chefes de equipe, reguladores, cronometristas etc. O homem no trabalho, artesão, desapareceu para dar a luz a um aborto: um corpo instrumentalizado-operário de massa — despossuído de seu equipamento intelectual e de seu aparelho mental. Além do mais, cada operário é isolado dos outros. Às vezes é até pior, pois o sistema pode colocá-lo em oposição aos outros. Ultrapassado pelas cadências, o operário que ‘atrasa’ atrapalha os que estão atrás dele na corrente dos gestos produtivos. O trabalho taylorizado engendra, definitivamente, mais divisões entre os indivíduos do que pontos de união. Mesmo se eles partilham coletivamente da vivência do local de trabalho, do barulho, da cadência e da disciplina, o fato é que, pela própria estrutura desta organização do trabalho, os operários são confrontados um por um, individualmente e na solidão, às violências da produtividade (Dejours, 2021, p. 48).

Diante de tais princípios, a Psicodinâmica do Trabalho, enquanto referencial teórico e metodológico, conforme indicado por Mendes (2007), busca na compreensão sociopsíquica do trabalho a principal fonte para as suas intervenções. É por meio do fortalecimento do sujeito, de sua mobilização em coletivos e do seu reconhecimento enquanto integrante de uma classe que, para essa abordagem, é possível instrumentalizá-lo e, assim, o sujeito pode provocar mudanças em si, na sua relação com o trabalho e com o ato de produzir, e na instituição, na organização do trabalho.

A análise da dimensão subjetiva do trabalho, ou “a objetivação da subjetividade”, passa, necessariamente, pelo acesso ao sentido que aquela situação tem para os indivíduos. A objetivação do vivido exige, assim, um trabalho reflexivo de perlaboração coletiva levado pelo desejo de reapropriação e pela vontade de emancipação dos trabalhadores participantes (Dejours, 2004, p. 82).

A partir da definição do referencial teórico da pesquisa, fundamentado pelo problema e objetivos de estudos, foi realizada uma revisão de literatura do tipo narrativa ou tradicional com a finalidade de contextualizar o estudo apresentado, a partir das bases delimitadas, e correlacioná-lo ao lastro acadêmico e científico já constituído sobre o tema da pesquisa.

Conforme indicado por Batista e Kumanda (2021), as revisões do tipo narrativas constituem-se no contraponto do rigor metodológico das revisões sistemáticas. Tal modalidade não se compromete a estabelecer um rigoroso processo de busca, seleção, classificação e de sistematização dos materiais utilizados, mas sim, de forma mais fluida, sustenta-se na interpretação e análise crítica do autor que livremente estabelece suas fontes, dentro de uma lógica argumentativa.

Deste modo, a revisão narrativa tem a preocupação primária de fornecer sínteses narrativas, que “permitem compilar conteúdos de diferentes obras, apresentando-as para o leitor de forma compreensiva e sem o compromisso de descrever critérios de coleta e seleção das obras incluídas” (Batista e Kumanda, 2021, p.9).

As revisões narrativas não informam as fontes de informação utilizadas, o método de busca das referências, nem os critérios utilizados na avaliação e seleção dos trabalhos. São, basicamente, análises da literatura publicada em livros, artigos de revista impressas ou digitais, baseadas na interpretação e análise crítica do autor [...]. (Ribeiro, 2014, p. 676-677).

Como fontes de pesquisa, além de obras e livros que versam sobre a temática e coerentes com os propósitos deste estudo e com seu aporte teórico, foram feitas buscas por artigos, pesquisas, dissertações e teses na *Scientific Electronic Library Online* (SCIELO), na Biblioteca Digital de Teses e Dissertações (BDTD) do Instituto Brasileiro de Informação em Ciência e Tecnologia (IBICT) e no Portal de Periódicos da Capes e no Portal EduCapes. Tais buscas permitiram identificar e selecionar os materiais que se configuram também como referências bibliográficas desta pesquisa.

Em um momento seguinte, foi realizada uma Pesquisa Documental. Foram buscados documentos institucionais, de acesso livre, enquanto fontes primárias, que pudessem, de alguma forma, contribuir com o estudo. Neste ínterim, foram selecionadas três fontes, sendo: O PDI

(IFMG, 2019), a Política de QVT (Brasil, 2021b) e as informações publicizadas sobre a temática QVT e saúde mental no site do IFMG (IFMG, [202-]).

No passo seguinte, mas não necessariamente apartado do processo anterior, buscou-se analisar os documentos, avaliando suas concepções, valores e objetivos e, além disso, correlacionando-os. Por meio do site do IFMG, buscou-se mapear e analisar, a partir dos documentos de referência, as informações publicizadas sobre a temática do estudo, realizando assim um movimento de identificação e correlação entre o PDI, a Política de QVT e a própria visão do IFMG sobre a temática, esta recortada por meio das ações publicizadas sobre a matéria em seu principal canal de comunicação institucional.

A escolha pela Pesquisa Documental, conforme indicado por Júnior Lima *et al* (2021), se justifica por ser uma importante metodologia de pesquisa, em especial no campo das Ciências Humanas. Conforme apontado pelos autores, a referida metodologia, a partir de um planejamento, possibilita ao pesquisador ter acesso a diversos materiais, particularmente aqueles de fontes primárias, que, sem nenhum trabalho de análise prévio, poderão ser examinados.

Desse modo, no Plano de Desenvolvimento Institucional do IFMG, buscou-se localizar, e posteriormente analisar, como as temáticas ‘qualidade de vida’ e ‘qualidade de vida no trabalho’ são apresentadas. Tal documento foi considerado a partir de sua importância, configurando-se como o principal instrumento de gestão administrativa e pedagógica das instituições de educação, por sistematizar e organizar as ações que serão buscadas por seus agentes dentro de seu período de vigência. Assim, por ser construído e validado em um processo democrático, o PDI concentra as ideias, valores e concepções administrativas e pedagógicas da instituição.

Relativo à Política de Qualidade de Vida no Trabalho do IFMG, buscou-se compreender o documento por meio de seus princípios, diretrizes, valores e modos de operacionalização prescritos, compromissos estes assumidos pela instituição junto aos seus servidores. Além disso, foram analisadas suas bases conceituais e objetivos explicitados.

No *site* institucional foram identificados os conteúdos vinculados à temática deste estudo e a forma como o IFMG sistematiza e publiciza tais informações. As postagens foram analisadas e correlacionadas ao PDI e à Política de QVT. Assim, buscou-se compreender e analisar como a instituição se apropria de tais temas e as formas que utiliza para comunicá-los e, nesse contexto, quais sentidos produz sobre o objeto de estudo desta pesquisa.

Tal pesquisa pode demonstrar informações relevantes sobre o entendimento institucional acerca das suas propensas práticas de promoção de qualidade de vida no trabalho

e saúde mental. A análise documental demonstrou ser uma importante estratégia de pesquisa, pois possibilitou a compreensão de concepções que, neste caso, sistematizadas por meio de documentos institucionais, são bases para práticas organizacionais do IFMG. Sobre tal método, pode-se compreender que

a pesquisa documental é aquela em que os dados logrados são absolutamente provenientes de documentos, como o propósito de obter informações neles contidos, a fim de compreender um fenômeno; é um procedimento que utiliza de métodos e técnicas de captação, compreensão e análise de um universo de documentos, com bancos de dados que são considerados heterogêneo (Júnior Lima *et al*, 2021, p. 42).

Assim, a Pesquisa Documental possibilitou construir novas interpretações e informações complementares sobre a temática analisada, demarcando assim o processo de maturação, evolução e de compreensão do grupo e da instituição objetos da pesquisa.

A análise preliminar, de acordo com o pensamento de Cellard (2008), envolve o estudo do contexto, do autor ou os autores, da autenticidade e a confiabilidade do texto, da natureza do texto, dos conceitos-chave e da lógica interna do texto. A análise propriamente dita consiste na obtenção de informações significativas que irão possibilitar a elucidação do objeto de estudo e contribuir na solução dos problemas de estudo propostos (Júnior Lima *et al*, 2021, p. 45).

Por meio da análise documental realizada, foi possível identificar um imbricado de questões institucionais sobre a temática QVT, entre aquilo que foi idealizado, assinalado em seus documentos normativos e suas propensas intervenções, conforme publicizado pela instituição. Ficou evidente a ausência de uma clareza conceitual e metodológica que sustentasse a Política de QVT, como também a fragilidade das ações institucionais, conforme indicado nas seções dedicadas à apresentação dos dados e resultados deste estudo.

Desse modo, foi construído um planejamento de pesquisa intencionado a responder aos objetivos traçados, que foi capaz de subsidiar o levantamento e a análise dos dados proposto neste estudo, apesar das limitações que tal percurso possui, assim como se encontraria em qualquer outro delineamento.

Ao final, a partir dos resultados, foi desenvolvido um produto educacional intitulado ‘Guia orientador para a implantação da Política de Qualidade de Vida no Trabalho do Instituto Federal de Minas Gerais: reflexões, apontamentos éticos e caminhos possíveis’, como um desdobramento instrumental desta pesquisa, que consta detalhado na seção específica deste estudo.

4 ANÁLISE DOS DADOS

Nesta seção, são apresentados os dados referentes à Pesquisa Documental realizada a partir do PDI, da Política de QVT do IFMG e das informações publicizadas no *site* institucional sobre a temática QVT. Tais documentos foram localizados no *site* da instituição, sendo de livre acesso.

Na sequência, há uma seção dedicada à análise dos dados apresentados acima. Os documentos foram selecionados e analisados a partir da constatação de suas interdependências, e tentou-se localizar neles a interpenetração e os elementos que constituem o objeto de análise deste estudo.

4.1 Qualidade de vida e Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) no PDI do IFMG

O PDI se configura para além de um documento aglutinador de metas, sendo também um dispositivo que demarca a concepção filosófica, os valores e os compromissos sociais que a instituição assume, junto à sua comunidade acadêmica e à sociedade, na materialização de sua função social. Além disso, o PDI representa um esforço coletivo. A comunidade acadêmica, representada por seus diversos segmentos, é convocada a participar da elaboração do instrumento, demonstrando assim sua potência como ferramenta de gestão democrática nas instituições educacionais.

O planejamento nas universidades é representado pelo Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI), importante ferramenta de auxílio para as Instituições de Ensino Superior, que subsidia o desenvolvimento do planejamento institucional dessas organizações. O PDI constitui tanto uma forma de avaliação das instituições pelos órgãos responsáveis, como um plano para a melhoria e para o acompanhamento da implementação das ações estratégicas traçadas pela IES [Instituição de Ensino Superior], assim como um instrumento de gestão pública. Ao englobar elementos que influenciam a melhoria da qualidade do ensino, na uniformidade das tarefas administrativas e na gestão financeira eficiente, ele colabora para os objetivos de eficiência, eficácia, efetividade e transparência pública. O PDI deve possibilitar a fundamentação de um diagnóstico sistêmico estratégico e também as bases para reflexão, formulação, implementação e gestão dos planos de ação fomentadores do desenvolvimento integral pertinentes para o horizonte futuro estabelecido. A partir da sua elaboração, é possível acessar informações relevantes que auxiliarão na manutenção da competitividade das IES públicas e possibilitarão melhor controle dos recursos financeiros, viabilizando o investimento em áreas relevantes para a melhoria do desempenho institucional (Sant'ana *et al*, 2017, p. 8-9).

No *site* do IFMG consta a seguinte apresentação e contextualização sobre o PDI:

O Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Minas Gerais (IFMG) é um documento resultante do processo de planejamento estratégico institucional que envolve a participação de toda a comunidade. O PDI possibilita, a partir de uma condição atual, que seja alcançada uma situação desejada na Instituição para os próximos anos, por meio da análise dos contextos interno e externo, do entendimento do que é a Instituição e de qual é o seu papel, no estabelecimento das estratégias para a eficiência na gestão de recursos e na efetividade da entrega de valor público para a sociedade. A partir da missão, valores e visão de futuro do IFMG, o PDI funciona como um farol na orientação da instituição a partir de três dimensões, a saber: **Dimensão de Norma** - estabelece as diretrizes para o processo de credenciamento e recredenciamento institucional. Sem o PDI, o IFMG não atenderia aos requisitos necessários para a autorização e oferta de cursos de graduação e pós-graduação. Estas diretrizes são definidas a partir da Lei nº 10.861, de 14 de abril de 2014, do Decreto nº 9235, de 15 de dezembro de 2017 e do Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior (Sinaes) do Ministério da Educação (MEC). **Dimensão de Estratégia** - o PDI direciona a implementação da estratégia com o propósito de conduzir, monitorar e avaliar a execução de projetos, programas, atividades, ou ações da instituição, visando a eficiência, a eficácia e a efetividade na produção dos resultados desejados. O PDI é o plano estratégico institucional das instituições federais de ensino nos termos Instrução Normativa n.º 24, de 18 de março de 2020, que dispõe sobre a elaboração, avaliação e revisão do planejamento estratégico institucional dos órgãos e das entidades da administração pública federal integrantes do Sistema de Organização e Inovação Institucional do Governo Federal - SIOIG. **Dimensão de Governança** - o PDI representa um mecanismo de governança para o processo de prestação de contas anual à sociedade. O relatório de gestão sob a forma de relato integrado preconizado pelo Tribunal de Contas da União (TCU) deve conter informações que mostrem a visão integrada da interrelação entre os resultados alcançados, a estratégia de alocação dos recursos e os objetivos estratégicos da instituição. A elaboração, monitoramento e revisão periódica do PDI são atividades democráticas que demandam estruturas de gestão e governança e envolvem gestores, servidores, alunos e a comunidade. Este processo coletivo assegura que o documento reflita os anseios e a visão de futuro de toda a comunidade, possibilitando o direcionamento estratégico das atividades do IFMG a cada ciclo de cinco anos (IFMG, 2024).

O PDI analisado configura-se um documento robusto, de 311 páginas, organizado em 16 eixos ou dimensões que sistematizam o planejamento institucional, sendo eles: apresentação, perfil institucional, inserção regional, organização administrativa, projeto pedagógico institucional, estratégias estruturantes - ensino, pesquisa e extensão -, políticas estudantis, planejamento das unidades, educação a distância, organização e gestão de pessoas, infraestrutura, desenvolvimento institucional, tecnologia da informação, comunicação, internacionalização, administração e planejamento e acompanhamento e avaliação do desenvolvimento institucional. Destaca-se que a versão analisada é a referente ao período de 2019-2023 (IFMG, 2019).

Ressalta-se que o documento se encontra disponível no *site* da instituição e é de livre acesso ao público, conforme informado anteriormente. Abaixo, segue o Quadro 1 com a sistematização da pesquisa realizada a partir do PDI:

Quadro 1 - Localização e recorte dos textos do PDI do IFMG que versam sobre “qualidade de vida” e “qualidade de vida no trabalho”

Ordem da ocorrência no PDI	Dimensão do PDI	Título ou subtítulo	Recortes dos textos em que a expressão “qualidade de vida” figura no PDI
01	Organização Administrativa	Organograma	Coordenadoria do Núcleo de Atenção à Saúde e Qualidade de Vida, vinculado à Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas
02	Organização Administrativa	4.2.2.5 Pró-Reitoria de Gestão De Pessoas (PROGEP)	Compete à PROGEP: gerir e orientar ações e atividades relativas à gestão de pessoas; promover, coordenar, acompanhar e avaliar, em conjunto com a Coordenação de Gestão de Pessoas dos <i>campi</i> , as políticas e diretrizes relativas ao recrutamento e seleção, ao movimento, ao desenvolvimento, à capacitação, à qualificação, à avaliação de desempenho, saúde e qualidade de vida dos servidores. É seu dever ainda gerenciar os processos de remoção e redistribuição de vagas bem como os programas e projetos voltados para o desenvolvimento e a capacitação dos servidores. Manter intercâmbio com instituições e órgãos públicos e privados que atuam nas áreas de Desenvolvimento e Administração de Pessoas. Tem a incumbência também de prestar assessoramento ao reitor em assuntos relativos à gestão de pessoas e executar outras funções que condizem com sua natureza.
03	Projeto Pedagógico Institucional	5.3 Princípios Filosóficos e Teórico- Metodológicos	Assim apresentado, uma das razões de ser de uma instituição de ensino, seja ela pública ou privada, é ofertar uma educação de qualidade, capaz de emancipar os sujeitos que dela fazem parte. Tal responsabilidade é acrescida sobremaneira quando se trata de instituições de ensino públicas, pois o custeamento público requer uma contraprestação capaz não apenas de emancipar, mas também de diminuir as desigualdades sociais, locais e regionais, possibilitando um implemento na qualidade de vida dos envolvidos direta e indiretamente.
04	Projeto Pedagógico Institucional	5.3.6 Educação e Desenvolvimento Regional	Além disso, a instituição se preocupa com a valorização das pessoas, buscando continuamente ações que priorizem a qualidade de vida, o bem-estar de seus estudantes, servidores e demais parceiros e atores comunitários envolvidos nas ações dialógicas da instituição.
05	Projeto Pedagógico Institucional	5.4.2.7 Currículo, Desenvolvimento Humano e Qualidade De Vida	Organização curricular comprometida com a qualidade de vida da comunidade acadêmica por meio da estruturação dos campi, realização de eventos e parcerias. Políticas: » Promoção da qualidade de vida, cultura, esporte e lazer como elementos essenciais e perenes na organização curricular dos cursos. Diretrizes: »buscar o aprimoramento da organização curricular dos cursos no sentido de valorizar e contemplar elementos

			relacionados à qualidade de vida e ao bem-estar de alunos e servidores. » Promover diálogos entre ensino, pesquisa e extensão e demais setores institucionais buscando a estruturação dos <i>campi</i> para garantia de condições e ambientes adequados à prática de vivências relacionadas à cultura, ao esporte e ao lazer.
06	Projeto Pedagógico Institucional	5.5.2.5 Educação, Meio Ambiente e Sustentabilidade	» Inovação tendo como referência a ética ambiental e social. As ações devem favorecer crescimento econômico e tecnológico do País sem agredir o meio ambiente, colaborando com a qualidade de vida da sociedade.
07	Projeto Pedagógico Institucional	5.5.2.7 A Pesquisa e a Inovação como Ferramenta para o Desenvolvimento Humano	» Direcionar a inovação para a formação do ser humano inovador, engajado em criar soluções que, além de possibilitarem o desenvolvimento tecnológico e produção de riqueza, estejam em sintonia com a melhoria da qualidade de vida das pessoas.
08	Projeto Pedagógico Institucional	5.6.1 Modalidades das Ações de Extensão na instituição	IX - Incentivo à cultura, ao esporte e ao lazer: ações de fomento a atividades educativas que promovam a qualidade de vida de servidores, discentes e comunidade externa, por meio de ações culturais e da prática do esporte.
09	Projeto Pedagógico Institucional	5.6.2.5 Meio Ambiente e Sustentabilidade	Políticas: » Promoção de ações voltadas para o meio ambiente e qualidade de vida.
10	Projeto Pedagógico Institucional	5.6.2.6 Desenvolvimento Local e Regional	Expandir e priorizar práticas destinadas a elaboração de planos diretores, soluções em saneamento ambiental, mobilidade urbana, habitação e abastecimento alimentar, tratamento de problemas e melhoria da qualidade de vida da população local, tendo em vista sua capacidade produtiva e potencial de incorporação na implementação das ações.
11	Projeto Pedagógico Institucional	5.6.2.7 Desenvolvimento Humano, Cultural e Social	Expandir e priorizar ações de educação, saúde e qualidade de vida;
12	Organização e Gestão de Pessoas	Objetivo Estratégico 06	Institucionalizar ações voltadas à saúde e melhoria da qualidade de vida do servidor, contribuindo para o seu desenvolvimento pessoal e profissional
13	Organização e Gestão de Pessoas	Objetivo Estratégico - Ação 6.1	Avaliar a percepção da qualidade de vida no trabalho na instituição
14	Organização e Gestão de Pessoas	Objetivo Estratégico - Ação 6.2	Constituir uma Comissão de Qualidade de Vida em cada <i>campus</i> e Reitoria para implementação das ações de qualidade de vida
15	Administração e Planejamento	15.4.4 Parcerias com Setores Públicos e Privados	As atividades de parcerias com os setores públicos e privados têm como objetivo o fortalecimento das ações de permanência e melhoria da qualidade de vida os alunos da instituição.

Fonte: elaborado pelo autor a partir do PDI do IFMG (IFMG, 2019).

Importa destacar que não foi possível ter acesso ao “painel de monitoramento” do PDI. Na primeira consulta, realizada em janeiro de 2024, foi identificado no *site* institucional um sistema para acesso ao acompanhamento do PDI e de suas metas; porém, para acessá-lo, é necessário autorização. Na segunda consulta, realizada em agosto de 2024, consta a informação de “conteúdo em atualização”.

Dessa forma, apesar do PDI ser um documento público, o *status* de suas ações não o é, sendo o acesso e a consulta restrita, conforme primeira consulta, e indisponível, conforme identificado na segunda verificação.

4.2 A Política de Qualidade de Vida do IFMG

A partir dos preceitos da Pesquisa Documental, iniciou-se uma busca por documentos institucionais que pudessem tratar, de alguma forma, sobre a temática objeto desta pesquisa. Nesse movimento, foi identificada a Política de Qualidade de Vida no Trabalho do IFMG, disponível no endereço eletrônico estabelecida por meio da Portaria nº 428, de 25 de junho de 2021 (Brasil, 2021b). Como fonte de pesquisa, foram feitas buscas no *site* institucional do IFMG.

Em seu preâmbulo, são apresentadas as bases legais que instituem a Política institucional de QVT, fundamentando-se no Art. 7º Constituição Federal de 1988, que descreve os direitos sociais dos trabalhadores; na Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, que estabelece os direitos e deveres dos servidores públicos; no Decreto nº 7.602, de 7 de novembro de 2011, que estabelece a Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho (PNSST); na Portaria Normativa nº 03, de 25 de março de 2013, da Secretaria de Gestão Pública do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, que institui as diretrizes gerais de promoção da saúde do servidor público federal; e no Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) do IFMG 2019-2023.

O documento é organizado em seis partes, denominadas de capítulos. O primeiro é dedicado às definições conceituais da política de QVT, demarcando o entendimento da instituição sobre tais construtos. O segundo estabelece as diretrizes da Política de QVT, o terceiro capítulo versa sobre os princípios norteadores da política, o quarto apresenta seu funcionamento a partir das comissões de QVT, nos níveis central e locais. O quinto capítulo aborda o programa de qualidade de vida no trabalho a ser implantado e o sexto capítulo estabelece as considerações finais e fixa prazo. Abaixo, apresentam-se os principais elementos de cada seção da referida política.

Na seção de apresentação conceitual, capítulo I, a política de QVT é apresentada como um preceito institucional de gestão organizacional e que objetiva nortear a prática, os projetos e as ações de promoção de qualidade de vida no trabalho direcionadas aos seus servidores (professores e técnico-administrativos), visando a promoção do bem-estar e da segurança no trabalho. Em seu bojo, a referida política demarca os seguintes constructos e suas definições:

- I- Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é um preceito organizacional que visa promover o bem-estar físico, psicológico e social, calcado na ideia de humanização do trabalho e na responsabilidade social da Instituição, visando facilitar e satisfazer as necessidades do trabalhador ao desenvolver suas atividades na organização através de ações para o desenvolvimento pessoal e profissional;
- II- Saúde é um conceito positivo determinado por múltiplas dimensões que envolvem recursos pessoais, sociais, institucionais, capacidades físicas, psicológicas e emocionais que, de modo global, constitui fator essencial para a vida e para o desenvolvimento das potencialidades do sujeito;
- III- Promoção à Saúde é o conjunto de ações dirigidas à saúde do trabalhador, por meio da ampliação do conhecimento da relação saúde-doença e trabalho, objetivando o desenvolvimento de práticas de gestão, de atitudes e de comportamentos que contribuam para a proteção da saúde no âmbito individual e coletivo;
- IV- Bem-estar refere-se à percepção e avaliação que as pessoas fazem de si próprias e das suas vidas, sendo o bem-estar no trabalho um conceito subjetivo que corresponde à percepção individual de satisfação com a vida e o balanço entre experiências emocionais positivas e negativas, integrado por três componentes:
 - a) satisfação no trabalho
 - b) envolvimento com o trabalho
 - c) comprometimento organizacional efetivo.
- V- Segurança do Trabalho corresponde ao conjunto de ciências e tecnologias que tem por objetivo proteger o trabalhador em seu ambiente laboral, buscando minimizar e/ou evitar acidentes de trabalho e doenças ocupacionais (Brasil, 2021b).

