INSTITUTO FEDERAL DE BRASÍLIA
CAMPUS BRASÍLIA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA

DIEGO HENRIQUE GALHENO MARQUES

SAÚDE MENTAL E ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO NA EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA: UMA ANÁLISE DAS VIVÊNCIAS DOS SERVIDORES DO IFB – CAMPUS BRASÍLIA

Brasília - DF
2026

DIEGO HENRIQUE GALHENO MARQUES

SAÚDE MENTAL E ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO NA EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA: UMA ANÁLISE DAS VIVÊNCIAS DOS SERVIDORES DO IFB – CAMPUS BRASÍLIA

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

Orientadora: Prof.ª Dr.ª Keila Lima Sanches

Brasília - DF

2026

M357s Marques, Diego Henrique Galheno.

Saúde Mental e Organização do Trabalho na Educação Profissional e Tecnológica: Uma Análise das Vivências dos Servidores do IFB – Campus Brasília. / Diego Henrique Galheno Marques. - Brasília, 2026.

223 f.

Dissertação (Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica) – Instituto Federal de Brasília, Campus Brasília, Programa de Pós-Graduação em Educação Profissional e Tecnológica (ProfEPT), Brasília, 2026.

Orientadora: Prof.ª Dr.ª Keila Lima Sanches.

1. Saúde mental no trabalho. 2. Organização do trabalho. 3. Educação Profissional e Tecnológica. 4. Sofrimento psíquico. 5. Servidores públicos federais. 6. Psicodinâmica do Trabalho. 7. Instituto Federal de Brasília. I. Sanches, Keila Lima, orient. II. Título.

CDD 371.1

Catalogado por:

Defesa nº ___/_____

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Brasília - *Campus* Brasília
Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica

ATA DE DEFESA PÚBLICA DE DISSERTAÇÃO DE MESTRADO

CONCESSÃO DO GRAU DE MESTRE EM EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA

No dia 29 de junho de 2026, às 10h, no(a) Plataforma Online Google Meet - Instituto Federal de Educação Ciência e Tecnologia de Brasília, localizado na SGAN 610, Brasília, ocorreu a defesa pública de dissertação do(a) mestrando(a) DIEGO HENRIQUE GALHENO MARQUES, intitulada "SAÚDE MENTAL E ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO NA EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA: UMA ANÁLISE DAS VIVÊNCIAS DOS SERVIDORES DO IFB – CAMPUS BRASÍLIA". Reuniram-se os membros da banca examinadora composta pelos(as) professores(as): Dra. Keila Lima Sanches (presidente e orientador(a)), Dr.ª Débora Leite Silvano, Dr.ª Lia Silvia Kunzler e Dr. Ricardo Teles (suplente), a fim de arguirem o(a) mestrando(a). Aberta a sessão pelo(a) presidente, coube ao(à) candidato(a), na forma regimental, expor o tema de sua dissertação, dentro do tempo regulamentar, sendo, em seguida, questionado(a) pelos membros da banca examinadora, tendo dado as explicações necessárias. Os membros da banca consideraram a dissertação:

(X) aprovada.

( ) não aprovada.

Observações/Recomendações: Nada a declarar

Banca Examinadora:

Documento assinado digitalmente
gov.br KEILA LIMA SANCHES
Data: 02/07/2026 09:59:01-0300
Verifique em https://validar.iti.gov.br

Prof. Dra. Keila Lima Sanches
(presidente e orientador(a))

Documento assinado digitalmente
gov.br LIA SILVIA KUNZLER
Data: 02/07/2026 14:44:34-0300
Verifique em https://validar.iti.gov.br

Prof. Dr.ª Lia Silvia Kunzler

Documento assinado digitalmente
gov.br DEBORA LEITE SILVANO
Data: 03/07/2026 14:20:56-0300
Verifique em https://validar.iti.gov.br

Prof. Dr.ª Débora Leite Silvano

Prof. Dr. Ricardo Teles (suplente)

Documento assinado digitalmente
gov.br DIEGO HENRIQUE GALHENO MARQUES
Data: 02/07/2026 13:27:07-0300
Verifique em https://validar.iti.gov.br

Candidato:

Aluno(a): DIEGO HENRIQUE GALHENO MARQUES

Brasília, 29 de junho de 2026.

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Brasília - Campus Brasília
Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica

ATA DE DEFESA PÚBLICA DO PRODUTO EDUCACIONAL

No dia 29 de junho de 2026, às 10h, no(a) Plataforma Online Google Meet - Instituto Federal de Educação Ciência e Tecnologia de Brasília, localizado na SGAN 610, Brasília, ocorreu a defesa pública do Produto Educacional do(a) mestrando(a) DIEGO HENRIQUE GALHENO MARQUES, intitulado "A Toque de Caixa: saúde mental e trabalho no IFB – Campus Brasília". Reuniram-se os membros da banca examinadora composta pelos(as) professores(as): Dra. Keila Lima Sanches (presidente e orientador(a)), Dr.ª Débora Leite Silvano, Dr.ª Lia Silvia Kunzler e Dr. Ricardo Teles (suplente), a fim de arguirem o(a) mestrando(a). Aberta a sessão pelo(a) presidente, coube ao(à) candidato(a), na forma regimental, expor o tema de sua dissertação, dentro do tempo regulamentar, sendo, em seguida, questionado(a) pelos membros da banca examinadora, tendo dado as explicações necessárias. Os membros da banca consideraram o produto educacional:

(X) aprovada.

( ) não aprovada.

Observações/Recomendações: Nada a declarar

Banca Examinadora:

Documento assinado digitalmente
gov.br KEILA LIMA SANCHES
Data: 02/07/2026 09:59:01-0300
Verifique em https://validar.iti.gov.br

Prof. Dra. Keila Lima Sanches
(presidente e orientador(a))

Documento assinado digitalmente
gov.br LIA SILVIA KUNZLER
Data: 02/07/2026 14:44:34-0300
Verifique em https://validar.iti.gov.br

Prof. Dr.ª Lia Silvia Kunzler

Documento assinado digitalmente
gov.br DEBORA LEITE SILVANO
Data: 03/07/2026 14:20:56-0300
Verifique em https://validar.iti.gov.br

Prof. Dr.ª Débora Leite Silvano

Prof. Dr. Ricardo Teles (suplente)

Documento assinado digitalmente
gov.br DIEGO HENRIQUE GALHENO MARQUES
Data: 02/07/2026 13:27:07-0300
Verifique em https://validar.iti.gov.br

Candidato: ---

Aluno(a): DIEGO HENRIQUE GALHENO MARQUES

Brasília, 29 de junho de 2026.

À Andréia, minha companheira, pelo apoio, pela escuta e pela presença constante, especialmente nos momentos em que pensei não ser capaz de concluir este trabalho.

AGRADECIMENTOS

Agradeço à minha orientadora, Prof.ª Dr.ª Keila Lima Sanches, pela orientação humana, competente e cuidadosa ao longo desta trajetória.

Aos meus pais e ao meu irmão, pelo apoio incondicional em todos os momentos.

Ao Instituto Federal de Brasília, em especial ao Campus Brasília, espaço em que esta pesquisa se constituiu e ganhou sentido.

A todos(as) os(as) servidores(as) que participaram desta pesquisa, respondendo ao questionário e concedendo entrevistas. Sem a contribuição de vocês, este trabalho não seria possível.

À FAPDF, pelo suporte concedido durante o desenvolvimento desta pesquisa.

“Não é sinal de saúde estar bem ajustado a uma sociedade profundamente doente.”
Frase atribuída a Jiddu Krishnamurti

“A saúde é uma margem de tolerância às infidelidades do meio.”
Georges Canguilhem, *O normal e o patológico*

RESUMO

Esta dissertação investiga a relação entre organização do trabalho e saúde mental dos servidores — docentes e técnico-administrativos em educação (TAEs) — do Instituto Federal de Brasília, Campus Brasília (IFB-CBRA), no âmbito do Programa de Pós-Graduação em Educação Profissional e Tecnológica (ProfEPT). A pesquisa vincula-se à Linha 2 – Organização e Memórias de Espaços Pedagógicos na Educação Profissional e Tecnológica (EPT) e ao Macroprojeto 6 – Organização de Espaços Pedagógicos da EPT. Parte-se do pressuposto de que o sofrimento psíquico relacionado ao trabalho não se reduz a fatores individuais, mas se constitui nas mediações entre condições de trabalho, relações institucionais, reconhecimento, subjetividade e políticas de cuidado. O estudo fundamenta-se na articulação entre o Materialismo Histórico-Dialético (MHD) e a Psicodinâmica do Trabalho (PDT). Metodologicamente, adota abordagem mista, com aplicação de questionário online a 162 servidores do IFB, sendo 49 do Campus Brasília; realização de dez entrevistas semiestruturadas com servidores do CBRA; e análise de dados institucionais sobre afastamentos por transtornos mentais obtidos via Lei de Acesso à Informação. Os resultados indicam que ritmo acelerado, insuficiência de equipes, sobrecarga, hiperconectividade digital, ambiguidade de metas, assédio moral autodeclarado e fragilidade das políticas institucionais de saúde mental constituem dimensões relevantes do sofrimento relacionado ao trabalho. O presenteísmo foi declarado por 59,3% dos respondentes, e 62,5% dos respondentes do CBRA com resposta válida relataram experiência de assédio moral autodeclarado. A análise qualitativa evidenciou sofrimento associado à intensificação do trabalho, à invisibilidade do trabalho real, à fragilidade do reconhecimento institucional e à menor sensação de pertencimento, especialmente entre TAEs. Conclui-se que o sofrimento dos servidores expressa contradições entre a missão formativa da EPT e as condições concretas de trabalho daqueles que a realizam. Como produto educacional, elaborou-se o documentário audiovisual *A Toque de Caixa: saúde mental e trabalho no IFB – Campus Brasília*, concebido como dispositivo formativo de sensibilização e reflexão crítica sobre saúde mental e organização do trabalho na EPT.

Palavras-chave: Saúde mental no trabalho. Organização do trabalho. Educação Profissional e Tecnológica. Psicodinâmica do Trabalho. Instituto Federal de Brasília.

ABSTRACT

This dissertation investigates the relationship between work organization and the mental health of staff members — faculty and technical-administrative staff in education (TAEs) — at the Federal Institute of Brasília, Brasília Campus (IFB-CBRA), within the Professional Graduate Program in Professional and Technological Education (ProfEPT). The research is linked to Line 2 – Organization and Memories of Pedagogical Spaces in Professional and Technological Education (EPT) and to Macroproject 6 – Organization of Pedagogical Spaces in EPT. It is based on the assumption that work-related psychological suffering cannot be reduced to individual factors, but is constituted through mediations among working conditions, institutional relations, recognition, subjectivity, and care policies. The study is grounded in the articulation between Historical-Dialectical Materialism (HDM) and the Psychodynamics of Work (PDW). Methodologically, it adopts a mixed-methods approach, including an online questionnaire answered by 162 IFB staff members, 49 of whom were from Brasília Campus; ten semi-structured interviews with CBRA staff members; and the analysis of institutional data on sick leave due to mental disorders, obtained through the Access to Information Law. The results indicate that accelerated work pace, insufficient staffing, work overload, digital hyperconnectivity, ambiguity of goals, self-reported workplace bullying, and the fragility of institutional mental health policies constitute relevant dimensions of work-related suffering. Presenteeism was reported by 59.3% of respondents, and 62.5% of CBRA respondents with valid answers reported experiences of self-reported workplace bullying. The qualitative analysis revealed suffering associated with work intensification, the invisibility of real work, the fragility of institutional recognition, and a weaker sense of belonging, especially among TAEs. The study concludes that staff members' suffering expresses contradictions between the formative mission of EPT and the concrete working conditions of those who carry it out. As an educational product, the audiovisual documentary *A Toque de Caixa: saúde mental e trabalho no IFB – Campus Brasília* was produced, conceived as a formative device for raising awareness and promoting critical reflection on mental health and work organization in EPT.

Keywords: Mental health at work. Work organization. Professional and Technological Education. Psychodynamics of Work. Federal Institute of Brasília.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Evolução anual dos afastamentos por transtornos mentais (CID F) no IFB (2020–2025) 61
Tabela 2 – Distribuição dos afastamentos por transtornos mentais por campus do IFB (2020–2025) 62
Tabela 3 – Diagnósticos (CID F) mais recorrentes no IFB por volume de dias (2020–2025) 64
Tabela 4 – Distribuição dos respondentes por campus e grupo (n=162) 82
Tabela 5 – Distribuição por cargo e grupo de campus 83
Tabela 6 – Distribuição percentual de respostas em indicadores selecionados do questionário 88
Tabela 7 – Indicadores selecionados de pressão, sofrimento, prazer e sentido: médias descritivas por grupo 89
Tabela 8 – Saúde mental: afastamento e presenteísmo autodeclarados por grupo 96
Tabela 9 – Registros SIASS/UnB disponíveis para o IFB: comparação entre 2020 e 2025 99
Tabela 10 – Assédio moral autodeclarado por grupo (% válida, excluindo “Prefiro não responder”) 102

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Distribuição de respostas por indicador: organização e carga de trabalho (Geral e CBRA) 87
Gráfico 2 – Distribuição de respostas por indicador: sofrimento psíquico (Geral e CBRA) 92
Gráfico 3 – Distribuição de respostas por indicador: prazer e sentido do trabalho (Geral e CBRA) 93
Gráfico 4 – Percepção das políticas institucionais de saúde mental por item e grupo 103

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Sistema de categorias analíticas da Análise de Conteúdo (Bardin) 110
Quadro 2 – Ficha Técnica do Produto Educacional 144
Quadro E1 – Perfil dos sujeitos entrevistados – IFB – Campus Brasília 200
Quadro F1 – Sistema completo de categorias analíticas – Análise de Conteúdo Temática 201

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Desenho metodológico da pesquisa 68
Figura 2 – Frame do documentário 145

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CAFE – Coordenação de Área de Formação Essencial

CBRA – Campus Brasília

CEFETs – Centros Federais de Educação Tecnológica

CEP – Comitê de Ética em Pesquisa

CGAE – Coordenação-Geral de Assuntos Estudantis

CGEN – Coordenação Geral de Ensino

CGGP – Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas

CID – Classificação Internacional de Doenças

CNS – Conselho Nacional de Saúde

DF – Distrito Federal

EJA – Educação de Jovens e Adultos

EPT – Educação Profissional e Tecnológica

FAPDF – Fundação de Apoio à Pesquisa do Distrito Federal

FIC – Formação Inicial e Continuada

IFB – Instituto Federal de Brasília

IFB-CBRA – Instituto Federal de Brasília – Campus Brasília

IFEs – Instituições Federais de Ensino

IFs – Institutos Federais

IFRN – Instituto Federal do Rio Grande do Norte

LAI – Lei de Acesso à Informação

LDB – Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional

MHD – Materialismo Histórico-Dialético

NAPNE – Núcleo de Apoio às Pessoas com Necessidades Educacionais Específicas

OMS – Organização Mundial da Saúde

PASS – Política de Atenção à Saúde do Servidor

PDI – Plano de Desenvolvimento Institucional

PDT – Psicodinâmica do Trabalho

PRGP – Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas

ProEJA – Programa Nacional de Integração da Educação Profissional com a Educação Básica na Modalidade de Educação de Jovens e Adultos

ProfEPT – Programa de Pós-Graduação em Educação Profissional e Tecnológica

QVT – Qualidade de Vida no Trabalho

RFEPCT – Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica

SEEDF – Secretaria de Estado de Educação do Distrito Federal

SIAPE – Sistema Integrado de Administração de Pessoal

SIASS – Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor

TAE – Técnico-Administrativo em Educação

TCLE – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

UnB – Universidade de Brasília

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO 19

1. INTRODUÇÃO 22

2. REFERENCIAL TEÓRICO 27

2.1 Trabalho, alienação e capitalismo contemporâneo: mediações históricas do sofrimento 28

2.1.1 Reestruturação produtiva e as novas formas de controle do trabalho 29

2.1.2 Neoliberalismo como racionalidade e individualização do sofrimento 30

2.1.3 Gerencialismo no setor público e racionalidade do capital 31

2.2 Psicodinâmica do Trabalho: organização, subjetividade e a dinâmica do prazer e do sofrimento 32

2.2.1 Organização do trabalho: divisão, prescrição e controle 33

2.2.2 Trabalho prescrito e trabalho real: a distância irredutível 34

2.2.3 A dinâmica do prazer e do sofrimento: sofrimento criativo e sofrimento patogênico 35

2.2.4 Reconhecimento, cooperação e estratégias defensivas 36

2.2.5 Sofrimento ético, mobilização subjetiva e contribuições complementares 37

2.3 Trabalho, educação e Educação Profissional e Tecnológica: a tradição marxista como fundamento analítico 40

2.4 Síntese teórica e categorias analíticas 42

3. A EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA E O CONTEXTO INSTITUCIONAL DO IFB 47

3.1 A dualidade estrutural da educação brasileira e a origem da educação profissional 47

3.2 A criação da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica 49

3.3 A expansão dos Institutos Federais e suas contradições institucionais 51

3.4 O Instituto Federal de Brasília (IFB) 53

3.5 O Campus Brasília como campo empírico da pesquisa 54

3.6 A saúde do servidor público federal: entre o prescrito e o real 55

3.7 Adoecimento psíquico no IFB: indicações a partir dos dados institucionais 59

3.7.1 A base de dados e seus limites metodológicos 59

3.7.2 Evolução temporal: uma trajetória de intensificação 60

3.7.3 Distribuição por campus: volume, intensidade e especificidade do CBRA 62

3.7.4 Perfil diagnóstico: ansiedade, depressão e sofrimento relacional 63

3.7.5 Interpretação crítica e limites analíticos 65

3.8 Síntese do capítulo 66
4. METODOLOGIA 68
4.1 Abordagem metodológica e perspectiva epistemológica 68
4.2 Caracterização do estudo e campo empírico 69
4.3 Participantes da pesquisa 70
4.4 Instrumentos e técnicas de coleta de dados 72
4.4.1 Questionário online 72
4.4.2 Entrevistas semiestruturadas 72
4.4.3 Análise documental 73
4.5 Análise dos dados 74
4.5.1 Análise dos dados quantitativos 74
4.5.2 Análise dos dados qualitativos 76
4.6 Triangulação dos dados 76
4.7 Metodologia de elaboração, avaliação e validação do produto educacional 77
4.8 Aspectos éticos 79
5. A FALA DOS NÚMEROS: VIVÊNCIAS DE TRABALHO E SAÚDE MENTAL NOS DADOS DO QUESTIONÁRIO 81
5.1 Caracterização dos respondentes: perfil da amostra 82
5.2 Organização do trabalho e condições laborais 84
5.2.1 Condições físicas e materiais 84
5.2.2 Intensificação, ritmo e carga de trabalho 86
5.3 Saúde mental e sofrimento psíquico 90
5.3.1 Indicadores de sofrimento 91
5.3.2 Dimensões de prazer e sentido 92
5.3.3 Dois perfis de sofrimento: docentes e TAEs no Campus Brasília 94
5.4 Afastamentos, presenteísmo e invisibilidade do adoecimento 94
5.4.1 Afastamentos autodeclarados por saúde mental 95
5.4.2 Presenteísmo: sofrimento percebido e não formalizado 96
5.4.3 Dados administrativos de afastamento: natureza, escopo e limites das fontes 98
5.5 Assédio moral, conflitos e relações socioprofissionais 100
5.5.1 Relações interpessoais e dinâmicas de reconhecimento 100
5.5.2 Assédio moral autodeclarado: proporção e distribuição 101

5.6 Percepção institucional sobre saúde mental 103
5.7 Síntese interpretativa 105
6. O QUE OS NÚMEROS NÃO ALCANÇAM: VIVÊNCIAS DE PRAZER E SOFRIMENTO NO TRABALHO DOS SERVIDORES DO IFB — CAMPUS BRASÍLIA 109
6.1 A posição do pesquisador implicado: nota metodológica 112
6.2 A organização do trabalho como eixo de sofrimento 113
6.2.1 Imprevisibilidade, urgências e o trabalho "a toque de caixa" 113
6.2.2 Jornada extensiva e hiperconectividade digital: o trabalho que não para 116
6.2.3 O trabalho invisível: a distância entre prescrito e real na EPT 117
6.3 A dialética prazer-sofrimento: entre o adoecimento e o sentido 119
6.3.1 O sofrimento e sua inscrição no corpo 120
6.3.2 Episódios-limite e descompensação 121
6.3.3 Fontes de prazer e sentido: o aluno como âncora 123
6.3.4 O sofrimento ético: quando a organização contradiz os valores 124
6.4 Reconhecimento, assimetria e dois perfis de sofrimento 126
6.4.1 Fontes e ausências do reconhecimento 126
6.4.2 A assimetria docente/TAE: sofrimento da intensificação versus sofrimento da invisibilidade 127
6.5 A coordenação como “cargo-armadilha”: gestão, exaustão e resistência coletiva 130
6.6 Estratégias de defesa, naturalização do sofrimento e rupturas biográficas 132
6.6.1 Estratégias individuais e coletivas 132
6.6.2 A naturalização do sofrimento e a culpabilização de si 133
6.6.3 Rupturas biográficas e ressignificação 135
6.7 Políticas institucionais de saúde mental: da crítica à demanda 136
6.7.1 SIASS na percepção dos servidores: desamparo, desconfiança e constrangimento 138
6.8 Síntese integradora: triangulação e interpretação 140
7. PRODUTO EDUCACIONAL: DOCUMENTÁRIO AUDIOVISUAL SOBRE SAÚDE MENTAL E TRABALHO NO IFB – CAMPUS BRASÍLIA 144
7.1 Finalidade e justificativa do produto 145
7.2 Referenciais e escolhas de linguagem 146
7.3 Processo de produção e avaliação 148
7.4 Potencial formativo, proposta de mediação pedagógica e limites do produto 150

8. CONSIDERAÇÕES FINAIS 153
8.1 Retomada dos objetivos específicos 155
8.2 Principais achados e sua articulação 156
8.3 Limites da pesquisa 158
8.4 Implicações da pesquisa e possibilidades de continuidade 159
REFERÊNCIAS 162
APÊNDICE A – PRODUTO EDUCACIONAL 167
APÊNDICE B – QUESTIONÁRIO ONLINE – INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS QUANTITATIVOS (TCLE INTEGRADO) 169
APÊNDICE C – ROTEIRO DE ENTREVISTA SEMIESTRUTURADO 196
APÊNDICE D – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE) – ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA 198
APÊNDICE E – PERFIL DOS SUJEITOS ENTREVISTADOS 201
APÊNDICE F – SISTEMA COMPLETO DE CATEGORIAS ANALÍTICAS (ANÁLISE DE CONTEÚDO TEMÁTICA – BARDIN, FASE 2) 202
APÊNDICE G – QUESTIONÁRIO DE AVALIAÇÃO PRELIMINAR DO PRODUTO EDUCACIONAL 204
ANEXO A – PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP Nº 7.831.538 212

APRESENTAÇÃO

A escolha de um objeto de pesquisa raramente é neutra. Ela carrega, quase sempre, a marca de perguntas que resistem às respostas prontas; perguntas elaboradas a partir de experiências vividas e inquietações que a prática foi acumulando. Este trabalho não é exceção. Antes de se constituir como projeto acadêmico, ele nasceu da tentativa de compreender, de forma crítica e sistemática, um fenômeno que também atravessou minha trajetória pessoal e profissional: o adoecimento relacionado ao trabalho.