No capítulo 02, são estabelecidas as diretrizes da política. No documento, é demarcado que tal dispositivo é destinado a subsidiar o futuro Programa de Qualidade de Vida no Trabalho (PQVT) da instituição que, em linhas gerais, deve agrupar as ações, os projetos e os programas a serem implementados para a promoção da QVT no âmbito institucional. Além disso, há a indicação de que tais intentos devem ser coordenados pela Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas e pelas Comissões de Qualidade de Vida no Trabalho, estabelecendo as seguintes diretrizes:

- I- gestão democrática e participativa;
- II- promoção de ambiente de trabalho saudável e acolhedor para todos, conciliando o bem-estar dos colaboradores, desempenho funcional e missão institucional;
- III- transversalidade de ações integradas e contínuas com a colaboração das Comissões de QVT;
- IV- utilização de dados estatísticos, avaliação de necessidades e indicadores institucionais para norteammento das ações de QVT;
- V- responsabilidade institucional na busca de estratégias e adoção de comportamentos promotores de saúde e bem-estar, tendo os colaboradores da instituição como protagonistas nesse processo;

- VI- estímulo à corresponsabilidade dos colaboradores e gestores em seus respectivos desenvolvimentos, buscando o aprimoramento das suas competências profissionais e o seu crescimento pessoal, em complemento às ações promovidas pela Instituição.
- VII- promoção a implementação de medidas que visam proteger o trabalhador em seu ambiente laboral, buscando eliminar e minimizar os riscos de forma a evitar acidentes de trabalho e doenças ocupacionais (Brasil, 2021b).

O capítulo 03 é uma seção dedicada aos princípios que deverão nortear a política de QVT e, por consequência, todas as ações oriundas a partir dela devem observar tais valores. No documento, são instituídos os seguintes princípios:

- I- Integralidade das ações institucionais, articuladas para potencializar as ações de promoção, proteção, recuperação e reabilitação da saúde dos colaboradores;
- II- Valorização do sujeito institucional como protagonista do processo laboral, conduzindo a um ambiente de bem-estar, alinhado com a missão, visão e valores da Instituição;
- III- Fornecimento de informações para os colaboradores, sobretudo aquelas que ampliem seus conhecimentos sobre medidas de prevenção para evitar o surgimento de doenças e de situações de risco à saúde, assim aumentando a autonomia para decisão quanto ao seu estilo de vida;
- IV- Orientação a gestores e colaboradores quanto à importância de notificar e informar riscos e agravos que possam comprometer a saúde e segurança nos ambientes de trabalho, bem como colaborar com a implementação de medidas de proteção e prevenção.
- V- Valorização e reconhecimento dos colaboradores, adotando-se estratégias de desenvolvimento e crescimento profissional, pautados por critérios transparentes, justos e alinhados com os princípios da Instituição;
- VI- Transparência das informações, utilizando-se de efetiva comunicação à comunidade institucional;
- VII- Abordagem biopsicossocial do indivíduo por meio de ações interdisciplinares considerando os múltiplos fatores que influenciam a condição de saúde dos trabalhadores;
- VIII- Desenvolvimento e crescimento profissional pautados por critérios transparentes, justos e alinhados com a função social da Instituição;
- IX- Ambiente seguro e com boas condições, que não coloque riscos à saúde e segurança dos colaboradores;
- X- Aprimoramento permanente das relações interpessoais e profissionais proporcionando participação, respeito e cooperação;
- VI- QVT como responsabilidade institucional contínua e tarefa de todos os colaboradores (Brasil, 2021b).

Na sequência, no capítulo 04, é apresentada a composição das Comissões de QVT vinculadas à Reitoria e aos *campi*, estabelecendo as suas diretrizes de funcionamento, atuação e os processos e responsabilidades de cada uma. Inicialmente, o texto apresenta que as comissões devem atuar de forma interdisciplinar, buscando soluções que visam ao desenvolvimento da qualidade de vida no trabalho, atuando no aprimoramento de uma cultura organizacional de bem-estar, focada na prevenção de riscos para a saúde e para a segurança de seus trabalhadores.

A política estabelece que o Reitor é o responsável por instituir e garantir o funcionamento da Comissão Central de Qualidade de Vida (CCQVT), vinculada à Reitoria. Já nos *campi*, tais atribuições são de responsabilidades de seus Diretores, que devem agir em prol da implementação das Comissões Locais de Qualidade de Vida no Trabalho (CLQVT). Segundo o texto, tais gestores possuem 30 dias a partir da data da publicação do referido documento para, por meio de portarias específicas, designar os servidores para atuar nas comissões.

Sobre as comissões, o texto indica que a CCQVT deverá ser constituída por oito servidores, sendo cinco titulares e três suplentes, indicados pela Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas, sendo o presidente o representante da área de gestão de pessoas. As CLQVT deverão ser compostas por, no mínimo, três servidores, sendo um dos titulares e seu respectivo suplente, obrigatoriamente, vinculados ao setor de gestão de pessoas. As comissões, central e locais, deverão contar com representantes dos docentes e dos técnico-administrativos. Os membros das comissões terão mandatos de dois anos, podendo ser prorrogados.

Sobre as atribuições, responsabilidades e funções, a Política de QVT determina para a CCQVT:

- I- realizar pesquisa institucional, com o objetivo de se obter um diagnóstico de necessidades de ações de promoção de Qualidade de Vida no Trabalho;
- II- elaborar o Programa de Qualidade de Vida no Trabalho (PQVT), juntamente com as CLQVT;
- III- buscar potenciais talentos institucionais para contribuir como promotores das ações de Qualidade de Vida no Trabalho;
- IV- acompanhar e garantir a execução do PQVT;
- V- articular os setores para a promoção de eventos, cursos e treinamentos com a finalidade de estimular o interesse dos colaboradores em assuntos relacionados à qualidade de vida no trabalho;
- VII- colaborar no desenvolvimento e implementação de projetos relacionados à qualidade de vida no trabalho a partir dos diagnósticos e/ou projetos institucionais. (Brasil, 2021b).

Já para as CLQVT, são indicadas as seguintes atribuições:

- I- realizar pesquisa local, com o objetivo de se obter um diagnóstico de necessidades de ações de promoção de Qualidade de Vida no Trabalho do seu Campus/Reitoria;
- II- contribuir com a CCQVT para construção do Programa de Qualidade de Vida no Trabalho (PQVT);
- III- buscar potenciais talentos institucionais para contribuir como promotores das ações de Qualidade de Vida no Trabalho;
- IV- contribuir com a gestão e a CCQVT, identificando as condições organizacionais de trabalho que possam comprometer a saúde e segurança do colaborador;
- V- colaborar no desenvolvimento e promover implementação de projetos relacionados à qualidade de vida no trabalho a partir dos diagnósticos locais e/ou projetos institucionais;

- VI-promover a divulgação de orientações para melhorias da qualidade de vida e saúde dos colaboradores;
- VII- articular os setores para a promoção de eventos, cursos e treinamentos com a finalidade de estimular o interesse dos colaboradores em assuntos relacionados à qualidade de vida no trabalho;
- VIII-promover e participar de eventos de promoção da saúde e prevenção de doenças (Brasil, 2021b).

O capítulo 05 é dedicado ao Programa de Qualidade de Vida no Trabalho (PQVT). Conforme determinado pela Política de QVT, o PQVT configura-se como a sistematização e a materialização das ações e dos projetos que, progressivamente, devem ser implementados na instituição, nos níveis central (reitoria) e locais (*campi*). O referido programa deverá ser constituído por meio de cronograma anual, podendo ser revisto a partir de demandas ou necessidades identificadas.

A elaboração do PQVT é de responsabilidade da CCQVT em parceria com as CLVT. Partirá de um diagnóstico e ou de pesquisas institucionais que apontarão as necessidades institucionais e, por consequência, nortearão a construção de ações, projetos e programas, considerando a percepção dos trabalhadores sobre a temática de qualidade de vida no trabalho. O PQVT deverá passar por avaliação anual, monitorando assim a efetividade de suas ações. Além disso, o referido programa poderá ocorrer de forma articulada e por meio de projetos de pesquisa e extensão, atingindo, dessa forma, toda a comunidade acadêmica. Abaixo, segue na íntegra as diretrizes que devem guiar o Programa de Qualidade de Vida no Trabalho no IFMG:

Art. 13 O Programa de Qualidade de Vida no Trabalho - PQVT será elaborado pela Comissão Central de Qualidade de Vida no Trabalho - CCQVT em parceria com as Comissões Locais de Qualidade de Vida no Trabalho - CLQVT.

Art. 14 O PQVT deve ser estabelecido para períodos anuais e deve ser planejado e executado de acordo com as premissas desta Política de Qualidade de Vida no Trabalho.
 § 1º O PQVT poderá ser atualizado e ao longo do período de execução, conforme critérios de necessidade, conveniência e oportunidade.

§ 2º Os Colaboradores podem sugerir a inclusão de ações de QVT, preferencialmente sendo incluídas no PQVT anual, assim como podem colaborar na execução das mesmas.

§ 3º Ações de QVT que não estejam contempladas no planejamento anual devem ser comunicadas à CCQVT e CLQVT para avaliação e inserção no PQVT do ano seguinte, ou no ano corrente, considerando a necessidade da administração.

§ 4º O PQVT deverá ser avaliado, pelas Comissões, quanto ao cumprimento das ações e/ou projetos propostos, ao final do período estabelecido.

Art. 15 O PQVT será composto de ações e projetos elaborados a partir do diagnóstico de necessidades obtido através da realização de pesquisa institucional e/ou local sobre a percepção dos colaboradores de Qualidade de Vida no Trabalho no IFMG.

§ 1º As ações em QVT fundamentam-se nas premissas de responsabilidade institucional, responsabilidade social, de comprometimento dos dirigentes em todos os níveis hierárquicos, de parcerias intersetoriais e da participação efetiva dos colaboradores

§ 2º O PQVT representa o conjunto de ações e projetos que aperfeiçoem progressivamente a qualidade do ambiente organizacional e que contribuam para o desenvolvimento integral dos colaboradores.

Art. 16. As ações e projetos do PQVT poderão integrar projetos de pesquisa e extensão, possibilitando o atendimento conjunto de toda a comunidade acadêmica local e/ou institucional (Brasil, 2021b).

Por fim, no capítulo 06, são apresentadas as disposições finais da Política de QVT da instituição. No texto é estabelecido o prazo para a revisão da política, indicando a periodicidade de dois anos ou em prazo inferior, de acordo com constatação da necessidade. Além disso, indica que a Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas constitui-se como instância competente para analisar e resolver os casos omissos ao estabelecido pela referida política.

4.3 As informações sobre QVT publicizadas no *site* do IFMG

Após a análise da Política de QVT, buscou-se compreender as ações desempenhadas pela instituição, no âmbito da política supracitada, para que, posteriormente, sejam estabelecidas correlações entre o previsto pelos dispositivos normativos (PDI e Política de QVT), e o realizado por meio do Programa de Qualidade de Vida no Trabalho. Em um primeiro momento, foi realizada uma busca no *site* institucional. A busca se deu na data de 28 de janeiro de 2024 e foi atualizada em 01 de agosto de 2024.

Por meio dessa investigação, foi possível identificar, no *site* vinculado à Reitoria da instituição, que no organograma institucional há um setor específico sobre a temática de QVT, denominado de ‘Qualidade de Vida, Segurança do Trabalho e Desenvolvimento’, vinculado à Coordenação de Desenvolvimento de Pessoas na Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas. Conforme consta no *site*, o referido setor possui como missão:

O Setor de Qualidade de Vida no Trabalho tem o objetivo de propor, planejar e desenvolver projetos e ações integradas e contínuas - em colaboração entre os *campi*/Reitoria - que contribuam para a qualidade de vida dos servidores. O intuito é a promoção de um ambiente de trabalho saudável e acolhedor para todos, conciliando o bem-estar dos servidores e demais trabalhadores, desempenho funcional e missão institucional. Além disso, estimular a corresponsabilidade do servidor e do gestor pelo seu desenvolvimento, buscando o aprimoramento das suas competências profissionais e o seu crescimento pessoal, em complemento às ações promovidas pela Instituição. Para alcançar este objetivo iremos incentivar, por meio de ações educativas, uma reflexão sobre a qualidade de vida no sentido geral e no ambiente do trabalho; estimular a adoção de estilo de vida saudável; promover ações que contribuam com a prevenção de doenças e promoção da saúde, bem como a valorização dos servidores com ações que promovam o aumento da autoestima e a integração; e trabalhar as relações interpessoais no ambiente institucional. (IFMG, [202-]).

No *site* do órgão gestor do IFMG, foi identificado um espaço institucional dedicado às ações, programas e projetos de QVT vinculados à Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas. Ao

acessar o domínio, há um ícone específico que reúne as informações e demais ações pertinentes à Política de QVT da instituição, vinculadas ao setor de Qualidade de Vida, Segurança do Trabalho e Desenvolvimento.

Na página específica do setor, além da missão supracitada, está disponível o *link* de acesso à Política de QVT da instituição. Na sequência, existem seis agrupamentos de temáticas referentes ao setor, configuradas, em uma livre interpretação, como um panorama das ações, projetos e programas vinculados à referida política. Tal panorama é constituído pelos seguintes temas: ‘Você e a qualidade de vida no trabalho’, ‘Qualidade de vida no trabalho e Pandemia’, ‘Oportunidades de desenvolvimento’, ‘Hábitos saudáveis’, ‘Momento relax’ e ‘Convênios e parcerias’.

No ícone ‘Você e a qualidade de vida no trabalho’ estão disponíveis, mais uma vez, a missão do setor e a equipe responsável, composta por cinco profissionais dedicados à temática de QVT, sendo um coordenador de Desenvolvimento de Pessoas, um Chefe do Setor de Qualidade de Vida, um Administrador, um Psicólogo e um Enfermeiro. Cumpre informar que o conteúdo foi atualizado pela última vez no dia 29/07/2022.

Já no ícone ‘Qualidade de Vida no Trabalho e Pandemia’ está disponível um breve informativo com o *link* de acesso ao documento institucional que estabeleceu as medidas de enfrentamento à Pandemia de COVID-19. Na sequência, segue o outro tópico, denominado de ‘Núcleo de psicólogos produz conteúdo informativo para enfrentar os efeitos do isolamento social durante a pandemia’. Ao acessar tal *link*, estão disponíveis mais seis conteúdos, em formato de informativos, que versam sobre ‘Será que o que estou sentindo é normal?’, ‘Como lidar com o distanciamento?’, ‘Dicas de autocompaixão’, ‘Pandemia e saúde mental’, ‘Não ficar ansioso pode ser um desafio durante a pandemia, diz a psicóloga X’ e ‘A importância da Vitamina D’. Além desses informes, há um *link* para acesso a uma palestra virtual, realizada no dia 12/05/2020, com 59 minutos de duração, veiculada no canal institucional no *YouTube*. As informações constam da data de 29/07/2022.

No conteúdo referente ao ícone ‘Oportunidades de desenvolvimento’ há um pequeno texto que aborda a importância de os trabalhadores buscarem por qualificação profissional. No informe, são indicadas instituições e ou programas educacionais, com links de redirecionamento. São indicadas a Plataforma + IFMG, a Escola Virtual.Gov, SEBRAE, *Microsoft Virtual Academy*, Especialização (*Lato Sensu*) IFMG e Mestrado (*Stricto Sensu*) IFMG. A última atualização do conteúdo foi realizada em 24/08/2022.

No item ‘Hábitos saudáveis’ está disponível uma pequena introdução que versa sobre a importância dos hábitos saudáveis por meio da prática de atividades físicas, da alimentação

saudável e do cuidado com a saúde mental. Na sequência, há outros cinco *links* que redirecionam para os seguintes informativos: ‘Como se exercitar em casa? Professora do *campus X* dá as dicas’, ‘Prática de ginástica laboral – prepare seu corpo para uma jornada de trabalho *home office*’, ‘Ergonomia no trabalho remoto’, ‘Quando procurar atendimento psicológico?’ e ‘Planejando o futuro!!!’. O conteúdo desse ícone foi atualizado pela última vez em 24/08/2022.

O ‘Momento relax’ destaca a importância dos momentos de descontrações e apresenta algumas sugestões de livros, séries, filmes e músicas aos trabalhadores da instituição. Na postagem, há *links* específicos que apresentam *trailers*, sinopses e listas de obras. De forma objetiva, os materiais podem ser considerados como ‘eccléticos’ e até mesmo aleatórios. Nos filmes, há a indicação de cinco obras, sendo uma delas ‘O Rei Leão’. No *link* das séries, há a indicação de quatro obras, sendo uma das indicações ‘*Manifest*’, uma série de suspense.

Na seção de músicas, foi elaborada uma listagem intitulada de ‘as mais tocadas’, com a indicação de 100 obras. De forma geral, estão presentes músicas do gênero sertanejo e *funk*, contando com títulos como o ‘carro do ovo’, ‘batom de cereja’, ‘abstinência’, ‘sua mãe está nessa’, dentre outros. Na segunda consulta, realizada em 01 de agosto de 2024, observou-se que a referida relação havia sido excluída. No local, há o título ‘Música boa e de qualidade’ e, na sequência, o endereço da Rádio do IFMG. Ao acessar o endereço, encontra-se a grade da programação da Rádio do IFMG e alguns arquivos referentes a entrevistas variadas, realizadas com profissionais da instituição e convidados externos que, em linhas gerais, versam sobre temas referentes à tríade ensino, pesquisa e extensão.

Já sobre os livros, o *link* redireciona para uma página com a indicação de cinco obras. Os títulos são clássicos da literatura brasileira e internacional, figurando como sugestões títulos como ‘Cem anos de solidão’ - Gabriel García Márquez e ‘Dom Casmurro’ – Machado de Assis. A última atualização de conteúdo se deu no dia 24/08/2022.

Por fim, o último item, intitulado de ‘Convênios e parcerias’, se presta a informar aos servidores da instituição sobre a possibilidade de se tornarem sócios do Centro Esportivo Universitário da Universidade Federal de Minas Gerais. É feita uma breve apresentação do referido centro, localizado em Belo Horizonte, e são disponibilizados os contatos para que os interessados possam obter maiores informações, sendo o dia 24/08/2022 a data da última atualização.

Após o panorama acima, há um tópico denominado de ‘QVT para você’. Nesse espaço, estão disponíveis e organizadas as postagens referentes às ações da Política de QVT da instituição. Da primeira divulgação, realizada em 06/04/2020, à última que foi analisada,

realizada em 18/04/2024, foram identificadas 55 postagens, conforme organizadas no Quadro 2, abaixo:

Quadro 2 - Publicações sobre QVT identificadas no *site* do IFMG

Ordem da publicação	Data da publicação	Título da publicação	Objetivo da publicação
01	06/04/2020	Como se exercitar em casa? Professora do Campus X dá as dicas	Apresentar dicas de atividades físicas em casa, considerando o isolamento social imposto pela Pandemia de COVID-19. São apresentadas as ações de alongamento, realização de tarefas domésticas, dança e atividades lúdicas como recursos importantes.
02	11/05/2021	Pensando em você! Núcleo de psicólogos produz conteúdo informativo para enfrentar os efeitos do isolamento social durante a pandemia	Informes elaborados pelos psicólogos da instituição com dicas para que os trabalhadores pudessem lidar com os efeitos do isolamento social, em uma dimensão de autocuidado. Nesta postagem, foram disponibilizados 06 informativos, de aproximadamente, uma lauda cada, e um link de acesso a uma live. Abaixo, seguem os títulos materiais: <ol style="list-style-type: none"> 1- Será o que estou sentindo é normal? 2- Como lidar com o distanciamento? 3- Dicas de autocuidado 4- Pandemia e saúde mental 5- Não ficar ansioso pode ser um desafio durante a pandemia, diz a psicóloga X 6- A importância da Vitamina D Live sobre Trabalho Remoto e Saúde Mental – palestra virtual, realizada no dia 12/05/2020, com 59 minutos de duração, vinculada no canal institucional no YouTube. O vídeo conta com 85 visualizações.
03	11/05/2021	Momento relax!	Realizar a indicação de livros, músicas e séries e filmes como sugestões de ações de relaxamento para os servidores. Na postagem, há links específicos que apresentam trailers, sinopses e listas de obras. De forma objetiva, as indicações podem ser consideradas como “eccléticas” e até mesmo aleatórias. Nos filmes, há a indicação de 05 obras sendo uma delas “O Rei leão”. No link das séries, há a indicação de 04 obras, sendo uma delas a “ <i>Manifest</i> ”, uma série de suspense. Na seção de músicas, foi elaborada uma listagem intitulada de “as mais tocadas” com 100 obras. Entre os títulos, de forma geral, estão presentes músicas do gênero sertanejo e funk, contando com títulos como o “carro do ovo”, “batom de cereja”, “abstinência”, “sua mãe está nessa” dentre outros. Já sobre os livros, o link redireciona para uma página com a indicação de 05 obras. Os títulos são clássicos da literatura brasileira e internacional, figurando obras como “Cem anos de solidão” - Gabriel García Márquez e “Dom Casmurro” – Machado de Assis.
04	11/05/2021	Convênios e parcerias	Informar que os servidores da instituição podem se tornar sócios do Centro Esportivo Universitário da Universidade Federal de

			Minas Gerais. É feita uma breve apresentação do referido centro e são disponibilizados os contatos para que os interessados possam obter maiores informações.
05	11/05/2021	Hábitos saudáveis, mais qualidade de vida	<p>Informar a importância dos hábitos saudáveis, apontando para os trabalhadores a necessidade da realização de atividade física, da alimentação saudável e de cuidados da saúde mental. No informativo, são apresentados 05 links que direcionam para as seguintes matérias:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1- Como se exercitar em casa? Professora do campus X dá as dicas 2- Prática de ginástica laboral – prepare seu corpo para uma jornada de trabalho home office 3- Ergonomia no trabalho remoto 4- Quando procurar atendimento psicológico? 5- Planejando o futuro!!! <p>Destaca-se que o informe 01 é o mesmo da publicação 01, datada de 06/04/2020.</p>
06	12/05/2021	Oportunidades de desenvolvimento	Alertar sobre a importância de os trabalhadores buscarem por qualificação profissional. No informe são indicadas instituições e ou programas educacionais, com links de direcionamento. São indicadas a Plataforma + IFMG, a Escola Virtual.Gov, SEBRAE, Microsoft Virtual Academy, Especialização (Lato Sensu) IFMG e Mestrado (Stricto Sensu) IFMG.
07	13/05/2021	QVT na Pandemia A importância da qualidade de vida em tempos de Pandemia	Informa sobre as medidas institucionais para a segurança e proteção à saúde em função da Pandemia de COVID-19 e apresenta um link intitulado de Núcleo de psicólogos produz conteúdo informativo para enfrentar os efeitos do isolamento social durante a pandemia. Ao acessar o link, é possível acessar os mesmos informes publicados no dia 11/05/2021, conforme indicado no item 02 deste quadro.
08	13/05/2021	Você e a qualidade de vida no trabalho	<p>Informar sobre temas atuais de qualidade de vida no trabalho. Na postagem são disponibilizados 04 links para acesso aos seguintes conteúdos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1- Um informe sobre gestão de conflitos no ambiente de trabalho, com dicas para os trabalhadores para lidarem com eles. 2- Um informe sobre práticas de autocuidado durante a Pandemia de COVID-19 e com a prática do trabalho remoto 3- Uma apresentação, em Power Point, sobre programas de qualidade de vida no trabalho, no âmbito dos serviços públicos. O material foi produzido pela Profa. Carla Antloga da UNB, como material para a Escola Nacional de Administração Pública. 4- Uma entrevista sobre qualidade de vida no trabalho, em áudio, com duração de 43 minutos, com três representantes da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas do IFMG.

09	27/05/2021	QVT para você e autocuidado	O informativo reposta o conteúdo disponibilizado no dia 13/05/2021, postagem 08, especificamente, o conteúdo sobre práticas de autocuidado durante a Pandemia de COVID-19 e com a prática do trabalho remoto
10	28/05/2021	Dica de saúde: movimente-se	Informar sobre a importância da atividade física para a saúde, apresentando alguns dados sobre seus efeitos positivos. Há disponível um link para uma videoaula, de aproximadamente 10 minutos, com um professor de Educação Física realizando algumas atividades físicas indicadas para o contexto pandêmico.
11	14/06/2021	Não ignore os conflitos nos ambientes de trabalho!	O informativo reposta o conteúdo disponibilizado no dia 13/05/2021, postagem 08, especificamente, sobre a gestão de conflitos no ambiente de trabalho, com dicas para os trabalhadores para lidarem com eles. De novo, é indicado um link para um curso de gestão de conflitos online oferecido pela Escola Nacional de Administração Pública.
12	18/06/2021	Educação pela saúde: Conheça a campanha “junho vermelho”	Informar sobre a campanha “junho vermelho”, incentivando os trabalhadores a se engajarem na doação de sangue.
13	15/07/2021	Institui a Política de Qualidade de Vida no Trabalho	Informe sobre a instituição da Política de Qualidade de Vida no Trabalho com link de acesso à portaria de sua regulamentação.
14	29/07/2021	Como ocorre o adoecimento no trabalho?	Informe sobre as dinâmicas referentes a saúde e o adoecimento nos espaços laborais. Há um link de acesso a um guia que versa sobre bem-estar em tempos de Pandemia de COVID-19.
15	26/08/2021	Ergonomia no trabalho remoto!!!	Informe sobre dicas de ergonomia, repostando o mesmo conteúdo da postagem 05, de 11/05/2021, especificamente o informe sobre ergonomia no trabalho remoto.
16	09/09/2021	Quando procurar atendimento psicológico?	Informe sobre saúde mental, repostando o mesmo conteúdo da postagem 05, de 11/05/2021, especificamente o informe sobre atendimento psicológico.
17	24/09/2021	Planejando o futuro!	Informe sobre projeção de futuro, em especial, alertando sobre aposentadoria e cuidado com finanças pessoais, repostando o mesmo conteúdo da postagem 05, de 11/05/2021, especificamente o informe sobre planejamento de futuro.
18	07/10/2021	Outubro Rosa	Informe sobre câncer de mama, práticas de autocuidado e incentivo à busca por atendimento médico especializado.
19	04/11/2021	Novembro azul: mês mundial ao combate ao câncer de próstata	Informe sobre câncer de próstata, práticas de autocuidado e incentivo a busca por atendimento médico especializado.
20	18/11/2021	Dia Mundial do Diabetes: entenda tudo sobre a doença e saiba como se proteger	Informe sobre diabetes, práticas de autocuidado e incentivo a busca por atendimento médico especializado.
21	01/12/2021	Dezembro vermelho: mês de conscientização de combate à AIDS	Informe sobre AIDS, práticas de autocuidado e incentivo a busca por atendimento médico especializado.
22	16/12/2021	Qualidade de vida e educação financeira e	Informe sobre educação financeira, com dicas para a organização das finanças pessoais. É disponibilizado dois links de acesso a cursos online sobre finanças pessoais, sendo um da

			Escola Nacional de Administração Pública e o outro da Câmara Federal dos Deputados.
23	27/01/2022	Janeiro Branco: a importância da saúde mental	Informe sobre saúde mental, práticas de autocuidado e incentivo a busca por atendimento médico especializado. No texto, constam links para aprofundamento da temática, na medida que os dados são apresentados. Além disso, há um link para uma live intitulada de “Saúde mental, qualidade de vida e as relações com o trabalho”, promovida pelo Comitê Nacional de Saúde e Qualidade de Vida dos Institutos Federais. A live, disponibilizada no canal institucional do Instituto Federal do Norte de Minas, conta com a duração de aproximadamente duas horas e 1600 visualizações.
24	10/02/2022	Fevereiro Roxo: UNIFICA – Comitê Nacional de Saúde e Qualidade de Vida dos Institutos Federais conscientiza sobre Alzheimer, Fibromialgia e Lúpus.	Informe sobre Alzheimer, Fibromialgia e Lúpus, práticas de autocuidado e incentivo a busca por atendimento médico especializado.
25	10/03/2022	Março Lilás - Prevenção e Controle do Câncer do Colo do Útero!	Informe sobre prevenção e controle do câncer do colo do útero, práticas de autocuidado e incentivo a busca por atendimento médico especializado.
26	07/04/2022	Abril Marrom	Informe sobre a saúde visual, práticas de autocuidado e incentivo a busca por atendimento médico especializado. Há um link de acesso à página da Sociedade Brasileira de Oftalmologia.
27	12/05/2022	Maio Amarelo 2022 – juntos salvamos vidas!	Informe sobre segurança no trânsito, com dicas para uma direção consciente e segura. Estão disponíveis links para acesso a uma cartilha do Ministério da Infraestrutura e a um vídeo da campanha do Governo Federal.
28	19/05/2022	UNIFICA	Informe sobre o UNIFICA - Comitê Nacional de Saúde e Qualidade de Vida dos Institutos Federais.
29	23/06/2022	Junho Branco - Mês de Conscientização e Prevenção do Uso de Drogas	Informe sobre uso de drogas, práticas de autocuidado e incentivo a busca por atendimento médico especializado.
30	01/09/2022	Varíola dos Macacos	Informe sobre a Varíola dos Macacos, práticas de autocuidado e incentivo a busca por atendimento médico especializado.
31	21/09/2022	Setembro Amarelo: a romantização do excesso de trabalho	Informe sobre a Síndrome de Burnout, práticas de autocuidado e incentivo a busca por atendimento médico especializado.
32	13/10/2022	Outubro Rosa – Mês de Conscientização sobre o Câncer de Mama	Informe sobre câncer de mama, práticas de autocuidado e incentivo a busca por atendimento médico especializado.
33	10/11/2022	Novembro azul	Informe sobre câncer de próstata, práticas de autocuidado e incentivo a busca por atendimento médico especializado.
34	15/12/2022	Dia Internacional da Pessoa com Deficiência	Informe sobre o conceito de PCD e sobre as políticas de inclusão institucionais.
35	19/01/2023	Janeiro Branco 2023!!!	Informe sobre saúde mental, práticas de

			<p>autocuidado e incentivo a busca por atendimento médico especializado.</p> <p>No texto, constam links para aprofundamento da temática, na medida que os dados são apresentados. Além disso, há um link para uma live intitulada de “Saúde Mental: Equilíbrio Entre Vida Pessoal e Trabalho”, promovida pelo Comitê Nacional de Saúde e Qualidade de Vida dos Institutos Federais. A live, disponibilizada no canal institucional do Instituto Federal Farroupilha, conta com a duração de aproximadamente 90 minutos e 1400 visualizações.</p>
36	08/02/2023	A importância da interação social no ambiente de trabalho	<p>Informar sobre as interações sociais no ambiente no trabalho, destacando seus aspectos positivos e negativos. Apresenta dicas aos trabalhadores de como cuidar das interações, em especial no retorno às atividades presenciais.</p>
37	23/02/2023	Fevereiro Roxo: UNIFICA	<p>Informe sobre Alzheimer, Fibromialgia e Lúpus, práticas de autocuidado e incentivo a busca por atendimento médico especializado. Há um link de acesso a uma cartilha produzida pelo UNIFICA que trata do assunto, com dicas e orientações aos trabalhadores.</p>
38	08/03/2023	Mulheres no mundo do trabalho	<p>Informe alusivo ao dia da mulher, com informações sobre a sobrecarga feminina no mundo do trabalho e dicas para que possam lidar com o fenômeno.</p>
39	22/03/2023	Março Azul Marinho	<p>Informe sobre câncer de intestino, práticas de autocuidado e incentivo a busca por atendimento médico especializado.</p>
40	13/04/2023	Abril Azul – Conscientização sobre o Autismo	<p>Informe sobre o Autismo, sinais e tratamentos. Indicação de dois materiais, sendo: Manual da Sociedade Brasileira de Pediatria e o Guia de Orientações sobre o Transtorno do Espectro Autista da UNESP.</p>
41	28/06/2023	Junho Branco – Prevenção ao abuso de drogas	<p>Informe sobre uso de drogas, práticas de autocuidado e incentivo a busca por atendimento médico especializado.</p> <p>Link de acesso à cartilha “O cuidado antes do vício”, produzida pelo UNIFICA.</p>
42	13/07/2023	O IFMG contra o Assédio!	<p>Informe sobre o Assédio Moral nos ambientes de trabalho, com dicas e orientações aos trabalhadores de como lidar com a situação. Há indicado o contato do setor de Ouvidoria da instituição para acolher denúncias.</p>
43	26/07/2023	Assédio Moral, conhecer para prevenir!	<p>Informe sobre o Assédio Moral nos ambientes do trabalho, caracterizando-o de acordo com a sua dinâmica e entendimentos legais. Há indicado o contato do setor de Ouvidoria da instituição para acolher denúncias.</p>
44	10/08/2023	Assédio Sexual	<p>Informe sobre o Assédio Sexual nos ambientes do trabalho, caracterizando-o de acordo com a sua dinâmica e entendimentos legais. Há indicado o contato do setor de Ouvidoria da instituição para acolher denúncias.</p>
45	14/09/2023	Inclusão no mundo do trabalho	<p>Informe sobre a inclusão das pessoas com deficiência no mundo do trabalho, apresentando conceitos e dispositivos legais.</p>

			Há a indicação de links de acesso a materiais que versam sobre práticas de inclusão nas empresas, o Estatuto da Pessoa com Deficiência, curso de LIBRAS, introdução a autodescrição e acessibilidade na comunicação.
46	27/09/2023	Dia Mundial do Coração	Informe sobre doenças cardiovasculares, práticas de autocuidado e incentivo a busca por atendimento médico especializado.
47	19/10/2023	Outubro Rosa!!! Prevenção ao câncer de mama	Informe sobre câncer de mama, práticas de autocuidado e incentivo a busca por atendimento médico especializado.
48	23/11/2023	Novembro Azul: O estigma que envolve a saúde masculina	Informe sobre câncer de próstata, práticas de autocuidado e incentivo a busca por atendimento médico especializado.
49	06/12/2023	Dezembro Vermelho: Mês de Conscientização sobre HIV, AIDS e IST's	Informe sobre HIV, AIDS e IST's, práticas de autocuidado e incentivo a busca por atendimento médico especializado.
50	04/01/2024	Janeiro Branco - Vamos Cuidar da nossa saúde mental!	Informe sobre saúde mental, práticas de autocuidado e incentivo a busca por atendimento médico especializado.
51	01/02/2024	Luto no Ambiente de Trabalho	Informe sobre as manifestações do luto e orientações aos trabalhadores de como lidar com a vivência enlutada em caso de perda de algum colega de trabalho.
52	29/02/2024	Qual é o lugar que o trabalho ocupa em sua vida?	Informe, em tom reflexivo, sobre as funções subjetivas e sociais do trabalho. Apresentação de dicas comportamentais de como o trabalhador pode adotar para melhorar sua vivência de trabalhar
53	14/03/2024	Vamos combater o mosquito da Dengue?	Informativo sobre a doença, seus sintomas e dicas de como combater a proliferação do mosquito.
54	04/04/2024	Transtorno do Espectro Autista (TEA)	Informativo sobre a condição do TEA e sua manifestação.
55	18/04/2024	Rede de Apoio: Como está a sua?	Informativo sobre o que é uma “rede de apoio” e a indicação da criação do grupo “cuidar de quem cuida”, como um espaço possível para ampliação do suporte social.

Fonte: Elaborado pelo autor a partir das informações que constam no *site* do IFMG (IFMG, [202-])

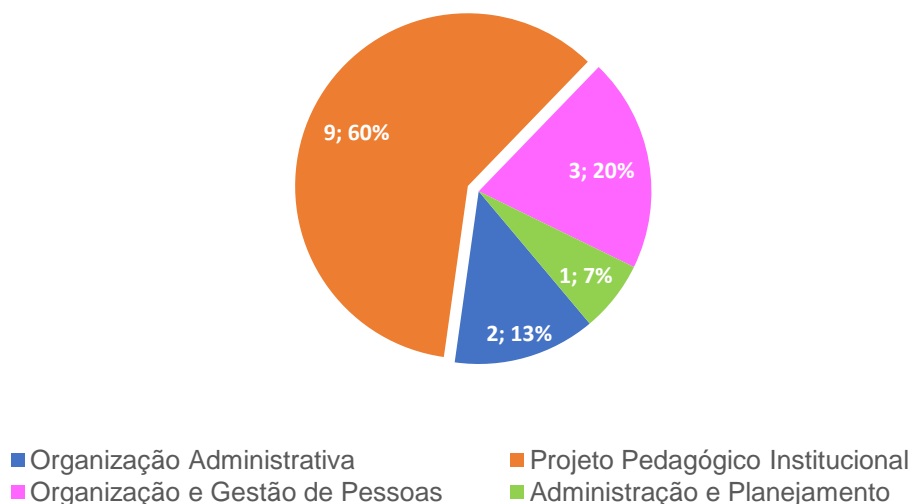
4.4 Análise do PDI, da Política de QVT e dos dados encontrados no site do IFMG sobre a temática analisada

No contexto apresentado, o primeiro objeto de análise foi o PDI da instituição. Em uma visão geral, trata-se de um documento que aponta uma série de fundamentos filosóficos e de valores que devem guiar a prática educacional e a gestão do IFMG. Além disso, conta com uma parte dedicada às ações institucionais, agrupadas por meio de metas e indicadores a serem alcançados, de acordo com cronogramas específicos, frente à vigência do documento, e, conforme indicado pelo próprio IFMG, sistematizadas pelas dimensões ‘norma’, ‘estratégia’ e ‘governança’.

A versão analisada do PDI é aquela prevista para o período de 2019 a 2023, tendo sua vigência prorrogada, por meio de Resolução específica, até 30 de novembro de 2024. Cumpre informar que não foi identificado o motivo que justificou a dilação de seu prazo e a quais finalidades atendem a tal ato. Na segunda checagem, realizada em 01/08/2024, foi identificado que a versão 2024 a 2028 está em fase de construção, constando, no *site*, as informações das ações de mobilização, discussão e coleta de sugestões para a construção da nova versão.

Em suas 311 páginas, foram encontradas apenas 15 passagens textuais, conforme demonstrado no quadro específico, que fazem referência às temáticas ‘qualidade de vida’, identificadas em 12 momentos, e ‘qualidade de vida no trabalho’, que consta em três passagens do texto, conforme demonstrado pelo gráfico abaixo (Figura 5):

Figura 5 - Ocorrência das temáticas ‘qualidade de vida’ e ‘QVT’ nas dimensões do PDI do IFMG



Fonte: Elaborado pelo autor a partir do PDI do IFMG - 2019 a 2023 (IFMG, 2019).

O gráfico acima demonstra que a ocorrência das expressões se concentra, majoritariamente, na dimensão ‘Projeto Pedagógico Institucional’, totalizando nove referências, ou seja 60% do total das ocorrências em todo o PDI. Ao analisá-las, identifica-se que a sua maioria é utilizada como valor filosófico ou princípio que deve guiar as relações e produtos do processo ensino-aprendizagem.

Desta forma, a expressão ‘qualidade de vida’ é usada de forma ampliada e correlacionada a outros princípios e elementos, como meio ambiente, currículo, lazer e extensão, dentre outros, como consequência ou valor a ser observado nas atividades pedagógicas da instituição. Além disso, quando empregada nesse contexto, em sua maioria, está

voltada principalmente para o aluno e, neste sentido, não assume a conotação para o conceito aplicado às relações de trabalho.

Em todo o PDI, a expressão ‘qualidade de vida no trabalho’ é referenciada apenas três vezes, e tal expressão está vinculada a uma meta estratégica da dimensão ‘Organização e Gestão de Pessoas’. Nesse recorte, faz referência a ação de “institucionalizar ações voltadas à saúde e melhoria da qualidade de vida do servidor, contribuindo para o seu desenvolvimento pessoal e profissional”, sendo desdobrada em dois indicadores, sendo o primeiro referente à “realização de avaliação da percepção da qualidade de vida no trabalho na instituição” e o segundo na “constituição de uma Comissão de Qualidade de Vida em cada campus e Reitoria para implementação das ações de qualidade de vida” (IFMG, 2019, [s/p]).

Observa-se que, no documento, a expressão ‘a qualidade de vida no trabalho’ não é apresentada como princípio e ou valor institucional, tampouco é cuidado para situá-la a partir de suas bases teóricas e metodológicas. Ao surgir como ‘meta’ no PDI, ela se dá de forma descontextualizada, sem problematização e sem correlação com a realidade institucional e ou de seus *campi*.

Assim, da forma que consta no PDI, sugere um conceito dado, de livre domínio, sem fundamentação e justificativa para que as ações de QVT sejam inseridas como objeto do PDI. Araújo (2016), em um resgate histórico sobre a temática de QVT, sistematizou, por meio do quadro abaixo (Quadro 3), os principais fatores que influíram para que os estudos e metodologias de intervenção na área fossem desenvolvidos, sendo:

Quadro 3 - Evolução dos fatores que impulsionaram a QVT a partir do modelo de Westley (1979)

Lógica dominante nas Organizações	Problema de Trabalho	Tipo de Agente para resolver o problema	Indicadores	Proposta de Solução
Econômica 1850 – 1950	Sensação de desigualdade	Coalizões	Insatisfação e Sabotagem	Participação nos lucros, produtividade e acordos trabalhistas
Política 1850 – 1950	Insegurança	Partidos Políticos	Insatisfação e Sabotagem	Trabalhadores autogerenciados
Psicológica 1950 – Atual	Alienação	Agentes de Mudança	Sensação de isolamento, Absenteísmo e <i>Turnover</i>	Enriquecimento do Trabalho
Sociológica 1950 – Atual	Anomia	Desenvolvimento do próprio grupo	Senso de insignificância, Absenteísmo e <i>Turnover</i>	Design sociotécnico de grupos de trabalho

Fonte: Araújo, 2016, p. 3.

Como destacado acima, a concepção que sustenta uma abordagem de QVT não é neutra e nem sempre é vinculada, como produto principal, à saúde mental e bem-estar dos trabalhadores. Além disso, para cada concepção são instituídas práticas e ações diversas, frente aos objetivos e interesses que envolvem o tema. Sem a demarcação conceitual, não há referenciais metodológicos coerentes e possíveis de serem empregados nesse trabalho e, no máximo, terá assim uma colcha de retalhos. A ausência de tais demarcações podem apontar para o desconhecimento dos atores e da própria instituição sobre o tema ou até mesmo o estado da má-fé, no sentido da não delimitação do objeto para que, justamente, não seja possível ou viável a sua concretização.

Além disso, os indicadores de monitoramento das metas são primários, indicando que os objetivos serão considerados cumpridos com a constituição das comissões de QVT e com a apresentação do relatório de uma pesquisa. Não há qualquer menção ao monitoramento de indicadores que possam apontar para a melhoria das condições de trabalho, o acompanhamento da percepção dos trabalhadores sobre o ambiente do trabalho e seus impactos para a saúde, dados que retratam a evolução sobre adoecimento em função do trabalho ou que monitorem o absenteísmo, por exemplo.

Desse modo, pela análise pode-se constatar que os indicadores não são capazes de sinalizar a efetividade da Política de QVT da instituição e, no contexto em que são produzidos, podem atuar para mistificação da temática na própria instituição, em um movimento de desserviço aos trabalhadores.

A prática de QVT deve se apoiar em um modelo antropocêntrico de gestão do trabalho que, entre outras tarefas, preconize: valorizar os trabalhadores como principais protagonistas dos resultados, promover o reconhecimento individual e coletivo, estimular a criatividade e a autonomia na execução de tarefas, proporcionar o desenvolvimento pessoal e coletivo com base na cooperação intra e intergrupal e possibilitar a participação efetiva, principalmente, nas decisões que afetem o bem-estar individual e coletivo (Ferreira; Alves; Tostes, 2009, p. 326).

Destaca-se também que não consta no PDI, como meta, a criação e o estabelecimento da Política de QVT institucional. Ao observar tal fato, identifica-se que a política se deu sem estar prevista no planejamento anual. Acredita-se que sua implantação pode ter sido justificada em função da estratégia organizacional genérica, intitulada 'institucionalizar ações voltadas à saúde e melhoria da qualidade de vida do servidor, contribuindo para o seu desenvolvimento pessoal e profissional'.

O tratamento de temas tão sensíveis de forma genérica, como identificado no caso em tela, aponta para um descompromisso institucional com a temática. De forma pragmática, ações

que requerem mudança de cultura, geralmente precisam de um plano estratégico que aponte para a construção coletiva das propostas e de uma sistemática de monitoramento e avaliação das ações, considerando os movimentos típicos de resistência e conflito que podem ser gerados no âmbito organizacional.

Sobre a Política de QVT, pode-se identificar que o referido documento foi publicado em junho de 2021, por meio de uma Portaria da Reitoria da instituição. Como apresentado acima, não configurava como meta / objetivo previsto no PDI. Porém, foi instituída no auge da crise sanitária imposta pela Pandemia de COVID-19, momento em que toda a instituição estava em trabalho remoto e ofertando o ERE.

Em uma busca por notícias que versam sobre a sua implantação, não ficou claro o motivo pelo qual tal política foi instituída nesse contexto. As poucas notícias que fazem menção à sua implantação informam que a sua instituição se deu conforme indicado no PDI, e fora subsidiada por meio de uma pesquisa sobre o tema. Porém, como exposto, não há no PDI alusão ou meta direta sobre ela.

No *site* da instituição, não foi possível identificar nenhum material, notícia ou qualquer outra produção que verse sobre a pesquisa realizada para subsidiar a implantação da Política de QVT da instituição, sendo identificado apenas que fora realizada em fevereiro de 2021; contudo, não foram localizados relatórios técnicos ou demais dados sobre ela. Destaca-se também que não foi identificada nenhuma ação de comunicação de seus resultados para os trabalhadores. Não há notícias que versem sobre reuniões ou demais estratégias de compartilhamento dos resultados da pesquisa.

Mudança da mentalidade que preside os modelos de gestão do trabalho, ou seja, novas práticas em QVT necessitam que os protagonistas organizacionais removam valores, crenças e concepções, muitas vezes petrificados, que podem estar na origem dos obstáculos para a QVT. A premissa é clara, mudança de mentalidade implica em ‘pensar diferentemente para agir diferentemente’. Não se mudam práticas, de forma consequente, sem mudança de consciência (Ferreira; Alves; Tostes, 2009, p. 326).

Demarcando a importância da pesquisa como um elemento de diagnóstico, destaca-se a relevância da publicização de seus resultados para todos os atores de sua comunidade. Sem o acesso aos dados, não é possível compreender sobre a metodologia e a base teórica utilizadas. Além disso, sem eles, não se pode analisar os seus indicadores e quais os cenários foram identificados sobre a temática de QVT na instituição. Não se sabe também se tal pesquisa possui uma amostra significativa e representativa da avaliação e percepção dos trabalhadores do

IFMG, considerando seus 18 *campus* e seus quase dois mil profissionais, construídos por servidores de carreira e profissionais temporários, conforme dados que constam no PDI.