Sou graduado em Pedagogia e atuo como Técnico em Assuntos Educacionais no Instituto Federal de Brasília (IFB), Campus Brasília (CBRA). Paralelamente, sou servidor da rede pública do Distrito Federal, onde exerço a função de professor readaptado da Secretaria de Estado de Educação do Distrito Federal (SEEDF), atuando na Educação de Jovens e Adultos (EJA). Ao longo dessa trajetória profissional em instituições públicas de ensino, o cotidiano de trabalho me permitiu observar múltiplas demandas institucionais, pressões organizacionais e desafios que atravessam o trabalho de docentes e técnicos da educação.

Minha própria trajetória foi marcada por um período de afastamento do trabalho por licença saúde, motivado por transtorno depressivo e transtorno de ansiedade generalizada. Durante quase dois anos estive afastado das atividades laborais, vivenciando posteriormente um processo gradual e exigente de retorno ao trabalho. Essa experiência colocou-me diante de uma questão que passou a orientar minhas inquietações intelectuais: em que medida a organização do trabalho pode contribuir para o adoecimento daqueles que o realizam?

Essa questão não pode ser compreendida apenas como experiência individual. A crescente prevalência de transtornos mentais relacionados ao trabalho no serviço público, documentada por diferentes estudos e relatórios institucionais, indica que o sofrimento psíquico associado ao trabalho não pode ser reduzido à esfera clínica ou pessoal. No Instituto Federal de Brasília, instituição da qual sou servidor, dados institucionais apontam crescimento expressivo de afastamentos de servidores por transtornos mentais nos últimos anos, o que torna necessário compreender como esse fenômeno se articula às condições concretas de trabalho, às formas de organização institucional e às relações socioprofissionais.

Foi nesse encontro entre experiência pessoal, problema institucional e

inquietação teórica que esta pesquisa tomou forma. Em 2024, ingressei no Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica (ProfEPT), ofertado pelo Instituto Federal de Brasília, vinculado à Linha de Pesquisa 2 — Organização e Memórias de Espaços Pedagógicos na Educação Profissional e Tecnológica e inserido no Macroprojeto 6 – Organização de Espaços Pedagógicos da EPT. Ao longo do percurso formativo, o projeto de pesquisa foi sendo revisitado, ampliado e amadurecido, incorporando referenciais teóricos e metodológicos que permitiram aprofundar a compreensão do fenômeno investigado.

Esta pesquisa não pretende oferecer respostas simplificadas ou soluções imediatas para o sofrimento no trabalho. Pretende, antes, contribuir para torná-lo visível, compreensível e discutível no espaço público institucional. É nessa modesta, porém necessária, contribuição que reside a razão de ser deste trabalho.

Esta dissertação, além desta apresentação, está organizada em oito capítulos. O Capítulo 1 apresenta a introdução da pesquisa, contextualizando o problema investigado, a justificativa do estudo e os objetivos geral e específicos que orientam a investigação.

O Capítulo 2 desenvolve o referencial teórico que fundamenta a pesquisa, discutindo as relações entre trabalho, capitalismo contemporâneo e saúde mental a partir do MHD e da PDT, em diálogo com contribuições contemporâneas da sociologia e da filosofia do trabalho.

O Capítulo 3 apresenta uma contextualização histórica e institucional da Educação Profissional e Tecnológica no Brasil, da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica e do Instituto Federal de Brasília, com destaque para as características organizacionais e institucionais do Campus Brasília, campo empírico desta investigação.

O Capítulo 4 descreve os procedimentos metodológicos adotados na pesquisa, detalhando a abordagem metodológica mista, os instrumentos de coleta de dados, o processo de aplicação do questionário online, a realização das entrevistas semiestruturadas e os procedimentos de análise quantitativa e qualitativa empregados.

O Capítulo 5 apresenta e analisa os dados quantitativos obtidos por meio do questionário aplicado aos servidores do Instituto Federal de Brasília, discutindo as percepções dos participantes acerca das condições e da organização do trabalho e de seus possíveis impactos na saúde mental.

O Capítulo 6 aprofunda a análise qualitativa da pesquisa a partir das entrevistas semiestruturadas realizadas com servidores do Campus Brasília, examinando, à luz da PDT, as vivências de prazer e sofrimento no trabalho, bem como as estratégias subjetivas mobilizadas pelos trabalhadores diante das exigências institucionais.

O Capítulo 7 apresenta o produto educacional desenvolvido no âmbito do mestrado profissional, consistente em um documentário audiovisual construído a partir dos relatos dos servidores sobre suas experiências de trabalho e saúde mental no Instituto Federal de Brasília.

Por fim, o Capítulo 8 reúne as considerações finais da dissertação, retomando o problema de pesquisa, sintetizando os principais achados do estudo e discutindo suas implicações para a compreensão da relação entre organização do trabalho e saúde mental na Educação Profissional e Tecnológica, bem como apontando limites da investigação e possibilidades para estudos futuros.

1. INTRODUÇÃO

Nas últimas décadas, o mundo do trabalho tem sido atravessado por transformações profundas, vinculadas à reestruturação produtiva do capitalismo e à hegemonia do projeto neoliberal. Essas transformações não alteraram apenas os processos de produção e gestão, mas também reconfiguraram significativamente as relações entre trabalho, subjetividade e saúde. A chamada acumulação flexível, analisada por Harvey (2008), implicou a intensificação dos ritmos produtivos, a ampliação das exigências por desempenho, a fragmentação de vínculos coletivos e a crescente transferência de riscos e responsabilidades para os trabalhadores. No Brasil, esse movimento assumiu feições particulares, combinando processos de modernização gerencial, precarização das condições laborais e aprofundamento das desigualdades, inclusive em setores historicamente associados à estabilidade, como o serviço público.

A saúde mental tornou-se, nesse processo, uma das expressões mais sensíveis das contradições contemporâneas do trabalho. O relatório mundial sobre saúde mental da Organização Mundial da Saúde ressalta que os transtornos mentais constituem atualmente um dos principais desafios de saúde pública em escala global e que a saúde mental deve ser compreendida em estreita relação com os contextos sociais, econômicos e laborais nos quais os indivíduos vivem e trabalham (OMS, 2022). Tal perspectiva indica que o sofrimento psíquico não pode ser interpretado apenas como uma questão individual ou clínica, mas deve ser analisado também à luz das condições concretas de trabalho, das formas de organização laboral e das relações institucionais que estruturam o cotidiano dos trabalhadores.

Nas instituições públicas de ensino, a expansão das atividades acadêmicas e administrativas, associada à crescente pressão por indicadores de produtividade, ampliou significativamente as demandas dirigidas a docentes e técnico-administrativos. Nesse contexto, analisar a relação entre organização do trabalho e saúde mental permite compreender parte das condições em que esses profissionais exercem suas atividades nas instituições públicas de ensino.

A Educação Profissional e Tecnológica (EPT), e especialmente a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica (RFEPCT), constituem um campo particularmente relevante para essa problemática. Criados pela Lei nº

11.892, de 29 de dezembro de 2008, os Institutos Federais constituem uma experiência institucional singular no cenário educacional brasileiro, articulando ensino, pesquisa e extensão e assumindo como princípio orientador a formação humana integral. Ao mesmo tempo, tais instituições se configuram como organizações complexas, que ofertam diferentes níveis e modalidades de ensino e que desempenham papel estratégico na democratização do acesso à educação pública.

A expansão da Rede Federal nas últimas décadas representou um avanço significativo na interiorização da educação pública e na ampliação das oportunidades educacionais para amplos setores da população. Contudo, esse processo também trouxe desafios institucionais importantes. Em diversos contextos, a ampliação das responsabilidades acadêmicas e administrativas não foi acompanhada, na mesma proporção, da expansão das condições materiais, da infraestrutura e dos quadros de pessoal, produzindo situações de intensificação do trabalho e de sobrecarga funcional para docentes e técnico-administrativos em educação.

O Instituto Federal de Brasília (IFB), integrante da RFEPCT, é responsável pela oferta de educação profissional, tecnológica e superior no Distrito Federal. No interior dessa instituição, o Campus Brasília (CBRA) apresenta características que o tornam particularmente relevante para a presente investigação. Trata-se da maior unidade do IFB em número de servidores e de um campus marcado pela diversidade de cursos, funções institucionais, públicos atendidos e demandas administrativas.

A aproximação com o campo empírico indica a necessidade de compreender o adoecimento psíquico dos servidores como fenômeno relacionado a dimensões institucionais, organizacionais e sociais do trabalho, e não como ocorrência episódica ou estritamente individual.

Os dados institucionais mobilizados nesta dissertação são utilizados de modo complementar e contextual, considerando que foram fornecidos por instâncias distintas de gestão de pessoas do IFB, a partir de solicitações, recortes e critérios administrativos específicos. Por essa razão, não são tratados como séries diretamente comparáveis, mas como indicadores relevantes para contextualizar o problema investigado.

No Campus Brasília, essa problemática parece articular-se a diferentes

fatores, entre os quais se destacam a pressão por resultados institucionais, a sobrecarga de trabalho, a diversidade de demandas administrativas e acadêmicas, a escassez de pessoal em determinados setores e a insuficiência de políticas institucionais efetivas de promoção da saúde mental. Considerados em conjunto, esses elementos configuram um campo empírico relevante para investigar as relações entre organização do trabalho e saúde mental na Educação Profissional e Tecnológica.

Diante desse contexto, esta dissertação orienta-se pela seguinte questão central de pesquisa: como a organização do trabalho, as condições laborais e as relações socioprofissionais no Campus Brasília do Instituto Federal de Brasília se relacionam com as vivências de prazer, sofrimento e adoecimento psíquico de seus servidores, docentes e técnico-administrativos? Em desdobramento dessa questão, busca-se também refletir em que medida os resultados da investigação podem contribuir para a compreensão institucional das condições de trabalho e para o debate sobre ambientes laborais mais saudáveis na Educação Profissional e Tecnológica.

A investigação parte do pressuposto de que o sofrimento psíquico relacionado ao trabalho é fenômeno atravessado por contradições estruturais, institucionais e subjetivas, que se materializam em determinadas condições históricas. Não se trata de uma disfunção individual nem de resultado aleatório, mas de um processo produzido por condições que podem ser compreendidas e transformadas. Compreender o adoecimento dos servidores do IFB-CBRA exige, portanto, articular dois planos de análise: de um lado, as determinações macrossociais que configuram o trabalho na contemporaneidade; de outro, as vivências concretas e subjetivas dos trabalhadores no cotidiano institucional.

Essa articulação fundamenta o diálogo entre os referenciais teóricos adotados nesta pesquisa: o Materialismo Histórico-Dialético (MHD) e a Psicodinâmica do Trabalho (PDT). O primeiro oferece instrumentos para compreender o trabalho como categoria fundante do ser social e para analisar as mediações entre organização do trabalho, relações institucionais e contradições sociais. A segunda, desenvolvida principalmente a partir das contribuições de Christophe Dejours, possibilita investigar a relação subjetiva dos trabalhadores com o trabalho real, destacando as vivências de prazer e sofrimento, as estratégias defensivas e a centralidade do reconhecimento nas dinâmicas laborais.

A relevância desta pesquisa articula três planos. No plano social, o crescimento dos registros de afastamento relacionados à saúde mental no serviço público federal evidencia um problema de dimensão coletiva, que afeta tanto o bem-estar dos trabalhadores quanto a qualidade dos serviços públicos prestados. Tal cenário demanda respostas que não se restrinjam à adaptação individual dos servidores, mas envolvam políticas de saúde do trabalhador, gestão de pessoas e organização do trabalho.

No plano acadêmico, levantamento exploratório realizado durante a construção desta pesquisa, considerando estudos publicados entre 2015 e 2025, indica que a saúde mental dos profissionais da EPT ainda constitui tema relativamente pouco explorado na literatura. Estudos como o de Vieira (2019), sobre dignidade e saúde de docentes do Instituto Federal de Brasília, e o de Lemos (2023), sobre organização do trabalho e saúde mental de técnico-administrativos em um Instituto Federal, indicam que a discussão já começa a ganhar espaço na produção acadêmica ligada à Rede Federal, abordando fatores como sobrecarga de trabalho, pressões institucionais, produtivismo acadêmico, falta de reconhecimento, precarização das condições laborais e fragilidade das políticas institucionais de cuidado. Contudo, no levantamento realizado, não foram identificados estudos que analisassem, de forma articulada, docentes e técnico-administrativos em um mesmo desenho de pesquisa, combinando dados institucionais de afastamento, questionário quantitativo, entrevistas semiestruturadas e produto educacional voltado à reflexão coletiva sobre saúde mental no contexto dos Institutos Federais — configuração que distingue o desenho metodológico desta investigação.

No plano institucional, os dados disponíveis sobre o IFB indicam a necessidade de ampliar o debate sobre saúde mental para além de abordagens individualizantes frequentemente presentes em programas de qualidade de vida no trabalho. A compreensão dos processos de adoecimento exige considerar também as dimensões organizacionais, institucionais e estruturais que configuram o trabalho na instituição.

Contribui ainda para a justificativa desta investigação a minha própria trajetória como servidor do IFB-CBRA que vivenciou processos de adoecimento mental relacionados ao trabalho. Essa implicação subjetiva não é apresentada como obstáculo à produção do conhecimento, mas explicitada como posicionamento ético e epistemológico. Em vez de ocultar essa proximidade sob a aparência de

neutralidade, opta-se por reconhecê-la criticamente, assumindo o compromisso de transformar a experiência individual em objeto de análise social, institucional e histórica.

Além desses três planos, a relevância deste trabalho também se expressa no produto educacional elaborado no âmbito do ProfEPT. Ao transformar relatos de servidores em material audiovisual, o documentário busca contribuir para a memória institucional do Campus Brasília e ampliar a circulação pública dos achados da investigação, sendo concebido para funcionar como dispositivo formativo de sensibilização, escuta e reflexão crítica sobre saúde mental e organização do trabalho na EPT, sem pretender substituir políticas institucionais de saúde do servidor ou oferecer respostas prontas para problemas de natureza organizacional e coletiva.

Diante desses planos, o objetivo geral desta pesquisa consiste em investigar a relação entre organização do trabalho e saúde mental dos servidores — docentes e técnico-administrativos em educação — do Instituto Federal de Brasília, Campus Brasília, à luz do Materialismo Histórico-Dialético e da Psicodinâmica do Trabalho, buscando compreender fatores relacionados às vivências de prazer, sofrimento e adoecimento psíquico e subsidiar a reflexão institucional sobre as condições laborais na Educação Profissional e Tecnológica.

Como objetivos específicos, busca-se: I. caracterizar as percepções dos servidores sobre as condições, a organização e as relações de trabalho no Campus Brasília, identificando fatores de risco e de proteção à saúde mental; II. analisar os dados institucionais sobre afastamentos relacionados a transtornos mentais no IFB, observando sua frequência, distribuição temporal e limites de interpretação; III. avaliar a percepção dos servidores sobre os impactos do trabalho em sua saúde mental e sobre a efetividade das ações institucionais voltadas à promoção da saúde; IV. comparar, de forma descritiva e exploratória, percepções sobre trabalho e saúde mental entre docentes e técnico-administrativos e, quando pertinente, entre servidores do Campus Brasília e de outros campi; V. aprofundar, por meio de entrevistas semiestruturadas, as vivências de prazer, sofrimento e estratégias defensivas dos servidores do CBRA; VI. elaborar, como produto educacional, um documentário audiovisual construído a partir dos relatos dos servidores, visando dar visibilidade às suas experiências e estimular a reflexão institucional sobre trabalho e saúde mental.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

Este capítulo apresenta o referencial teórico que sustenta a análise desta dissertação. A discussão apoia-se em dois eixos principais: o Materialismo Histórico-Dialético (MHD) e a Psicodinâmica do Trabalho (PDT). A escolha desses referenciais decorre da própria natureza do problema investigado: compreender o sofrimento psíquico relacionado ao trabalho como fenômeno historicamente situado, socialmente mediado e vivido de forma concreta pelos sujeitos em seu cotidiano laboral.

O MHD permite analisar as condições históricas, sociais e institucionais que configuram o trabalho no capitalismo contemporâneo, especialmente no contexto de reestruturação produtiva, racionalidade neoliberal e gerencialismo no setor público. A PDT, por sua vez, contribui para compreender como essas condições se inscrevem na experiência subjetiva dos trabalhadores, sobretudo na relação entre trabalho prescrito e trabalho real, nas vivências de prazer e sofrimento, nas estratégias defensivas e nas dinâmicas de reconhecimento.

A articulação entre esses referenciais recusa dois reducionismos: o estrutural, que apaga a experiência concreta dos sujeitos, e o psicológico, que dissolve as condições objetivas do trabalho em dinâmicas individuais, desconsiderando as mediações históricas e institucionais que as produzem. Assim, a saúde mental dos servidores é analisada não como problema meramente individual, mas como fenômeno constituído na relação entre condições objetivas de trabalho, organização institucional e subjetividade.

O capítulo está organizado em quatro seções. A primeira discute trabalho, alienação e capitalismo contemporâneo, com ênfase nas transformações recentes do mundo do trabalho, na reestruturação produtiva, no neoliberalismo e no gerencialismo. A segunda apresenta os fundamentos da Psicodinâmica do Trabalho e suas categorias centrais para a análise do prazer, do sofrimento, do reconhecimento e das estratégias defensivas. A terceira articula trabalho, educação e Educação Profissional e Tecnológica, situando a tradição marxista como fundamento para compreender as contradições institucionais da EPT. A quarta sintetiza as categorias analíticas que orientarão a leitura dos dados empíricos.

2.1 Trabalho, alienação e capitalismo contemporâneo: mediações históricas do sofrimento

O trabalho constitui uma das categorias fundamentais para a compreensão da vida social humana. Na tradição marxiana, o trabalho é compreendido como mediação ontológica entre os seres humanos e a natureza: por meio dele, os seres humanos transformam o mundo exterior e, ao mesmo tempo, produzem a si próprios como seres históricos e sociais (MARX, 2013; ANTUNES, 2009). Nessa acepção, o trabalho aparece como condição fundante do ser social, isto é, como atividade teleológica e criativa que singulariza os seres humanos em relação às demais formas de existência natural, distinguindo-se, portanto, de comportamentos meramente instintivos ou repetitivos (MARX, 2013).

Essa compreensão ontológica é, porém, inseparável de sua crítica histórica. Nos Manuscritos Econômico-Filosóficos, Marx (2004) desenvolve o fenômeno da alienação como processo pelo qual o trabalhador, sob as relações capitalistas de produção, torna-se estranho ao produto de seu trabalho, à atividade produtiva, à sua essência genérica e aos outros seres humanos. Não se trata de um estado acidental nem de uma disfunção corrigível pela gestão: a alienação é constitutiva do modo de produção capitalista, no qual o trabalho pertence ao capital e não ao trabalhador. Marx formula esse diagnóstico em termos que merecem ser lidos em sua literalidade:

> Primeiro, que o trabalho é externo (äusserlich) ao trabalhador, isto é, não pertence ao seu ser, que ele não se afirma, portanto, em seu trabalho, mas nega-se nele, que não se sente bem, mas infeliz, que não desenvolve nenhuma energia física e espiritual livre, mas mortifica sua physis e arruína o seu espírito. (MARX, 2004, p. 82–83).

Essa formulação permanece relevante para compreender formas atuais de alienação. No capitalismo contemporâneo, a separação entre o trabalhador e o sentido de sua atividade assume novas configurações, especialmente por meio de mecanismos que tendem a diluir as fronteiras entre trabalho e não trabalho, tempo produtivo e tempo de vida, engajamento e exploração. Antunes (2018) mostra que essa contradição não desaparece com as transformações recentes do capitalismo; ela passa a operar por formas renovadas de dominação, cada vez mais interiorizadas pelos próprios trabalhadores. O trabalhador não apenas executa tarefas: é convocado a mobilizar sua subjetividade em favor da produção, processo que Antunes (2018) denomina captura da subjetividade pelo capital. A perda de

sentido do trabalho que daí decorre, portanto, não deve ser lida como fragilidade individual, mas como experiência atravessada por formas históricas de organização e controle do trabalho.

2.1.1 Reestruturação produtiva e as novas formas de controle do trabalho

A partir da crise dos anos 1970, o modelo fordista-keynesiano começou a apresentar sinais evidentes de esgotamento. A resposta do capital foi a reestruturação produtiva. Ela não se limitou à reorganização técnica dos processos produtivos, mas envolveu uma reconfiguração mais ampla das relações sociais de trabalho. Nesse processo, o toyotismo consolidou-se como uma das principais respostas organizacionais do capital, marcado pela polivalência, pela produção enxuta, pela gestão por metas, pela terceirização e pela flexibilização dos processos de trabalho. A flexibilidade que caracteriza esse modelo, porém, não é neutra: expressa a ampliação da capacidade do capital de reorganizar contratos, jornadas, ritmos e formas de controle sobre o trabalho (HARVEY, 2008).

Antunes (2009, 2011) demonstra que essas transformações deram origem a uma nova morfologia do trabalho, marcada pela coexistência de formas distintas de inserção laboral (formal, informal, terceirizada e precária) e pela intensificação do controle, agora deslocado para formas mais difusas e internalizadas. A reestruturação produtiva, contudo, não se restringiu ao setor privado: alcançou também as instituições públicas sob o signo da modernização, da eficiência e da racionalização administrativa, introduzindo lógicas gerenciais que tensionam permanentemente a natureza do serviço público e as condições de trabalho dos servidores.