Acredita-se que uma análise específica por unidade, por *campus*, pode demonstrar um diagnóstico situacional, embasado nas especificidades sociais, culturais e políticas locais de cada unidade, logo instrumento importante para o desenho e implantações de ações personalizadas. Ancorado nos preceitos da Psicodinâmica do Trabalho, Dejours (2021) aponta os fundamentos metodológicos e éticos que devem ser observados para a realização de pesquisas que envolvam as vivências de prazer-sofrimento e saúde mental no trabalho. Segundo o autor,

Para poder começar, uma pesquisa deve basear-se numa solicitação, que tanto pode vir de um grupo não institucionalizado de trabalhadores, de trabalhadores inicialmente isolados, ou de um grupo sindical, comissão de fábrica ou CHSCT (Comissão de Higiene, Segurança e Condições de Trabalho). Posteriormente, voltaremos à questão de como trabalhar a solicitação formulada. No momento, vamos nos ater a este ponto: uma solicitação só pode ser considerada se for proveniente dos próprios trabalhadores. Em outras palavras, não aceitamos nenhuma solicitação que não seja formulada pelos próprios interessados. Assim que a solicitação é recebida, é preciso preparar a pesquisa, o que geralmente toma bastante tempo, cerca de vários meses. Primeiro, é necessário definir quem participará da pesquisa, como pesquisador. Geralmente, há dois ou três pesquisadores, e pelo menos um deles não é psicopatologista, podendo ser sociólogo, ergonomista ou economista. Em seguida, devemos precisar quem participará, pelos trabalhadores, quantos são e se estão dispostos a acompanhar o trabalho até o fim. Essas são questões importantes, pois a pesquisa fundamenta-se num coletivo constituído ad hoc, e não em indivíduos tomados isoladamente (Dejours, 2021, p. 183).

Também não há divulgação da forma pela qual essa política foi construída. As notícias analisadas e o próprio texto da portaria não especificam o processo de debate, os atores e as instâncias que foram mobilizadas para a sua construção. A política de QVT demarca que o princípio da gestão democrática e participativa deve ser considerado na sua aplicação. Porém, não foi identificado se em seu processo de construção contou com a participação dos trabalhadores e das instâncias colegiadas.

Conforme indicado por Barembliitt (1996), entre a demanda e seu encargo há uma diferença conceitual, simbólica e prática. A demanda, expressa por diversas formas, representa, em sua maioria, o desejo ou a necessidade de alguns que, geralmente, são os dirigentes da instituição, em função do *locus* social que ocupam. Na maioria dos casos, mistificadas, as demandas são travestidas, de forma consciente ou inconsciente, de pleitos do coletivo, ganhando assim, no nível do instituído, legitimidade.

Já o encargo diz da real intenção dessa demanda e o que ela representa, dentro de um imbricado de relações de poder, típicas das instituições. Compreender o encargo das demandas

diz da condição fundamental para manejá-las de forma ética, considerando, em especial, seus impactos e consequências para os sujeitos e para a sociedade. Desse modo, pergunta-se: Para que e para quem a Política de QVT do IFMG foi instituída? Para essa pergunta, certamente, surgirão questões que remetem à demanda e ao seu encargo.

Assim, o encargo é “a real demanda, que muitas vezes pode ser ocultada pela má fé ou pelo simples fato de a instituição desconhecer o real problema” (Baremlitt, 1996, p.111). Diante do compromisso ético-político, cerne de uma gestão democrática, valor fundante do IFMG, conforme vinculado pela instituição, deve-se atentar e considerar os encargos que emergem das demandas institucionais, sob pena, neste caso estudado, de desproteger e adoecer os trabalhadores.

É importante destacar que uma política que versa sobre a qualidade de vida no trabalho deve, obrigatoriamente, ser construída com e pelos trabalhadores, legítimos para enunciar suas demandas e propostas. Além disso, a participação coletiva é fundamental, pois figura como um dos mecanismos de defesa dos trabalhadores, capaz de apresentar barras aos movimentos e manifestações de poder, típicos dos contextos de trabalhos.

A validação faz-se, geralmente, em dois momentos. Primeiro, durante a própria pesquisa, como já dissemos a respeito do desenvolvimento da investigação, ou seja, as elaborações, interpretações, hipóteses, temas e comentários são feitos à medida que a discussão se desenrola, sendo então rejeitados ou retomados, eventualmente até aprofundados, com novo material de análise. Em outras palavras, a própria continuidade da investigação e seu seguimento, como também o investimento mantido pelos interessados, formam o primeiro momento da validação das interpretações. Há, geralmente, um segundo momento, ou seja, quando temos, com os trabalhadores que participaram da pesquisa e, eventualmente, com outros que se juntaram a ela, mais tarde, uma reunião especificamente organizada para devolver-lhes uma síntese dos resultados, observações e interpretações, dessa vez claramente dirigida para a relação sofrimento/organização do trabalho. Uma nova discussão pode eventualmente acontecer, após a entrega do relatório anteriormente enviado aos trabalhadores para uma análise crítica. Podemos assim avaliar as reações dos trabalhadores e modificar ou corrigir o relatório final. Com tal procedimento, teremos uma validação ou invalidações provenientes do coletivo dos trabalhadores, o que não deixa de ser importante (Dejours, 2021, p. 202).

Ao analisar as bases conceituais que sustentam a Política de QVT da instituição não foi observado o aporte teórico e metodológico por ela adotado, e tampouco a justificativa para tal. Conforme indicado no texto, há o entendimento ou a impressão de que tais constructos foram formulados pela própria instituição, construindo assim uma perspectiva própria do seu entendimento e prática sobre a temática. Porém, QVT é amplamente abordada pela literatura, de forma interdisciplinar, na psicologia, medicina, engenharia, administração dentre outros campos do saber.

Ao tensionar sobre QVT, necessariamente deve-se reconhecer que não se trata de um conceito uniforme e tampouco homogêneo, mas sim constituído por vertentes e abordagens teóricas e metodológicas distintas que partem de visões de homem, trabalho e organização do trabalho próprias, situadas conceitualmente, demarcando saberes, fazeres e poderes a partir de tal temática.

fato que chama a atenção é a dificuldade dos gestores em conceituarem QVT. Isso é compreensível, pois mesmo entre os teóricos da área não há consenso sobre o que vem a ser QVT do ponto de vista conceitual (Bom Sucesso, 2002; Signorini, 1999; Silva & Marchi, 1997). Há, por exemplo, corrente que sustenta uma abordagem caso a caso, na qual cada programa tenha o seu conceito e visão de QVT. Entretanto, é fundamental que o processo de gestão se apoie em bases teóricas, metodológicas e éticas mais sólidas. Nesse caso, a expectativa dos pesquisadores era que os gestores ao menos afirmassem qual era o referencial teórico adotado. A questão conceitual é um dos fatores críticos para o desenvolvimento de competência em QVT (Ferreira; Alves; Tostes, 2009, p. 324).

Conforme indicado por Limongi-França (2003), apesar das diferenças epistemológicas e de abordagens, a qualidade de vida no trabalho, em uma perspectiva crítica, deve se pautar pelo reconhecimento e pela restauração da ética da condição humana via ato laboral. Partindo do princípio psicossocial, relaciona-se ao reconhecimento do trabalhador enquanto pessoa, com um indivíduo com demandas biológicas, psicológicas e sociais. Tais necessidades, típicas do humano, convergem para o espaço do trabalho enquanto lugar e função social em que os sujeitos também buscam estabilidade e segurança. Conforme indicado por Schirrmester e Limongi-França (2012), a

qualidade de vida no trabalho é entendida como procedimentos em gestão de pessoas que visam produtividade saudável, motivação, desenvolvimento humano e bem-estar pessoal e organizacional. Os elementos-chave desse construto apoiam-se em quatro pilares básicos, que são a resolução de conflitos, a reestruturação da organização do trabalho, a inovação nos sistemas de recompensa (financeiras e não financeiras) e a melhoria no ambiente de trabalho, como clima, cultura, ambiente, ergonomia e assistência. Na última década, a QVT ascendeu, de forma gradativa e sistemática, de características essencialmente operacionais e legisladas para ações corporativas estratégicas (Schirrmester; Limongi-França, 2012, p. 285-286).

Tomando como base as quatro dimensões apontadas pelos autores acima (resolução de conflitos, reestruturação da organização do trabalho, a inovação nos sistemas de recompensa e a melhoria no clima de trabalho), observa-se que, na Política de QVT do IFMG, quando sinalizados, tais compromissos aparecem de forma genérica, sem direcionamentos claros de como se dará o cumprimento de tais premissas.

Além disso, de forma instrumental, pode ser utilizada como meio de propaganda de uma instituição, em especial para o olhar externo da sociedade civil e dos órgãos governamentais que cumprem a função de avaliar e fiscalizar a instituição, demonstrando que ela, enquanto organização, é sensível e proativa na preservação e na promoção da saúde mental de seus trabalhadores, atuando, assim, como um álibi institucional.

Há de se pensar também que, em uma concepção capitalista e gerenciada pelo ritmo da produção ou da reprodução, a discussão sobre QVT pode ser deslocada, de forma intencional, como pano de fundo para justificar o aumento da produtividade em detrimento do sujeito trabalhador e, desse modo, é pervertida em sua finalidade. Neste sentido, Ferreira, Alves e Tostes (2009) analisam que a produtividade deve ser considerada, porém, de forma como um dos produtos que dizem da relação entre o homem e sua produção, demarcando que a

indissociabilidade entre produtividade e bem-estar significa resgatar o papel ontológico do trabalho como um vetor histórico de construção da identidade individual e coletiva. A indissociabilidade implica em conceber produtividade na sua acepção positiva, ou seja, um meio de exercício do bem-estar (Ferreira; Alves; Tostes, 2009, p. 326).

Reconhece-se que os programas de QVT atuam de forma positiva na produtividade, mas o foco, em princípio, não é esse. A melhoria do processo produtivo é tida como uma consequência de uma lógica e uma prática mais humanizada do ato laboral. Deste modo, a QVT deve ser compreendida como o

conjunto de ações no sentido de implantar melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais no ambiente de trabalho, alinhada e construída na cultura organizacional, com prioridade absoluta para o bem-estar das pessoas na organização (Limongi-França, 2008, p. 167).

Desta forma, compreende-se como necessária uma melhor delimitação das bases conceituais que sustentam a Política de QVT do IFMG. Além disso, a partir delas, direcionar, de forma mais objetiva, as ações, os projetos e os programas que devem ser executados, conforme indicado na previsão do Programa de Qualidade de Vida no Trabalho da instituição, de forma anterior a toda e qualquer ação vinculada à temática. Não observar tais preceitos básicos para o processo de gestão pode ensejar, por mais bem intencionadas que sejam as atitudes, no fracasso da política e, por consequência, o não cumprimento de seus objetivos.

[...] existe uma grande distância entre o discurso e a prática. Filosoficamente, todo mundo acha importante a implantação de programas de QVT, mas na prática prevalece o imediatismo e os investimentos de médio e longo prazos são esquecidos.

Tudo está por fazer. A maioria dos programas de QVT tem origem nas atividades de segurança e saúde no trabalho e muitos nem sequer se associam a programas de qualidade total ou de melhoria do clima organizacional. QVT só faz sentido quando deixa de ser restrita a programas internos de saúde ou lazer e passa a ser discutida num sentido mais amplo, incluindo qualidade das relações de trabalho e suas consequências na saúde das pessoas e da organização (Limongi-França; Assis, 1995, p.28).

Outro ponto de relevância é a forma de organização do trabalho em torno da temática QVT que, aparentemente, aponta para uma gestão descentralizada por meio de suas comissões de QVT, central e locais. Porém, ao pensar que tais trabalhadores não possuem dedicação exclusiva a esse trabalho, e considerando a robustez institucional, composta por 18 *campus* e quase dois mil trabalhadores, fica o questionamento se, de fato, será possível a realização de um trabalho na intensidade e na qualidade que o assunto requer, a partir do modelo de trabalho indicado pela referida política. A falta de previsão de profissionais exclusivos para o planejamento, monitoramento e execução do Programa de Qualidade de Vida no IFMG aponta, em tese, para a inviabilidade de sua execução.

A implantação de um programa de QVT não deve ser uma medida tópica, isolada e circunscrita a uma fração do organograma da organização. Ela deve ser transversal à toda estrutura organizacional e conduzida com base em uma sinergia organizacional que implique efetivamente compromisso de dirigentes e gestores, cooperação interdisciplinar de todos os especialistas envolvidos e, sobretudo, parcerias intersetoriais e sindicais. (Ferreira; Alves; Tostes, 2009, p. 326).

A partir de tal realidade, pode-se tensionar diversas análises interpretativas do fenômeno, sendo escolhidas duas possibilidades dentro da linha dissertativa adotada: a primeira está relacionada à possível falta de conhecimento técnico e gerencial por parte daqueles que cancelaram a referida política; já a segunda, trata-se do possível estado de má fé adotado para com ela, por meio de um intento, deliberado ou não.

Além disso, conforme consta na Política de QVT, as comissões específicas (central e nos *campus*) deveriam ser instituídas em até 30 dias após a publicação da Portaria de sua institucionalização. Porém, em uma busca no site da unidade pesquisada, não foi localizado nenhum documento (portaria, resolução ou ato normativo) que instituisse, em âmbito local, nos *campus*, a comissão de QVT, conforme indicado no documento supracitado.

Destaca-se, também, que é prevista pela própria Portaria de QVT a necessidade de sua revisão de forma periódica, a cada dois anos. Assim, a nova política deveria ter sido implementada em junho de 2023, porém, pelas pesquisas realizadas, não foi identificada uma

nova versão do documento, tampouco qualquer ação mobilizada para este fim. Mais uma vez, surge a pergunta: Para que e para quem a Política de QVT do IFMG foi instituída?

Nesse contexto, deve-se pensar também nas bases orçamentárias para a implementação das ações da Política de QVT da instituição. No texto, não há referência sobre investimentos ou recursos destinados ao subsídio das ações, serviços e programas vinculados à temática. Conforme demonstrado acima, QVT requer um conjunto de intervenções na organização do trabalho e, para tanto, necessita de investimento. Nesta análise, sem o direcionamento de verbas para custear as ações, pouco poderá ser feito, em especial aquelas de maior complexidade.

Nessa esfera, procedimentos improvisados e assistemáticos predominam nas práticas gerenciais de QVT. A ausência, por exemplo, de descrição de cenários, objetivos, metas, recursos instrumentais e método de avaliação como alguns dos elementos que caracterizam a formulação de uma política impacta negativamente na qualidade do processo de gestão de QVT. A implantação de um PQVT deve estar ancorada em uma formulação clara de política de QVT que, ao menos, explicita o conceito, as diretrizes, a estrutura organizacional necessária. Assim, a falta de política parece colocar os gestores em sérias dificuldades, pois não havendo, por exemplo, um método de avaliação das atividades de QVT, como saber se a tão desejada produtividade foi efetivamente alcançada? (Ferreira; Alves; Tostes, 2009, p. 322).

Neste sentido, deve ser considerada também a previsão indicada pela Política de QVT do IFMG quanto à sua integração aos projetos de pesquisa e extensão da instituição. De um lado, em uma visão positiva desta prescrição, acredita-se que tal intenção pode transversalizar a temática, produzindo conhecimentos por meio das futuras pesquisas sobre o objeto e contribuindo, por meio das ações extensionistas, de forma mais ampliada para o desenvolvimento da comunidade, seja ela interna ou externa ao IFMG. Por outro, corre-se o risco de descaracterizar o objetivo geral da referida política e, no mesmo passo, desresponsabilizar a gestão pela condução das ações e, por certo, pela destinação de recursos e empenhos específicos que ela requer.

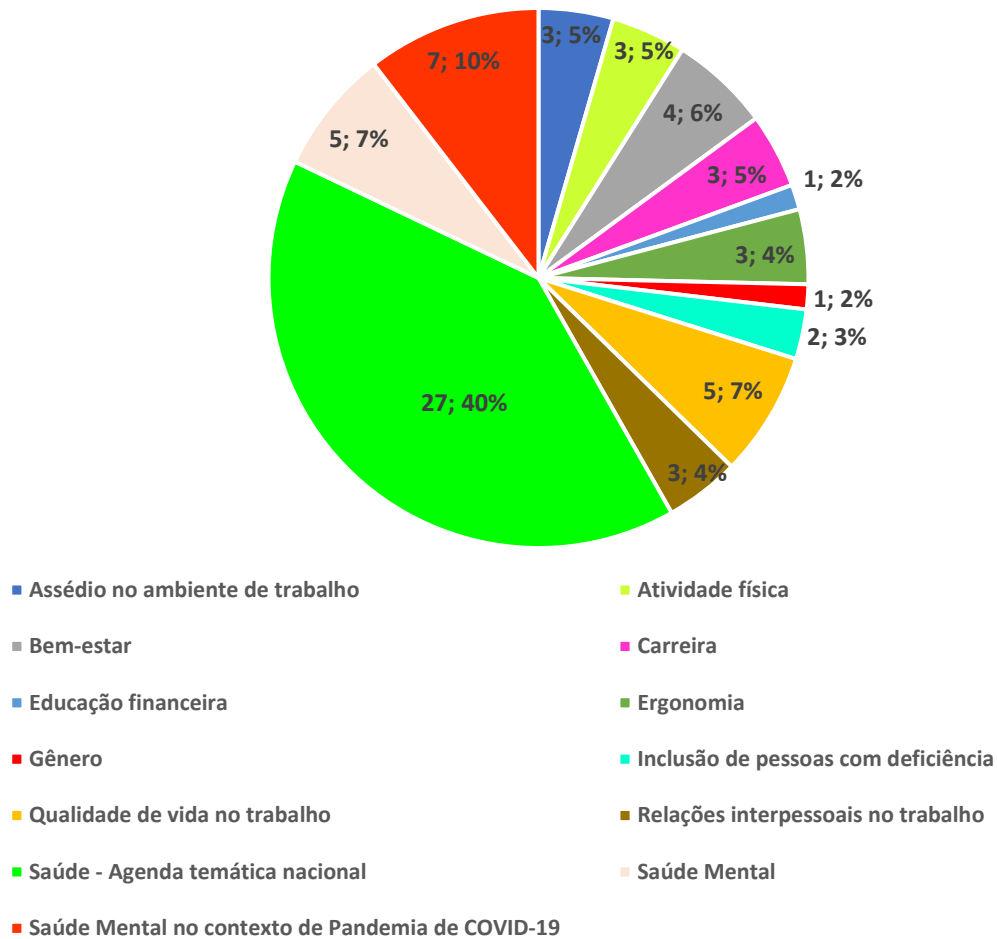
Em um terceiro movimento de análise documental, foi realizada uma pesquisa sobre as notícias e informações vinculadas à temática QVT. Conforme apresentado no quadro específico, foram identificadas 55 matérias / publicações com a marca “QVT para você”, marcador que identifica as ações de QVT da instituição. Nas 55 publicações, foram identificados 67 informes, considerando que algumas publicações continham mais de um conteúdo / assunto vinculado à temática.

A primeira postagem foi realizada no dia 06/04/2020 e a última aconteceu no dia 18/04/2024, considerando que a checagem final no *site* aconteceu no dia 01/08/2024. Observa-se regularidade nas publicações a partir de maio de 2021. Deste então, nos meses de julho e

agosto de 2022, maio de 2023 e maio, junho, julho e agosto de 2024 não foi identificada nenhuma publicação.

Destaca-se que 21 publicações, ou 31,3% do total, se deu anteriormente a implementação da Política de QVT da instituição. Pelo observado, tais informações foram agrupadas posteriormente e atribuídas à temática de QVT. Assim, em média, houve 1,4 publicações por mês. Sobre os assuntos das postagens, foram identificadas as seguintes temáticas, conforme Figura 6:

Figura 6 - Temáticas das postagens vinculadas à QVT no *site* do IFMG



Fonte: Elaborado pelo autor a partir das informações que constam no *site* no IFMG (IFMG, [202-]).

Conforme demonstrado pelo gráfico acima, a maioria das temáticas são aquelas alusivas às agendas nacionais de saúde (Janeiro Branco, Setembro Amarelo, Outubro Rosa, Novembro Azul, dentre outras), totalizando 40% dos assuntos abordados. Na sequência, aparece a temática saúde mental no contexto de Pandemia de COVID-19, figurando em 10% das matérias. Os

conteúdos, em sua grande maioria, 95%, são constituídos por textos, na modalidade de informativos. No geral, são postagens objetivas, com tamanho médio de uma lauda. Em 30% das postagens constam materiais de apoio (indicação de cursos, cartilhas, guias, livros e vídeos), todos de domínio livre, não produzidos pela instituição. Em média, 13% dos conteúdos, na íntegra, se repetem nas publicações. Destaca-se ainda que, em média, 10% dos conteúdos foram produzidos pelo UNIFICA, Comitê Nacional de Saúde e Qualidade de Vida dos Institutos Federais. Estes, em especial, possuem características de conteúdos mais biomédicos.

Pelos dados encontrados e pela robustez da proposta indicada no texto que instituiu a política de QVT, avalia-se que os materiais identificados são poucos e rasos, considerando os 39 meses da instituição da referida política. Os textos, reportagens e demais informações, em sua grande parte, focam em questões de saúde e são abordados de forma genérica. Não se discute aqui a pertinência ou a relevância de tais temáticas, e sim faz-se um ponto de questão em relação à sua correlação com a realidade organizacional.

Em uma análise dos conteúdos dos informativos, observa-se que não são construídos a partir de referências da instituição, de seu cenário e demandas. A grande maioria dos textos são recortes de materiais públicos sobre os temas abordados, em especial de cartilhas, guias e demais produções de instituições e órgãos públicos, principalmente aquelas atreladas às agendas temáticas de cunho biomédico.

Em uma interpretação desse fenômeno, compreende-se que, pela ausência de ações sistematizadas no âmbito da QVT, a ‘agenda temática’ apresenta-se como ‘pronta’, sendo aplicada de forma acrítica pela instituição, descolada de sua realidade organizacional. Além disso, pode denunciar também uma tentativa de fuga, resistência ou negação por parte da instituição, evidenciando sua dificuldade de olhar para si, de se compreender e reconhecer seus conflitos e dilemas que, em tese, deveriam ser objeto de análise, reflexão e intervenção no âmbito da QVT.

Além disso, a abordagem predominante revela-se centrada na disseminação de informações que visam a induzir mudanças comportamentais entre os trabalhadores. Os informativos, em uma estratégia de alerta, enfatizam comportamentos que os indivíduos devem adotar, evidenciados pela repetição insistente do verbo ‘cuide-se’ e suas variações, que permeiam quase todas as comunicações. Essa repetição não apenas estabelece uma narrativa de responsabilidade individual, mas também desconsidera o contexto institucional que molda a realidade dos trabalhadores. Atribuir a responsabilidade única ao indivíduo, em uma perspectiva descontextualizada, ignora as responsabilidades coletivas e as responsabilidades que as instituições devem assumir em relação aos fenômenos que afetam a saúde e o bem-estar

no ambiente de trabalho. Ferreira, Alves e Tostes (2009), por meio de uma pesquisa que buscou caracterizar as práticas de QVT em 10 órgãos públicos federais, concluíram que

(...) a responsabilidade institucional desaparece e o trabalhador se transforma em variável de ajuste, ou seja, é transferida para ele a responsabilidade pela promoção da QVT (Abrahão, 2000; Daniellou, Laville & Teiger, 1989). Ou melhor, a responsabilidade institucional consiste apenas em disponibilizar atividades que alterem a rotina de trabalho, visando o relaxamento e o aumento da disposição de cada um para trabalhar de forma mais satisfatória. Os resultados globais da investigação mostram que as atividades de QVT são realizadas buscando-se garantir a produtividade como meta central; a questão do bem-estar ocupa plano secundário no discurso dos participantes (Ferreira; Alves; Tostes, 2009, p. 324).

Ao debater sobre o ‘janeiro branco’, por exemplo, uma agenda temática nacional referente à promoção da saúde mental, para além da indicação dos hábitos e atitudes individuais de seus trabalhadores, o que a instituição deve repensar, mudar e transformar, na organização do trabalho, para promover saúde mental no trabalho? Quais ações foram direcionadas à organização do trabalho, reconhecendo-as como elementos importantes para a constituição das vivências de prazer e desprazer no trabalho? Não foram identificadas ações e ou abordagens nesse sentido e, mais uma vez, emerge a pergunta: Para que e para quem a Política de QVT do IFMG foi instituída?

Destacam-se as abordagens utilizadas durante o período da Pandemia de COVID-19. Considerando seu momento mais crítico, entre os anos de 2020 e 2021, observou-se que, naquela fase, foram publicados 32 informes, ou seja, mais de 50% de todo o volume. Nesse momento, alguns dos informes foram produzidos por trabalhadores da instituição, com especial destaque para os temas de saúde mental.

Apesar de abordagens relevantes, identificou-se que os materiais, em sua maioria, tinham o objetivo de instrumentalizar os servidores para ‘suportarem’ as dificuldades do trabalho remoto e seus efeitos psicossociais. Porém, para além de disponibilizar atendimentos psicológicos, como uma ação efetiva de cuidado, não foi identificada nenhuma ação que pudesse intervir na organização do trabalho frente ao fenômeno vivenciado.

Além do destaque acima, há um risco de, na busca ingênua da bem-aventurança nos ambientes de trabalho, compreender a QVT na perspectiva individualista, focada apenas no indivíduo enquanto unidade de análise e intervenção. É perverso atribuir ao sujeito toda a responsabilidade por seu sucesso-fracasso, saúde-doença e demais estados subjetivos que se constituem em função do trabalho. Não significa que ele não seja um agente ativo no processo, mas, no tensionamento de forças, nas organizações, ocupa *locus* sociais que, para a maioria, não conferem condições de requerer para si e para os seus as melhores condições de trabalho.

Para clarificar o exposto, por exemplo, é nefário instrumentalizar as trabalhadoras à forma de se vestir para evitar situações de abuso no trabalho. No mesmo sentido, tampouco seria humano capacitar o trabalhador para saber lidar com um chefe desrespeitoso. Não se pode culpabilizar a vítima pela violência e por seu sofrimento em decorrência dela. Dessa forma, se faz necessário entender o imbricado de relações de poder que estão nas raízes do prazer-sofrer no contexto do trabalho e agir em suas causas. Conforme indicado por Dejours (2021), as intervenções na organização do trabalho devem ultrapassar as barreiras do aparente, do sintomático e, neste sentido, aponta que

a intervenção ergonômica, com efeito, pode libertar um operador de lombalgias relativas a uma torção da coluna por defeito de postura. Aliviado deste mal, ele aprende, pouco a pouco, a conhecer uma outra dor que tomou lugar da precedente: cervicalgia, por exemplo, em relação com a posição da cabeça e a distância olho-tarefa. É que, anteriormente, as dores lombares atingiam um tal nível de intensidade que ocultavam as dores da nuca. Assim, a subtração de uma exigência do trabalho pode revelar uma violência mascarada, subjacente. Assim somos levados a admitir a existência de uma espécie de edifício estratificado de prejuízos hierarquizados. Quando se faz desaparecer os prejuízos que ocupam o alto da hierarquia sintomática, faz-se às vezes aparecerem os de um nível inferior e assim por diante. O inconveniente da intervenção ergonômica é sua ação limitada. Em todo caso, ela só consegue aliviar parcialmente os trabalhadores e este é, provavelmente, o limite último da ação ergonômica. Isto pode explicar, em parte, a apreciação ambivalente dos trabalhadores em relação à ergonomia. Além do mais, em muitos casos, o alívio trazido pela correção ergonômica é recuperada pela organização do trabalho. O alívio da carga de trabalho permite a intensificação da produtividade. O que foi ganho de um lado é perdido do outro. Para utilizar outra fórmula, poder-se-ia dizer que a intervenção ergonômica não atinge a situação de trabalho em profundidade, pois ela permanece aquém da organização do trabalho. Para o operário que trabalha com peças, a correção ergonômica é às vezes irrisória face à enormidade das exigências organizacionais (salários, prêmios, bonificações, conteúdo da tarefa, trabalho repetitivo etc.) (Dejours, 2021, p.71).

Os dados coletados permitiram observar que nenhuma ação institucional, no âmbito da intervenção na organização do trabalho, foi realizada e, caso tenha sido, não foi publicizada. As informações com a insígnia ‘QVT pra você’ constituem-se, basicamente, como um canal de notícias, principalmente de abordagem biomédica. Além disso, ao analisar o conjunto ou o panorama de ações informadas na aba do setor dedicado à temática de QVT, observa-se que estão desatualizadas, com mais de 25 meses sem nenhuma atualização.

No tópico ‘Convênios e parcerias’ é indicada a possibilidade do servidor se tornar sócio do Centro Esportivo da UFMG. Considera-se uma indicação e uma possibilidade válida, mas que não contempla os servidores dos *campus* localizados nas cidades do interior. Para eles, não foi estabelecida nenhuma parceria ou projeto. Além disso, pensando na própria estrutura da

instituição, não foi identificada nenhuma ação que se utilize dos espaços institucionais para a prática de esporte e lazer.

O item ‘Qualidade de Vida no Trabalho e Pandemia’ focou apenas em informativos e dicas durante o momento crítico do período pandêmico. Não há abordagens, ações, projetos e intervenções dedicadas ao período do retorno ao trabalho presencial, considerando a especificidade do momento e das possíveis intervenções que poderiam ser implantadas em benefício dos trabalhadores da instituição.

Neste sentido, há um lapso. Tal constatação pode denotar o entendimento institucional de que, com o retorno às atividades presenciais, tudo voltaria ao normal, como antes da pandemia. Se o entendimento da instituição passou por essa análise, no mínimo pode considerá-lo ingênuo, em especial para a organização da educação, uma das áreas mais afetadas pelos efeitos pandêmicos e com impactos para todos os seus atores.

Sobre o tópico ‘Momento relax’ as sugestões são totalmente descontextualizadas. Tal item se presta apenas a fazer indicações de livros, séries, filmes e músicas de forma aleatória e, algumas delas, de gosto duvidoso. Tais abordagens, sem a devida contextualização e finalidade constituída, enfraquecem as ações de QVT, ao passo que podem ser interpretadas como aleatórias e, dessa forma, podem não fazer sentido para os trabalhadores, banalizando a temática e, por consequência, minando a credibilidade de suas ações.

Compreende-se que estimular ações de lazer, por meio dos recursos artísticos e culturais, como indicados acima, pode ser uma abordagem importante, desde que se dê de forma intimamente relacionada à realidade da instituição e de seus trabalhadores, desvinculando-se, assim, do mero entretenimento de senso comum que, diga-se de passagem, para acessá-lo, o trabalhador não precisa da mediação da instituição.

O item ‘Hábitos Saudáveis’ apresenta sugestões para que os trabalhadores possam cuidar da saúde. As informações são válidas, porém não foi identificada nenhuma ação de responsabilidade institucional promovida por ela. Observou-se uma clara intenção de atribuir tal ação exclusivamente aos trabalhadores. Desse modo, a mensagem que pode chegar ao trabalhador é de que ele é o único responsável por sua saúde, desresponsabilizando a instituição no processo. Acredita-se que projetos de extensão podem ser aplicados, enquanto recursos secundários, de forma associada às ações específicas de QVT. Além disso, ações articuladas com os setores de saúde e segurança do trabalho podem ser viáveis e agregarem para o programa de QVT da instituição.

Da mesma forma que constam nas notícias, as ações, em sua maioria, são superficiais e seguem a mesma lógica de responsabilizar o trabalhador por buscar e garantir seu bem-estar e

qualidade de vida no trabalho. Sabe-se do papel ativo que todos os agentes institucionais devem assumir para a construção de um ambiente laboral mais saudável, mas, na mesma direção, reconhece-se a importância das intervenções institucionais na organização do trabalho para se atingir tais objetivos.

A implementação de QVT requer uma política de comunicação que dissemine, estimule e consolide uma cultura organizacional centrada em valores, crenças e ideias voltadas para o bem-estar individual e coletivo, dando visibilidade para práticas bem-sucedidas, bem como promovendo a reflexão coletiva dos problemas existentes que comprometem a QVT (Ferreira; Alves; Tostes, 2009, p. 326).

Fleury e Macêdo (2013), sistematizaram um percurso para o desenvolvimento da saúde mental no trabalho, calcado nos preceitos da Psicodinâmica do Trabalho, conforme indicado abaixo:

Figura 7 - Percurso para o desenvolvimento da saúde mental no trabalho (adaptado)



Fonte: Fleury e Macêdo, 2013, p. 162

Para as referidas autoras, o fenômeno deve ser compreendido por meio de um ciclo, partindo-se da análise da organização, das relações e das condições do trabalho. Tais demarcações, se não observadas, perversamente podem ensejar no desenvolvimento de atos terapêuticos individualizados que, apesar de relevantes, neste caso e abordagem servem apenas para amenizar o sintoma de um mal-estar que se origina em uma estrutura, na dimensão social

do trabalho. Nessa compreensão, o adoecimento se manifesta verticalmente no indivíduo, porém se constitui no e pelo atravessamento institucional e organizacional, experienciado pela classe.

A identificação das defasagens entre o trabalho prescrito e o real poderá apontar para as manifestações de sofrimento vivenciadas pelos trabalhadores, em duas dimensões. A primeira diz respeito ao sofrimento patogênico, oriundo do cerceamento das potencialidades humanas e na desvitalização dos trabalhadores; a segunda trata-se do sofrimento criativo, sustentado pelo engajamento do sujeito para a transformação do desprazer em algo benéfico, na busca de um estado equilibrante do aparelho psíquico.

Na sequência, conforme indicado pelo modelo, as transformações na organização do trabalho só acontecerão no intercâmbio das ações coletivas, quando as capacidades de cooperação entre os pares e a utilização da inteligência criativa são dirigidas para a construção de soluções que respondam aos anseios dos trabalhadores, no encontro do indivíduo com a classe, ampliando a consciência e a responsabilidade do grupo. Desse modo, torna-se possível a busca coletiva pelo reconhecimento de si para si, no julgamento da utilidade e da beleza do trabalho, em uma construção de um senso ético e estético do gesto laboral.

De acordo com a proposta, a construção dialogada dos passos acima aponta para a possibilidade de ressignificação do sofrimento. Na medida em que há implicação dos trabalhadores nesta tarefa, está dado o investimento cognitivo, afetivo e, por consequência, da ação genuína sobre ato e a organização do trabalho, fortalecendo, assim, a identidade dos trabalhadores enquanto sujeitos ativos.

De acordo com o percurso analisado, ao final, por meio da inteligência prática, calcada na capacidade inventiva dos trabalhadores e do espaço público de fala, condição elementar de fala e escuta de um e de todos, com foco em especial no agenciamento das estratégias de defesa coletiva e da capacidade de cooperação, o fio condutor operativo em que, para além da dimensão empática, o grupo se coloca à disposição do fazer conjunto, tem-se como resultado, em maior ou menor grau, a melhoria da saúde e da qualidade de vida no trabalho.

Cumprе ressaltar que os preceitos acima não se configuram como uma receita, uma prescrição elaborada por um *expert*, mas sim como demarcações conceituais e metodológicas possíveis a partir da Psicodinâmica do Trabalho, que ganharão sentidos próprios a partir de um dado coletivo de trabalhadores. Além disso, no percurso há de se esperar e considerar os conflitos, as resistências, os desajustes e os dilemas individuais, grupais e institucionais que podem emergir no processo. Porém, aponta-se um caminho que, se trilhado de forma coletiva,

em uma dimensão humana, pode auxiliar a todos na materialização de um trabalho mais prazeroso e menos adoecedor.

Assim, estão postas as condições para a construção de uma organização do trabalho promotora de saúde mental e que podem ser consideradas diretrizes para a estruturação de políticas, programas e ações institucionais que versem sobre a temática, concepções essas, pelo estudo realizado, não identificadas no IFMG.

5 PRODUTO EDUCACIONAL

Conforme indicado pela Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), por meio de seu documento de Área, os mestrados profissionais devem produzir conhecimentos, soluções e propostas para problemas e questões reais. Nesse caso, tratando-se de uma formação em Educação, os contextos escolares, a organização dos espaços escolares, os desafios metodológicos e didáticos da sala de aula, sejam eles em espaços formais ou não dos processos educacionais, devem ser considerados como objetos das pesquisas:

No Mestrado Profissional, distintamente do Mestrado Acadêmico, o mestrando necessita desenvolver um processo ou produto educativo e aplicado em condições reais de sala de aula ou outros espaços de ensino, em formato artesanal ou em protótipo. Esse produto pode ser, por exemplo, uma sequência didática, um aplicativo computacional, um jogo, um vídeo, um conjunto de videoaulas, um equipamento, uma exposição, entre outros. A dissertação/tese deve ser uma reflexão sobre a elaboração e aplicação do produto educacional respaldado no referencial teórico metodológico escolhido (Brasil, 2019, p. 15).

A partir desses princípios, apresenta-se, na sequência, o produto educacional elaborado, como fruto desta pesquisa, no âmbito da Educação Profissional e Tecnológica.

5.1 Contextualização do produto educacional

Ao tratar das vivências de prazer e sofrimento no trabalho, identifica-se que, no enfrentamento do fenômeno, na busca por melhores condições de trabalho e, portanto, de saúde no ambiente laboral, são necessárias ações institucionais capazes de mapear as vivências de desprazer, correlacioná-las às práticas e ao modo de organização do trabalho e de gestão presentes na instituição e, a partir de então, sistematizar, com os trabalhadores, um conjunto de ações de intervenção e monitoramento.

Na ponta oposta, também é importante conhecer as vivências de prazer proporcionadas pelo trabalho, identificar os elementos materiais e imateriais que favorecem tais estados subjetivos, visando assim fortalecê-los e incorporá-los à cultura organizacional. Desse modo, reconhecendo a dimensão de prazer-sofrer no trabalho, o debate sobre saúde, para além da ausência da doença, é fundamental para que, de fato, seja possível a construção de ambientes saudáveis, em que o sujeito-trabalhador possa se sentir pertencente ao coletivo de trabalho, identificado e representado por sua obra.

Em um sistema individualista de produzir e existir, contornado pelo capitalismo, dentro de sua falácia e visgo, o sucesso e o fracasso são questões ou resultantes individuais, o

que confere ao trabalhador, mesmo que de forma não consciente, a vivência da solidão e de não reconhecimento e de pertença a uma classe. Em uma existência alienada, o indivíduo não consegue se compreender enquanto um ser sócio-histórico, formado e deformado por lógicas e práticas de poder.

O sofrimento se manifesta no indivíduo, mas, nesse contexto, sua origem e explicação só podem ganhar sentidos em uma análise horizontal que considere a história, a cultura e as relações sociais, que são o substrato da subjetividade daqueles que sofrem. Desse modo, compreende-se o homem-trabalhador como um ser de relações. O outro, ou melhor, os outros estão lá, presentes nas vivências de prazer e sofrimento, como principais causas ou consequências do fenômeno.

Modernamente, o trabalho transformou-se numa fonte de supressão da liberdade. Aos que não se ‘enquadram’ as consequências são amplamente conhecidas. O trabalho deixou de ser uma fonte de prazer e realização. O trabalho não mais representa um instrumento de crescimento e satisfação pessoal e profissional. Os ativos humanos mais valorizados são cooptados por meio de programas de aquisições de ações (*stock options*) ou ganhos variáveis atrelados à performance. A década de 90 pode ser considerada trágica para o trabalhador. As conquistas até então obtidas em matéria de QVT foram solapadas por uma nova ordem, lamentavelmente muito distante da humanização nas empresas (Vasconcelos, 2001, p. 32).

Ancorado no exposto acima, por meio deste estudo foi construído um produto educacional intencionado a produzir reflexões e instrumentos capazes de lançar luz sobre a questão. Espera-se que, de alguma forma, possa auxiliar os trabalhadores e os gestores a pensarem nos processos e ações capazes de potencializar as vivências de prazer, ou seja, nas condições de organização do trabalho, contribuindo para a promoção da saúde mental, por meio da implementação da Política de Qualidade de Vida no Trabalho do IFMG.

Este estudo fez um recorte específico e analítico da classe dos docentes; porém, acredita-se que o produto educacional proposto, a partir dos preceitos apresentados, poderá contribuir com todos os trabalhadores do IFMG, beneficiando as suas diferentes categorias e gêneros profissionais e, resguardando todos os contornos necessários, as demais instituições educacionais, em especial àquelas dedicadas à EPT.

5.2 Produto Educacional: “Guia orientador para a implantação da Política de Qualidade de Vida no Trabalho do Instituto Federal de Minas Gerais: reflexões, apontamentos éticos e caminhos possíveis”

O presente produto educacional, intitulado de ‘Guia orientador para a implantação da Política de Qualidade de Vida no Trabalho do Instituto Federal de Minas Gerais: reflexões,

apontamentos éticos e caminhos possíveis’, constitui-se como uma das exigências para a conclusão do Mestrado em Educação Profissional e Tecnológica em rede (PROFEPT) e está inserido dentro da Linha Organização e Memórias de Espaços Pedagógicos em Educação Profissional e Tecnológica (linha 02).

A proposta surgiu a partir da escrita deste projeto de pesquisa vinculado ao programa PROFEPT/IFMG, do Campus Ouro Branco, do Instituto Federal de Minas Gerais (IFMG). O produto desta pesquisa buscou ter a característica de ser iniciado a partir de um de problema concreto da EPT, e não de uma questão meramente teórica, assim como deve ocorrer nos Programas de Mestrados Profissionais, cumprindo, dessa forma, a característica que fundamenta um curso dessa natureza com relação às suas bases conceituais. A proposta para elaboração do guia atende ao pressuposto da integração dos saberes práticos próprios do mundo do trabalho ao conhecimento sistematizado e interdisciplinar da proposta de pesquisa realizada.

A construção do guia se deu atrelada aos resultados da pesquisa, que apontaram que, apesar de existir uma Política de QVT instituída no IFMG, mesmo que desatualizada, o conjunto da análise não evidenciou ações, projetos e programas efetivos voltados para a promoção da saúde mental e bem-estar dos trabalhadores, tampouco segmentados por categoria profissional. Assim, a construção do guia se apresentou enquanto uma solução viável no sentido de auxiliar a instituição a fazer frente ao fenômeno identificado. O guia possui, como objetivo maior, ser um instrumento capaz de possibilitar reflexões sobre a temática QVT e, a partir desse passo inicial, apresentar um percurso metodológico capaz de proporcionar a implantação da Política de QVT e a constituição das bases de um futuro Programa de Qualidade de Vida no Trabalho no IFMG.

O guia possui como público-alvo os trabalhadores e os gestores do IFMG. Aos trabalhadores, busca-se convocá-los e mobilizá-los em prol de uma demanda que, genuinamente, só faz sentido se remetida a eles. Discutir sobre sofrimento e adoecimento no trabalho e pensar estratégias para seu enfrentamento só farão sentido se a classe dos trabalhadores puder enunciar sobre si, reivindicando, assim, seu lugar de fala legítimo. Além disso, que possa atuar na condução dos trabalhos, apontando soluções que sejam pertinentes, a partir da óptica daqueles que sofrem.

Aos gestores, o guia busca apresentar a temática de QVT sob outros prismas, em especial àqueles que apontam para um instrumento de gestão capaz de tensionar práticas promotoras de bem-estar e saúde mental no trabalho, enquanto um instrumento norteador para o desenvolvimento do processo. Desse modo, em um chamamento duplo resgata-se, a partir

dos preceitos da Psicodinâmica do Trabalho, a dimensão colegiada e coletiva de um trabalho que envolverá muitos e beneficiará todos.

Conforme regulamentado pela CAPES, por meio do Documento da Área de Ensino da CAPES para os Mestrados Profissionais (Brasil, 2019), os guias figuram como produtos educacionais da categoria ‘material textual’. Ao remeter ao significante do vocábulo ‘guia’, de imediato emerge sua possibilidade de compreensão enquanto verbo transitivo direto, de guiar. Neste sentido, o produto educacional elaborado se propõe a ser uma ferramenta facilitadora da constituição de um itinerário possível que a instituição poderá percorrer para a efetivação de sua política de QVT.

Dedicado a todos os trabalhadores e gestores do IFMG e de outras instituições congêneres, em especial àquelas dedicadas à EPT, o guia se apresenta como companhia no caminho a ser trilhado, refutando assim a possibilidade de ser enxergado como um continente em si mesmo, ou um roteiro a ser seguido. Não se pretende aqui defender que seus apontamentos se configurem como os únicos ou os melhores; porém, diante dos resultados apontados pela pesquisa e embasados pelos referenciais que a sustentam, possam auxiliar, de alguma forma, na institucionalização das ações e práticas de promoção da saúde mental no trabalho.

Como indicado no guia, as sugestões apresentadas precisam ser pensadas e validadas pelo coletivo de trabalhadores do IFMG. As proposições não possuem a pretensão de serem aplicadas na íntegra. As soluções indicadas são pontos de reflexão, crítica e apontamentos de caminhos possíveis. Desse modo, compreende-se que várias adaptações devem e precisam ser realizadas e, neste sentido, não serão um demérito à proposta, antes pelo contrário.

O guia foi estruturado através de seções que, de forma fluida, foram pensadas para que possam se articular entre si. Intencionadas a facilitar o itinerário do leitor, da reflexão teórica sobre a temática à compreensão das propostas metodológicas para a implantação da Política de QVT no IFMG, as discussões convergem por meio de um fio condutor argumentativo, apresentando-se, metaforicamente, como uma jornada ou um caminho a ser trilhado pelos trabalhadores do Instituto Federal de Minas Gerais.

Na seção 01, indaga-se ‘Por que caminhar? E com quem se pode contar nesse percurso?’ Enquanto investidas às perguntas, propõem-se alguns apontamentos e ponderações sobre as categorias e os constructos trabalho, saúde mental e Qualidade de Vida no Trabalho. A categoria trabalho é aduzida por meio dos princípios do materialismo dialético, em uma demarcação de suas funções humanas e humanizadoras. Na sequência, são feitos apontamentos e correlações entre saúde mental e trabalho, a partir dos preceitos da Psicodinâmica do Trabalho, em uma

perspectiva dos processos de prazer e sofrimento via ato laboral, suas representações e suas dinâmicas individuais, coletivas e organizacionais. Ao final, são indicadas algumas considerações conceituais sobre QVT, alertando sobre a necessidade de considerar a sua criticidade ao ser tensionada no âmbito das organizações.