Harvey (2008) denomina de acumulação flexível o regime que emerge dessa reestruturação: um padrão de organização em que a flexibilidade opera nos contratos, nas jornadas, nos processos produtivos, nas formas de remuneração e nos mecanismos de gestão. Para os trabalhadores, essa flexibilidade tende a assumir a forma de precariedade, insegurança e intensificação das exigências, movimento ampliado pelas tecnologias digitais, que estendem a disponibilidade laboral para além dos limites formais da jornada. Antunes (2018) mostra que o teletrabalho e o trabalho mediado por plataformas digitais aprofundam essa dinâmica e alargam seu alcance para diferentes esferas laborais, inclusive o setor

público. Ainda que, no caso dos servidores estatutários, não se reproduza integralmente a precarização objetiva dos vínculos típica dessas formas de trabalho por plataforma, observam-se formas de precarização subjetiva, expressas na dificuldade de delimitar o tempo de trabalho, preservar o tempo de vida — entendido aqui como o tempo destinado ao descanso, à vida familiar, à sociabilidade e à recomposição física e psíquica — e sustentar identidades profissionais mais estáveis diante de demandas que avançam sobre a existência cotidiana.

2.1.2 Neoliberalismo como racionalidade e individualização do sofrimento

O neoliberalismo, como demonstram Dardot e Laval (2016), é antes uma racionalidade do que uma política econômica: um modo de produzir sujeitos, organizar instituições e dar sentido às práticas sociais. A lógica neoliberal institui a concorrência como norma geral da existência e o empreendedorismo de si como imperativo subjetivo. Cada trabalhador é convocado a tornar-se gestor de sua própria força de trabalho, responsável por sua produtividade, por sua saúde e por seus fracassos.

Essa racionalidade possui implicações relevantes para a saúde mental dos trabalhadores, pois tende a individualizar o sofrimento e a deslocar para o próprio trabalhador a responsabilidade por seu adoecimento. Quando um servidor adoece por esgotamento, a narrativa dominante o descreve como alguém que não soube gerenciar o próprio tempo ou que carecia de resiliência para se adaptar. As condições objetivas que atravessam o trabalho — sobrecarga, ausência de reconhecimento, contradições entre o prescrito e o real — permanecem intocadas e, frequentemente, invisíveis.

A crítica marxiana à ideologia contribui para compreender esse deslocamento. Ao naturalizar relações de poder historicamente produzidas, a racionalidade neoliberal transforma problemas coletivos em dificuldades individuais, deslocando para o sujeito a responsabilidade por contradições que são também organizacionais, institucionais e sociais. No campo da saúde mental relacionada ao trabalho, esse deslocamento favorece abordagens adaptativas, centradas no indivíduo, em detrimento de análises voltadas à organização do trabalho e às condições concretas de sua realização.

2.1.3 Gerencialismo no setor público e racionalidade do capital

O setor público não escapou à influência das transformações descritas acima. A partir dos anos 1990, na esteira das reformas inspiradas no *New Public Management*, as instituições públicas foram progressivamente submetidas a lógicas gerencialistas que importaram conceitos, métodos e valores do setor empresarial: eficiência, produtividade, *accountability* e avaliação de desempenho por indicadores. No campo educacional, Laval (2019) destaca que essa difusão promove uma transformação progressiva das instituições de ensino, aproximando sua gestão de modelos empresariais e subordinando sua organização à lógica da eficiência e da competitividade.

Gaulejac (2007) contribui para essa discussão ao analisar a gestão como doença social, isto é, como uma racionalidade que ultrapassa a organização técnica dos processos de trabalho e passa a incidir sobre os sujeitos, seus modos de reconhecimento e suas formas de responsabilização. Nessa lógica, exigências sistêmicas tendem a ser traduzidas como insuficiências individuais, dificultando o reconhecimento coletivo do sofrimento e de suas mediações institucionais. Na EPT, essa dinâmica assume feições particulares: os servidores lidam com demandas gerencialistas ao mesmo tempo em que sustentam uma identidade profissional vinculada à missão pública, formativa e social dos Institutos Federais.

Na Educação Profissional e Tecnológica, essa racionalidade pode se expressar em pressões por padronização curricular, avaliação institucional por indicadores quantitativos de desempenho, burocratização crescente dos processos administrativos e responsabilização individual dos servidores por resultados sobre os quais têm controle limitado. Estudos sobre as condições de trabalho nos Institutos Federais indicam que a incorporação dessas práticas gerenciais pode contribuir para a intensificação do trabalho, o aumento da pressão por resultados e a ampliação de conflitos organizacionais (CELESTE, 2021). A atuação de docentes e técnico-administrativos não se restringe às atividades diretamente vinculadas ao ensino, à formação e ao suporte institucional aos estudantes. Em muitos casos, essas atividades passam a coexistir com demandas administrativas, burocráticas e de gestão que ampliam a carga de trabalho e podem reduzir o tempo disponível para aquilo que os sujeitos reconhecem como central em sua atividade profissional. A tensão entre o trabalho que se deseja realizar e aquilo que a organização

institucional permite realizar constitui um eixo importante para compreender as formas de sofrimento investigadas nesta pesquisa.

Do ponto de vista do MHD, o gerencialismo no setor público pode ser compreendido como expressão da penetração da racionalidade do capital em instituições não diretamente orientadas à produção de mais-valia. Ainda que o trabalho no serviço público não possa ser equiparado, de modo imediato, ao trabalho produtivo no sentido estrito da crítica da economia política, ele é atravessado por formas de controle, mensuração e intensificação que reproduzem, em outro plano, imperativos próprios da sociabilidade capitalista.

Essa distinção é importante para evitar uma transposição mecânica entre setor privado e setor público. No IFB e na EPT, o sofrimento não decorre simplesmente da existência de tarefas administrativas ou de mecanismos de avaliação, mas da forma como tais exigências se acumulam, se intensificam e, por vezes, entram em conflito com o sentido atribuído pelos servidores ao seu trabalho educativo. A tensão entre o trabalho prescrito pela instituição e o trabalho real, tal como vivido e valorizado pelos sujeitos, constitui uma das chaves analíticas que será retomada na leitura dos dados empíricos.

2.2 Psicodinâmica do Trabalho: organização, subjetividade e a dinâmica do prazer e do sofrimento

A seção anterior discutiu algumas mediações históricas e institucionais que configuram o trabalho no capitalismo contemporâneo. Contudo, compreender o sofrimento relacionado ao trabalho exige também analisar como essas condições são vividas pelos sujeitos em situações concretas. É nesse ponto que a PDT se torna central para esta pesquisa: ela permite examinar a relação entre organização do trabalho, subjetividade, prazer, sofrimento, reconhecimento e estratégias defensivas.

Analisar a subjetividade, nessa perspectiva, não significa abandonar a crítica estrutural. Significa compreender que as condições objetivas de trabalho são sempre mediadas pela experiência dos sujeitos, por suas histórias, por seus coletivos, por suas possibilidades de ação e pelos sentidos atribuídos ao trabalho realizado. Assim, a PDT não substitui o MHD, mas permite acompanhar como as

contradições do trabalho se inscrevem no cotidiano, nas relações socioprofissionais e nos modos de defesa construídos pelos trabalhadores.

A Psicodinâmica do Trabalho, desenvolvida por Christophe Dejours e aprofundada no Brasil por autoras como Ana Magnólia Mendes e Edith Seligmann-Silva, parte da relação entre organização do trabalho e subjetividade. Diferentemente de abordagens que buscam apenas identificar patologias individuais, a PDT privilegia a análise da normalidade, isto é, das estratégias que os trabalhadores constroem para continuar trabalhando, preservar sua saúde e atribuir sentido à atividade, mesmo diante de pressões e contradições organizacionais.

Seu pressuposto central é que o trabalho possui caráter ambivalente: pode ser fonte de prazer, realização, reconhecimento e construção identitária, mas também pode produzir sofrimento, desgaste e adoecimento. A direção assumida por essa ambivalência depende, em grande medida, das condições de organização do trabalho, das margens de autonomia, da cooperação, do reconhecimento e dos espaços coletivos de elaboração das dificuldades vividas.

Mendes (2007) formula com precisão o objeto da PDT:

> É objeto da psicodinâmica do trabalho o estudo das relações dinâmicas entre organização do trabalho e processos de subjetivação, que se manifestam nas vivências de prazer-sofrimento, nas estratégias de ação para mediar contradições da organização do trabalho, nas patologias sociais, na saúde e no adoecimento. (MENDES, 2007, p. 16).

Trata-se, portanto, de compreender o trabalho não como campo neutro de eficiência técnica, mas como território de disputas, afetos e contradições historicamente determinadas.

2.2.1 Organização do trabalho: divisão, prescrição e controle

A organização do trabalho, para Dejours (1992), compreende dois aspectos fundamentais: a divisão do trabalho (técnica, referente ao modo como as tarefas são distribuídas, e social, relativa à distribuição dos trabalhadores, às hierarquias e aos poderes que atravessam a atividade) e o modo de gestão, isto é, os sistemas de comando, controle, avaliação e reconhecimento que regulam as relações entre trabalhadores e gestores. É sobre essa organização, e não apenas sobre as condições físicas do ambiente, que a PDT concentra sua análise. O sofrimento mental, nessa perspectiva, deve ser compreendido em sua relação com a organização do trabalho (DEJOURS, 1992).

Essa definição implica uma distinção analítica fundamental: a diferença entre condições de trabalho e organização do trabalho. As condições de trabalho dizem respeito ao ambiente físico, aos instrumentos, aos ritmos e às exposições a agentes nocivos; quando deterioradas, afetam primariamente o corpo do trabalhador. A organização do trabalho, por sua vez, com sua divisão técnica e social, seus modos de gestão, seus sistemas de avaliação e reconhecimento, afeta de modo decisivo a vida psíquica. É sobre essa segunda dimensão que a PDT concentra sua análise do sofrimento mental, o que justifica metodologicamente a centralidade conferida, nesta pesquisa, às percepções dos servidores sobre as formas de organização e gestão do trabalho no IFB - Campus Brasília.

O modo como a organização do trabalho está configurada em uma instituição determina, em grande medida, o espaço disponível para a expressão da subjetividade dos trabalhadores e, portanto, as possibilidades de prazer e de sofrimento. Uma organização rígida, hierárquica, que não reconhece a distância inevitável entre o que é prescrito e o que é realmente realizado, tende a ampliar as possibilidades de sofrimento patogênico.

2.2.2 Trabalho prescrito e trabalho real: a distância irredutível

Nenhuma organização consegue antecipar todas as situações que surgem na atividade concreta. É dessa impossibilidade que nasce a distinção, fundamental na PDT, entre trabalho prescrito e trabalho real. O trabalho prescrito corresponde ao que a organização define formalmente: procedimentos, normas, tarefas, objetivos e fluxos. O trabalho real corresponde ao que o trabalhador efetivamente faz para dar conta das exigências da situação concreta, incluindo improvisações, adaptações, soluções criativas e esforços silenciosos que permitem o funcionamento cotidiano da instituição.

Essa distância não é uma anomalia: ela é constitutiva de toda atividade laboral. O trabalho real exige mobilização de inteligência prática, experiência, sensibilidade e inventividade. O problema emerge quando a organização do trabalho nega sistematicamente essa distância — quando trata o prescrito como suficiente e penaliza as adaptações que o trabalho real exige, ou quando impõe prescrições incompatíveis com as condições concretas de execução.

É exatamente nesses casos que a distância entre prescrito e real se torna fonte de sofrimento. Dejours (1992) formula esse limiar:

> O sofrimento começa quando a relação homem-organização do trabalho está bloqueada; quando o trabalhador usou o máximo de suas faculdades intelectuais, psicoafetivas, de aprendizagem e de adaptação. Quando um trabalhador usou de tudo de que dispunha de saber e de poder na organização do trabalho e quando ele não pode mais mudar de tarefa: isto é, quando foram esgotados os meios de defesa contra a exigência física. (DEJOURS, 1992, p. 52).

No contexto do serviço público educacional, essa tensão assume contornos particulares. Os sistemas de gestão impõem protocolos, prazos e indicadores; os instrumentos administrativos capturam apenas parte do que é realizado; a avaliação institucional frequentemente deixa escapar o esforço invisível necessário para manter a qualidade do atendimento, do ensino e da gestão acadêmica. Um servidor técnico-administrativo em educação que intermedeia conflitos, improvisa soluções diante de limitações de infraestrutura e absorve demandas que excedem sua função prescrita, realiza cotidianamente um trabalho real que nem sempre aparece nos sistemas formais. O custo subjetivo desse processo pode ser elevado, sobretudo quando permanece sem reconhecimento institucional e sem espaço coletivo de elaboração.

2.2.3 A dinâmica do prazer e do sofrimento: sofrimento criativo e sofrimento patogênico

Para a PDT, o sofrimento integra a própria experiência do trabalho, pois toda atividade exige confronto com o real: aquilo que resiste, não funciona ou demanda invenção. A questão central é compreender se esse sofrimento encontra condições para ser transformado. Quando a organização do trabalho permite mobilização criativa diante das dificuldades, o sofrimento pode dar origem ao prazer no trabalho, configurando aquilo que a PDT denomina sofrimento criativo. Quando essa mobilização é bloqueada de modo sistemático, pela ausência de margem para adaptar prescrições, pela falta de reconhecimento ou pela fragmentação dos coletivos de trabalho, o sofrimento assume caráter patogênico: deixa de mobilizar e passa a paralisar, desestruturar e adoecer (DEJOURS, 1992).

Em sua expressão mais grave, o sofrimento patogênico pode conduzir a um processo de desengajamento progressivo que Dejours (2012) descreve como a conversão do sofrimento mobilizador em paralisia subjetiva: o trabalhador continua

presente, mas recuado de si próprio e da atividade. Essa forma de sofrimento é de difícil identificação porque se apresenta externamente como apatia ou descomprometimento — quando, na realidade, é a expressão de um esgotamento que não encontrou palavras nem saída coletiva.

O prazer no trabalho está frequentemente associado a experiências de reconhecimento, cooperação e percepção de utilidade social da atividade realizada. Mendes (2007) identifica indicadores que permitem acessar essas experiências: o prazer manifesta-se em dimensões como liberdade de expressão, realização profissional e reconhecimento; o sofrimento manifesta-se em dimensões como esgotamento profissional, falta de sentido, indignação e falta de reconhecimento. Essa distinção não é estática: o mesmo trabalhador pode transitar entre sofrimento criativo e patogênico ao longo de sua trajetória, e o mesmo contexto de trabalho pode produzir efeitos distintos em sujeitos diferentes, dependendo de suas histórias, de suas redes de suporte e de sua posição na organização do trabalho.

2.2.4 Reconhecimento, cooperação e estratégias defensivas

O reconhecimento ocupa posição estruturante na teoria de Dejours. Para a PDT, ele é condição de constituição da identidade no trabalho, não mero elemento adicional de satisfação profissional. É por meio do reconhecimento que o sujeito pode transformar o sofrimento em prazer e construir uma relação positiva com a atividade realizada.

Esse reconhecimento assume duas formas principais: o julgamento de utilidade e o julgamento de beleza. O julgamento de utilidade confirma que o trabalho contribui para os objetivos da organização e da sociedade. O julgamento de beleza confirma que o trabalho foi bem feito, segundo critérios de qualidade reconhecidos pelo coletivo profissional. A ausência de reconhecimento é, portanto, mais do que uma insatisfação pontual: pode ameaçar a identidade profissional e tornar-se fonte importante de sofrimento.

Estudos sobre servidores técnico-administrativos em instituições federais de ensino indicam que fatores como precariedade nas relações socioprofissionais, sobrecarga de trabalho e ausência de reconhecimento institucional contribuem para vivências de sofrimento patogênico (RAMOS; MACÊDO, 2018). Esse ponto é particularmente relevante para a presente pesquisa, na medida em que docentes e

técnicos-administrativos podem experimentar formas distintas de visibilidade, pertencimento e reconhecimento no interior da mesma instituição.

Ao lado do reconhecimento, a cooperação constitui dimensão central da PDT. É no coletivo de trabalho — no espaço onde trabalhadores compartilham saberes, estratégias e valores — que se produzem as condições para o reconhecimento e para a elaboração coletiva do sofrimento. Quando a organização do trabalho fragmenta os coletivos, quando a concorrência substitui a solidariedade, quando a avaliação individual mina a confiança, o trabalhador fica exposto ao sofrimento sem as redes de suporte que poderiam amortecê-lo. Mendes (2007) destaca que a cooperação constitui elemento essencial para a construção de coletivos de trabalho capazes de enfrentar as contradições da organização do trabalho e transformar experiências de sofrimento em experiências de realização profissional.

Diante dessas tensões, os trabalhadores constroem estratégias defensivas (individuais e coletivas) para suportar as pressões da organização do trabalho. As defesas individuais incluem negação do sofrimento, distanciamento afetivo, racionalização, ironia ou cinismo. As defesas coletivas são construções do grupo: rituais, crenças compartilhadas e formas de solidariedade ou de silenciamento que permitem ao grupo continuar trabalhando em condições adversas. Dejours (1992) destaca que essas estratégias têm função protetora, pois ajudam o trabalhador a seguir atuando diante de situações que poderiam ser insuportáveis. Ao mesmo tempo, elas têm um custo: podem dificultar o reconhecimento do sofrimento e a mobilização coletiva para transformar suas causas. No setor público, estratégias como o presenteísmo, entendido como permanência no trabalho apesar da percepção de adoecimento ou de necessidade de afastamento, e o distanciamento burocrático, entendido como cumprimento mecânico de procedimentos com baixo investimento subjetivo, podem indicar que o sofrimento atingiu um ponto em que já não pode ser elaborado criativamente.

2.2.5 Sofrimento ético, mobilização subjetiva e contribuições complementares

Um dos conceitos relevantes da PDT contemporânea é o de sofrimento ético, desenvolvido por Dejours (2012) para descrever o sofrimento que emerge quando o trabalhador é colocado em situações nas quais é obrigado a agir contra seus próprios valores morais. Trata-se de situações em que, para manter sua posição

institucional, cumprir metas ou responder a exigências hierárquicas, o sujeito se vê implicado em práticas que considera injustas, inadequadas ou prejudiciais a terceiros.

O sofrimento ético não é apenas desconforto moral passageiro. Ele pode corroer a integridade subjetiva do trabalhador, produzindo sentimentos de vergonha, culpa, indignação ou impotência. Quando se torna recorrente em uma instituição, indica que a organização do trabalho pode estar produzindo situações em que os trabalhadores são colocados em contradição com seus valores profissionais e éticos. No campo educacional, esse conceito é particularmente importante, pois docentes e técnicos frequentemente vinculam seu trabalho a uma missão pública, formativa e social.

A PDT não é, porém, uma teoria do sofrimento resignado. Dejours (2012) apostou no potencial de mobilização subjetiva dos trabalhadores: a capacidade de, a partir do reconhecimento coletivo do sofrimento, construir novas formas de organização do trabalho. Ao nomear coletivamente o sofrimento, identificar suas causas na organização do trabalho e constituir espaços de deliberação, os trabalhadores produzem transformações concretas em suas condições laborais.

Seligmann-Silva (2011) reforça essa perspectiva ao articular a PDT com análises mais amplas sobre saúde do trabalhador no Brasil, enfatizando as determinações sociais, históricas e culturais do adoecimento — e, portanto, a necessidade de articular a PDT com o MHD, evitando que a análise se reduza a dinâmicas subjetivas individuais desvinculadas de seus contextos mais amplos.

Autores como Honneth, Birman, Han e Le Breton contribuem para a análise de aspectos específicos do sofrimento contemporâneo, desde que incorporados de forma crítica e subordinados ao argumento central desta dissertação.

A teoria do reconhecimento de Honneth (2009) aprofunda a compreensão das dimensões relacionais do sofrimento no trabalho. Para Honneth, o reconhecimento é uma necessidade humana fundamental, e os sujeitos se constituem como tais por meio de relações de reconhecimento que confirmam sua dignidade, suas competências e sua singularidade. No contexto do trabalho, Honneth distingue diferentes formas de reconhecimento (amor, direito e solidariedade), cujo desrespeito correspondente, manifesto em maus-tratos, exclusão ou humilhação, é experimentado como injustiça moral e pode motivar lutas por reconhecimento. Essa contribuição é relevante para compreender as dimensões

relacionais do sofrimento institucional. Sua limitação, do ponto de vista desta pesquisa, é que, se tomada isoladamente, uma teoria centrada no reconhecimento pode permanecer no plano normativo — descrevendo o que as relações deveriam ser — sem alcançar as condições materiais concretas que determinam quem reconhece quem, e por quê. O MHD é indispensável para fazer essa articulação: sem ele, as lutas por reconhecimento ficam desvinculadas das relações de classe e das contradições estruturais que as produzem.

Joel Birman (2012) ajuda a compreender um traço central da subjetividade contemporânea: a dificuldade de sustentar a experiência do negativo, do limite e do fracasso. O imperativo do sucesso e da performance tende a produzir sujeitos com menor capacidade de elaborar simbolicamente o sofrimento e de acessar representações coletivas capazes de situá-lo em um horizonte social mais amplo. O resultado é um mal-estar difuso e desestruturante, que frequentemente não encontra palavras nem endereço coletivo. Esse diagnóstico dialoga com a PDT: é precisamente a ausência de espaços coletivos de elaboração do sofrimento que dificulta a transformação do sofrimento criativo em prazer e pode precipitar o adoecimento.

Byung-Chul Han (2017, 2018) propõe uma discussão da subjetividade contemporânea centrada na sociedade do desempenho: o sujeito contemporâneo não é o sujeito da obediência disciplinar, mas o sujeito do desempenho, do *can do* (“poder fazer”), que se explora a si mesmo crendo ser livre. O esgotamento e a depressão são, nessa perspectiva, expressões subjetivas do excesso de positividade e de demanda. Essa leitura é útil para nomear fenômenos subjetivos que a PDT analisa em termos organizacionais, mas precisa ser tensionada: a sociedade do desempenho não é abstrata, ela é produto de condições históricas e materiais específicas que exigem uma leitura apoiada no MHD. O trabalhador que se esgota não se explora apenas por internalização de um imperativo cultural; ele responde a pressões objetivas, relações de trabalho concretas e condições materiais de existência que a análise filosófico-cultural de Han não privilegia de modo suficiente para os objetivos desta pesquisa.

David Le Breton (2018), em sua reflexão sobre o desaparecimento de si como tentação contemporânea, contribui com uma perspectiva complementar. Le Breton descreve o desejo crescente de apagar-se, de recuar para formas de existência que minimizem a exposição e o sofrimento. No contexto do trabalho, esse

desejo de apagamento pode manifestar-se no afastamento, no adoecimento, no distanciamento afetivo das tarefas e dos colegas — respostas ao sofrimento que precisam ser compreendidas em sua lógica própria, sem ser imediatamente patologizadas.

Essas contribuições são mobilizadas de forma complementar, sem deslocar o eixo central MHD–PDT que orienta esta dissertação.

2.3 Trabalho, educação e Educação Profissional e Tecnológica: a tradição marxista como fundamento analítico

A relação entre trabalho e educação ocupa lugar de destaque na tradição marxiana e em seus desdobramentos no campo educacional brasileiro. Essa centralidade decorre do fato de o trabalho não ser compreendido apenas como atividade econômica, mas como categoria fundante do ser social, mediação ontológica por meio da qual os seres humanos produzem a vida material e se produzem a si próprios como seres históricos e sociais.

Saviani (2007) parte dessa premissa ao afirmar a inseparabilidade entre trabalho e educação no processo histórico de constituição humana: os seres humanos se educam ao produzir sua existência e produzem sua existência em processos socialmente mediados de aprendizagem, transmissão e formação. Nessa chave, o trabalho aparece como princípio educativo não porque toda atividade laboral seja emancipadora em si mesma, mas porque revela a base material a partir da qual se pode compreender historicamente a formação humana — o que confere à educação uma dimensão profundamente histórica e social, irredutível às demandas instrumentais do mercado.

No campo da Educação Profissional e Tecnológica, Ramos (2014) permite situar essa discussão no debate sobre formação integrada e superação da dualidade estrutural. Nessa perspectiva, o trabalho como princípio educativo não se reduz a recurso didático, mas expressa uma concepção de formação humana que articula ciência, cultura, tecnologia e trabalho. Essa formulação ajuda a compreender a tensão entre o projeto formativo que orienta a identidade profissional dos servidores dos Institutos Federais e as condições concretas em que esse projeto precisa ser realizado.

Frigotto (2009) aprofunda esse debate ao mostrar que a categoria trabalho, nas sociedades de classe, não possui um sentido unívoco: ela é atravessada por intensa disputa teórica e política. Em sociedades capitalistas, o trabalho pode ser tomado tanto como categoria ontológica da vida humana quanto como trabalho abstrato, subordinado à produção de valor e ao processo de valorização do capital. Para esse autor, essa polissemia não é mero problema semântico:

> A razão fundamental, então, da necessidade de compreender a polissemia da categoria trabalho não é apenas e, sobretudo, semântica, teórica e epistemológica, ainda que mediada por essas dimensões, mas de natureza histórico-social, ontológica e ético-política. (FRIGOTTO, 2009, p. 172).

Antunes (2011) contribui para esse debate ao demonstrar que a centralidade do trabalho não desaparece no capitalismo contemporâneo, apesar das teses que anunciaram o advento de uma sociedade pós-industrial ou o fim do trabalho. O que se observa, ao contrário, é uma reconfiguração de sua morfologia, marcada por heterogeneidade, precarização, flexibilização e novas modalidades de exploração (ANTUNES, 2009, 2011). Esse diagnóstico tem implicações diretas para o campo educacional: se o mundo do trabalho se torna mais instável, fragmentado e intensificado, cresce a pressão para que a educação seja reorganizada segundo critérios de empregabilidade, competências e adaptação flexível. É nesse ponto que a tradição marxista oferece uma contraposição necessária, ao propor que a educação seja pensada não como apêndice do mercado, mas como dimensão da formação humana e da crítica das relações sociais alienadas.

O embate em torno do significado do trabalho é, como assinala Frigotto (2009), indissociável da luta de classes e da disputa entre projetos societários distintos. Essa afirmação ajuda a compreender as contradições da Educação Profissional e Tecnológica: ao mesmo tempo que carrega um potencial crítico, ao afirmar a integração entre trabalho, ciência, cultura e tecnologia, a EPT se desenvolve sob pressões que buscam subordiná-la às exigências do mercado e reduzir a formação humana à qualificação instrumental. É nesse campo de disputas, entre projetos de educação e projetos de sociedade, que os servidores do Instituto Federal de Brasília exercem seu trabalho cotidiano. As determinações históricas, normativas e institucionais que configuram esse campo serão analisadas no Capítulo 3. A discussão desenvolvida nesta seção ajuda a compreender como essas determinações se inscrevem nas vivências concretas de prazer e sofrimento dos servidores que sustentam essa instituição.

2.4 Síntese teórica e categorias analíticas

O referencial teórico desenvolvido nas seções anteriores articula dois eixos. O MHD situa o sofrimento no trabalho em suas mediações históricas, sociais e institucionais, enquanto a PDT acompanha como essas mediações se inscrevem na experiência concreta dos trabalhadores, nas formas de prazer e de sofrimento, nas estratégias defensivas, na cooperação e no reconhecimento. Em conjunto, esses referenciais evitam dois reducionismos: o estrutural, que apaga o sujeito e sua capacidade de agir, e o psicológico, que dissolve as condições objetivas do trabalho em dinâmicas subjetivas.

O argumento desta dissertação é que o sofrimento psíquico dos servidores do IFB-CBRA não pode ser compreendido a partir de uma perspectiva individualista ou psicologizante. Ele deve ser analisado como fenômeno atravessado por condições objetivas de trabalho, processos institucionais, formas de gestão, relações socioprofissionais e experiências subjetivas. As contribuições de Honneth, Birman, Han e Le Breton são incorporadas de forma complementar, enriquecendo a análise em dimensões específicas sem deslocar o eixo central formado pelo MHD e pela PDT.

A saúde mental, nesta dissertação, não é tomada como conceito evidente, mas como noção que precisa ser explicitada antes da definição das categorias analíticas. A formulação mais difundida, proposta pela Organização Mundial da Saúde (OMS), caracteriza saúde como “um estado de completo bem-estar físico, mental e social, e não apenas a ausência de doença ou enfermidade” (OMS, 1946, p. 2). Embora mais ampla do que concepções restritas à doença e à lógica diagnóstica, essa definição ainda apresenta limites diante do referencial MHD–PDT adotado nesta pesquisa. Em primeiro lugar, tende a conceber a saúde como um estado relativamente estático, e não como processo dinâmico, contraditório e historicamente situado. Em segundo lugar, não confere ao trabalho centralidade constitutiva, pois a relação entre condições objetivas de trabalho e produção de saúde ou adoecimento permanece externa à definição, tratada mais como fator contextual ou ambiental do que como determinação estrutural.

Dejours (1992) já havia apontado que o trabalho não é neutro em relação à saúde, pois pode tanto favorecer processos de construção da saúde, do reconhecimento e da identidade quanto contribuir para o sofrimento patogênico e o

adoecimento. Por isso, o autor defende 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 Organização Mundial da Saúde” (DEJOURS, 1992, p. 164). A ausência do trabalho nessa definição não parece ser apenas uma lacuna técnica; também pode ser lida como expressão de uma racionalidade individualizante que, como demonstrado na seção 2.1.2, converte determinações coletivas e estruturais do adoecimento em problemas de adaptação individual.

A PDT propõe uma concepção teoricamente distinta, segundo a qual a saúde mental não é um dado, mas uma construção permanentemente refeita pelos sujeitos diante das forças desestabilizadoras que o trabalho, sob determinadas condições organizacionais, põe em movimento. A normalidade, que a PDT distingue da saúde como ideal, 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, 1992, p. 165).

Isso implica reconhecer que o sofrimento não é o oposto da saúde, mas uma dimensão constitutiva da atividade laboral. É a partir dele que o sujeito mobiliza inteligência, experiência e criatividade para enfrentar o real do trabalho. Nessa acepção, a saúde mental diz respeito à capacidade de mobilização subjetiva diante daquilo que resiste na atividade, permitindo ao trabalhador construir sentido, lidar com as contradições do trabalho e sustentar uma identidade profissional positiva nas relações coletivas. Quando as condições organizacionais bloqueiam essa mobilização, seja pela ausência de reconhecimento, pela fragmentação dos coletivos de trabalho ou pela invisibilização do esforço realizado, o sofrimento deixa de operar como possibilidade de elaboração criativa e assume caráter patogênico. É nessa dinâmica, e não na simples ausência de sintomas, que a saúde mental se constitui ou se deteriora. Dejours (2023) sintetiza essa concepção ao afirmar que o coletivo de trabalho, a convivialidade e o reconhecimento do que é feito tornam possível a realização de si no campo social, protegendo a saúde mental; na ausência dessas condições, o trabalho pode produzir sofrimento patogênico.

Seligmann-Silva (2011) aprofunda essa perspectiva ao relacionar o adoecimento às suas determinações históricas, sociais e organizacionais, bem como às suas manifestações concretas no corpo, na frequência ao trabalho, nos

registros médicos e nos sistemas periciais. Com isso, recusa separações rígidas entre o psíquico e o somático, o singular e o coletivo. Para a autora, a saúde mental do trabalhador não pode ser compreendida fora das relações sociais de produção, pois o adoecimento expressa tanto uma trajetória individual quanto determinações estruturais que a ultrapassam. Essa dupla inscrição, no sujeito e na estrutura, é apreendida pelo referencial articulado entre MHD e PDT, sem reduzir uma dimensão à outra. Com base nessa compreensão de saúde mental, entendida como capacidade de mobilização subjetiva e coletiva condicionada pela organização do trabalho, foram construídas as categorias analíticas desta pesquisa e serão interpretados seus dados empíricos.

As categorias analíticas que orientarão a análise empírica organizam-se em torno dos seguintes eixos: organização do trabalho; trabalho prescrito e trabalho real; prazer e sofrimento no trabalho; reconhecimento; identidade profissional e pertencimento institucional; estratégias defensivas; cooperação e conflitos socioprofissionais; e saúde, adoecimento e afastamento.

Organização do trabalho: o conjunto de prescrições, divisões, hierarquias e modos de gestão que configuram o contexto concreto no qual os servidores desenvolvem sua atividade. A análise buscará identificar suas características no IFB — Campus Brasília e sua relação com as vivências de prazer e sofrimento.

Trabalho prescrito e trabalho real: a distinção entre as normas formais e as práticas concretas mobilizadas pelos trabalhadores. Essa categoria permitirá identificar os espaços de autonomia e os pontos de tensão entre o que é exigido institucionalmente e o que é efetivamente realizado, incluindo o trabalho invisível que sustenta o funcionamento cotidiano da instituição.

Prazer e sofrimento no trabalho: compreendidos em suas formas — sofrimento criativo, sofrimento patogênico e sofrimento ético — e em sua articulação com as condições de organização do trabalho e com as possibilidades de mobilização subjetiva e transformação coletiva. No plano operacional da análise de conteúdo, as vivências de prazer e de sofrimento serão tratadas como categorias analiticamente separadas — embora teoricamente constituídas em relação dialética —, de modo a preservar a especificidade das fontes, das formas de expressão e dos mecanismos de cada dimensão no corpus empírico.

Reconhecimento: as formas de valorização simbólica e social do trabalho no interior da instituição. A ausência de reconhecimento será examinada como

mediador central da dinâmica entre prazer e sofrimento e como fator de risco para o adoecimento psíquico, tanto em sua dimensão dejouriana — julgamentos de utilidade e de beleza — quanto em sua articulação com a teoria de Honneth.

Identidade profissional e pertencimento institucional: dimensões constitutivas do reconhecimento, compreendidas como construções simbólicas e sociais que podem ser fortalecidas ou corroídas pelas formas concretas de organização do trabalho. Embora derivadas teoricamente do eixo do reconhecimento, serão tratadas, no plano operacional da análise de conteúdo, como categoria analítica autônoma, de modo a preservar a especificidade empírica com que essa dimensão se manifesta no corpus.

Estratégias defensivas: os mecanismos individuais e coletivos mobilizados pelos trabalhadores para lidar com as tensões e exigências do trabalho. Serão identificadas como indicadores do nível de sofrimento e das formas de enfrentamento disponíveis, bem como dos limites que tais estratégias impõem à mobilização coletiva.

Cooperação e conflitos socioprofissionais: expressões das relações entre trabalhadores e entre trabalhadores e gestores, analisadas como indicadores das condições que a organização do trabalho oferece para a constituição de coletivos solidários e de espaços de elaboração coletiva do sofrimento.

Saúde, adoecimento e afastamento: as expressões materiais e institucionalmente registradas do sofrimento psíquico, tais como somatizações, afastamentos formais, presenteísmo e processos de invisibilização do adoecimento nos sistemas administrativos. A análise seguirá a perspectiva de Seligmann-Silva (2011), que articula as determinações sociais e organizacionais do adoecimento às suas manifestações objetivas — corpo, frequência, registros médicos e sistemas de perícia —, tratando essas expressões como domínio empírico que permite triangular as vivências subjetivas com os dados institucionais de morbidade.

Em conjunto, essas categorias permitem acompanhar as mediações entre organização do trabalho, subjetividade, reconhecimento, cooperação, conflito e adoecimento. Sua articulação possibilita examinar as vivências dos servidores do IFB — Campus Brasília em diferentes planos: o da atividade concreta, o das relações socioprofissionais, o das formas de reconhecimento e pertencimento e o das expressões materiais do sofrimento. Com base nesse referencial, os capítulos seguintes avançam para a análise dos dados quantitativos e qualitativos produzidos

na pesquisa, buscando compreender como essas dimensões se combinam nas experiências individuais e coletivas dos servidores.

3. A EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA E O CONTEXTO INSTITUCIONAL DO IFB

A discussão teórico-analítica apresentada no capítulo anterior precisa ser compreendida em relação ao contexto histórico e institucional em que a pesquisa se desenvolve. As vivências investigadas não se explicam de forma abstrata: elas se constituem em meio a normas, formas de organização do trabalho, políticas institucionais e condições concretas de atuação dos servidores. Por isso, este capítulo apresenta elementos necessários à compreensão do campo empírico da pesquisa, abordando a Educação Profissional e Tecnológica, a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, o Instituto Federal de Brasília e, de modo particular, o Campus Brasília.

O percurso desenvolvido parte das contradições históricas da educação profissional brasileira, avança pela criação e expansão da Rede Federal, situa o Instituto Federal de Brasília e delimita o Campus Brasília como campo empírico da investigação. Em seguida, analisa o marco normativo e institucional das políticas de saúde do servidor e apresenta os registros institucionais de afastamento por transtornos mentais no IFB entre 2020 e 2025, compreendidos como uma das formas documentais de acesso ao adoecimento formalizado.

Assim, o capítulo não pretende oferecer uma história exaustiva da EPT nem uma análise institucional completa do IFB, mas explicitar mediações históricas, normativas e organizacionais que ajudam a compreender as condições de trabalho nas quais se constituem as vivências de prazer, sofrimento e adoecimento analisadas nos capítulos seguintes.

3.1 A dualidade estrutural da educação brasileira e a origem da educação profissional

Uma análise da Educação Profissional e Tecnológica no Brasil exige considerar as condições históricas que lhe deram origem. Desde o período colonial, a formação para o trabalho manual esteve associada, no imaginário social brasileiro, às classes subalternas: escravizados, libertos e pobres livres eram os destinatários de uma instrução prática orientada não para o desenvolvimento das capacidades humanas, mas para a reprodução de força de trabalho dócil e funcional às necessidades produtivas das elites (SAVIANI, 2007). Essa marca de origem ajudou

a constituir uma dualidade estrutural que persiste, sob formas renovadas, até os dias de hoje.

No plano educacional, a dualidade entre formação intelectual e formação para o trabalho manual expressa a divisão social do trabalho própria das sociedades de classe. Enquanto as elites tinham acesso à educação humanística, propedêutica e voltada à formação do dirigente, as classes trabalhadoras eram encaminhadas a uma instrução técnica e instrumental, subordinada às exigências imediatas do mercado. Essa divisão não é meramente pedagógica: ela reproduz e legitima a hierarquia entre trabalho intelectual e trabalho manual, entre quem concebe e quem executa, entre quem dirige e quem obedece.

A criação das Escolas de Aprendizes e Artífices, em 1909, pelo Decreto nº 7.566 do presidente Nilo Peçanha, marca o primeiro grande movimento de institucionalização da educação profissional pelo Estado brasileiro. Destinadas explicitamente aos “desfavorecidos da fortuna” — expressão presente no próprio texto do decreto (BRASIL, 1909) —, essas escolas inauguraram um modelo de educação profissional fundado na caridade e na contenção social, mais do que no reconhecimento do direito à formação. Frigotto (2009) observa que essa origem assistencialista imprimiu à educação profissional brasileira um caráter compensatório: ela não se destinava a formar plenamente o cidadão, mas a disciplinar o trabalhador.

Com o avanço da industrialização, especialmente a partir dos anos 1930, a educação profissional passou a ser ressignificada como instrumento de desenvolvimento econômico. A criação do SENAI (1942) e do SENAC (1946), no âmbito do chamado “Sistema S”, consolidou um modelo dual e segmentado: de um lado, uma rede de ensino técnico voltada às demandas imediatas do setor produtivo; de outro, o sistema escolar regular, com organização propedêutica e generalista. Essa segmentação, analisada por Ciavatta (2005) como expressão de um projeto político de divisão de tarefas educativas entre Estado e mercado, aprofundou a dualidade estrutural e instituiu, na prática, dois circuitos formativos: um para as elites, outro para os trabalhadores.

A LDB de 1961 (Lei nº 4.024/1961) tentou articular os dois ramos do sistema educacional, permitindo a equivalência entre o ensino técnico e o propedêutico para fins de acesso ao ensino superior. Já a LDB de 1971 (Lei nº 5.692/1971), editada durante a ditadura militar, avançou na direção de uma profissionalização

compulsória do ensino médio, em tentativa de conter a demanda por vagas nas universidades e adequar a formação às necessidades do “milagre econômico”. Ramos (2014) demonstra que essa compulsoriedade foi esvaziada na prática: a maioria das escolas não tinha condições materiais para ofertar formação técnica efetiva, resultando em um ensino médio que não formava adequadamente para o trabalho nem preparava para o ensino superior.

A Constituição Federal de 1988 e a LDB de 1996 (Lei nº 9.394/1996) abriram novos caminhos para a educação profissional ao reconhecer sua articulação com o ensino regular e seu papel na formação do trabalhador como sujeito de direitos. Contudo, o Decreto nº 2.208/1997 representou um recuo significativo ao separar compulsoriamente o ensino médio do ensino técnico, reinstalando, sob nova roupagem legal, a dualidade estrutural histórica. Frigotto, Ciavatta e Ramos (2005) analisam essa medida como expressão de uma concepção instrumental de educação profissional, alinhada às reformas de orientação neoliberal dos anos 1990.

A revogação do Decreto nº 2.208/1997 pelo Decreto nº 5.154/2004 reabriu a possibilidade de integração entre ensino médio e educação profissional. O ensino médio integrado, fundado no princípio da formação humana integral e omnilateral, passou a ser defendido como alternativa à dualidade histórica: uma educação que articulasse ciência, tecnologia, cultura e trabalho, formando sujeitos capazes de compreender e transformar a realidade, e não apenas de adaptar-se a ela (RAMOS, 2014; FRIGOTTO; CIAVATTA; RAMOS, 2005). Essa concepção, inspirada na tradição marxiana e gramsciana de escola unitária, tornou-se um dos fundamentos político-pedagógicos da criação dos Institutos Federais.

A dualidade estrutural, contudo, não se dissolve por decreto. Ela persiste, sob formas renovadas, no interior do próprio projeto dos Institutos Federais, especialmente na tensão entre a formação integrada que o projeto político reivindica e a pressão por qualificação rápida que o gerencialismo impõe. Compreender essa dualidade é condição para compreender as contradições que atravessam o trabalho dos servidores nos IFs e que se manifestam, como se verá adiante, nas vivências de prazer, sofrimento e adoecimento investigadas nesta pesquisa.

3.2 A criação da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica

A Lei nº 11.892, de 29 de dezembro de 2008, criou a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica (RFEPCT) e instituiu os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia (IFs) como sua principal estrutura institucional. A lei converteu antigos Centros Federais de Educação Tecnológica (CEFETs), Escolas Agrotécnicas Federais e Escolas Técnicas Federais em uma nova institucionalidade, dotada de autonomia didático-científica, administrativa e de gestão patrimonial, equiparada, em sua organização acadêmica, às universidades federais (BRASIL, 2008).

A criação da RFEPCT insere-se em um projeto político que buscava articular educação, ciência, tecnologia e desenvolvimento social. Pacheco (2015) descreve os IFs como instituições pluricurriculares e multicampi, capazes de atuar em diferentes níveis e modalidades da educação (do ensino médio integrado à pós-graduação), articulando ensino, pesquisa aplicada e extensão, com foco no desenvolvimento local e regional. Essa pluralidade de missões define um mandato institucional de grande alcance social e constitui uma das marcas distintivas dos IFs.

É necessário, contudo, examinar criticamente esse projeto. A narrativa de Pacheco (2015) sobre os IFs como experiência democratizante é analiticamente útil, mas insuficiente se tomada isoladamente. Frigotto, Ciavatta e Ramos (2005) alertam que a afirmação de um projeto educacional progressista no plano legal não elimina automaticamente as contradições que o circundam. A forma como os IFs foram implementados — com expansão acelerada, insuficiência de pessoal, pressão por indicadores quantitativos de desempenho e incorporação de modelos gerencialistas — evidencia que o mandato emancipatório coexiste, desde a origem, com lógicas que lhe são antagonistas.

A pluralidade de missões, a verticalização do ensino e a articulação entre modalidades se apresentam como riqueza institucional dos Institutos Federais. Na experiência concreta dos servidores, contudo, essa mesma complexidade também pode aparecer como fonte de sobrecarga, fragmentação identitária e dificuldade de realizar o trabalho com a qualidade que o próprio trabalhador considera necessária. Essa tensão não parece se reduzir a um desvio gerencial ou a uma disfunção pontual; ela se relaciona à arquitetura do projeto institucional, às condições concretas de sua implementação e às contradições que a expansão acelerada tornou progressivamente visíveis.

O princípio da formação humana integral ocupa posição central na concepção política dos IFs. Trata-se, em seu fundamento, da recusa à dualidade histórica entre formação geral e formação técnica. Frigotto (2009) e Ramos (2014) situam esse princípio na tradição da escola unitária gramsciana e do politecnismo marxiano, que veem na formação omnilateral a condição para a superação da divisão entre trabalho manual e trabalho intelectual. Nessa perspectiva, a educação profissional não é mera preparação para o mercado, mas formação do trabalhador como sujeito histórico, crítico e capaz de intervir na realidade.

Persiste, portanto, no projeto dos IFs, uma tensão entre o potencial emancipador de uma educação profissional comprometida com a formação integral e a pressão, exercida pelo Estado e pelo mercado, para que essas instituições respondam a demandas imediatas de qualificação da força de trabalho. A forma como essa tensão se resolve — ou não se resolve — no cotidiano institucional tem consequências diretas sobre a organização do trabalho e sobre as vivências dos servidores.