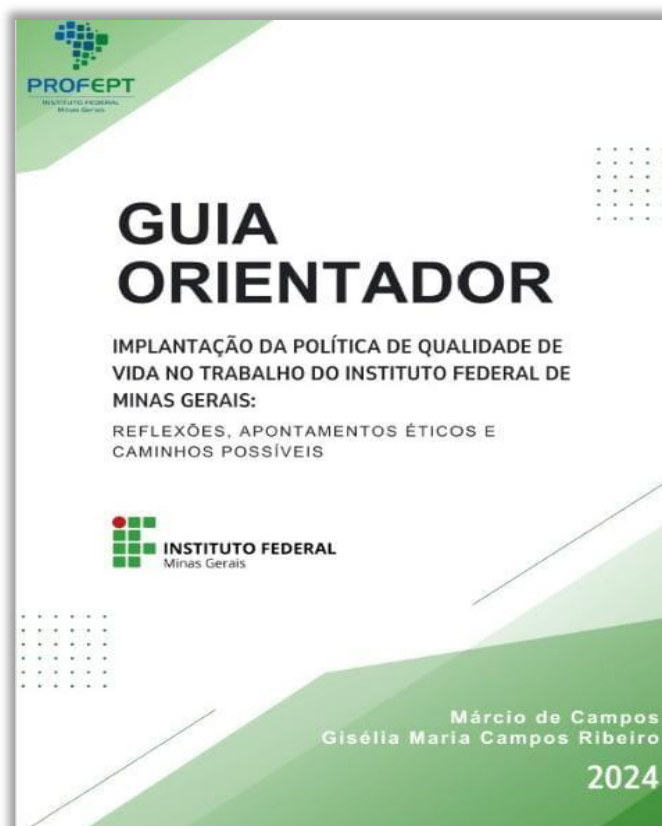
Em um segundo passo, na seção 02 a pergunta-chave é ‘O que legitima esse caminhar?’ A partir do passo anterior, em que se buscou evidenciar a pertinência conceitual do tema, parte-se então para a indicação das principais legislações que versam sobre saúde e QVT no âmbito da Administração Pública Federal. Objetiva-se, assim, mapear os principais dispositivos legais e suas funções enquanto bases para a implantação da Política de QVT no IFMG, propondo reflexões pontuais sobre algumas delas.

Já a seção 03, intitulada ‘Caminhos, passos e tropeços... o percurso do IFMG rumo à QVT’, é dedicada à análise do que foi feito até o momento e, a partir dos dados obtidos por meio das fontes documentais analisadas, são apresentadas algumas reflexões sobre o caminho percorrido pela instituição até então. Constatou-se que não há um Programa de QVT efetivo, robusto e vocacionado às bases conceituais e às legislações vigentes. Demarca-se dessa forma que o IFMG pode avançar na matéria, caso queira, de fato, bancar essa missão.

Por fim, na seção 04 ‘É preciso caminhar! E como trilhar esse percurso?’, buscou-se apresentar algumas metodologias e ferramentas que podem ser adotadas no intuito de auxiliar a implantação da Política de QVT. Congruente com os preceitos balizares do guia, tais indicações são consideradas recursos importantes, porém secundários. Dentro dos apontamentos, em direção a uma práxis, são considerados adequados e, principalmente, éticos em sua essência e propósitos. Dessa forma, configuram-se como indicações possíveis que precisam e merecem ser validados pelos atores que irão conduzir a tarefa.

Por meio da proposta do guia, buscou-se demonstrar que a política de QVT se configura como uma ação institucional planejada e organizada, que visa, especificamente, proteger e promover a saúde e o bem-estar dos trabalhadores. Desse modo, requer o engajamento dos servidores, principais interessados na reivindicação, na construção e no monitoramento das ações, sob o risco da perpetuação de falácias institucionais sobre o objeto e, por consequência, a vivência do desprazer manifesta na carne dos trabalhadores. Sem o engajamento dos trabalhadores, corre-se o risco de que eles percam o lugar de fala e recebam, de outros agentes, um enlatado genérico que, por sua natureza, não responderá aos anseios e demandas do coletivo, como sugere o caminho percorrido pelo IFMG até então.

Figura 8 - Capa do Produto Educacional



Link de acesso:

<https://repositorio.ifmg.edu.br/workflowitems/1222/view>

Sobre o processo de validação, pensou-se em dois passos, sendo a avaliação dos trabalhadores, em um primeiro momento, e, no segundo, a avaliação da banca examinadora. Sobre o primeiro passo, buscaram-se os agentes que poderiam trazer contribuições a concepção do guia, bem como avaliar a sua pertinência, em especial, considerando suas funções no IFMG e atendendo aos preceitos defendidos por esta pesquisa. Para representar os gestores, a Pró-reitora de Gestão de Pessoas foi convidada, considerando que a matéria é objeto direto de sua pasta. Os profissionais do setor 'Qualidade de Vida, Segurança do Trabalho e Capacitação – QVSEC', vinculados à Coordenação de Desenvolvimento de Pessoas na Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas, foram selecionados para o processo de validação por atuarem de forma direta com a temática e, dessa forma, possuíam as condições de avaliá-lo à luz de uma visão macro institucional.

Foram selecionados três profissionais, lotados em *campus* distintos, vinculados aos setores de Gestão de Pessoas. Assim, tais servidores puderam avaliar o guia a partir de uma missão micro organizacional, pensando-o a partir dos processos de trabalho, vinculados à

temática, que se dão nos *campus*. Para finalizar, foram convidados seis professores vinculados ao PROFEPT, garantindo assim a participação dos docentes no processo de validação do guia, público-alvo desta pesquisa. Desse modo, com representação diversa, foram convidados 15 servidores, sendo que oito, ou seja, 53,3%, responderam ao questionário de avaliação.

O questionário de avaliação foi composto por 15 perguntas, sendo 10 referentes aos aspectos teóricos e técnicos do guia e cinco referentes às dimensões pedagógicas, considerando os propósitos e intentos direcionados aos leitores-trabalhadores do IFMG. As perguntas foram avaliadas conforme o padrão da escala Likert, sendo: (1) = Sim, (2) = Parcialmente e (3) = Não. Além das questões objetivas, foi oportunizado aos avaliadores a possibilidade de indicar suas sugestões, contribuições e críticas ao guia.

O questionário, juntamente com o produto educacional, foi disponibilizado aos avaliadores por e-mail, sendo requisitado a eles o retorno das avaliações em um prazo de sete dias. Abaixo, são apresentados os resultados obtidos e agrupados por percentual de ocorrência.

Quadro 4 - Critérios para a avaliação e validação do produto educacional

Critérios Teóricos e Técnicos			
Item	Avaliações		
	Sim	Parcialmente	Não
1. A estrutura do guia é organizada de maneira lógica e sequencial, garantindo a fluidez entre as seções e facilitando a compreensão dos temas abordados?	100%	0%	0%
2. As seções demonstram articulação interna, de modo que as discussões teóricas, metodológicas e práticas convergem de forma coerente, por meio de argumentações consistentes?	100%	0%	0%
3. O guia apresenta os conceitos centrais (trabalho, saúde mental e QVT) com rigor conceitual e fundamentação teórica adequada, alinhando-os às discussões acadêmicas e profissionais da área?	100%	0%	0%
4. O guia consegue articular de forma coesa as reflexões teóricas sobre o tema com as propostas metodológicas, assegurando uma abordagem que abrange desde a conceituação até a aplicação da Política de Qualidade de Vida no Trabalho?	100%	0%	0%
5. O conteúdo do guia está alinhado com a legislação vigente, indicando os principais dispositivos normativos de forma contextualizada?	100%	0%	0%
6. Os dados e as análises apresentados contribuíram para contextualizar a proposta do guia, bem como para evidenciar a importância da temática para o IFMG?	100%	0%	0%
7. As metodologias sugeridas para a implantação da Política de QVT são pertinentes ao contexto organizacional do IFMG e demonstram potencial de aplicação, respeitando as especificidades institucionais?	87,5%	12,5%	0%
8. As propostas metodológicas são apresentadas de forma clara e objetiva, com instruções e processos detalhados?	87,5%	12,5%	0%
9. As possibilidades e os limites das propostas indicadas pelo guia estão claramente definidos e bem demarcados?	100%	0%	0%

10. Considerando a temática da saúde mental dos servidores, o guia, em sua versão original ou adaptada, apresenta potencial para auxiliar na transformação da realidade social do trabalho no IFMG?	87,5%	12,5%	0%
Critérios Pedagógicos			
Item	Avaliações		
	Sim	Parcialmente	Não
11. O guia demonstra atenção pedagógica ao seu público-alvo, estruturando o conteúdo de maneira didática e acessível, facilitando o itinerário do leitor, da reflexão à prática?	87,5%	12,5%	0%
12. O guia promove reflexões críticas e éticas sobre os conceitos e temas discutidos, incentivando o leitor a questionar a realidade institucional e considerar novas perspectivas sobre a QVT?	100%	0%	0%
13. O guia ressalta a importância do engajamento dos servidores na elaboração e no monitoramento da Política de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), enfatizando a relevância ética de seu protagonismo neste contexto?	100%	0%	0%
14. O guia propicia uma abordagem reflexiva e crítica sobre as limitações e os desafios da implantação de uma Política de QVT?	100%	0%	0%
15. A articulação entre teoria e prática no guia é suficientemente clara e explícita, permitindo que o leitor-trabalhador compreenda de forma eficaz como as discussões teóricas podem ser traduzidas e aplicadas à realidade organizacional do IFMG?	100%	0%	0%
Sugestões, contribuições e críticas indicadas			
Avaliador 01	Não apresentou sugestões, contribuições e críticas ao produto educacional.		
Avaliador 02	<p><i>“O material é muito rico, pertinente, apresenta temática atual e necessária e foi redigido de forma clara, em linguagem adequada. Fico em dúvida apenas com relação ao fato de ele se dirigir ao trabalhador, que, como o próprio teor da abordagem alerta, não terá condições de se inteirar plenamente do arcabouço teórico-conceitual-metodológico, pois foi apresentado de forma densa em se considerando o gênero “guia”; sendo assim, o público-alvo mais apropriado talvez sejam os gestores e os profissionais especialistas que poderão conduzir a implantação da proposta. Minha avaliação evidentemente deve ser considerada pelo viés das minhas limitações de trabalhador comum e por isso às vezes pode não refletir com precisão o julgamento por falta de conhecimento (um exemplo: não tenho conhecimento da legislação que me permita atestar com exatidão a questão “O conteúdo do guia está alinhado com a legislação vigente, indicando os principais dispositivos normativos de forma contextualizada” (assim, ela foi avaliada sob o viés da percepção do leitor sobre o próprio material). Outro aspecto importante: na versão final, não se esquecer de apresentar um link de acesso à dissertação, no trecho do guia em que se remete a ela para motivar o leitor a conhecer mais sobre o tema/sobre dados e outras informações complementares. Parabéns pelo belo trabalho!”</i></p>		
Avaliador 03	<p><i>“O guia está bem completo e com fácil entendimento. Mas eu, como servidora atuante no setor de Gestão de Pessoas, percebo que a teoria é interessante, mas a prática é bem diferente e complexa de ser alterada. As pessoas, principalmente nesse contexto pós-pandemia, estão com a saúde mental debilitada, não conseguem socializar e nem ter uma real qualidade de vida, tanto pessoal quanto no trabalho. As pessoas estão ansiosas e adoecidas. Esse guia vem direcionar nesse sentido e isso é muito bom. Vamos colocar todas essas informações em prática para mudarmos o nosso cenário dentro do IFMG!”</i></p>		
Avaliador 04	<p><i>“Sua pesquisa e o guia são essenciais para o IFMG! Não tinha conhecimento da Política de QVT e fiquei muito reflexiva com as colocações que você apresentou. Parabéns pelo trabalho! Espero que ele possa gerar bons frutos aqui, ajudar a mudar a mentalidade de muitos servidores e gestores. Temos vivido algumas situações críticas nos últimos anos e fiquei animada com a possibilidade de alguma mudança a partir do guia que você elaborou.”</i></p>		
Avaliador 05	<p><i>“Muito bom! Parabéns pelo produto educacional. Fiquei curiosa para ler a dissertação. Acho que vale a pena inserir um link de acesso no guia. Achei a proposta indicada muito ousada, considerando o histórico de nosso IF. Mas penso que seu objetivo maior foi cumprido, pois me possibilitou várias reflexões que irei compartilhar com os colegas.”</i></p>		
Avaliador 06	<p><i>“Como assim, temos uma Política de QVT no IFMG? Nunca tinha ouvido falar! Só por este ponto, seu trabalho já merece um destaque especial. Achei o guia bem completo e complexo,</i></p>		

	<i>diferentemente da maioria dos produtos do mestrado que tenho recebido. Não sei se o IFMG tem condições de executar a proposta que você indicou, mas, como foi sinalizado ao longo do texto, precisa ser pensada e adaptada à nossa realidade. Excelente peça para a reflexão, especialmente porque envolveu os servidores como protagonistas.”</i>
Avaliador 07	<i>“Parabéns pelo guia e pela pesquisa. O guia contém bastante informação importante sobre QVT e saúde mental e sugestões bem fundamentadas para o IFMG repensar estes temas.”</i>
Avaliador 08	<i>“Caro Márcio, parabéns pelo trabalho! Gostei muito do guia, apesar de considerá-lo muito complexo. Penso que talvez possa ser transformado em um livro, e-book. Fica de sugestão para que você possa avaliar com sua orientadora. Achei o tema muito pertinente, atual e necessário. Não tinha conhecimento da existência de uma política de qualidade de vida no IFMG. Pesquisei algumas informações no site e fiquei assustado com algumas coisas que vi. Espero que sua dissertação tenha dado conta de fazer uma análise crítica do material que consta no site. Além disso, sugiro apresentar sua pesquisa e o guia à PROGEP. O material está rico, crítico e com indicações pertinentes. Acredito que a Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas precisa analisar seu material. Super pertinente!”</i>

Fonte: Elaborado pelo autor

A análise dos resultados indica que, das 15 questões objetivas avaliadas, 11 delas (itens 1, 2, 3, 4, 5, 6, 9, 12, 13, 14 e 15) apresentaram 100% de concordância entre os avaliadores quanto ao cumprimento dos critérios de avaliação propostos para o guia. Em relação aos itens 7, 8, 10 e 11, 87,5% das avaliações apontaram que os objetivos foram plenamente atingidos, enquanto 12,5% indicaram um atingimento parcial. Os dados expostos na tabela acima permitem inferir que o guia alcançou, em sua maioria, seus objetivos. Embora alguns itens tenham sido avaliados como parcialmente atendidos, o percentual de concordância sugere que o produto educacional se aproxima da qualidade esperada, apontado apenas para a necessidade de ajustes pontuais para alcançar a totalidade de seus objetivos. Assim, a avaliação recebida ratifica a pertinência do guia, destacando sua adequação e relevância dentro do contexto proposto.

Além das questões objetivas, os avaliadores tiveram a oportunidade de registrar, de forma livre, suas sugestões e críticas ao guia. A partir das contribuições recebidas, torna-se possível e necessário analisar os elementos que emergiram nas respostas, permitindo uma aproximação, tanto dos conteúdos abordados, quanto dos sentidos subjacentes, presentes nas indicações feitas pelos avaliadores. Tal análise evidencia elementos importantes para a compreensão da recepção do guia e do contexto em que ele será aplicado, além de fornecer subsídios para reflexões críticas sobre a pesquisa e o produto educacional.

A primeira constatação, conforme indicado pelos avaliadores 04, 06 e 08, ou seja, quase 50% das respondentes, é de desconhecimento sobre a Política de QVT do IFMG, conforme destacado pelas passagens: ‘não tinha conhecimento da Política de QVT’, ‘como assim temos uma Política de QVT no IFMG? Nunca tinha ouvido falar!’ e ‘não tinha conhecimento da existência de uma política de qualidade de vida no IFMG’. Talvez essa realidade, de

desconhecimento da Política de QVT, seja representativa da maioria dos servidores. Isso denuncia que, conforme tese sustentada pela pesquisa, não há um programa de QVT robusto e efetivo no IFMG, embora esteja instituído por meio de normativas específicas. Esse elemento de surpresa aparece associado a um tom reflexivo, em que os avaliadores demonstram, de certa forma, um reconhecimento da importância do guia ao revelar essa lacuna de conhecimento.

Outra análise pertinente pode ser aduzida à relevância e atualidade do tema. Basicamente em todas as avaliações foi dada ênfase na pertinência do objeto do guia, com destaque, em muitas respostas, para a importância de se tensionar debates sobre as categorias trabalho, Qualidade de Vida no Trabalho e saúde mental na instituição pesquisada. Termos como ‘pertinente’ e ‘necessário’ apareceram de forma recorrente nas avaliações, reforçando, assim, a tese apontada pela pesquisa sobre a urgência de fomentar tais discussões no IFMG.

Um aspecto crítico identificado pelos avaliadores 02 e 08 refere-se à complexidade do guia. O avaliador 02 sugere que o conteúdo pode ser considerado denso para o público-alvo, que seriam os ‘trabalhadores comuns’. Faz-se imperativo questionar o que seria um ‘trabalhador comum’. Neste ponto, indica-se que, talvez, exista uma concepção de que os gestores ou os especialistas são aqueles que deveriam se haver com tal temática, e não os próprios trabalhadores.

Acredita-se que as categorias abordadas pelo guia são complexas, porém comuns aos valores do IFMG, conforme ratificados por sua missão, visão e valores institucionais. Além disso, em uma organização que não há cargos vitalícios de gestão que, em tese, podem ser ocupados por qualquer profissional, há de se considerar que tais temas podem e devem ser assimilados por todos os servidores, nos níveis de concepção, planejamento e execução e, especialmente, na dimensão da reivindicação. Além disso, trata-se de um tema de interesse à classe dos servidores e, desse modo, deve ser apropriado por todos. Assim, o guia demonstra-se pertinente nas suas propostas e indica a necessidade de fazer circular as informações e reflexões apontadas.

O gênero textual ‘guia’ foi questionado, em especial sobre a sua pertinência em relação à forma e ao conteúdo que apresenta. Foi sugerido que o produto educacional seja configurado em formato de um livro (e-book) e, desta forma, seja capaz de ampliar as discussões propostas. Conforme avaliado pela banca examinadora, considerando os objetivos do produto educacional, foi considerado pertinente a manutenção do formato ‘guia’ para o referido documento.

Entretanto, importa informar que a modalidade de guia foi escolhida considerando o objetivo de fornecer aos leitores-trabalhadores do IFMG ‘caminhos’ possíveis para que a Política de QVT seja, de fato, efetivada. Por ser um produto personalizado para a instituição

pesquisada, acredita-se que, neste primeiro momento, o gênero textual ‘guia’ seja aderente à proposta construída. Para a sua transformação em um livro, há de se tratar as temáticas e as indicações metodológicas de forma mais genéricas, buscando atender aos interesses e às realidades de diversas organizações. Desse modo, pode-se perder a dimensão focal requerida de um produto educacional desse tipo.

As constatações sobre a aplicabilidade da proposta sugerem possíveis questionamentos sobre a viabilidade da execução da metodologia apresentada. Acredita-se que tal ponto pode ser condizente à operacionalização das sugestões, mas também evidencia uma tensão entre os sentimentos de esperança e desesperança em relação ao tema tratado. O avaliador 03, por exemplo, ao sinalizar que atua no setor de gestão de pessoas, relata uma percepção de que, embora a teoria seja importante, as transformações no campo da qualidade de vida no trabalho são complexas e de difícil execução, particularmente em um contexto marcado por um cenário de saúde mental fragilizada, especialmente posterior à Pandemia de COVID-19.

A avaliação acima aponta para uma tensão entre a teoria e a prática, reforçando a necessidade de elaboração de estratégias de enfrentamento da questão e, no fundo, pode sinalizar para um sentimento de desesperança, não com o guia em si, mas relativo à realidade organizacional do IFMG. Já o avaliador 06, mesmo considerando a proposta pertinente, avalia que talvez a instituição não tenha condições de executar as sugestões apresentadas pelo guia. Na atribuição de sentidos mais ampliados, acredita-se que tal constatação não se remeta, de forma direta, à capacidade operacional do IFMG, e sim ao desejo de fazê-la.

O avaliador 05 apresenta a questão ao afirmar que ‘achei a proposta indicada muito ousada, considerando o histórico de nosso IF’. Ao remeter ao histórico da instituição, o avaliador pode estar sinalizando ou denunciando as tentativas fracassadas ou não efetivas do IFMG com a matéria, conforme tese defendida por esta pesquisa. Essas são preocupações válidas que, no próprio processo de desenvolvimento do trabalho proposto pelo guia, devem ser consideradas no planejamento a ser elaborado.

Embora estejam presentes críticas e dúvidas sobre a aplicabilidade das propostas, há também um discurso de esperança quanto ao potencial transformador do guia. A avaliadora 04, por exemplo, afirma que o material pode ‘ajudar a mudar a mentalidade de muitos servidores e gestores’ e ‘temos vivido algumas situações críticas nos últimos anos e fiquei animada com a possibilidade de alguma mudança a partir do guia que você elaborou’. Tais colocações apontam para uma expectativa de que o guia seja um agente de transformação dentro do IFMG, mesmo que secundário e limitado em vários aspectos. Esse tipo de discurso associa o guia a uma

possibilidade de movimento de mudança institucional, com um propenso impacto positivo na cultura organizacional.

A avaliação acima aproxima-se dos sentidos construídos pelo avaliador 08, quando ele indica ‘sugiro apresentar sua pesquisa e o guia à PROGEP. O material está rico, crítico e com indicações pertinentes. Acredito que a Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas precisa analisar seu material. Super pertinente’. A Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas é a pasta que, institucionalmente, possui a responsabilidade direta com as temáticas tratadas por esta pesquisa. Assim, ao sugerir que o guia seja avaliado por tal órgão, o avaliador aponta para o sentimento de esperança de que o produto educacional possa ser uma peça capaz de gerar mudanças, se encampado por aqueles com o poder institucional para tensionar e sustentar tais discussões.

O avaliador 03, apesar de sinalizar a dificuldade para operacionalizar as propostas do guia, destaca que ‘as pessoas estão ansiosas e adoecidas. Esse guia vem direcionar nesse sentido e isso é muito bom. Vamos colocar todas essas informações em prática para mudarmos o nosso cenário dentro do IFMG!’. Há, por parte desse avaliador, o reconhecimento do adoecimento dos servidores e, apesar de compreender ser difícil mudar a realidade, ele termina sua avaliação de forma otimista e esperançosa, ao indicar que irá mobilizar as informações para mudar a realidade social do trabalho no IFMG.

Por fim, destacam-se os sentidos de valorização e reconhecimento, que podem ser compreendidos a partir das avaliações recebidas, especialmente aquilo que foi sinalizado pelos avaliadores 05, 06, 07 e 08. Há elogios sobre a complexidade, criticidade e profundidade do material. Termos como ‘parabéns’, ‘muito bom’, ‘relevante’, ‘rico’, ‘pertinente’, ‘completo’, ‘excelente’ e ‘essencial’ figuraram como adjetivos ao guia e ao seu propósito, reforçando os sentidos de reconhecimento da qualidade do material. Dessa forma, os termos refletem, de maneira geral, uma boa aceitação do produto educacional. O tom geral das avaliações é de otimismo e valorização, o que evidencia a importância do guia para o contexto da instituição e a relevância das discussões que ele propõe sobre Qualidade de Vida no Trabalho e saúde mental para o IFMG.

Após o segundo passo de validação, efetivado pela banca examinadora, o guia foi adaptado, considerando as sugestões de melhorias tidas como pertinentes. Ainda, será publicizado na plataforma digital EduCAPES, dando assim visibilidade ao produto educacional, que poderá ser utilizado como referência para as instituições que trabalham com a EPT, ou mesmo ser fonte de inspiração para outros estabelecimentos e organizações, considerando os contornos específicos propostos.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Até este ponto, buscou-se traçar um percurso analítico que, embora não seja o único, apresenta-se como uma possibilidade para a análise crítica da Política de Qualidade de Vida no IFMG, especialmente no que concerne à sua capacidade de se configurar, de fato, como um dispositivo efetivo de proteção e promoção da saúde mental dos docentes. Para além dos objetivos específicos e das questões levantadas por esta pesquisa, o presente estudo encontra sua sustentação em preceitos éticos e humanos, embasados na premissa fundamental do reconhecimento da alteridade, do olhar atento de um ser humano para outro, aqui atravessados e definidos, em parte, pela identidade profissional. Tal perspectiva, longe de ser neutra, é necessariamente mediada pelas construções sociais e simbólicas que envolvem o trabalho docente e o ser professor.