3.3 A expansão dos Institutos Federais e suas contradições institucionais

A expansão da RFEPCT foi um dos processos mais acelerados da história das políticas educacionais brasileiras. No início da década de 2000, a Rede Federal contava com cerca de 140 unidades; entre 2006 e 2015, foram construídas mais de 500 unidades de instituições federais de Educação Profissional e Tecnológica, ampliando significativamente sua presença territorial (KUENZER; MOURA, 2023). O Plano de Expansão da Rede Federal, lançado em 2005 e continuado nos anos seguintes, representou um investimento sem precedentes na criação de campi em municípios do interior, periferias metropolitanas e regiões com baixa oferta de educação pública de qualidade.

Essa expansão, contudo, foi acompanhada de contradições que afetam diretamente a organização do trabalho nos IFs. A principal delas é o descompasso entre a ampliação do número de unidades e matrículas e o correspondente investimento em pessoal, infraestrutura e gestão. Lemos (2023) demonstra que, em diversas unidades da RFEPCT, a criação de novos campi precedeu a composição adequada do quadro de servidores. Docentes e técnico-administrativos em educação foram convocados a estruturar instituições praticamente do zero,

assumindo simultaneamente funções pedagógicas, administrativas e de gestão para as quais nem sempre havia pessoal suficiente.

A multiplicidade de papéis atribuídos aos IFs pela Lei nº 11.892/2008 agravou essas contradições. A exigência de articular, em um mesmo campus, ensino médio integrado, cursos técnicos subsequentes, ProEJA, graduações tecnológicas, licenciaturas e pós-graduação impôs aos docentes uma atuação polivalente e adaptação permanente a públicos e exigências pedagógicas distintos. Tessarini Junior e Saltorato (2021) analisam como essa polivalência, apresentada no discurso institucional como riqueza e diversidade, pode ser vivida pelos trabalhadores como sobrecarga, fragmentação e dificuldade de construir identidades profissionais estáveis e coletivos de trabalho coesos.

A intensificação do trabalho docente nos IFs pode ser compreendida em diálogo com um processo mais amplo de precarização do trabalho no setor público, analisado por Antunes (2018) como extensão da lógica de acumulação flexível ao serviço estatal. A incorporação de modelos gerencialistas — com ênfase em metas, indicadores de desempenho, produtivismo acadêmico e racionalização de recursos — submete os IFs a uma dupla pressão: de um lado, a missão formativa e emancipatória inscrita em seu projeto político-institucional; de outro, exigências burocráticas e produtivistas de um Estado que tende a avaliar as instituições por métricas quantitativas de eficiência.

A ampliação das responsabilidades administrativas constitui outro vetor de intensificação. Com a autonomia institucional conferida pela Lei nº 11.892/2008, os IFs passaram a gerir processos como contratações, licitações, gestão patrimonial, regulação acadêmica, avaliação institucional e relações com órgãos de controle. Essa ampliação do escopo administrativo, sem correspondente aumento do quadro de servidores, gerou maior envolvimento de docentes e TAEs em atividades burocráticas e de gestão. Campos (2024) identifica, nas instituições federais de ensino, um fenômeno de “adminocratização” do trabalho docente: a progressiva absorção do tempo e da energia dos professores por demandas administrativas que reduzem o espaço para a atividade pedagógica propriamente dita.

A expansão acelerada da RFEPCT, quando não acompanhada de condições proporcionais de trabalho, ajuda a compreender parte das tensões organizacionais que se expressam nos dados institucionais e nas vivências analisadas nos capítulos seguintes.

3.4 O Instituto Federal de Brasília (IFB)

O Instituto Federal de Brasília (IFB) foi criado pela Lei nº 11.892/2008, a partir da transformação da Escola Técnica Federal de Brasília (ETF-Brasília) (BRASIL, 2008). Trata-se de uma autarquia federal vinculada ao Ministério da Educação, com sede na capital federal, que tem por missão declarada ofertar educação profissional e tecnológica de excelência, inclusiva e comprometida com o desenvolvimento sustentável e a cidadania (IFB, 2025b).

Esse mandato institucional não está imune a tensões. A pluralidade de missões inscrita na Lei nº 11.892/2008 — articular ensino, pesquisa aplicada e extensão em diferentes níveis e modalidades, com foco no desenvolvimento regional — foi implementada em contexto de expansão acelerada e insuficiência de quadros de pessoal. As pressões gerencialistas sobre o serviço público federal adicionaram, a esse quadro, demandas por resultados mensuráveis que nem sempre são compatíveis com as condições objetivas de trabalho disponíveis.

A estrutura do IFB é composta por dez campi distribuídos pelo Distrito Federal: Campus Brasília, Campus Ceilândia, Campus Estrutural, Campus Gama, Campus Planaltina, Campus Recanto das Emas, Campus Riacho Fundo, Campus Samambaia, Campus São Sebastião e Campus Taguatinga, além da Reitoria. Há também anúncios institucionais relativos à implantação de duas novas unidades, em Sobradinho II e no Sol Nascente, embora não houvesse, até o momento de fechamento desta pesquisa, data oficialmente definida para sua inauguração. Segundo dados da plataforma IFB em Números (IFB, 2025a), o IFB conta com aproximadamente 1.434 servidores ativos, sendo 836 docentes e 598 TAEs, distribuídos entre os dez campi e a Reitoria.

A oferta formativa do IFB abrange cursos técnicos integrados ao ensino médio, cursos técnicos subsequentes, cursos de formação inicial e continuada (FIC), cursos superiores de tecnologia, licenciaturas, bacharelados e cursos de pós-graduação lato sensu e stricto sensu. Essa pluralidade, coerente com o mandato institucional previsto na Lei nº 11.892/2008, impõe ao IFB a tarefa de articular, em um mesmo ambiente institucional, pedagogias, públicos e exigências regulatórias distintos.

Do ponto de vista da gestão, o IFB enfrenta desafios comuns às demais instituições da RFEPCT, agravados pela especificidade do Distrito Federal. A proximidade com os órgãos centrais do governo federal pode representar maior exposição às exigências de controle, transparência, *accountability* e conformidade burocrática que o gerencialismo federal impõe às instituições públicas. Esses condicionantes incidem sobre as condições de trabalho dos servidores e ajudam a delimitar o Campus Brasília como campo empírico desta pesquisa, movimento desenvolvido na seção seguinte.

3.5 O Campus Brasília como campo empírico da pesquisa

O Campus Brasília (CBRA) do IFB constitui o campo empírico desta pesquisa não apenas por ser o maior campus da instituição em número de servidores, mas também por reunir características organizacionais que o tornam particularmente relevante para investigar as relações entre trabalho, saúde mental e EPT.

No CBRA, as contradições históricas e institucionais discutidas neste capítulo deixam de ser abstrações e se expressam em um espaço concreto de trabalho. Trata-se de uma unidade com 238 servidores — 168 docentes e 70 técnico-administrativos em educação (TAEs) —, o que representa aproximadamente 16,6% do total de servidores do IFB (IFB, 2025a).

A oferta formativa do Campus Brasília abrange cursos em diferentes modalidades e níveis. No nível técnico, são ofertados cursos nas áreas de Administração, Eventos, Manutenção e Suporte em Informática, Secretariado, Serviços Públicos e Serviços Jurídicos, entre outros, nas modalidades integrada, subsequente e ProEJA. No nível superior, o campus oferta cursos superiores de tecnologia e licenciatura, além de especializações lato sensu. Essa diversidade faz coexistir, em um mesmo espaço institucional, públicos distintos: adolescentes do ensino médio integrado, adultos trabalhadores do ProEJA, estudantes de cursos superiores e profissionais em formação continuada.

Do ponto de vista de sua localização, o CBRA situa-se na área central do Plano Piloto, o que lhe confere visibilidade e acessibilidade, além de aproximá-lo de órgãos administrativos, instituições culturais e espaços de circulação política e educacional da capital federal. Sua complexidade administrativa decorre menos de uma proximidade física atual com a Reitoria e mais de sua posição histórica e

institucional no conjunto do IFB. Embora a Reitoria esteja atualmente sediada em endereço distinto, o Campus Brasília permanece como maior unidade da instituição em número de servidores e como espaço de elevada visibilidade interna, diversidade de cursos, volume de demandas acadêmicas e interação recorrente com setores da gestão institucional.

Esses elementos organizacionais ajudam a contextualizar os dados de afastamento que serão apresentados na seção 3.7. Como se verá, o CBRA acumula 25 registros e 198 dias de afastamento por CID F no período, com distribuição contínua entre 2022 e 2025 e perfil diagnóstico dominado por transtornos ansiosos e depressivos. Os dados formais, contudo, não captam toda a dimensão do sofrimento no campus. Como a análise do questionário e das entrevistas indicará, parte desse sofrimento aparece sob formas menos visíveis aos registros administrativos, como o presenteísmo, o sofrimento não formalizado e as estratégias defensivas que podem sustentar a aparência de normalidade institucional.

É necessário, contudo, evitar uma leitura determinista dessas condições. O Campus Brasília também é um espaço de vínculos, resistência e construção de sentido. Os servidores que ali trabalham desenvolvem estratégias de enfrentamento individuais e coletivas, relações de solidariedade entre pares e fontes de prazer e satisfação no trabalho, mesmo diante das demandas institucionais. À luz da PDT, essa resistência pode ser compreendida como expressão da mobilização subjetiva dos trabalhadores em torno do sentido do trabalho, da construção de regras de ofício entre pares e do prazer que emerge quando o trabalho real pode ser realizado com qualidade (DEJOURS, 1992). São essas formas de resistência e mobilização, ao lado das vivências de sofrimento, que o Capítulo 6 buscará compreender.

3.6 A saúde do servidor público federal: entre o prescrito e o real

Antes de examinar os dados de adoecimento, é necessário analisar o marco normativo federal que regula a saúde do servidor público. Esse marco não é neutro: ele é, ao mesmo tempo, expressão de disputas políticas em torno da concepção de Estado e de serviço público, e território onde se materializam (ou se frustram) as possibilidades de proteção efetiva dos trabalhadores. As transformações neoliberais nas últimas décadas produziram um paradoxo característico do serviço público

brasileiro: enquanto se formulavam normativas cada vez mais abrangentes sobre saúde e qualidade de vida no trabalho, as condições objetivas de exercício profissional eram progressivamente degradadas pela intensificação do trabalho, pela racionalização de recursos e pela incorporação de modelos gerencialistas oriundos da iniciativa privada (TESSARINI JUNIOR; SALTORATO, 2021).

O Decreto nº 6.833, de 29 de abril de 2009, institui o Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor (SIASS), definindo-o como instrumento de coordenação e integração das ações e programas nas áreas de assistência à saúde, perícia oficial, promoção, prevenção e acompanhamento da saúde dos servidores da administração federal direta, autárquica e fundacional (BRASIL, 2009). Em seu artigo 3º, o decreto elenca como objetivos do SIASS: formular e implementar políticas de saúde do servidor, desenvolver ações de vigilância e promoção da saúde, aprimorar a perícia oficial e construir um sistema integrado de informações. No plano normativo, trata-se de uma arquitetura institucional abrangente; no plano concreto, sua implementação nas Instituições Federais de Ensino tem sido marcada por desigualdades e limites operacionais (ZANIN et al., 2015).

Esse padrão de implementação desigual reflete uma contradição estrutural do próprio modelo de expansão da RFEPCT: a criação acelerada de novas unidades não foi acompanhada, em muitos casos, da correspondente dotação orçamentária e de pessoal. No campo da saúde do servidor, essa lacuna se traduz na ausência ou precariedade de estruturas capazes de operacionalizar ações permanentes de promoção, vigilância e cuidado. Ferreira (2014), ao analisar ações de promoção e prevenção em saúde na Universidade de Brasília, constata que mesmo em instituições de maior porte as ações efetivamente implementadas ficam aquém do previsto, privilegiando intervenções pontuais e individualizadas em detrimento de políticas coletivas e estruturais.

Anterior ao SIASS, mas ainda relevante como documento orientador das práticas de saúde mental no serviço público federal, a Portaria Normativa SRH/MP nº 1.261, de 5 de setembro de 2005, aprova os Princípios, Diretrizes e Ações em Saúde Mental no Serviço Público Federal. O documento estabelece que as ações de saúde mental devem ser pautadas pelo respeito à dignidade humana e à autonomia do sujeito, pela integralidade do cuidado, pela participação dos servidores na formulação das políticas e pela articulação entre as dimensões

individual e coletiva do sofrimento psíquico (BRASIL, 2005). Reconhece, ainda, que o sofrimento mental no ambiente de trabalho não pode ser reduzido a patologias individuais, devendo ser compreendido em relação às condições e à organização do trabalho que o produzem[1].

Esse posicionamento aproxima o marco normativo da crítica que a PDT e o MHD dirigem às abordagens hegemônicas de qualidade de vida no trabalho: ao reconhecer que o sofrimento mental não pode ser reduzido a patologias individuais, desloca-se o foco da adaptação do trabalhador para as condições e a organização do trabalho. No entanto, a literatura sobre saúde do servidor indica dificuldades recorrentes para converter essas diretrizes em práticas institucionais concretas. Campos (2024) evidencia que iniciativas institucionais voltadas à saúde mental nas IFEs tendem a reproduzir, na prática, um modelo individualizante, expresso em programas de ginástica laboral, rodas de conversa pontuais, encaminhamentos psicológicos individuais e ações comportamentais que, embora possam oferecer algum alívio, não incidem sobre as condições e a organização do trabalho que produzem sofrimento.

Esse hiato se torna mais visível quando se examina o que o próprio IFB declara em seus documentos de planejamento estratégico. O PDI 2019-2023 trata a saúde do servidor de forma periférica, vinculada ao objetivo “Desenvolver e manter pessoas” e mensurada, sobretudo, pelo “Indicador de absenteísmo por doença” (IFB, 2019, p. 222). A escolha do absenteísmo como indicador é reveladora: posiciona o adoecimento como problema de produtividade — a carga horária não realizada —, e não como fenômeno social e organizacional que demanda compreensão de suas causas. A saúde mental, enquanto categoria específica de adoecimento relacionado ao trabalho, não aparece como eixo estruturante no documento.

O PDI 2024-2030 representa avanço formal ao apresentar a Política de Qualidade de Vida no Trabalho, aprovada pela Resolução nº 20/2019, com princípios como a promoção de ambientes de trabalho que reduzam a exposição a

[1] Embora a atualização da NR-1 tenha incorporado expressamente os fatores de risco psicossociais ao Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (BRASIL, 2024), sua incidência direta sobre servidores públicos federais estatutários deve ser interpretada com cautela, uma vez que o regime jurídico dos servidores do IFB é regulado pela Lei nº 8.112/1990 e por normativos próprios da saúde do servidor público federal. Por essa razão, esta pesquisa não toma a NR-1 como marco normativo central, mas como atualização contextual do debate sobre riscos psicossociais relacionados ao trabalho, privilegiando o SIASS, a PASS e a Portaria Normativa SRH/MP nº 1.261/2005 como referências normativas principais.

riscos físicos e mentais e a abordagem biopsicossocial da saúde (IFB, 2025b). Contudo, a análise das metas institucionais revela uma tensão: o principal indicador associado à qualidade de vida é o “Percentual de implementação da Política de Qualidade de Vida no Trabalho”, com metas progressivas de 15% em 2024 até 39% em 2030 (IFB, 2025b, p. 239). Trata-se de indicador de implementação de processo, não de resultado sobre a saúde dos servidores. Também está ausente referência explícita aos dados de afastamento por transtornos mentais, ao crescimento das licenças por CID F ou ao presenteísmo.

A análise comparativa dos dois PDIs indica um padrão: há refinamento do discurso normativo, mas esse refinamento não se traduz, de forma suficiente, em metas mensuráveis sobre saúde mental, reconhecimento institucional dos dados de adoecimento como indicadores de risco psicossocial ou ações voltadas às condições e à organização do trabalho. Como observam Souza e Bernardo (2019), essa invisibilidade do sofrimento psíquico nos documentos institucionais pode expressar uma racionalidade que individualiza o adoecimento e o retira do campo das contradições organizacionais, tornando-o problema do servidor e não da organização.

A pergunta analítica que orienta esta seção é: em que medida as políticas declaradas se traduzem em condições efetivas de trabalho que protejam a saúde mental dos servidores? Na perspectiva dejouriana, a distinção entre trabalho prescrito e trabalho real pode ser transposta para o campo das políticas institucionais: existe o que os decretos, portarias e documentos estabelecem, e existe aquilo que efetivamente se implementa nas condições concretas das instituições. A distância entre esses planos não é detalhe de gestão; ela participa da produção do sofrimento que esta pesquisa investiga (DEJOURS, 1992).

Quando o prescrito normativo promete amparo, mas o real institucional oferece respostas insuficientes ou excessivamente individualizadas, produz-se desconfiança nas instituições e privatização do cuidado. O servidor que adoece pode perceber que a instituição não oferece suporte efetivo, recorrendo a estratégias defensivas como o presenteísmo: permanecer no trabalho mesmo doente, suprimir sinais de sofrimento e negar a gravidade do próprio adoecimento para preservar a imagem de trabalhador competente. Tais estratégias, embora funcionem como proteção imediata, tendem a cronificar o sofrimento e ampliar o risco de adoecimento.

O quadro normativo aqui analisado — da abrangência formal do SIASS às diretrizes da Portaria nº 1.261/2005, passando pelos documentos institucionais do IFB — indica a existência de políticas que reconhecem a relevância da saúde do servidor, mas cuja implementação se mostra insuficiente para enfrentar, de modo consistente, as dimensões organizacionais e institucionais do sofrimento relacionado ao trabalho. Para compreender a expressão concreta desse problema no IFB, a seção seguinte examina os registros de afastamento por transtornos mentais entre 2020 e 2025.

3.7 Adoecimento psíquico no IFB: indicações a partir dos dados institucionais

3.7.1 A base de dados e seus limites metodológicos

A análise normativa desenvolvida na seção anterior indica uma distância relevante entre o que o Estado prescreve em matéria de saúde do servidor e as condições efetivas de implementação dessas políticas. Essa distância também pode ser observada, ainda que de modo parcial e mediado, nos registros institucionais de afastamento por transtornos mentais, que constituem uma das formas documentais de acesso ao adoecimento formalizado. Esta seção apresenta dois conjuntos de dados obtidos via Lei de Acesso à Informação (LAI), a partir de solicitações dirigidas a instâncias distintas de gestão de pessoas do IFB.

Os registros de afastamento são aqui mobilizados como elementos documentais de contextualização institucional do campo empírico, sem substituir a apresentação sistemática dos procedimentos metodológicos, realizada no Capítulo 4.

O primeiro conjunto foi disponibilizado pela Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas do IFB (CGGP) e compreende registros classificados no grupo F da CID-10 — transtornos mentais e comportamentais — referentes a servidores do IFB no período de 2020 a 2025, totalizando 196 registros e 1.512 dias de afastamento. Conforme esclarecido pela CGGP em resposta à LAI, o sistema utilizado recupera os CIDs de forma específica, por código individual. Trata-se, portanto, de um recorte administrativo delimitado pelos critérios de extração informados pela unidade responsável pela disponibilização dos dados.

O segundo conjunto foi obtido por meio de solicitação à Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas do IFB (PRGP), unidade responsável pelo acompanhamento

dos servidores da instituição junto ao SIASS/UnB. Esse conjunto apresenta outro recorte administrativo dos registros de saúde dos servidores, vinculado às informações disponibilizadas no âmbito do sistema de atenção à saúde do servidor.

Os dois conjuntos não devem ser lidos como séries diretamente comparáveis. Embora ambos tenham sido obtidos via LAI e tratem de registros associados à saúde mental dos servidores, eles resultam de solicitações dirigidas a instâncias distintas, com critérios próprios de extração, organização e disponibilização dos dados. Por essa razão, eventuais diferenças de magnitude entre os conjuntos devem ser interpretadas com cautela, como expressão de formas distintas de registro e sistematização administrativa.

Quatro limites metodológicos precisam ser explicitados. Primeiro, os registros representam ocorrências administrativas, e não necessariamente servidores distintos, o que impede inferências sobre prevalência individual. Segundo, a ausência de denominadores por campus e por ano inviabiliza o cálculo de taxas proporcionais. Terceiro, 25 registros do conjunto disponibilizado pela CGGP, correspondentes a 12,8% do total e a 187 dias de afastamento, não informam a unidade de lotação. Quarto, os dados captam apenas o adoecimento formalizado em registros institucionais; formas de sofrimento não declaradas, não notificadas ou vividas sem afastamento permanecem fora dessas bases, como indica a discussão sobre presenteísmo desenvolvida no Capítulo 5.

Apesar dessas limitações, os registros indicam que o adoecimento por transtornos mentais entre servidores do IFB é um fenômeno documentável e institucionalmente relevante. Embora não esgotem a complexidade do problema, oferecem indícios formais que justificam sua análise em diálogo com o questionário e as entrevistas apresentados nos capítulos seguintes.

3.7.2 Evolução temporal: uma trajetória de intensificação

A análise temporal dos afastamentos por transtornos mentais no IFB entre 2020 e 2025 indica uma trajetória de intensificação, especialmente entre 2022 e 2024. A Tabela 1 apresenta a evolução anual do total de dias de afastamento, dos registros e da média de dias por registro.

Tabela 1 – Evolução anual dos afastamentos por transtornos mentais (CID F) no IFB (2020–2025)

Ano	Nº de registros	Total de dias	Média dias/registro	Variação anual (dias)
2020	18	57	3,2	—
2021	8	30	3,8	−47,4%
2022	37	154	4,2	+413,3%
2023	49	345	7,0	+124,0%
2024	46	671	14,6	+94,5%
2025*	38	255	6,7	(parcial)

**Nota: os dados de 2025 correspondem ao período disponibilizado na resposta institucional consultada. Fonte: elaboração própria com base em dados disponibilizados pela Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas do IFB (IFB, 2025c).*

O ano de 2020 registrou 57 dias de afastamento em 18 registros. Em 2021, observa-se redução para 30 dias e 8 registros, cuja interpretação exige cautela. É possível que o contexto da pandemia de COVID-19, com adoção ampliada do teletrabalho e redução da presença física nos campi, tenha alterado as formas de visibilidade administrativa do adoecimento e de formalização dos afastamentos. O mapeamento de bem-estar psicológico conduzido por psicólogas dos campi e da Reitoria, em agosto de 2020, com 297 servidores participantes, indicou intensificação de sobrecarga psíquica, ansiedade, esgotamento emocional e excesso de trabalho, além de menor engajamento relativo no fator de inserção institucional da motivação docente (GUIMARÃES et al., 2020). Esses dados sugerem que menor visibilidade formal dos afastamentos não corresponde, necessariamente, à ausência de sofrimento.

A partir de 2022, observa-se inflexão relevante. O retorno às atividades presenciais plenas coincide com aceleração dos registros: os dias de afastamento saltam de 30 para 154 entre 2021 e 2022, crescimento de 413,3%, com aumento simultâneo do número de registros e da média de dias por registro. Em 2023, os dias de afastamento chegam a 345; em 2024, alcançam 671, com elevação da média para 14,6 dias por registro. Esse aumento da duração média indica que os afastamentos formalizados se tornaram mais longos, o que reforça a relevância institucional do fenômeno. Os dados de 2025, ainda parciais, registram 255 dias em 38 registros, permanecendo superiores aos de 2022.

Essa evolução se insere no contexto de retorno pós-pandemia, intensificação das demandas institucionais, pressões por resultados e limites das políticas de

cuidado. À luz da PDT, a intensificação observada entre 2022 e 2024 é compatível com um processo de cronificação do sofrimento: as estratégias defensivas que permitem aos trabalhadores suportar as exigências do trabalho tendem a perder eficácia quando não encontram condições institucionais de elaboração, reconhecimento e cooperação, favorecendo a conversão do sofrimento em sofrimento patogênico (DEJOURS, 1992). Do ponto de vista do MHD, essa trajetória sugere o agravamento de contradições já apresentadas neste capítulo: a expansão institucional sem condições proporcionais de trabalho, a ampliação das missões formativas sem correspondente ampliação de pessoal e melhoria da infraestrutura, a pressão por resultados mensuráveis em uma instituição orientada formalmente pela formação humana integral e a distância entre as políticas prescritas de saúde do servidor e sua efetivação no cotidiano institucional.

3.7.3 Distribuição por campus: volume, intensidade e especificidade do CBRA

A distribuição dos afastamentos entre as unidades do IFB revela padrões relevantes, ainda que sua interpretação deva observar a ausência de denominadores por campus, o que impede comparações proporcionais. A Tabela 2 apresenta o total de dias afastados, o número de registros e a média de dias por registro para cada campus, excluídos os 25 registros sem informação de unidade.

Tabela 2 – Distribuição dos afastamentos por transtornos mentais por campus do IFB (2020–2025)

Campus	Nº de registros	Total de dias	Média dias/registro
Campus São Sebastião	20	343	17,2
Campus Riacho Fundo	24	284	11,8
Campus Brasília	25	198	7,9
Campus Recanto das Emas	18	112	6,2
Campus Samambaia	12	92	7,7
Reitoria	18	81	4,5
Campus Gama	17	72	4,2
Campus Estrutural	10	62	6,2
Campus Planaltina	12	36	3,0
Campus Ceilândia	8	25	3,1
Campus Taguatinga	7	20	2,9

Nota: Excluem-se 25 registros sem informação de campus, correspondentes a 187 dias de afastamento. Fonte: elaboração própria com base em dados disponibilizados pela Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas do IFB (IFB, 2025c).

Em termos de volume absoluto de dias afastados, Campus São Sebastião (343 dias) e Campus Riacho Fundo (284 dias) lideram a distribuição, seguidos pelo Campus Brasília (198 dias). Esse resultado, à primeira leitura, poderia minimizar a especificidade do CBRA. Contudo, dois aspectos devem ser considerados. Primeiro, o Campus Brasília é a maior unidade do IFB em número de servidores, o que exige cautela na comparação com campi menores. Segundo, os dados de afastamento formal captam apenas uma fração do sofrimento institucional. Como será demonstrado no Capítulo 5, parcela expressiva dos respondentes do CBRA sentiu necessidade de afastamento por motivos de saúde mental sem formalizá-lo, fenômeno compatível com o presenteísmo. Os índices de assédio moral autodeclarado entre respondentes do CBRA, apresentados no Capítulo 5, dialogam com essa leitura ao indicar dimensões do sofrimento que não aparecem nos registros formais de afastamento.

A análise da intensidade média por registro oferece perspectiva complementar. Campus São Sebastião registra a maior média de dias por afastamento (17,2 dias/registro), seguido por Campus Riacho Fundo (11,8) e Campus Brasília (7,9). No CBRA, a média de 7,9 dias por registro é coerente com o perfil diagnóstico predominante: transtorno misto ansioso e depressivo (F412), ansiedade generalizada (F411) e episódios depressivos (F32).

A análise do Campus Brasília ao longo do período revela que seus afastamentos não se concentram em um único ano, mas distribuem-se de forma contínua entre 2022 e 2025, sugerindo presença persistente do adoecimento formalizado, e não apenas um pico isolado.

3.7.4 Perfil diagnóstico: ansiedade, depressão e sofrimento relacional

A análise do perfil diagnóstico dos afastamentos revela uma concentração expressiva em dois grupos: os transtornos neuróticos e relacionados ao estresse (grupo F40-F49), que respondem por 143 registros (73,0% do total) e 1.089 dias afastados (72,0% do total); e os transtornos de humor (grupo F30-F39), com 40 registros (20,4%) e 396 dias (26,2%). Essa distribuição é consistente com a literatura sobre adoecimento em instituições de ensino público (RAMOS; MACÊDO,

2018; LEMOS, 2023) e com os dados autorreferidos do questionário desta pesquisa (depressão em 32,7% dos casos, ansiedade em 26,9% e burnout em 19,2%).

Tabela 3 – Diagnósticos (CID F) mais recorrentes no IFB por volume de dias (2020–2025)

CID	Descrição	Registros	Total dias	Média dias
F412	Transtorno misto ansioso e depressivo	26	352	13,5
F322	Episódio depressivo grave sem sint. psicóticos	5	194	38,8
F411	Ansiedade generalizada	32	169	5,3
F41	Outros transtornos ansiosos	29	166	5,7
F43	Reações ao estresse	19	124	6,5
F32	Episódios depressivos	15	98	6,5
F432	Transtornos de adaptação	12	98	8,2
F431	Estado de estresse pós-traumático	3	68	22,7
F430	Reação aguda ao estresse	11	59	5,4
F332	Transt. depressivo recorrente, epis. grave	3	37	12,3

Fonte: elaboração própria com base em dados disponibilizados pela Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas do IFB (IFB, 2025c).

O CID F412 — Transtorno misto ansioso e depressivo — destaca-se como o diagnóstico de maior impacto, com 26 registros e 352 dias afastados (23,3% do total). A presença desse diagnóstico é compatível com uma característica recorrente do sofrimento contemporâneo no trabalho: a coexistência de sintomas ansiosos e depressivos. Na perspectiva da Psicodinâmica do Trabalho, esse padrão pode ser interpretado como indício de trabalhadores que enfrentam simultaneamente a angústia da sobrecarga e o esgotamento da energia mobilizadora, sobretudo quando não encontram espaços institucionais de elaboração coletiva do sofrimento (DEJOURS, 1992).

Merece atenção o F322 — Episódio depressivo grave sem sintomas psicóticos —, que, com apenas 5 registros, acumula 194 dias de afastamento e apresenta a maior média do conjunto: 38,8 dias por registro. Essa média indica afastamentos de duração muito superior à média geral, compatíveis com situações de maior gravidade ou maior necessidade de tempo de recuperação. No conjunto analisado, o F322 aparece como um dos códigos associados aos afastamentos mais prolongados, sem que isso permita inferir, isoladamente, a complexidade clínica de cada caso.

Os diagnósticos ligados a reações ao estresse (F43, F430, F431, F432), que somam 45 registros e 349 dias, compõem subgrupo relevante. A presença de registros de F431 — Estado de estresse pós-traumático —, embora numericamente pequena, chama atenção pela duração média dos afastamentos: 22,7 dias por registro. Esse dado não permite inferir a origem clínica ou institucional de cada caso, mas sugere que parte do adoecimento formalizado pode envolver experiências de forte impacto subjetivo. Essa leitura dialoga com os dados do questionário, especialmente com o índice elevado de assédio moral autodeclarado entre os respondentes do CBRA, cujos resultados serão apresentados no Capítulo 5.

3.7.5 Interpretação crítica e limites analíticos

A leitura dos dados de afastamento à luz do MHD e da PDT permite identificar dois padrões analíticos que ultrapassam a descrição estatística. Esses padrões não devem ser lidos como prova causal direta, mas como indícios que ganham consistência quando articulados ao questionário e às entrevistas.

O primeiro padrão articula aceleração do adoecimento e cronificação progressiva dos quadros. A trajetória de crescimento entre 2020 e 2024 — com total de dias multiplicado por mais de onze vezes e média de dias por registro quadruplicada — não parece se explicar apenas por variação aleatória. Na perspectiva do MHD, esse crescimento aponta para uma contradição que se acumula: a organização do trabalho nos IFs impõe demandas crescentes sem correspondente expansão de recursos humanos e materiais, produzindo pressões que tendem a ultrapassar a capacidade de resposta dos trabalhadores (ANTUNES, 2018; LEMOS, 2023). Na PDT, a cronificação ocorre quando os mecanismos de elaboração coletiva do sofrimento estão ausentes ou fragilizados (DEJOURS, 1992).

O segundo padrão refere-se à distribuição do adoecimento como indício das condições organizacionais locais. A concentração de afastamentos de maior intensidade média em algumas unidades sugere que liderança, comunicação, carga de trabalho, cultura organizacional e suporte institucional podem exercer papel relevante na produção do adoecimento. A ausência de dados proporcionais impede inferências causais, mas o padrão é coerente com a perspectiva dejouriana, que situa a organização concreta do trabalho — e não características individuais

isoladas — como vetor importante do sofrimento psíquico (DEJOURS, 1992; MENDES, 1995).

A análise, contudo, está sujeita a limites. Os dados documentam o adoecimento institucionalizado — aquele que foi reconhecido, formalizado e registrado —, não o sofrimento em sua totalidade. Como demonstram os dados do questionário desta pesquisa e a literatura sobre saúde do trabalhador no serviço público (SELIGMANN-SILVA, 2011; SOUZA; BERNARDO, 2019), a subnotificação é uma possibilidade relevante, associada tanto ao estigma quanto às estratégias defensivas de negação. A impossibilidade de identificar indivíduos únicos nos registros e a ausência de denominadores por campus impõem limites adicionais à interpretação.

Feitas essas ressalvas, os dados disponíveis cumprem papel analítico importante: indicam que o adoecimento psíquico formalizado por meio de afastamentos não é fenômeno episódico nos registros institucionais consultados e que sua presença se distribui por diferentes unidades do IFB. Ao articulá-los com o questionário e as entrevistas semiestruturadas nos capítulos seguintes, busca-se construir uma compreensão multidimensional do sofrimento, articulando determinações objetivas e vivências subjetivas dos servidores do Campus Brasília.

3.8 Síntese do capítulo

Este capítulo buscou situar historicamente a EPT, apresentou a criação e a expansão da Rede Federal, delimitou o Instituto Federal de Brasília e o Campus Brasília como campo empírico da pesquisa e examinou o marco normativo da saúde do servidor e os registros institucionais de afastamento por transtornos mentais no IFB entre 2020 e 2025. O percurso buscou articular mediações históricas, normativas, organizacionais e empírico-institucionais necessárias à compreensão das vivências analisadas nos capítulos seguintes.

Quatro eixos orientam essa reconstituição. O primeiro indicou que a dualidade histórica entre formação intelectual e formação para o trabalho manual não foi plenamente superada pela criação dos Institutos Federais; ela reaparece como tensão inscrita no próprio projeto dos IFs. O segundo situou o IFB e o CBRA como expressões institucionais dessas contradições, mostrando como a expansão acelerada da RFEPCT, a pluralidade de missões, a diversidade de públicos e a

incorporação de modelos gerenciais podem contribuir para condições de sobrecarga, fragmentação identitária e intensificação do trabalho. O terceiro identificou que o aparato normativo da saúde do servidor reconhece formalmente a relevância da saúde mental, mas apresenta limites para enfrentar o sofrimento em sua dimensão organizacional e institucional. O quarto apresentou registros que documentam a presença do adoecimento psíquico formalizado no IFB, com 1.512 dias de afastamento por transtornos mentais entre 2020 e 2025, crescimento expressivo entre 2023 e 2024 e aumento da duração média dos afastamentos no período mais intenso da série.

Com base nesse quadro, o Capítulo 4 apresenta os procedimentos metodológicos adotados, e os Capítulos 5 e 6 articulam as condições objetivas aqui descritas com as percepções, relatos e vivências concretas dos servidores.

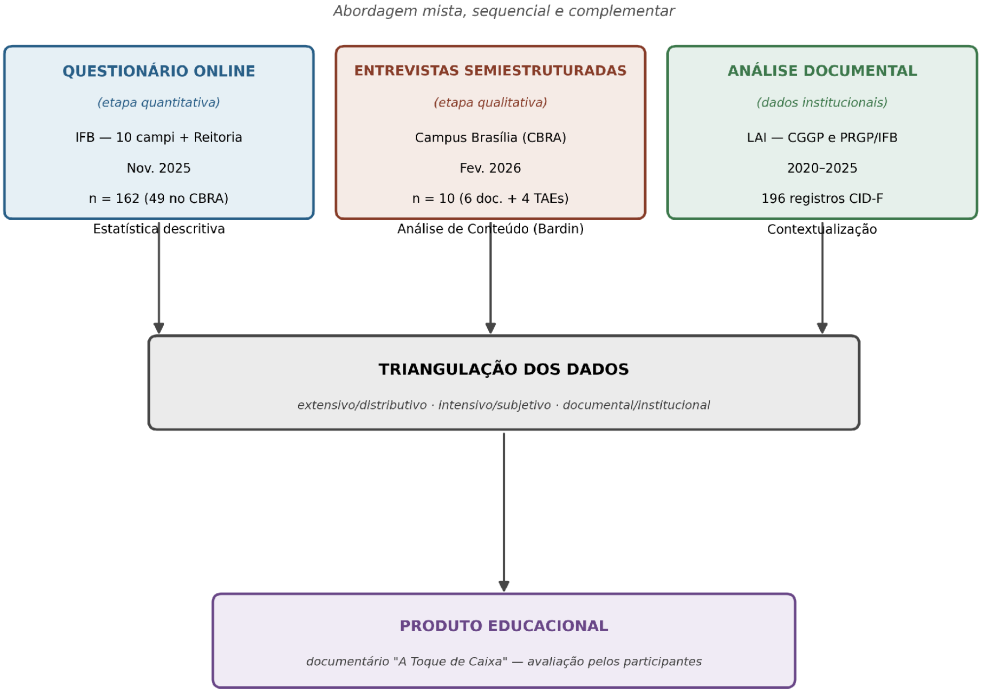
4. METODOLOGIA

4.1 Abordagem metodológica e perspectiva epistemológica

Esta pesquisa adota abordagem metodológica mista, articulando procedimentos quantitativos, qualitativos e análise documental de forma complementar (MATTAR; RAMOS, 2021). A escolha decorre da natureza do objeto investigado: a relação entre organização do trabalho e saúde mental dos servidores exige tanto o mapeamento de tendências gerais quanto a compreensão das experiências vividas no cotidiano institucional.

No desenho adotado, a etapa quantitativa teve função exploratória e descritiva, permitindo identificar percepções gerais dos servidores respondentes do IFB. A etapa qualitativa, realizada por meio de entrevistas semiestruturadas, aprofundou a compreensão das vivências dos servidores do Campus Brasília, especialmente quanto ao sentido atribuído ao trabalho, às situações de sofrimento, às estratégias de enfrentamento e à percepção de apoio institucional e coletivo. A análise documental, por sua vez, contribuiu para contextualizar os registros administrativos de afastamentos relacionados à saúde mental. Desse modo, o desenho metodológico caracteriza-se como misto e sequencial, articulando questionário, entrevistas e documentos institucionais.

Figura 1 – Desenho metodológico da pesquisa



Fonte: Elaboração própria (2026).

A perspectiva epistemológica que orienta a investigação é a do Materialismo Histórico-Dialético (MHD). Tal perspectiva implica compreender o trabalho e seus impactos sobre a saúde mental não como fenômenos isolados ou naturalizados, mas como processos atravessados por determinações históricas, institucionais e estruturais, que se articulam às contradições do modo de produção capitalista e às suas manifestações específicas no contexto do serviço público federal brasileiro. No campo da EPT, essa perspectiva orienta o pesquisador a situar os fenômenos estudados em sua totalidade concreta, buscando as mediações entre estrutura e subjetividade, entre o geral e o singular, entre o histórico e o vivido.

Em diálogo com essa perspectiva macroestrutural, a Psicodinâmica do Trabalho, desenvolvida principalmente por Christophe Dejours, fornece as categorias analíticas que orientam a investigação da dimensão subjetiva da relação entre os trabalhadores e a organização do trabalho. A PDT oferece instrumentos conceituais fundamentais para esta pesquisa — tais como prazer e sofrimento no trabalho, estratégias defensivas, reconhecimento e cooperação —, permitindo aprofundar a compreensão das vivências dos servidores do Campus Brasília (CBRA) para além dos indicadores objetivos (DEJOURS, 1992; MENDES, 1995, 2019).

Os transtornos mentais e o sofrimento psíquico são fenômenos multicausais, sobre os quais incidem fatores biológicos, histórias individuais, vulnerabilidades psicológicas preexistentes e condições sociais mais amplas. Esta pesquisa não desconhece essas dimensões; opta, por escolha teórica e metodológica informada pela PDT e pelo MHD, por investigar especificamente as mediações organizacionais do trabalho — dimensão que a literatura crítica indica ser frequentemente subestimada nos processos de adoecimento dos trabalhadores (DEJOURS, 1992; SELIGMANN-SILVA, 2011). Trata-se, portanto, de um recorte analítico deliberado, não de uma afirmação de causalidade exclusiva.

4.2 Caracterização do estudo e campo empírico

O estudo configura-se como descritivo-analítico e exploratório, com delineamento de estudo de caso centrado no Campus Brasília (CBRA) do Instituto Federal de Brasília (IFB). A escolha do CBRA justifica-se pela natureza situada do objeto investigado e por sua relevância institucional: trata-se da maior unidade do

IFB em número de servidores e de um campus que reúne diversidade de cursos, modalidades de ensino, públicos atendidos, funções institucionais e demandas administrativas.

O campus conta com 238 servidores ativos, sendo 168 docentes e 70 técnico-administrativos em educação (TAEs). Essa composição, associada à complexidade de sua oferta formativa e à centralidade institucional do campus no conjunto do IFB, torna o CBRA um campo empírico pertinente para analisar as relações entre organização do trabalho, saúde mental e Educação Profissional e Tecnológica.

Embora o estudo de caso tenha como unidade empírica principal o Campus Brasília, a pesquisa mobiliza também dados referentes ao conjunto do IFB. Esses dados não deslocam o foco do estudo, nem transformam a investigação em uma pesquisa multicampi. Sua utilização tem função contextual, exploratória e comparativa, permitindo situar as vivências dos servidores do CBRA no interior da totalidade institucional do IFB.

Nesse sentido, os dados dos demais campi e da Reitoria são empregados como referência de contexto e contraste, especialmente na análise do questionário e dos registros institucionais de afastamento. Tal estratégia permite observar se determinadas percepções ou indicadores aparecem como especificidades do Campus Brasília ou como tendências mais amplas no âmbito institucional. As comparações realizadas, contudo, são sempre tratadas de forma descritiva e cautelosa, considerando a natureza não probabilística da amostra e os limites próprios dos dados administrativos disponíveis.

Assim, o CBRA permanece como núcleo interpretativo da pesquisa, enquanto os dados gerais do IFB funcionam como mediação contextual para compreender o caso em sua inserção institucional mais ampla. Essa opção metodológica é coerente com o referencial do Materialismo Histórico-Dialético, na medida em que busca compreender o singular (o Campus Brasília) em relação com a totalidade institucional e histórica em que se insere.

4.3 Participantes da pesquisa

A pesquisa envolveu dois conjuntos distintos de participantes, correspondentes às duas etapas de coleta de dados.

Na etapa quantitativa[2], o questionário online foi disponibilizado a todos os servidores ativos do Instituto Federal de Brasília, abrangendo os dez campi e a Reitoria. O universo potencial de respondentes era composto por aproximadamente 1.434 servidores, sendo 836 docentes e 598 TAEs, conforme dados da plataforma IFB em Números (IFB, 2025a). O instrumento ficou disponível para resposta no período de 3 a 30 de novembro de 2025, obtendo-se ao final 162 respostas válidas, das quais 49 provenientes de servidores do Campus Brasília. Considerando esse universo potencial, a taxa aproximada de resposta foi de 11,3%.

A participação foi voluntária, sem seleção prévia ou amostragem probabilística, configurando-se como amostra de conveniência. Na subamostra do Campus Brasília (n=49), os TAEs corresponderam a 42,9% dos respondentes, proporção superior ao seu peso relativo no universo do campus, que é de 29,4% (70 TAEs entre 238 servidores). Essa sobrerrepresentação relativa exige cautela nas comparações entre docentes e TAEs, como detalhado no Capítulo 5, seção 5.1. Os dados foram tratados por estatística descritiva simples, sem pretensão de inferência para a população total.

Na etapa qualitativa, foram realizadas dez entrevistas semiestruturadas exclusivamente com servidores lotados no Campus Brasília, sendo seis docentes e quatro técnico-administrativos em educação. A seleção dos entrevistados ocorreu por amostragem intencional a partir das manifestações de interesse registradas ao final do questionário online, considerando critérios de diversidade relativos ao cargo (docente ou TAE), ao tempo de serviço no IFB, ao gênero, à faixa etária e, sempre que possível, a experiências distintas em relação à organização do trabalho e às vivências de saúde mental. Essa composição buscou reunir um conjunto de participantes capaz de expressar diferentes perspectivas presentes no campus, sem pretensões de representatividade estatística, mas com riqueza e profundidade analítica.

[2] Foram considerados elegíveis para participação os servidores ativos do IFB, docentes e técnico-administrativos em educação, lotados nos campi ou na Reitoria no período de aplicação do questionário. Não integraram o universo da pesquisa estudantes, trabalhadores terceirizados, estagiários e servidores aposentados.

4.4 Instrumentos e técnicas de coleta de dados

4.4.1 Questionário online

O instrumento quantitativo consistiu em um questionário online estruturado, desenvolvido e disponibilizado por meio da plataforma Google Forms. O questionário foi organizado em doze seções temáticas: (I) apresentação do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) e confirmação de participação voluntária; (II) perfil sociodemográfico e funcional do respondente; (III) histórico de afastamentos por saúde mental e avaliação da experiência em perícia médica; (IV) condições de trabalho; (V) relações interpessoais no trabalho; (VI) organização do trabalho; (VII) fatores de risco e proteção à saúde mental; (VIII) impacto do trabalho na saúde mental; (IX) ações e políticas institucionais de saúde mental; (X) estratégias individuais de enfrentamento; (XI) vivências de assédio moral e sugestões de melhoria; e (XII) manifestação de interesse em participar da etapa de entrevistas.