Diante do exposto, com base no estudo realizado, conclui-se que, embora a Política de QVT esteja formalmente instituída no IFMG, ainda que desatualizada, e seja mencionada de maneira frágil no PDI, a análise dos dados disponibilizados no portal institucional revela a ausência de iniciativas concretas, como ações, projetos ou programas efetivos voltados à promoção da saúde mental e do bem-estar dos trabalhadores. Além disso, não foram observadas medidas especificamente direcionadas para atender as categorias profissionais, a partir de suas especificidades e distintas demandas, atreladas às tarefas e às complexidades dos atos educacionais que conduzem. Sugere-se, assim, a existência de uma lacuna no que se refere à segmentação das políticas de saúde e qualidade de vida no âmbito institucional.

As poucas ações identificadas no âmbito da Política de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) concentram-se majoritariamente na dimensão informacional, sendo, em sua maioria, construídas de modo a transferir ao trabalhador a responsabilidade integral por sua saúde, posicionando-o como o único agente de cuidado neste complexo fenômeno. Tal enfoque desonera a instituição de qualquer corresponsabilidade nesse processo. Observa-se, ainda, que as dimensões da organização, concepção e gestão do trabalho no Instituto Federal de Minas Gerais (IFMG) não são devidamente tratadas, sendo abordadas de maneira tangencial e superficial, o que se mostra incompatível com os princípios basilares da QVT crítica e propositiva.

Essa abordagem, de caráter assistencialista, conforme apontam as análises, revela-se em nítido desacordo com os princípios, diretrizes e ações preconizados pela política de referência. Nesse contexto, o cenário corrobora a perspectiva de Ferreira, Alves e Tostes (2009), que

assinalam a prevalência de práticas gerenciais marcadas pelo imprevisto e pela ausência de um tratamento sistemático das questões relacionadas à QVT.

Ademais, como defendido por Limongi-França e Assis (1995), observa-se em muitas organizações a distância entre os discursos institucionais e as práticas efetivas no campo da Qualidade de Vida no Trabalho. Para os autores, tal distanciamento é frequentemente evidenciado pela predominância de falácias acerca da temática, com a adoção de medidas pontuais, desarticuladas e desprovidas de investimentos de médio e longo prazo, comprometendo, assim, a sustentabilidade e a viabilidade dos Programas de Qualidade de Vida no Trabalho nas organizações.

Na certeza de que todos os agentes educacionais são importantes, destaca-se que, conforme indicado por Conceição, Bellinati e Agostinetti (2019) e por Souza *et al* (2021), a classe dos docentes configura-se, na atualidade, como uma das mais propensas ao adoecimento em função do trabalho, vivenciando sofrimento e experienciando diversos quadros psicopatológicos. Tais condições apresentam-se de forma antagônica ao papel social indicado ao professor, incompatível com a relevância social desse trabalhador, como sinalizado por Barbosa-Lima, Castro e Araújo (2006). Portanto, é necessário o entendimento institucional dessa realidade e, a partir dela e com os trabalhadores, mapear os fatores de riscos e propor ações capazes de mudar a realidade social do trabalho, buscando proteger e promover a saúde mental dos professores, conforme indicado pelos preceitos teóricos e metodológicos da Psicodinâmica do Trabalho, sustentados por Dejours (2021).

Cunha (2021) ressalta que o adoecimento dos professores está profundamente enraizado nas condições precárias de trabalho, um fenômeno que, além de suas manifestações visíveis, revela uma teia complexa de interações que permeiam o sistema educacional público brasileiro. Para além das questões que emergem do macrocontexto social, político e econômico, é crucial que sejam consideradas e analisadas às dimensões micro, nas quais as lógicas e práticas de gestão do trabalho docente, características de cada instituição, operam de maneira insidiosa.

Essa precarização não é meramente uma questão administrativa ou organizacional, pois diz de um sintoma de uma crise mais ampla, que afeta a própria concepção do trabalho educacional. A normalização desse estado de adoecimento, quando não abordada, não apenas perpetua a deterioração das condições de trabalho, como também reforça um ciclo vicioso de desumanização que ameaça a integridade e a saúde mental dos docentes. A falta de ações proativas para transformar essas condições pode ser interpretada como uma forma de conivência institucional, na qual a saúde dos professores é subordinada a interesses econômicos

e burocráticos, gerando um ambiente de trabalho que ignora e boicota o bem-estar dos educadores.

Dessa forma, torna-se imperativo entender essa realidade, angustiante e desafiadora, articulando propostas concretas e transformadoras que visem à humanização do ambiente de trabalho docente. A superação dessa crise exige uma reflexão crítica e uma mobilização coletiva, que desafiem as estruturas normativas vigentes e promovam uma gestão mais inclusiva e atenta às necessidades dos trabalhadores. Caso contrário, a intensificação do adoecimento docente será uma inevitável consequência da perpetuação de práticas que já se mostraram insustentáveis e prejudiciais à educação, conforme demonstrando na fundamentação teórica deste trabalho.

Nesse contexto, os dados desta pesquisa revelam indícios de uma possível lacuna de comprometimento, por parte da instituição, no que tange à abordagem da temática da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), particularmente no que concerne ao contexto social e laboral dos docentes. Essa negligência, explicitamente evidenciada nos documentos analisados, sugere um distanciamento das questões fundamentais relacionadas ao bem-estar dos professores. Como demonstrado nos capítulos anteriores, essa situação pode ser compreendida tanto pela ausência de um conhecimento aprofundado sobre a temática, quanto por uma postura que, intencionalmente ou não, pode indicar para uma intenção de má-fé, tal como refletido e defendido por Barembliitt (1996).

Desse modo, proporcionar cuidado e acolhimento ao trabalhador em situação de adoecimento é imprescindível. Contudo, a atuação preventiva, que se orienta para a intervenção antes que o adoecimento ocorra, buscando ampliar as experiências de prazer e satisfação no ambiente de trabalho, é, por excelência, uma prática ética e humanizada. Organizações que se autodenominam comprometidas com uma gestão de pessoas que respeita e valoriza a dignidade humana não podem se eximir dessas responsabilidades, assim como não devem evitar os debates e confrontos que emergem dessa complexa dinâmica. A verdadeira promoção do bem-estar no trabalho requer uma abordagem proativa e integradora, que reconheça a importância da saúde mental como um pilar fundamental do ambiente laboral, responsabilidade de todos.

Pela análise realizada, pode-se compreender que o IFMG possui uma visão mistificada sobre a QVT e, além disso, uma prática desqualificada em relação à temática estudada, se considerados o porte da instituição e seus valores institucionais, em especial àqueles que fazem referência aos princípios da gestão democrática, transparência e à formação / atuação humana. Conforme destacado por Mendes (2007), tais princípios precisam estar articulados à análise e intervenção na organização, nas condições e nas relações socioprofissionais de trabalho, para

que seja possível caminhar em direção de ações promotoras de bem-estar e saúde nos ambientes laborais. Nas indústrias, por exemplo, ritmadas pela busca do lucro, na maioria dos casos a preocupação com a QVT se dá motivada pela busca do aumento da produtividade dos trabalhadores. No caso do IFMG, nem essa perspectiva desvirtuada foi identificada. No lugar, constatou-se um vazio de sentido e a ausência de ações concretas sobre o tema.

Ante o exposto, é possível concluir que a Política de Qualidade de Vida no IFMG, embora formalmente estabelecida por meio de dispositivos normativos, está distante de se concretizar como uma realidade efetiva dentro da instituição. A análise do conjunto de dados revela a presença de problemas significativos que permeiam a inclusão dessa temática no PDI do IFMG, a concepção subjacente da política em questão e, especialmente, a compreensão e a prática institucional relacionadas à visibilidade conferida ao tema. A partir desse conjunto de evidências, delineia-se a concepção de que, apesar da previsão formal, não existe um Programa de Qualidade de Vida no Trabalho que funcione de maneira efetiva no IFMG.

O IFMG, ao prever tais compromissos, instituí-los por meio de dispositivos normativos e se prestar a dar visibilidade a ações frágeis e controversas sobre a matéria analisada, assume para si o risco de ser lido e interpretado como uma organização demagógica, pouco profissional e que, diferentemente do propagandeando, não se preocupa com a saúde mental e bem-estar de seus trabalhadores.

Dejours (2012), destaca que o trabalho, em sua dimensão ambivalente, pode promover infelicidade, alienação e adoecimento mental. Porém, possui potencial, em sua dimensão ontológica, de mediar a autorrealização do trabalhador, sendo uma fonte privilegiada de sublimação e de promoção de saúde. Dessa forma, as ações institucionalizadas no campo da QVT podem ser consideradas como uma das instâncias reguladoras dos fenômenos prazer e sofrimento no trabalho. Para além da mera constatação de suas existências e dinâmicas, tais intentos se apresentam como propositivos na busca de um trabalho humanizante.

À luz do exposto, surgem algumas indagações: como se inserem os trabalhadores-docentes no processo de acumulação de capital? Ao desempenharem o papel de formadores de novos trabalhadores, não se tornam, paradoxalmente, alvos primordiais da precarização? Ademais, é relevante questionar a eficácia de uma política de Qualidade de Vida no Trabalho no contexto contemporâneo, em que as demandas incessantes por produtividade frequentemente eclipsam as necessidades humanas fundamentais.

Tais perguntas, complexas em si mesmas, emergem, neste momento do trabalho, como uma tomada final de consciência por parte do pesquisador. Elas não apenas indicam a necessidade de um exame mais cuidadoso das dinâmicas que permeiam o trabalho docente,

como também instigam um desdobramento sobre as estruturas que perpetuam a desvalorização dessa profissão essencial. A resposta a essas indagações poderá esclarecer as complexidades do cotidiano docente, além de abrir caminhos para uma reformulação das políticas públicas e institucionais que visem a proteção e a valorização dos educadores.

Talvez não seja de interesse do IFMG ou de qualquer outra instituição de ensino efetivar práticas que possam, de fato, mudar o *status quo*, redimensionar as relações de poder e fomentar o protagonismo dos trabalhadores. Neste caso, mesmo que não consciente, pode haver um desejo e uma escolha pelo mal-estar no trabalho. Dessa forma, ao sugerir que o IFMG, no mínimo, demonstrou ingenuidade ao tensionar a temática central deste estudo, pode-se, no mesmo gesto, reconhecer a possível inocência deste pesquisador, que, eventualmente, acreditou que tal ação poderia ter sido efetivamente concretizada. No entanto, acredita-se que, no desconforto provocado pelas perguntas, pode-se caminhar em direção a uma existência menos alienada, aqui inseparável do ato de trabalhar. Utópico? Talvez seja. Contudo, este trabalho, mesmo com suas limitações, apresenta-se como um passo inicial em um longo caminho que poderá ser trilhado para o avanço no debate sobre a matéria aqui analisada. Essa discussão atende aos interesses dos trabalhadores? A questão está posta para reflexão.

Acredita-se que o produto educacional retoma, em alguma dimensão, as indagações indicadas acima. Ao ser constituído por meio de seções que se propõem a serem fluidas, se dedica a provocar os leitores-trabalhadores a refletirem, em um primeiro passo, sobre as categorias trabalho e saúde mental para, posteriormente, apresentar uma proposta de trabalho rumo à QVT no IFMG, sendo eles convocados, a todo momento, a conduzirem os processos. Sim, é uma questão a ser resolvida pelos trabalhadores, legítimos para enunciarem suas demandas, necessidades e desejos.

O guia, calcado nos preceitos da Psicodinâmica do Trabalho, intencionou-se a propor um processo de diagnóstico que, nestes termos, aponta para a possibilidade da tomada de consciência por parte dos trabalhadores. A metodologia sugerida reconhece a importância das vivências subjetivas dos fenômenos prazer-sofrer via ato laboral, mas aposta no reconhecimento intersubjetivo do fenômeno, de os trabalhadores se enxergarem enquanto sujeitos pertencentes a uma classe. Assim, rompe-se com as perspectivas individualizantes do fenômeno e caminha-se em direção para uma lógica de compreensão e atuação coletivas, conforme defendido por Dejours (2021). Dessa forma, acredita-se que o guia poderá propiciar reflexões sobre as dinâmicas que permeiam a organização e a gestão do trabalho no IFMG e que, pelas avaliações recebidas em seu processo de validação pelos servidores, apresenta potencial para tanto.

No que tange ao objeto central desta pesquisa, sublinha-se a necessidade de que todos os docentes revisitem e problematizem suas realidades laborais. A concepção de trabalho que se materializa na ‘tabela de atividades docentes’ do IFMG levanta questionamentos sobre sua justiça. Até que ponto a sistematização, o monitoramento e o controle da produção acadêmica dos professores estão efetivamente alinhados aos princípios filosóficos e pedagógicos que sustentam os Institutos Federais? Além disso, é pertinente investigar se as práticas de gestão do trabalho docente realmente favorecem o bem-estar, o prazer e a saúde dos professores ou se, no seu oposto, contribuem para a geração de tensões e contradições no ambiente escolar. É importante ressaltar que nem tudo que é legal é, por si só, ético ou humano, exigindo uma reflexão mais profunda sobre os impactos dessas práticas na vida profissional dos docentes.

O pesquisador, consciente da complexidade e da delicadeza do tema, não se sente no lugar de fala para arvorar a se manifestar. No entanto, à guisa da contribuição reflexiva, ainda que modesta e sujeita à crítica, aponta-se a dissonância entre a realidade posta e os princípios que orientam uma instituição, cujo discurso se assenta na promoção de uma educação democrática, emancipadora e humanizadora, valores que, aliás, fundamentam as bases do programa de mestrado que possibilitou esta pesquisa.

Com base no delineamento do estudo, não é possível afirmar se as considerações aqui apresentadas são efetivamente compreendidas pela própria instituição ou se, em função do engodo gerado, o IFMG realmente acredita possuir uma Política e uma prática de Qualidade de Vida no Trabalho na amplitude que essa temática pode abranger. Neste sentido, futuros estudos sobre a questão poderão preencher a lacuna identificada e, a partir de um diálogo com os trabalhadores, investigar suas percepções e representações acerca da saúde mental no ambiente laboral. Assim, se o guia proposto for considerado, acredita-se que essas indagações poderão ser não apenas respondidas, como também refletidas de maneira crítica. Esse processo reflexivo é tomado como um passo inicial e fundamental para o aprofundamento das categorias e dos constructos aqui analisados.

Novamente, impõe-se a indagação: para que e para quem foi instituída a Política de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) no IFMG? Estudos futuros poderão lançar luz sobre os reais propósitos institucionais, na medida em que aprofundem a análise das responsabilidades e obrigações dessa política, respondendo a uma questão que, embora quase perturbadora, devido ao delineamento deste trabalho, não foi possível alcançar. Esse questionamento deve ser assumido pelos próprios trabalhadores do IFMG, pois concerne a eles diretamente, tanto em relação às suas responsabilidades, quanto à maneira pela qual a instituição tem conduzido essa política.

A condução da QVT, em grande medida, é permitida e legitimada pelos próprios servidores, o que evidencia a necessidade da reflexão crítica sobre o papel que cada um desempenha no contexto da gestão dessa política. É imperativo que se analise o espaço de autorização concedido à instituição para tratar de uma questão de tal relevância sem a devida participação, engajamento e crítica ativa dos trabalhadores. Além disso, é fundamental que os servidores se questionem sobre as razões pelas quais conferem essa autorização: trata-se de um fenômeno consciente ou inconsciente? Essa é uma pergunta que deve ser encarada com seriedade e profundidade.

É possível, porém, indicar algumas reflexões mais amplas a partir do percurso teórico-analítico aqui proposto. A análise de uma Política de Qualidade de Vida no Trabalho pode indicar, em seus próprios termos, a necessidade primeira de reconhecer os professores como classe, e não apenas como classe docente, mas também como classe trabalhadora e, assim, ampliar o debate em direção às bases de um sistema social que ganha sentido no microcosmo IFMG. Neste sentido, Freire (1996) defende que os professores, ao lutarem por seus direitos e por sua dignidade, não devem travá-las entendendo que se trata de um ato separado da prática docente, pelo contrário. Remetendo à ética, o autor defende que tal militância deve ser assumida pelos professores, em sua dimensão cidadã, logo inerente e constituinte de um ato docente.

Recordando as reflexões de Dejours, a ambivalência essencial ao ato do trabalho pode indicar também a potencialidade de ações voltadas ao trabalhador no contexto contemporâneo, em que a reformulação de uma Política de QVT pode ser propositiva frente ao mal-estar na docência, dependendo de sua formulação. Ao mesmo tempo, se “saúde é um estado de razoável harmonia entre o sujeito e a sua própria realidade?”, como apontam Segre e Ferraz (1997, p. 542), e se tal equilíbrio entre sujeito e meio pode ser fragilizado ou potencializado, cabe compreender em que medida uma tal política pode investir em um fortalecimento dos trabalhadores, e não em seu oposto, gerando uma responsabilização desses sobre seu próprio adoecimento e sobre seu cuidado.

Por fim, faço duas constatações. A primeira refere-se às considerações finais deste trabalho, que se apresentam repletas de perguntas a serem respondidas. De minha parte, esse fato não me causa incômodo; pelo contrário, pois acredito que tais questões talvez constituam as contribuições mais legítimas que pude oferecer. Não no sentido de um esclarecimento didático ou paradidático sobre os temas aqui tratados, mas com o propósito de provocar reflexões nos leitores-trabalhadores do IFMG, na esperança de que, de alguma maneira, essas questões os beneficiem, caso decidam se mobilizar.

A segunda constatação é de que esta dissertação não me pertence mais. Enquanto pesquisador, contei, em todas as páginas e capítulos, os aprendizados e reflexões alcançadas, possíveis pelas provocações encontradas no caminho. Com base nos preceitos de Dejours, discutidos ao longo de toda a pesquisa, este trabalho deve ser compreendido como um produto misto de ‘sofrimento patogênico’ e de ‘sofrimento criativo’, consolidando-se como o ‘trabalho real’. Assim, ele comporta o que foi planejado e o que não foi executado, os desejos gerados e as limitações impostas. Pela ‘inteligência criativa’, busquei mobilizar os ‘mecanismos de defesa’ para enfrentar o ‘trabalho prescrito’. Como produtos, temos a pesquisa como dimensão concreta do ato laboral e, no mesmo gesto, permeado por ‘prazer e sofrimento’, o próprio pesquisador, por meio dos ‘sentidos’ e ‘significados’ constituídos pela ‘identificação’ com esta obra. Espero que esta pesquisa possa ser útil, de alguma forma, aos leitores-trabalhadores que, porventura, a utilizem em um contínuo ‘intersubjetivo’, característico das jornadas paralelas interconectadas pelo contexto sócio-histórico-cultural, encontrando-se em algum ponto dessa caminhada.

“É necessário se espantar, se indignar e se contagiar, só assim é possível mudar a realidade”.

Nise da Silveira

REFERÊNCIAS

- ALMEIDA FILHO, Naomar; COELHO, Maria Thereza Ávila; PERES, Maria Fernanda Tourinho. O conceito de saúde mental. **Revista USP**, (43), p. 100-125, 1999. Disponível em: <https://doi.org/10.11606/issn.2316-9036.v0i43p100-125><https://www.revistas.usp.br/revusp/article/view/28481>. Acesso em: 04 jul. 2022.
- ANDES. Estudo da OCDE aponta que Brasil tem o pior piso salarial para Educação entre 40 países. **Sindicato Nacional dos Docentes das Instituições De Ensino Superior**. Brasília, DF, 21 set. 2021. Disponível em: <https://www.andes.org.br/conteudos/noticia/estudo-da-ocde-aponta-que-brasil-tem-o-pior-piso-salarial-para-educacao-entre-40-paises1>. Acesso em: 28 de dez. 2023.
- ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade no mundo do trabalho. São Paulo: Cortez, 2002.
- ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a qualificação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 1999.
- ARAÚJO, Júlio César do Nascimento; MOURÃO, Arminda Rachel Botelho. O trabalho precário nos Institutos Federais: uma análise dos processos de intensificação do trabalho verticalizado. **Educação e Pesquisa**, v. 47, 2021. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ep/a/dDKFvgBBXB3ws695LpjSPvS/?lang=pt>. Acesso em: 20 jun. 2022.
- ARAÚJO, Tatiane Regina. Psicodinâmica do Trabalho e Qualidade de Vida no Trabalho (QVT): duas faces da mesma moeda? **Repositório institucional do CEUB**. [s/l], 2016. Disponível: <https://repositorio.uniceub.br/jspui/bitstream/235/12711/1/Psicodin%C3%A2mica%20do%20Trabalho%20e%20Qualidade%20de%20Vida%20no%20Trabalho%20%28QVT%29.pdf> . Acesso em: 20 jan. 2024.
- BARBOSA-LIMA, Maria da Conceição; CASTRO, Giselle Faur de; ARAÚJO, Roberto Moreira Xavier de. Ensinar, Formar, Educar e Instruir: A linguagem da crise escolar. **Ciência e Educação**. v. 12, n. 2, 2006. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ciedu/a/K374sMkh68vT66kw8z6bQbM/>. Acesso em: 19 jan. 2024.
- BAREMBLITT, Gregório. **Compendio de Análise Institucional e outras correntes**: teoria e prática. Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos, 1996.
- BASTOS, Lucilene Maria. Filosofia e educação: autonomia e paideia platônica. **Revista Polyphonia**, Goiânia, v. 23, n. 2, p. 117–131, 2015. Disponível em: <https://revistas.ufg.br/sv/article/view/33915>. Acesso em: 08 jan. 2024.
- BATISTA, Anália Soraia; CODO, Wanderley. Crise de identidade e sofrimento. *In*: CODO, Wanderley (Org.). **Educação**: carinho e trabalho. 4. ed. Petrópolis: Vozes, 1999.
- BATISTA, Leonardo dos Santos Batista; KUMADA, Kate Mamhy Oliveira. Análise metodológica sobre as diferentes configurações da pesquisa bibliográfica. **Rev. Bras. de Iniciação Científica (RBIC)**, IFSP Itapetininga, v. 8, 2021. Disponível:

<https://periodicoscientificos.itp.ifsp.edu.br/index.php/rbic/article/view/113>. Acesso em: 29 jan. 2024

BAUMAN, Zygmunt. **Globalização: As consequências humanas**. Tradução: Marcus Penchel. Rio de Janeiro: Editora Schwarcz - Companhia das Letras, v. 3, 1999.

BOCK, Ana Mercês. Formação do Psicólogo: um debate a partir do fenômeno psicológico. **Psicologia Ciência e Profissão**. v.17, n. 2, p. 37-42, 1997. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/pcp/a/8wMf9sFXZtQcdnY5xvMVpsF/>. Acesso em: 12 dez. 2023.

BORGES, Liliam Faria Porto. Educação, escola e humanização em Marx, Engels e Lukács. **Revista Educação Em Questão**, v. 55, n. 45, 2017, p.101–126. Disponível em: <https://doi.org/10.21680/1981-1802.2017v55n45ID12747>. Acesso em: 15 jan. 2024.

BRASIL. **Anuário Estatístico da Educação Profissional e Tecnológica Ano Base 2019**. Brasília, DF: Inep, 2021a. Disponível em: https://download.inep.gov.br/publicacoes/institucionais/estatisticas_e_indicadores/anuario_estatistico_educacao_profissional_tecnologica_2019.pdf Acesso em: 14 jan. 2024.

BRASIL. **Censo da Educação Básica 2022**: notas estatísticas. Brasília, DF: Inep, 2023a. Disponível em: https://download.inep.gov.br/areas_de_atuacao/notas_estatisticas_censo_da_educacao_basica_2022.pdf. Acesso em: 14 jan. 2024.

BRASIL. **Documento de Área**. Área 46 - Ensino. Brasília: Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), 2019. Disponível em: <https://www.gov.br/capes/pt-br/centrais-de-conteudo/ENSINO.pdf>. Acesso em: 10 jan. 2024.

BRASIL. 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. **Diário Oficial da União**. Brasília, DF, 2008. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2007-2010/2008/lei/111892.htm. Acesso em: 03 jan. 2024.