O instrumento utilizou predominantemente escalas do tipo Likert de cinco pontos (1 = Discordo totalmente; 5 = Concordo totalmente), além de questões de múltipla escolha e questões abertas facultativas. A estrutura do questionário foi elaborada de modo a captar tanto percepções sobre condições objetivas de trabalho quanto dimensões subjetivas relativas ao impacto do trabalho na saúde mental dos servidores.

O questionário foi elaborado pelo pesquisador com base nos objetivos da pesquisa, no referencial teórico da Psicodinâmica do Trabalho e nas dimensões analíticas definidas no Capítulo 2. O instrumento foi revisado em diálogo com a orientadora e ajustado antes de sua aplicação, buscando garantir clareza das perguntas, coerência com os objetivos do estudo e adequação ética à temática investigada.

4.4.2 Entrevistas semiestruturadas

As entrevistas semiestruturadas constituíram o principal instrumento da etapa qualitativa da pesquisa. Foram conduzidas a partir de um roteiro flexível, organizado em torno dos seguintes eixos temáticos: trajetória profissional e percurso no IFB; descrição do trabalho real e das principais demandas cotidianas; fontes de prazer e

satisfação no trabalho; fontes de sofrimento e dificuldades; estratégias individuais e coletivas de enfrentamento; percepção sobre reconhecimento e relações socioprofissionais; e avaliação das políticas institucionais de atenção à saúde mental. O roteiro foi concebido como guia orientador, e não como sequência rígida, de modo a preservar a abertura necessária para que os entrevistados pudessem elaborar suas narrativas com maior liberdade.

As dez entrevistas foram realizadas presencialmente, no Campus Brasília do IFB, ao longo de fevereiro de 2026. A duração variou entre 45 minutos e 1 hora e 10 minutos, com média aproximada de uma hora. Todas as entrevistas foram gravadas em áudio, mediante autorização expressa dos participantes formalizada no TCLE, e posteriormente transcritas na íntegra, constituindo o corpus textual submetido à análise qualitativa.

Embora as entrevistas tenham constituído, prioritariamente, instrumento de produção de dados qualitativos para a dissertação, parte dos registros audiovisuais também subsidiou a construção do produto educacional, o documentário audiovisual resultante desta pesquisa. Para isso, os participantes assinaram autorização específica de uso de imagem e voz, mediante termo próprio. No caso de D1, embora seu depoimento tenha integrado o corpus textual da pesquisa, não houve imagem disponível para composição do documentário em razão de falha técnica na captação audiovisual, conforme descrito no Capítulo 7.

4.4.3 Análise documental

Como técnica complementar, foi realizada análise documental de registros administrativos relativos a afastamentos de servidores do IFB associados a transtornos mentais e comportamentais classificados no grupo CID-10 F e, quando informado nas bases consultadas, ao código Z73.0, relativo ao estado de esgotamento vital. Esses dados foram obtidos por meio de solicitações formais via Lei de Acesso à Informação (LAI), dirigidas a instâncias distintas de gestão de pessoas do IFB: a Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas (CGGP) e a Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PRGP), esta última em razão de sua relação com o acompanhamento dos servidores junto ao SIASS/UnB, unidade de referência para o atendimento dos servidores do IFB no âmbito da atenção à saúde do servidor.

Os conjuntos de registros disponibilizados foram tratados como fontes administrativas complementares, com recortes, critérios de extração e graus de detalhamento próprios, não sendo utilizados como séries diretamente comparáveis. Ambos foram recebidos com a devida anonimização dos servidores envolvidos. A análise documental compreendeu a organização dos dados por ano, tipo de diagnóstico e unidade, quando tais informações estavam disponíveis, possibilitando articular os registros institucionais de adoecimento às percepções subjetivas dos trabalhadores captadas pelo questionário e pelas entrevistas semiestruturadas.

A análise documental não se pretende exaustiva em relação ao conjunto de documentos institucionais do IFB, mas foi delimitada em função dos objetivos específicos desta pesquisa, com foco nos registros que permitissem contextualizar e subsidiar a interpretação dos dados primários.

4.5 Análise dos dados

4.5.1 Análise dos dados quantitativos

Os dados quantitativos foram analisados por meio de estatística descritiva simples — frequências, médias e distribuições por grupo —, com o apoio do Microsoft Excel e do Google Sheets. A análise é predominantemente descritiva, sem pretensão de inferência estatística generalizável para a população do IFB, o que constitui limitação metodológica reconhecida desta investigação.

Cabe situar metodologicamente o tratamento estatístico adotado para os dados do questionário, cujos resultados são apresentados no Capítulo 5. A literatura sobre escalas Likert distingue o item Likert da escala Likert: tomado isoladamente, cada item constitui uma medida ordinal, para a qual mediana, moda e distribuição de frequências são as estatísticas mais adequadas; quando vários itens são agregados em um índice composto, a soma ou a média desses itens se aproxima de uma medida intervalar, o que sustentaria, em tese, o uso de média e desvio-padrão como estatísticas descritivas (BOONE; BOONE, 2012). Norman (2010) reforça esse argumento ao demonstrar, a partir de simulações com dados ordinais, que estatísticas paramétricas aplicadas a escalas compostas produzem resultados robustos mesmo quando os pressupostos de normalidade não são integralmente satisfeitos.

Esta pesquisa, no entanto, optou por não adotar índices compostos por

dimensão como eixo principal de interpretação dos dados do Capítulo 5. Essa opção metodológica decorre de duas razões. Primeiro, o ponto central da escala Likert de cinco pontos (3) representa uma posição neutra, e médias próximas desse valor não podem ser lidas, por si só, como tendência positiva ou negativa da amostra — elas exigem, sempre, a distribuição percentual das respostas como contraponto interpretativo. Segundo, e de modo mais decisivo, diversas dimensões do questionário reúnem itens de polaridade distinta — em que uma resposta mais alta expressa, para alguns itens, percepção mais favorável e, para outros, percepção mais desfavorável —, como ocorre nos blocos de Organização do Trabalho, Fatores de Risco/Proteção e Saúde Mental. Nesses casos, a média de um índice composto pode se aproximar artificialmente do ponto central da escala em razão do cancelamento estatístico entre itens de sofrimento e itens de proteção ou sentido, sem que isso corresponda a uma percepção neutra dos respondentes.

Por essa razão, os dados do Capítulo 5 são apresentados prioritariamente por meio da distribuição percentual das respostas, agrupadas em três categorias: discordância (respostas 1 e 2), neutralidade (resposta 3) e concordância (respostas 4 e 5). As médias por item são mantidas como apoio descritivo complementar — nunca como base principal da interpretação —, sempre acompanhadas, quando pertinente, da indicação do sentido de valência do item, isto é, se uma média mais alta representa maior intensidade do problema ou maior avaliação positiva. Índices compostos por dimensão, que fundiriam itens de valência distinta em uma única média, não são utilizados como eixo analítico nesta dissertação.

As comparações entre subgrupos são tratadas como tendências analíticas descritivas, exceto em um caso explicitamente delimitado: a diferença na proporção de assédio moral autodeclarado entre o Campus Brasília e os demais campi foi submetida a teste qui-quadrado[3], cujo resultado é reportado na seção 5.5.2. Para as demais comparações de médias, diferenças de até 0,5 ponto na escala Likert, especialmente em subamostras entre 21 e 49 respondentes, são interpretadas com prudência, pois podem refletir variação amostral e não necessariamente diferenças substantivas.

[3] O teste qui-quadrado foi utilizado de forma exploratória para verificar associação entre grupo de campus e assédio moral autodeclarado entre os respondentes. Considerando a natureza não probabilística da amostra, o resultado é interpretado apenas como indício analítico, sem pretensão de generalização para todos os servidores do IFB.

4.5.2 Análise dos dados qualitativos

Os dados qualitativos produzidos nas entrevistas foram submetidos à Análise de Conteúdo Temática Categorial, conforme proposta por Bardin (2016). Essa técnica foi escolhida por sua compatibilidade com os referenciais teóricos adotados na pesquisa, especialmente a PDT, que oferece categorias analíticas consolidadas, bem como por sua adequação ao tratamento de material textual produzido a partir de narrativas sobre experiências subjetivas de trabalho.

O processo de análise seguiu as etapas propostas por Bardin (2016): (a) pré-análise, compreendendo a leitura flutuante das transcrições, a organização do corpus e a formulação de hipóteses analíticas iniciais; (b) exploração do material, com a identificação e codificação de unidades de registro e de contexto, e a organização dos dados em categorias temáticas; e (c) tratamento e interpretação dos resultados, que envolveu a inferência analítica e a discussão das categorias emergentes à luz dos referenciais teóricos do MHD e da PDT.

As categorias analíticas foram definidas de forma mista: parte delas foi estabelecida a priori, derivada do quadro teórico da PDT e do MHD, conforme detalhado na seção 2.4, e operacionalizada nas nove categorias a priori apresentadas no Capítulo 6, Quadro 1; parte emergiu indutivamente do próprio material empírico, a partir da recorrência e relevância de determinados temas nas narrativas dos entrevistados, compondo seis categorias emergentes. Esse procedimento misto busca equilibrar o rigor analítico orientado pela teoria com a abertura necessária para capturar dimensões não antecipadas pelo referencial inicial.

4.6 Triangulação dos dados

A articulação entre os dados quantitativos do questionário, os dados qualitativos das entrevistas e os dados documentais sobre afastamentos constitui o procedimento de triangulação metodológica desta pesquisa. A triangulação não visa, neste estudo, à confirmação ou refutação de hipóteses por convergência de resultados, mas à construção de uma compreensão mais ampla e articulada do fenômeno investigado, que articule diferentes planos de análise: o extensivo e distributivo (dados do questionário), o intensivo e subjetivo (narrativas das entrevistas) e o documental e institucional (registros administrativos de

afastamentos). Dessa forma, eventuais convergências, tensões ou discrepâncias entre as fontes não são tratadas como problemas a eliminar, mas como elementos analíticos capazes de revelar diferentes dimensões do fenômeno investigado.

4.7 Metodologia de elaboração, avaliação e validação do produto educacional

O produto educacional desta pesquisa consiste no documentário audiovisual A Toque de Caixa: saúde mental e trabalho no IFB – Campus Brasília, elaborado a partir das entrevistas semiestruturadas realizadas com servidores do Campus Brasília. Desde o projeto de pesquisa, o documentário foi concebido como parte integrante da investigação, e não como material acessório ou posterior à dissertação, tendo como finalidade funcionar como dispositivo formativo de sensibilização, escuta e reflexão crítica sobre saúde mental, organização do trabalho e relações institucionais na Educação Profissional e Tecnológica.

A elaboração do produto articulou-se à própria produção dos dados qualitativos. As entrevistas atenderam a dois objetivos complementares: produzir material empírico para a análise acadêmica da dissertação e captar registros audiovisuais para composição do documentário. Para isso, além da gravação de áudio necessária à transcrição e à análise qualitativa, as entrevistas foram registradas em vídeo, mediante autorização específica dos participantes para uso de imagem e voz.

A seleção dos participantes do documentário seguiu os mesmos critérios da etapa qualitativa da pesquisa: vínculo com o IFB-CBRA, participação voluntária, diversidade entre docentes e técnico-administrativos em educação, tempo de serviço no campus e disponibilidade para narrar experiências relacionadas ao trabalho, ao sofrimento, ao reconhecimento, às estratégias de enfrentamento e à saúde mental. Dos dez entrevistados, nove compuseram o documentário audiovisual, pois a entrevista de D1, embora integrada ao corpus textual da pesquisa, não pôde ser utilizada no produto em razão de falha técnica na captação da imagem.

O processo de elaboração do documentário envolveu definição dos objetivos formativos, construção do roteiro de entrevista, captação audiovisual, organização e transcrição do material, seleção temática de excertos, montagem narrativa, edição de imagem e som, inserção de letreiros, legendas e créditos, e finalização técnica. A

montagem seguiu uma lógica temática orientada pelos principais eixos emergentes da pesquisa, como sentido do trabalho, intensificação, sofrimento, reconhecimento, estratégias de enfrentamento e possibilidades de cuidado coletivo.

O documentário não foi concebido como instrumento terapêutico, material de autoajuda, peça institucional de divulgação ou diagnóstico gerencial. Sua função educativa reside na possibilidade de produzir mediação pedagógica a partir das narrativas dos servidores, favorecendo processos de escuta, problematização e reflexão coletiva sobre o trabalho real. Nesse sentido, o produto busca deslocar a saúde mental do campo estritamente individual para o campo das relações institucionais, das condições de trabalho e da organização laboral.

Após a elaboração do corte preliminar, o produto foi submetido à avaliação dos nove participantes que aparecem no documentário, por meio de formulário online reproduzido no Apêndice G. Essa etapa teve como finalidade verificar a adequação ética e narrativa do uso das falas, imagens, identificações e experiências apresentadas no audiovisual. Os participantes avaliaram positivamente sua participação, sem registrar ressalvas quanto ao conteúdo ou ao sentido das falas selecionadas. Além disso, todos assinalaram que o produto contribui para a reflexão crítica sobre saúde mental, organização do trabalho e relações institucionais no IFB – Campus Brasília. Essa etapa é compreendida, portanto, como avaliação do produto pelos participantes da pesquisa, e não como validação formal do produto educacional.

A validação do produto educacional ocorreu no âmbito da defesa da dissertação, realizada pela banca examinadora, conforme os critérios acadêmicos e pedagógicos do Programa de Pós-Graduação em Educação Profissional e Tecnológica. Nesse processo, o documentário foi apreciado como produto educacional vinculado à pesquisa, considerando sua pertinência ao problema investigado, sua coerência com os objetivos do estudo, seu potencial formativo e sua contribuição para a reflexão crítica sobre saúde mental e organização do trabalho na EPT.

Assim, a avaliação pelos participantes e a validação pela banca indicam pertinência, coerência e potencial educativo do produto, podendo subsidiar futuras aplicações mediadas em contextos formativos mais amplos, como rodas de conversa, ações de formação continuada, reuniões pedagógicas, seminários institucionais ou espaços coletivos de escuta sobre saúde mental e trabalho. O uso

pedagógico previsto pressupõe mediação, com questões disparadoras capazes de favorecer a reflexão sobre o trabalho real, as formas de sofrimento, os mecanismos de reconhecimento, as estratégias defensivas e as possibilidades institucionais de cuidado.

4.8 Aspectos éticos

A pesquisa foi aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa (CEP), sob Parecer nº 7.831.538, em 10 de setembro de 2025, em conformidade com os preceitos estabelecidos pela Resolução CNS nº 510/2016. A aprovação pelo CEP precedeu todas as etapas de coleta de dados, incluindo a disponibilização do questionário online, em novembro de 2025, e a realização das entrevistas presenciais, em fevereiro de 2026.

Todos os participantes foram informados sobre os objetivos, procedimentos, riscos e benefícios da pesquisa por meio do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), disponibilizado antes do início do questionário online e apresentado presencialmente antes de cada entrevista. A participação foi inteiramente voluntária, sendo assegurado o direito de recusa ou desistência em qualquer etapa da pesquisa, sem qualquer prejuízo aos participantes.

Foram assegurados o sigilo, o anonimato e a confidencialidade dos dados, utilizados exclusivamente para fins acadêmicos e científicos. Os nomes dos entrevistados foram substituídos por identificadores alfanuméricos, e informações que pudessem permitir identificação indireta foram omitidas ou modificadas nas transcrições e nos excertos utilizados na dissertação. Os dados coletados encontram-se armazenados de forma segura pelo pesquisador responsável, com acesso restrito aos fins da pesquisa.

No que se refere ao produto educacional (o documentário audiovisual), os participantes que autorizaram a gravação de imagem e voz assinaram, adicionalmente, termo específico de autorização, no qual foram explicitados o uso previsto das gravações, sua finalidade educativa e acadêmica e as condições de identificação ou preservação da identidade. Também foi assegurada a possibilidade de revogação da autorização antes da finalização, avaliação e disponibilização pública do produto audiovisual, conforme os termos pactuados com os participantes.

Reconhece-se, ainda, a necessidade de explicitar a implicação do

pesquisador com o objeto de investigação. Na condição de servidor do IFB-CBRA e de trabalhador que vivenciou afastamento por adoecimento mental relacionado ao trabalho, buscou-se assumir uma postura de reflexividade científica, inspirada em Bourdieu (2004), de modo a transformar essa proximidade em responsabilidade ética e em recurso analítico. Essa posição exige atenção permanente aos riscos de identificação, projeção ou interpretação excessivamente orientada pela experiência pessoal, de modo que a análise não se reduza à vivência individual do pesquisador, mas permaneça situada no corpus empírico, no referencial teórico e nos procedimentos metodológicos da pesquisa.

Em duas das dez entrevistas, diante de hesitações iniciais dos participantes em abordar experiências de sofrimento, o pesquisador realizou breve autodivulgação controlada de sua própria experiência de adoecimento relacionado ao trabalho. Essa intervenção teve caráter pontual, não diretivo e não foi utilizada para induzir respostas, mas para reduzir a assimetria relacional e favorecer um ambiente de confiança. Como salvaguardas metodológicas, foram adotadas gravação integral das entrevistas, transcrição literal do corpus, análise sistemática por categorias, checagem constante das interpretações com o material bruto e supervisão da orientadora. A condição de pesquisador implicado é reconhecida como limite e, simultaneamente, como possibilidade de acesso a dimensões sensíveis do campo, exigindo postura permanente de reflexividade crítica.

5. A FALA DOS NÚMEROS: VIVÊNCIAS DE TRABALHO E SAÚDE MENTAL NOS DADOS DO QUESTIONÁRIO

Este capítulo apresenta e interpreta os dados coletados por meio de questionário online aplicado a servidores do Instituto Federal de Brasília (IFB) no segundo semestre de 2025. O instrumento foi construído com o objetivo de mapear, em âmbito institucional, as percepções dos respondentes sobre condições de trabalho, organização laboral, relações socioprofissionais, saúde mental e políticas institucionais. Esses dados constituem a base quantitativa da pesquisa e serão aprofundados, no capítulo seguinte, pela análise qualitativa das entrevistas semiestruturadas.

Obteve-se um total de 162 respostas válidas, distribuídas entre docentes e técnico-administrativos em educação (TAEs) de diferentes campi do IFB. As seções com escala de respostas adotaram o formato Likert de cinco pontos (1 = discordo totalmente; 5 = concordo totalmente). A análise é predominantemente descritiva: seu papel é mapear tendências, identificar assimetrias e delinear um perfil das percepções dos servidores respondentes sobre trabalho e saúde mental, sem pretensão de produzir inferências generalizáveis para o conjunto dos servidores do IFB.

Cabe registrar, brevemente, uma opção interpretativa adotada neste capítulo: diversos itens do questionário compõem dimensões que reúnem indicadores de valência distinta — em algumas afirmações, respostas mais altas expressam maior sofrimento, risco ou sobrecarga; em outras, expressam maior bem-estar, proteção ou satisfação. Por essa razão, a análise privilegia a distribuição percentual das respostas, agrupadas em três categorias — discordância (respostas 1 e 2), neutralidade (resposta 3) e concordância (respostas 4 e 5) —, por permitir uma leitura mais fiel da tendência das percepções do que a média isolada de itens heterogêneos revelaria. As médias são mantidas como apoio descritivo complementar, sempre acompanhadas, quando relevante, da distribuição percentual correspondente. Os fundamentos metodológicos desse tratamento estatístico, bem como os critérios adotados diante de itens de polaridade invertida, são apresentados na seção 4.5.1.

As comparações entre grupos (Campus Brasília e demais campi, docentes e TAEs) são apresentadas como tendências analíticas e devem ser interpretadas com

cautela, considerando a natureza voluntária, não probabilística e autoselecionada da amostra; diferenças pequenas, sobretudo em subamostras reduzidas, são discutidas como “valores próximos”, “diferença discreta” ou “tendência descritiva”, e não como evidência robusta de disparidade institucional.

O capítulo está organizado em sete seções. Após a caracterização dos respondentes, analisam-se a organização do trabalho e as condições laborais, os indicadores de sofrimento e prazer, os dados autodeclarados de afastamento e presenteísmo, as relações socioprofissionais e o assédio moral, e a percepção das políticas institucionais de saúde mental. O capítulo se encerra com uma síntese interpretativa que articula os principais achados ao referencial teórico da pesquisa.

5.1 Caracterização dos respondentes: perfil da amostra

A amostra é composta por 162 servidores, sendo 85 docentes (52,5%) e 77 TAEs (47,5%), distribuídos por dez campi e a Reitoria do IFB. O Campus Brasília, lócus central desta pesquisa, respondeu pela maior parcela individual de respostas, com 49 respondentes (30,2% do total). Os 113 respondentes restantes (69,8%) estão distribuídos pelos demais campi, com destaque para Riacho Fundo (15,4%), Samambaia (11,1%) e Ceilândia (10,5%). A distribuição completa por campus é apresentada na Tabela 4. Uma especificidade relevante da subamostra do CBRA merece atenção: dos 49 respondentes, 28 são docentes (57,1%) e 21 são TAEs (42,9%), proporção que sobrerrepresenta os TAEs em relação ao seu peso no universo do campus — 70 TAEs entre 238 servidores, ou 29,4%. Essa configuração favorece a escuta de uma categoria historicamente menos visível na produção acadêmica sobre a Rede Federal, mas exige cautela interpretativa nas comparações entre docentes e TAEs desenvolvidas nas seções seguintes, uma vez que as médias de grupo refletem uma composição amostral distinta da composição do campus.

Tabela 4 – Distribuição dos respondentes por campus e grupo (n=162)

Campus / Unidade	n	%	Grupo
Campus Brasília	49	30,2%	CBRA
Campus Riacho Fundo	25	15,4%	Demais
Campus Samambaia	18	11,1%	Demais
Campus Ceilândia	17	10,5%	Demais

Campus / Unidade	n	%	Grupo
Campus São Sebastião	14	8,6%	Demais
Campus Gama	10	6,2%	Demais
Campus Estrutural	9	5,6%	Demais
Campus Taguatinga	9	5,6%	Demais
Campus Planaltina	9	5,6%	Demais
Campus Recanto das Emas + Reitoria	2	1,2%	Demais
TOTAL	162	100%	—

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados do questionário (2025).

No que concerne à distribuição por cargo, o Campus Brasília (CBRA) apresenta proporção levemente superior de docentes (57,1%, n=28) em relação à média geral da amostra (52,5%), enquanto os demais campi registram distribuição próxima ao equilíbrio entre as categorias (50,4% docentes, n=57). Essa composição é relevante para a análise comparativa, uma vez que docentes e TAEs respondem a lógicas distintas de organização do trabalho e de reconhecimento institucional, conforme se evidenciará ao longo do capítulo. A Tabela 5 apresenta a distribuição por cargo e grupo de campus.