BRASIL. Lei nº 12.772, de 28 de dezembro de 2012. Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal; sobre a Carreira do Magistério Superior, de que trata a Lei nº 7.596, de 10 de abril de 1987; sobre o Plano de Carreira e Cargos de Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico e sobre o Plano de Carreiras de Magistério do Ensino Básico Federal, de que trata a Lei nº 11.784, de 22 de setembro de 2008; sobre a contratação de professores substitutos, visitantes e estrangeiros, de que trata a Lei nº 8.745 de 9 de dezembro de 1993; sobre a remuneração das Carreiras e Planos Especiais do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira e do Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação, de que trata a Lei nº 11.357, de 19 de outubro de 2006; altera remuneração do Plano de Cargos Técnico-Administrativos em Educação; altera as Leis nºs 8.745, de 9 de dezembro de 1993, 11.784, de 22 de setembro de 2008, 11.091, de 12 de janeiro de 2005, 11.892, de 29 de dezembro de 2008, 11.357, de 19 de outubro de 2006, 11.344, de 8 de setembro de 2006, 12.702, de 7 de agosto de 2012, e 8.168, de 16 de janeiro de 1991; revoga o art. 4º da Lei nº 12.677, de 25 de junho de 2012; e dá outras providências. **Diário Oficial da União**. Brasília, DF, 2012. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2011-2014/2012/lei/112772.htm. Acesso em: 03 jan. 2024.

BRASIL. Lei nº 14.673, de 14 de setembro de 2023. Altera a remuneração de servidores e de empregados públicos do Poder Executivo federal; e dá outras providências. **Diário Oficial da União**. Brasília, DF, 2023b. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2023-2026/2023/lei/L14673.htm Acesso em: 03 de jan. 2024.

BRASIL. Portaria Interministerial MF/MEC nº 7 de 29 de dezembro de 2022a. Estabelece as estimativas, os valores, as aplicações e os cronogramas de desembolso das complementações da União ao Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação para o exercício de 2023, nas modalidades Valor Anual por Aluno - VAAF, Valor Anual Total por Aluno - VAAT e Valor Anual por Aluno decorrente da complementação VAAR - VAAR. **Diário Oficial da União**. Brasília, DF, MEC, 2022. Disponível em: <https://www.gov.br/fnde/pt-br/aceso-a-informacao/acoes-e-programas/financiamento/fundeb/legislacao/2022/portaria-interministerial-no-7-de-29-de-dezembro-de-2022/view>. Acesso em: 04 jan. 2024.

BRASIL. Portaria nº 428 de 25 de junho de 2021. Dispõe sobre a instituição da Política de Qualidade de Vida no Trabalho no âmbito do IFMG. **Diário Oficial da União**. Brasília, DF, MEC, 2021b. Disponível em: <https://www.ifmg.edu.br/portal/progep/desenvolvimento-de-pessoas/qualidade-de-vida-no-trabalho/portaria-de-politicas-publicas-qvt.pdf>. Acesso em 19 jan. 2024.

BRASIL. Portaria nº 722 de 07 de julho de 2022. Torna pública tabela de atividades docentes, no âmbito do IFMG. **Diário Oficial da União**. Brasília, DF, MEC, 2022b. Disponível em: https://www.ifmg.edu.br/portal/progep/cppd/SEI_1246034_Portaria_722.pdf. Acesso em: 19 jan. 2024.

BRASIL. Portaria nº 1072 de 05 de outubro de 2022. Dispõe sobre dispensa de cumprimento da carga horária mínima de regência de aula dos docentes do IFMG. **Diário Oficial da União**. Brasília, DF, MEC, 2022c. Disponível em: https://www.ifmg.edu.br/portal/progep/atividade-docente/SEI_1341024_Portaria_10721.pdf. Acesso em: 19 jan. 2024.

BRASIL. Resolução nº 36 de 16 de dezembro de 2021. Dispõe sobre a aprovação da Regulamentação do Registro da Jornada de Trabalho Docente do IFMG. **Diário Oficial da União**. Brasília, DF, MEC, 2021c. Disponível em: https://www.ifmg.edu.br/portal/progep/cppd/Resolucao_36_Regulamentacao_Jornada_Docente.pdf. Acesso em: 19 jan. 2024.

BUSS, Paulo Marchiori; PELLEGRINI FILHO, Alberto. A saúde e seus determinantes sociais. **Revista Saúde Coletiva**. Rio de Janeiro, v. 17, n. 1, p. 77-93, 2007. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/physis/a/msNmfGf74RqZsbpKYXxNKhm/?lang=pt>. Acesso em: 13 jan. 2024.

CAMPOS, Wagner de Sousa. O anti-Taylor: sobre a invenção de um método para co-governar instituições de saúde produzindo liberdade e compromisso. **Caderno de Saúde Pública**. Rio de Janeiro, v.14, n.4, 1998. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/S0102-311X1998000400029>. Acesso em: 02 ago. 2024

CAMUS, Albert. **O Mito de Sísifo**. Rio de Janeiro: Guanabara, 1942.

CANGUILHEM, Georges. **O normal e o patológico**. Rio de Janeiro: Forense-Universitária, 1978.

CARAN, Vânia Cláudia Spoti *et al.* Assédio moral entre docentes de instituição pública de ensino superior do Brasil. **ACTA Paulista de Enfermagem**. São Paulo, v. 23, n.6, 2010.

Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/ape/a/4H7JZDDzgV7wz8bkvJmMwTP/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 13 jan. 2024.

CARLOTTO, Mary Sandra; CÂMARA, Sheila Gonçalves; OLIVEIRA, Michelle Engers Taube de. Intenção de abandono profissional entre professores: o papel dos estressores ocupacionais. **Revista Brasileira de Educação**. Rio de Janeiro, v. 24, p. 1-18, 2019.

Disponível em: http://old.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-24782019000100223. Acesso em: 05 jul. 2022.

CASTRO, Patrícia Dias de. **Síndrome de Burnout como doença do trabalho na EPT: uma proposta de melhoria para promoção de saúde mental dos servidores do IFMG**. 2023.

Dissertação (Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica) – Instituto Federal de Minas Gerais – Campus Ouro Branco, Ouro Branco, 2023.

CLOT, Yves. **Trabalho e poder de agir**. Tradução Guilherme Teixeira e Marlene Machado Zica Vianna. Belo Horizonte: FabreFactum, 2010.

COELHO, Rosana; MOTTA, Diego Airoso. **Psicanálise & trabalho: retratos do contemporâneo**. Porto Alegre: Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, 2020. Disponível em: https://www.trt4.jus.br/portais/media/432815/Livro_versAao_4.2.pdf. Acesso em: 03 jan. 2024.

CONCEIÇÃO, José Bossle da; BELLINATI, Natália Veronez da Cunha; AGOSTINETTO, Lenita. Percepção de estresse fisiológico em professores da rede pública de educação municipal. **Psicologia, Saúde & Doenças**. v.20, n. 2, 2019. Disponível em:

<http://dx.doi.org/10.15309/19psd20021>. Acesso em: 18 dez. 2023.

COSTA, Elen de Fátima Lago Barros. **Trabalho e carreira docente nos institutos federais de educação, ciência e tecnologia**. 2016. Tese (Doutorado em Educação) - Universidade Federal de São Carlos. São Carlos, 2016. Disponível em:

<https://repositorio.ufscar.br/bitstream/handle/ufscar/8847/TeseEFLBC.pdf>. Acesso em: 04 jul. 2022.

CUNHA, Saulo Daniel Mendes. **As condições de trabalho docente e o processo saúde-doença: significados e experiências**. 2021. Tese (Doutorado em Ciências da Saúde) – Universidade Estadual de Montes Claros, Montes Claros, Minas Gerais, 2021. Disponível: <https://repositorio.unimontes.br/jspui/handle/1/603>. Acesso em: 10 de dez. 2023.

DALGALARRONDO, Paulo. **Psicopatologia e Semiologia dos Transtornos Mentais**. 2 ed. Porto Alegre: Artmed Editora, 2008.

DEJOURS, Christophe. **A banalização da injustiça social**. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 2012.

DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho**: estudo de psicopatologia do trabalho. São Paulo: Cortez, 2021.

DEJOURS, Christophe. Subjetividade, trabalho e ação. **Revista Produção**, v. 14, n. 3, p. 027-034, Set./Dez. 2004. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/prod/a/V76xtc8NmkqdWHd6sh7Jsmq/?format=pdf>. Acesso em: 17 jun 2022.

DEJOURS, Christophe. **Trabalho vivo II**: Trabalho e emancipação. São Paulo: Editora Blucher, v. 2, 2022.

DEJOURS, Christophe. **Trabalho, tecnologia e organização**. São Paulo: Editora Blucher, 2008.

DEJOURS, Christophe; ABDOUCHELLI, Elisabeth; JAYET, Christian. **Psicodinâmica do trabalho**: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho. São Paulo: Atlas, 1994.

DEJOURS, Christophe; DESSORS, Dominique; DESRIAUX, François. Por um trabalho, fator de equilíbrio. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v.33, n.3, p.98-104, maio/jun.1993. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rae/a/4t8CXdBtmy3nzzYb8fpWFLy/?format=pdf>. Acesso em: 17 jun 2022.

DUARTE, Newton. Formação do indivíduo, consciência e alienação: o ser humano na psicologia de A. N. Leontiev. **Caderno CEDES**. Campinas, vol. 24, n. 62, p. 44-63, abril 2004. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ccedes/a/BySzfJvy3NLvLrfRtxgBy6w/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 10 de jan. 2024.

FERREIRA, Mário César; ALVES, Luciana; TOSTES, Natália. Gestão de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) no Serviço Público Federal: O Descompasso entre Problemas e Práticas Gerenciais. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**. v. 25, n. 3. 2009. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ptp/a/m8Wc9XQSSBkSQSjG3vJ8CgB/abstract/?lang=pt> . Acesso em: 17 jan. 2024.

FLEURY, Alessandra Ramos Demito; MACÊDO, Kátia Barbosa. O sofrimento, as defesas e patologias de professores de uma IES pública. *In*: FREITAS, Lêda Gonçalves de (org.). **Prazer e Sofrimento no Trabalho Docente**: Pesquisas Brasileiras. Curitiba: Juruá, 2013. p. 149 – 169.

FREIRE, Paulo. **Pedagogia da autonomia**: saberes necessários à prática educativa. São Paulo: Paz e Terra, 1996.

FREITAS, Lêda Gonçalves de. Docentes, seu trabalho e a dinâmica de prazer-sofrimento. *In*: **Prazer e Sofrimento no Trabalho Docente**: Pesquisas Brasileiras. Curitiba: Juruá, 2013. p. 35 – 47.

FREUD, Sigmund (1905). Três Ensaio sobre a teoria da sexualidade. *In*: FREUD, Sigmund. Edição Standard Brasileira das **Obras Psicológicas Completas de Sigmund Freud**. Rio de Janeiro: Imago, 1996.

FREUD, Sigmund (1930). O mal-estar na civilização. *In*: FREUD, Sigmund. Edição Standard Brasileira das **Obras Psicológicas Completas de Sigmund Freud**. Rio de Janeiro: Imago, 1974.

FRIGOTTO, Gaudêncio. **Educação omnilateral**. *In*: Caldart, Roseli. PEREIRA, Isabel Brasil. ALENTEJANO, Paulo. FRIGOTTO, Gaudêncio (Orgs.). Dicionário da Educação do Campo. Rio de Janeiro, São Paulo: Escola Politécnica de Saúde Joaquim Venâncio, Expressão Popular, 2012.

FRIGOTTO, Gaudêncio; CIAVATTA, Maria. Educar o trabalhador cidadão produtivo ou o ser humano emancipado?. **Trab. educ. saúde**. vol.1, n.1, pp.45-60, 2003. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/tes/a/JSYmSMnc7TKKrxWjm3xHLGd/?format=pdf>. Acesso em 07 jul. 2022.

FROMM, Erich. **A revolução da esperança**. Por uma tecnologia humanizada. 4. ed. Rio de Janeiro: Zahar, 1981.

FURTADO, Rafael Nogueira; CAMILO, Juliana Aparecida de Oliveira. O conceito de biopoder no pensamento de Michel Foucault. **Revista Subjetividades**. Fortaleza, vol. 13, n. 3. 2016. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2359-07692016000300003. Acesso em: 09 jan. 2024.

GALTER, Maria Inalva; FAVORETO, Aparecida. John Dewey: um clássico da educação para a democracia. **Revista Linhas Críticas**. v. 26 (jan-dez), 2020. Disponível em: <https://periodicos.unb.br/index.php/linhascriticas/issue/view/1982>. Acesso em: 18 jan. 2024.

GAULEJAC, Vincent. **A neurose de classe**: trajetória social e conflitos de identidade. São Paulo: Via Lettera, 2014.

GAULEJAC, Vincent. **Gestão como doença social**: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social. Aparecida: Ideias & Letras, 2007.

GOMES, Nayara Ribeiro. **Fatores psicossociais, satisfação com o trabalho e adoecimento de professores no Brasil e em Portugal**. 2023. Tese (Doutorado em Ciências Fonoaudiológicas) – Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, Minas Gerais, 2023. Disponível em: https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=13774224. Acesso em: 18 jan. 24.

GONÇALVES, Fernanda Cristina. **Construção de um Índice de Prazer e Sofrimento (IPS) no Trabalho**: Análise em uma instituição de Educação Profissional e Tecnológica de Minas Gerais. Dissertação (Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica) – Instituto Federal de Minas Gerais – Campus Ouro Branco, Ouro Branco, 2021. Disponível em:

https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=11477235. Acesso em: 20 dez. 2023.

HOMEM, Edson de Castro. **A ipseidade na ética argumentativa de Paul Ricoeur**. 2004. Tese (Doutorado em Filosofia Moderna e Contemporânea) - Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2004. Disponível em: <http://www.bdt.d.uerj.br/handle/1/12158>. Acesso em: 20 dez. 2023.

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE MINAS GERAIS (IFMG). **Qualidade de vida no trabalho**. Brasília, DF, MEC, [202-]. Disponível em: <https://www.ifmg.edu.br/portal/progep/qvt-cap>. Acesso em: 19 jan. 2024.

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE MINAS GERAIS (IFMG). **O que é o PDI?** Brasília, DF, MEC, 16 maio 2024. Disponível em: <https://www.ifmg.edu.br/portal/diretoria-de-desenvolvimento-institucional-ddi/pdi2/o-que-e-o-pdi>. Acesso em: 19 jan. 2024.

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE MINAS GERAIS (IFMG). **Plano de Desenvolvimento Institucional**. PDI IFMG 2019 – 2023. Belo Horizonte, 2019. Disponível em: <https://www.ifmg.edu.br/portal/diretoria-de-desenvolvimento-institucional-ddi/pdi2/arquivo-pdi-2019-2013/documentos-e-arquivos/pdi27022020.pdf>. Acesso em 19 jan. 2024.

JÚNIOR LIMA, Eduardo Brandão *et al.* Análise Documental como percurso metodológico na pesquisa qualitativa. **Caderno da FUCAMP**, v.20, n.44. 2021. Disponível em: <https://revistas.fucamp.edu.br/index.php/cadernos/article/view/2356>. Acesso em: 18 jan. 2024.

LANCMAN, Selma; UCHIDA, Seiji. Trabalho e subjetividade: o olhar da psicodinâmica do trabalho. **Cad. psicol. soc. trab.**, São Paulo, v. 6, p. 79-90, 2003. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/cpst/article/view/25852/27584>. Acesso em: 06 jul. 2022.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina e ASSIS, Maria Paulina. Projetos de qualidade de vida no trabalho: caminhos percorridos e desafios. **RAE Light**, v. 2, n. 2, p. 26-32, 1995.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Psicologia do Trabalho**: psicossomática, valores e práticas organizacionais. São Paulo: Saraiva, 2008.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Qualidade de Vida no trabalho - QVT**: Conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial. São Paulo: Atlas, 2003.

LUZ, Joyce. Os cortes na Educação no atual governo. **Observatório do Legislativo Brasileiro**. Rio de Janeiro, 14 dez. 2022. Disponível em: <https://olb.org.br/os-cortes-na-educacao-no-atual-governo/>. Acesso em: 08 jan. 2024.

MARX, Karl. **O capital**: crítica da economia política. Volume I. São Paulo: Nova Cultural, 1988.

MARX, Karl. **O capital**: crítica da economia política: Livro I: o processo de produção do capital. Tradução de Rubens Enderle. São Paulo: Boitempo, 2013.

MEDEIROS, Solange Nobre de; MARTINS, Soraya Rodrigues; MENDES, Ana Magnólia. Sofrimento e defesa: análise psicodinâmica do trabalho de monitoramento aéreo de trânsito. **Trivium: Estudos interdisciplinares**. Ano IX, ed.1, p. 74, 2017. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2176-48912017000100008. Acesso em: 30 jun. 2022.

MENDES, Ana Magnólia Bezerra. (Org). **Psicodinâmica do Trabalho**: Teoria, Método e Pesquisas. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007.

MONTEIRO, Bruno Massayuki Makimoto; SOUZA, José Carlos. Saúde mental e condições de trabalho docente universitário na pandemia da COVID-19. **Research, Society and Development**, v.9, n. 9, 2020. Disponível em: <https://www.semanticscholar.org/paper/Sa%C3%BAde-mental-e-condi%C3%A7%C3%B5es-de-trabalho-docente-na-da-Monteiro-Souza/793e642b1c15e62a2e43d05fb96797e1aac4e02e>. Acesso em: 30 de jun. 2022.

PEREIRA, Ingrid D'avilla Freire. A escola pública em tempos de pandemia: renovação intensificada da dualidade estrutural e disputas pela universalização da Educação no Brasil. *In*: SILVA, Letícia Batista; DANTAS, André Vianna (Org.). **Crise e pandemia**: quando a exceção é regra geral. Rio de Janeiro: EPSJV, 2020.

RIBEIRO, Beatriz Maria dos Santos Santiago; ROSSATO, Lucas; SCORSOLINI-COMIN, Fábio. Burnout em docentes do ensino superior no período da pandemia da COVID-19: reflexões com estudantes de enfermagem. **Revista Thema**, 20, p. 239–251, 2021. Disponível em: <https://repositorio.usp.br/item/003055635>. Acesso em: 01 jul. 2022.

RIBEIRO, Jose L. Pais. Revisão de Investigação e Evidência Científica. **Psicologia, Saúde & Doenças**, São Paulo, v. 15, n. 3. 2014. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/362/36232744009.pdf>. Acesso em: 19 jan. 2024.

SANT'ANA, Tomás Dias *et al.* **Plano de Desenvolvimento Institucional - PDI**: um guia de conhecimentos para as Instituições Federais de Ensino. Alfenas. FORPDI, 2017.

SANTOS ROSA, Bruno Emanuel. Relato histórico do trabalhador nordestino no século XX: análise da letra da canção Cidadão do compositor Lúcio Barbosa. **Lampiar**, Mossoró, Rio Grande no Norte, v. 03 n. 01, Fevereiro/2024. ISSN 2764-9970.

SANTOS, Westerley Antonio. Uma reflexão necessária sobre a profissão docente no Brasil, a partir dos cinco tipos de desvalorização do professor. **Sapere Aude**. Belo Horizonte, v. 6, n. 11, p. 349-358, jul./dez. 2015. Disponível em: <http://seer.pucminas.br/index.php/SapereAude/article/view/9764/pdf>. Acesso em: 06 jul. 2022.

SAVIANI, Dermeval. Trabalho e educação: fundamentos ontológicos e históricos. **Revista Brasileira de Educação**. v. 12, n. 34, p. 152-180, jan./abr. 2007. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbedu/a/wBnPGNkvstzMTLYkmXdrkWP/abstract/?lang=pt>. Acessado em: 20 jun. 2022.

SCHIRRMEISTER, Renata; LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. A Qualidade de Vida no Trabalho: Relações com o Comprometimento Organizacional nas Equipes Multicontratuais. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v.12. n. 3, set-dez 2012. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rpot/v12n3/v12n3a04.pdf>. Acesso em: 23 jan. 2024.

SEGRE, Marco; FERRAZ, Flávio Carvalho. O conceito de saúde. **Revista Saúde Pública**, São Paulo, v. 31, n. 5, p. 538-542, 1997. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S003489101997000600016&lng=en&nrm=isso. Acesso em: 05 jan. de 2024.

SILVA, Andrey Ferreira da *et al.* Saúde mental de docentes universitários em tempos de pandemia. **Physis: Revista de Saúde Coletiva**, 30(e300216), 1-4. 2020. Disponível em <https://scielosp.org/pdf/physis/2020.v30n2/e300216/pt>. Acesso em: 05 de jul. 2022.

SILVA, Jefferson Peixoto; FISCHER, Frida Marina. Trabalho e Saúde dos Professores: uma ambiguidade a resolver – ou o desafio da intervenção. *In*: LIMA, Cleiton Faria; REIMBERG; Cristiane Oliveira; SILVA, Jefferson Peixoto da; LORENZI, Ricardo Luiz. **Trabalho e saúde dos professores: precarização adoecimento e caminhos a mudança**. São Paulo: Fundacentro, 2023. E-book.

SILVA, Maria Ferreira; OLIVEIRA, Áurea de Fátima. Burnout em professores universitários do ensino particular. **Psicol. Esc. Educ.** vol.23, 2019. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/pee/a/T7jDvSM96f5V6tRqgbJZZTk/?lang=pt>. Acesso em: 06 jul. 2022.

SILVA, Mirna Ribeiro Lima da; MISSAKI, Andressa Christina Trevizan; BUENO Belmira Amélia de Barros Oliveira. Formação, trabalho e carreira: a docência nos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia. **Revista Internacional de Formação de Professores**, Itapetininga, v. 7, 2022. Disponível em: <https://periodicoscientificos.itp.ifsp.edu.br/index.php/rifp/article/view/710>. Acesso em: 19 de jan. 2024.

SIQUEIRA, Aline Brandão de. **Sofrimento, processo de adoecimento e prazer no trabalho**: as estratégias desenvolvidas pelos docentes do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Pernambuco na (re)conquista da sua saúde. 2015. Tese (Doutorado Interdisciplinar em Ciências Humanas) - Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, Santa Catarina, 2015. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/160704>. Acesso em: 10 jan. 2024.

SOUZA, Maria *et al.* Docência na Pandemia: Saúde Mental e Percepções Sobre o Trabalho On-Line. **Teoria e Prática da Educação**, v. 24, n. 2, p. 142-159, 2021. Disponível em: <https://periodicos.uem.br/ojs/index.php/TeorPratEduc/article/view/59047>. Acesso em: 06 jul. 2022.

SOUZA, Vanessa Alexandre. Transformações no Mundo do Trabalho e a Vivência Subjetiva dos Trabalhadores. **Aurora**, Marília, v. 5, 2012. Disponível em: <https://revistas.marilia.unesp.br/index.php/aurora/article/view/2361>. Acesso em: 06 jul. 2022.

TOKARNIA, Marina. Brasil investe menos em educação que países da OCDE. **Agência Brasil**. 12 de setembro de 2023. Disponível em:

<https://agenciabrasil.ebc.com.br/educacao/noticia/2023-09/brasil-investe-menos-em-educacao-que-paises-da-ocde#:~:text=O%20relat%C3%B3rio%20da%20OCDE%20mostra,fundamental%20at%C3%A9%20a%20educa%C3%A7%C3%A3o%20superior>. Acesso em: 13 jan. 2024.

VASCONCELOS, Anselmo Ferreira. Qualidade de Vida no Trabalho: Origem, evolução e perspectivas. **Caderno de Pesquisas em Administração**, São Paulo, v. 08, n° 1, janeiro/março 2001. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4672793/mod_folder/content/0/qualidade%20de%20vida%20no%20trabalho%20origem%20evolucao%20perspectivas.pdf. Acesso em: 19 jan. 2024.