Tabela 5 – Distribuição por cargo e grupo de campus

Grupo	n total	Docentes	TAEs	% Docentes
Campus Brasília (CBRA)	49	28	21	57,1%
Demais Campi	113	57	56	50,4%
TOTAL	162	85 (52,5%)	77 (47,5%)	52,5%

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados do questionário (2025).

Quanto ao perfil sociodemográfico, os respondentes são majoritariamente do sexo feminino (66,7%), com faixa etária predominante entre 36 e 45 anos (59,3%), nível de escolaridade elevado — mestrado (31,5%), especialização (30,9%) e doutorado (25,9%) — e tempo expressivo de serviço: 54,3% atuam há mais de dez anos no IFB e outros 25,9% entre seis e dez anos. Essa combinação de fatores — maturidade profissional, alta qualificação e longa trajetória institucional — indica que os respondentes possuem conhecimento consolidado da realidade do IFB, o que confere densidade analítica às suas percepções sobre as condições e a organização do trabalho.

Importa registrar que a amostra resultante é não probabilística e não autoriza extrapolações para o conjunto de servidores do IFB. Os dados deste capítulo descrevem as percepções dos respondentes que participaram voluntariamente da pesquisa e podem apresentar viés de seleção associado ao perfil de quem optou por responder ao instrumento. As comparações entre grupos — CBRA versus demais campi, e docentes versus TAEs — têm caráter indicativo e não implicam representatividade estatística.

5.2 Organização do trabalho e condições laborais

A organização do trabalho e as condições laborais foram investigadas por meio de quatro seções do questionário, abrangendo infraestrutura física, adequação de equipamentos e recursos, carga e ritmo de trabalho, autonomia, pressão por resultados, composição das equipes e clareza de metas institucionais. Os dados apontam a organização do trabalho como uma dimensão relevante das pressões relatadas pelos participantes, especialmente nos itens relacionados ao ritmo de trabalho, aos prazos, à insuficiência de equipes e à clareza das metas institucionais. Em vez de aparecer apenas como pano de fundo, a forma como o trabalho é organizado surge, nas respostas, como parte importante da experiência cotidiana de desgaste, em diálogo com o que a PDT identifica como campo decisivo de incidência do sofrimento psíquico (DEJOURS, 1992).

5.2.1 Condições físicas e materiais

No que concerne às condições físicas do trabalho, os resultados sugerem

uma avaliação intermediária, com médias próximas ao ponto central da escala. Por essa razão, esses dados são interpretados com cautela e não como evidência de avaliação claramente positiva ou negativa, sendo sempre acompanhados da distribuição percentual correspondente. O item relativo ao ambiente físico — conforto térmico, acústico e ergonômico — apresentou média geral de 3,22, com 50,6% de concordância, 16,0% de neutralidade e 33,3% de discordância na amostra geral. Observa-se diferença entre grupos: o CBRA registra média de 3,51 (59,2% de concordância, 18,4% de neutralidade e 22,4% de discordância), contra 3,09 nos demais campi (46,9% de concordância, 15,0% de neutralidade e 38,1% de discordância) — Δ = +0,42. Esse resultado sugere, no grupo respondente, uma percepção menos favorável das condições físicas nos demais campi, embora a ausência de amostragem probabilística impeça generalizações para o conjunto dos servidores do IFB. Ainda assim, o dado dialoga com análises sobre os limites da expansão da Rede Federal sem correspondente investimento proporcional em infraestrutura (LEMOS, 2023).

A adequação dos equipamentos institucionais (média geral: 3,40; 54,9% de concordância, 17,3% de neutralidade e 27,8% de discordância) apresenta uma das maiores divergências intragrupo observadas no questionário: docentes do CBRA avaliam esse item com média de 2,82 — discordância de 42,9%, neutralidade de 25,0% e concordância de apenas 32,1% —, enquanto os TAEs do CBRA registram média de 3,86, com 66,7% de concordância, 14,3% de neutralidade e apenas 19,0% de discordância — uma diferença de 1,04 pontos na média e de mais de 34 pontos percentuais na concordância. Esse contraste sugere que as demandas específicas do trabalho docente na Educação Profissional e Tecnológica — que pressupõe equipamentos laboratoriais, recursos tecnológicos e materiais pedagógicos profissionalizantes — são percebidas como mais deficitárias do que as demandas técnico-administrativas. A percepção de insuficiência dos recursos materiais necessários ao trabalho pedagógico pode incidir sobre a distância entre o trabalho prescrito e o trabalho real, dimensão central na análise dejouriana do sofrimento.

A compatibilidade da carga horária com as funções desempenhadas registrou média geral de 3,66, com concordância expressiva de 64,8%, neutralidade de 14,8% e discordância de apenas 20,4%. Observa-se pequena diferença intragrupo no CBRA: docentes avaliam esse item em 3,57, contra 3,52 dos TAEs — valores próximos, indicando percepção semelhante nesta dimensão específica. No plano

dos grupos de campus, o CBRA (59,2% de concordância) situa-se discretamente abaixo dos demais campi (67,3% de concordância), embora ambos os grupos convirjam para concordância majoritária. No entanto, quando se observam os indicadores de intensificação, sofrimento e carga de trabalho em conjunto, especialmente na Tabela 7, os docentes do CBRA tendem a avaliar mais negativamente os aspectos ligados à intensificação do trabalho, enquanto os TAEs relatam maior sofrimento nos domínios do reconhecimento e do sentido profissional.

5.2.2 Intensificação, ritmo e carga de trabalho

Os indicadores sobre organização do trabalho e carga laboral figuram entre os mais expressivos do instrumento, e sua leitura é conduzida prioritariamente pela distribuição percentual das respostas, sintetizada na Tabela 6. O ritmo acelerado de trabalho (OT1) reúne concordância de 75,5% dos respondentes do CBRA e de 69,0% dos demais campi, contra discordância de apenas 14,3% e 15,0%, respectivamente (Tabela 6). Esses percentuais indicam que, entre os participantes desta pesquisa, a percepção de intensificação não se restringe a uma minoria, aparecendo de forma amplamente majoritária nos dois grupos analisados — um padrão bem mais nítido do que a média geral do item (3,91) permitiria entrever isoladamente.

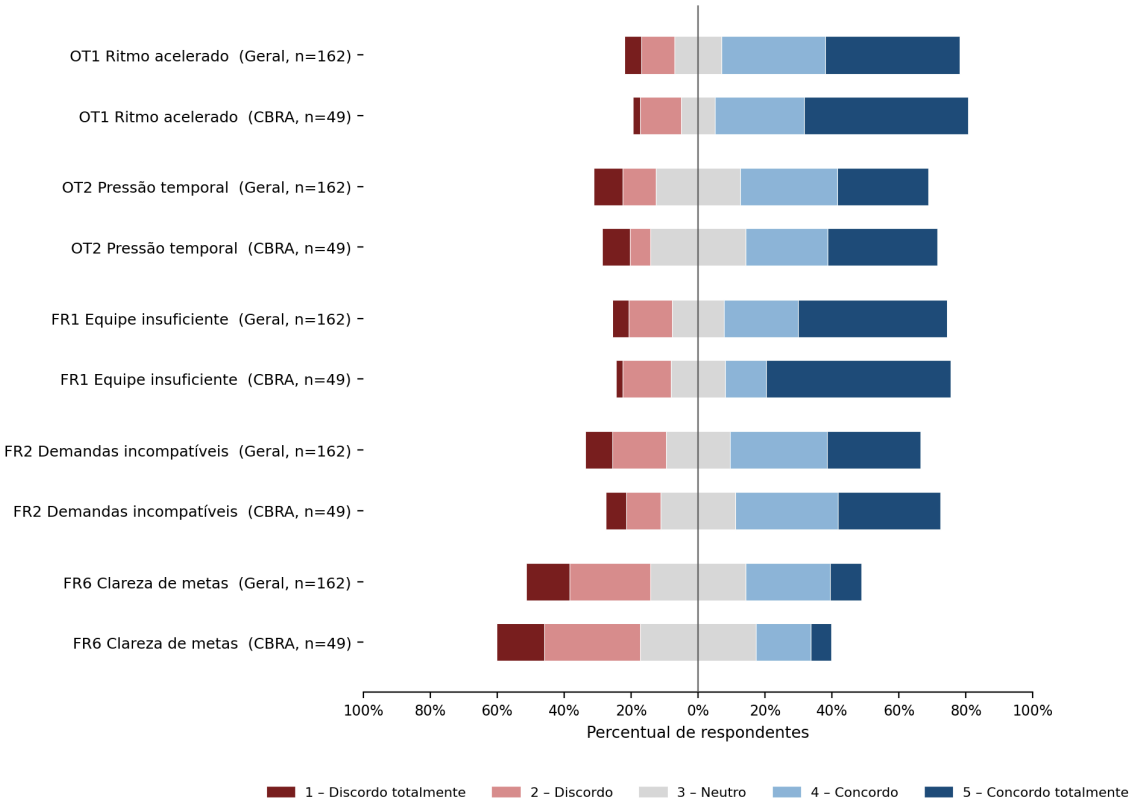
A percepção de equipe insuficiente para a realização das tarefas (FR1) apresenta concordância de 67,3% no CBRA e 66,4% nos demais campi, com discordância minoritária em ambos os grupos (16,3% e 18,6%, respectivamente). As demandas e prazos percebidos como incompatíveis com as condições reais de execução (FR2) somam concordância de 61,2% no CBRA e 54,9% nos demais campi. Tomados em conjunto, esses três indicadores delineiam o que Antunes (2018) identifica como intensificação do trabalho: a exigência de mais resultado com os mesmos — ou menores — recursos humanos e materiais. Trata-se de uma forma específica de precarização que não se manifesta necessariamente na degradação dos contratos ou dos salários, mas em uma espécie de colonização progressiva do tempo e da subjetividade dos trabalhadores pelas demandas institucionais.

A autonomia para o desempenho das funções (FR5) registrou concordância de 75,9% na amostra geral e uma das maiores médias do questionário (3,96), igualmente distribuída entre os grupos. Essa aparente contradição é coerente com a

análise dejouriana: a liberdade procedimental — autonomia sobre o como fazer — pode coexistir com intensa heteronomia substantiva sobre o que fazer e em que ritmo. Os respondentes indicam ter autonomia sobre a organização das próprias tarefas, mas não sobre o volume de demandas, a velocidade esperada ou os recursos disponíveis. Essa configuração dialoga com o que Han (2017) descreve como a "violência da positividade": a coerção que não se apresenta como imposição externa, mas como exigência internalizada de desempenho.

A clareza das metas e objetivos institucionais (FR6) revela o contraste mais expressivo do bloco: no CBRA, apenas 22,4% dos respondentes concordam que as metas e objetivos institucionais são claros, enquanto 42,9% discordam — quase o dobro dos que concordam (Tabela 6). Nos demais campi, o quadro é mais equilibrado, embora ainda modesto: 39,8% concordam e 34,5% discordam. Essa percepção de ambiguidade institucional, mais acentuada no CBRA e combinada com ritmo acelerado, pressão por resultados e recursos insuficientes, sugere a presença de tensões relacionadas ao conflito e à ambiguidade de papéis — fatores frequentemente associados ao sofrimento psíquico em contextos de trabalho (SELIGMANN-SILVA, 2011).

Gráfico 1 – Distribuição de respostas por indicador: organização e carga de trabalho (Geral e CBRA)



Fonte: Elaboração própria a partir dos dados do questionário (2025). Nota: o gráfico apresenta a distribuição percentual das respostas nas cinco categorias originais da escala Likert: 1 = discordo totalmente; 2 = discordo; 3 = neutro; 4 = concordo; 5 = concordo totalmente.

A Tabela 6 sintetiza a distribuição percentual de respostas nos indicadores selecionados mais relevantes para a leitura das seções 5.2 e 5.3, forma de apresentação priorizada por captar de modo mais fiel a tendência das percepções dos respondentes do que a média isolada permitiria. A Tabela 7, na sequência, apresenta as médias descritivas desses e de outros indicadores associados, mantidas como apoio complementar à interpretação. Cabe registrar que os gráficos apresentados ao longo do capítulo preservam a granularidade original da escala Likert de cinco pontos, ao passo que a Tabela 6 e a análise textual recorrem, para fins de síntese interpretativa, ao agrupamento em três categorias — discordância (1–2), neutralidade (3) e concordância (4–5).

Tabela 6 – Distribuição percentual de respostas em indicadores selecionados do questionário

Indicador	Grupo	Discordância	Neutralidade	Concordância	Sentido predominante
Ritmo acelerado de trabalho	CBRA	14,3%	10,2%	75,5%	Intensificação do trabalho

Indicador	Grupo	Discordância	Neutralidade	Concordância	Sentido predominante
(OT1)					
Ritmo acelerado de trabalho (OT1)	Demais campi	15,0%	15,9%	69,0%	Intensificação do trabalho
Clareza de metas e objetivos institucionais (FR6)	CBRA	42,9%	34,7%	22,4%	Baixa clareza institucional
Clareza de metas e objetivos institucionais (FR6)	Demais campi	34,5%	25,7%	39,8%	Clareza institucional moderada
Trabalho contribuiu para aumento do estresse (SM5)	CBRA	26,5%	14,3%	59,2%	Sofrimento relacionado ao trabalho
Trabalho contribuiu para aumento do estresse (SM5)	Demais campi	35,7%	16,1%	48,2%	Sofrimento relacionado ao trabalho
Utilidade social do trabalho (SM10)	Geral	13,0%	6,8%	80,2%	Prazer e sentido do trabalho

Nota da tabela: As respostas dos itens em escala Likert foram agrupadas em três categorias: discordância, correspondente às respostas 1 e 2; neutralidade, correspondente à resposta 3; e concordância, correspondente às respostas 4 e 5. Os percentuais foram calculados sobre o total de respostas válidas em cada item e grupo. A distribuição percentual do assédio moral autodeclarado, por se tratar de questão categórica (Sim/Não/Prefiro não responder), é apresentada separadamente na Tabela 10, na seção 5.5.2. Fonte: Elaboração própria a partir dos dados do questionário (2025).

Tabela 7 – Indicadores selecionados de pressão, sofrimento, prazer e sentido: médias descritivas por grupo

Indicador	Geral	CBRA	Demais	Docente CBRA	TAEs CBRA
— Organização e carga de trabalho —					
Ritmo acelerado (OT1)	3,91	4,08	3,84	4,07	4,10
Pressão temporal (OT2)	3,56	3,67	3,51	3,82	3,48
Equipe insuficiente (FR1)	3,88	4,04	3,81	4,11	3,95

Indicador	Geral	CBRA	Demais	Docente CBRA	TAEs CBRA
Demandas incompatíveis (FR2)	3,52	3,69	3,45	3,89	3,43
Clareza de metas (FR6)	2,94	2,71	3,04	2,68	2,76
— Saúde mental —					
Estresse (SM5)	3,34	3,49	3,27	3,54	3,43
Esgotamento emocional (SM4)	2,92	3,07	2,86	3,19	2,90
Interferência no sono (SM6)	2,77	2,94	2,69	3,21	2,57
Ansiedade (SM2)	2,66	2,78	2,61	2,86	2,67
Afeta concentração (SM3)	2,78	3,04	2,66	3,04	3,05
Mal-estar pré-trabalho (SM1)	2,46	2,41	2,48	2,32	2,52
— Prazer e sentido —					
Satisfação profissional (SM7)	3,73	3,73	3,73	3,89	3,50
Realização pessoal (SM8)	3,75	3,71	3,76	4,07	3,24
Utilidade do trabalho (SM10)	4,17	4,12	4,19	4,36	3,81

Nota: As médias apresentadas nesta tabela têm caráter descritivo complementar e não substituem a leitura percentual da Tabela 6. Nos itens relacionados a pressão, risco, sofrimento e sobrecarga, médias mais elevadas indicam maior intensidade do problema percebido; nos itens relacionados a prazer, sentido, satisfação, utilidade e clareza, médias mais elevadas indicam avaliação mais positiva. Os valores não devem ser interpretados como índice composto por dimensão: cada item mantém sua própria polaridade e não foi agregado a outros em uma média única. Fonte: Elaboração própria a partir dos dados do questionário (2025). Escala 1–5.

5.3 Saúde mental e sofrimento psíquico

A seção do questionário voltada ao impacto do trabalho na saúde mental investigou indicadores de sofrimento — estresse, esgotamento emocional, ansiedade, interferência no sono e dificuldade de concentração — em articulação com dimensões protetoras, como satisfação, realização e sentido do trabalho. Os resultados apontam uma tensão importante: sofrimento e prazer coexistem como vivências simultâneas e contraditórias na experiência dos respondentes do IFB. Muitos servidores reconhecem sentido e utilidade social no trabalho que realizam, mas também relatam pressões e condições que dificultam realizar esse trabalho como gostariam.

5.3.1 Indicadores de sofrimento

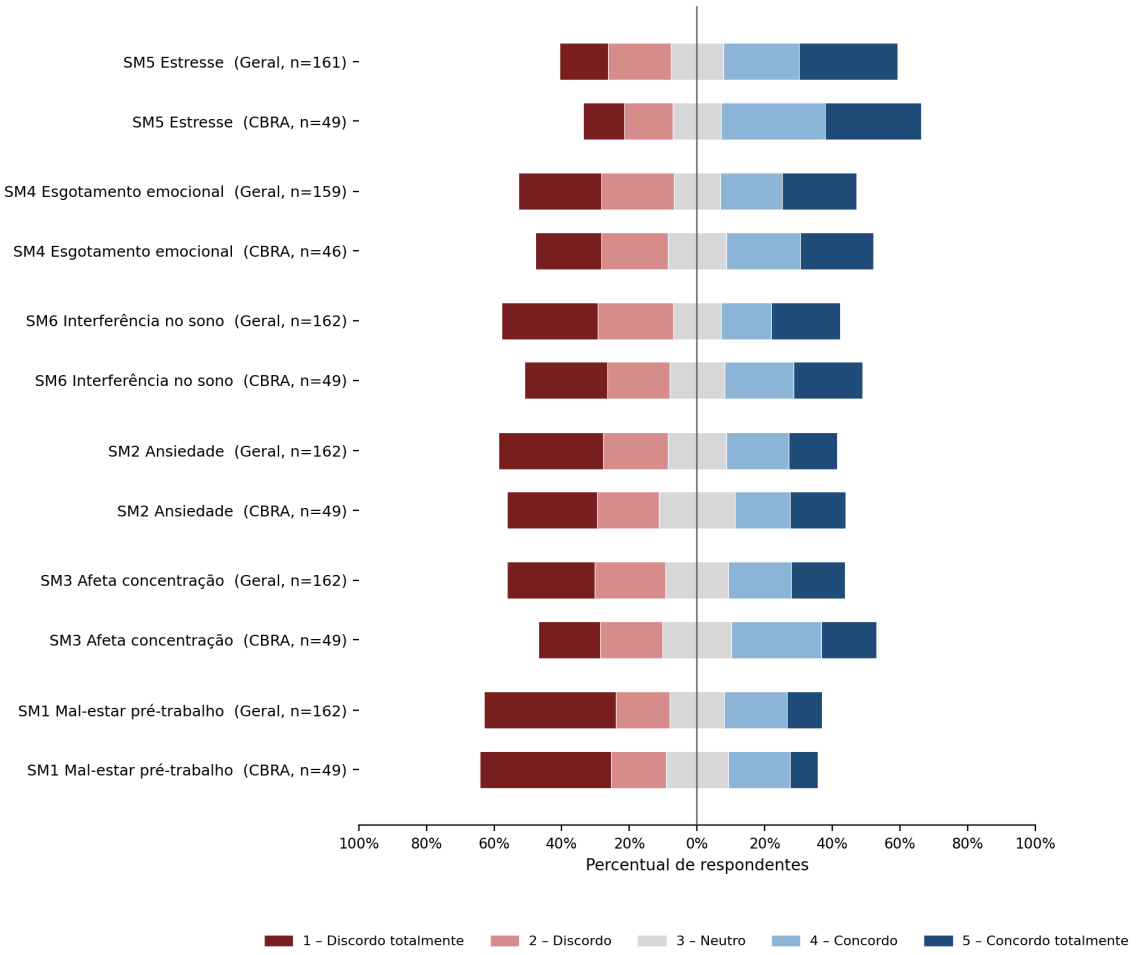
Entre os indicadores de sofrimento, o estresse relacionado ao trabalho (SM5) apresenta o quadro percentual mais expressivo da seção: 59,2% dos respondentes do CBRA concordam total ou parcialmente que o trabalho contribuiu para o aumento do seu estresse, contra 48,2% nos demais campi (Tabela 6); a discordância correspondente é de 26,5% no CBRA e 35,7% nos demais campi. A média geral do item (3,34) e a média do CBRA (3,49) acompanham esse padrão, mas é a distribuição percentual que evidencia com mais clareza a magnitude da concordância. O esgotamento emocional (SM4) ilustra bem os limites de uma leitura baseada apenas na média: no CBRA, a média do item (3,07) ultrapassa o ponto central da escala, o que poderia sugerir, à primeira vista, uma tendência predominante de concordância. A distribuição percentual, no entanto, mostra um quadro mais equilibrado: 43,5% dos respondentes do CBRA concordam com sintomas de esgotamento emocional, 39,1% discordam e 17,4% se posicionam de forma neutra — uma divisão praticamente tripartite, e não uma tendência clara de concordância. Esse contraste entre média e distribuição percentual reforça a opção metodológica desta pesquisa (seção 4.5.1) de não tomar médias próximas do ponto central da escala como indicativas, por si só, de uma tendência definida.

A interferência do trabalho na qualidade do sono (SM6: geral 2,77; CBRA: 2,94) e a ansiedade nas atividades laborais (SM2: geral 2,66; CBRA: 2,78) completam um quadro consistente com a literatura sobre sofrimento associado à intensificação do trabalho (SELIGMANN-SILVA, 2011): no CBRA, 40,8% concordam que o trabalho interfere negativamente no sono, contra 32,7% nos demais campi. Ressalva-se que esses dados são autodeclarados em escala de percepção e não equivalem a diagnósticos clínicos; sua interpretação deve se limitar ao âmbito das vivências relatadas pelos respondentes, sem implicar afirmações sobre a prevalência clínica de transtornos específicos.

Um indicador particularmente expressivo é a afetação da capacidade de concentração pelo trabalho (SM3: CBRA: 3,04; demais campi: 2,66 — Δ = +0,38). A dificuldade de concentração pode ser interpretada, na perspectiva da PDT, como possível expressão da distância entre o trabalho prescrito e as condições reais de sua execução. Quando as demandas são percebidas como superiores aos recursos

disponíveis, a atenção e a capacidade de organização do trabalhador podem ser afetadas (DEJOURS, 1992).

Gráfico 2 – Distribuição de respostas por indicador: sofrimento psíquico (Geral e CBRA)



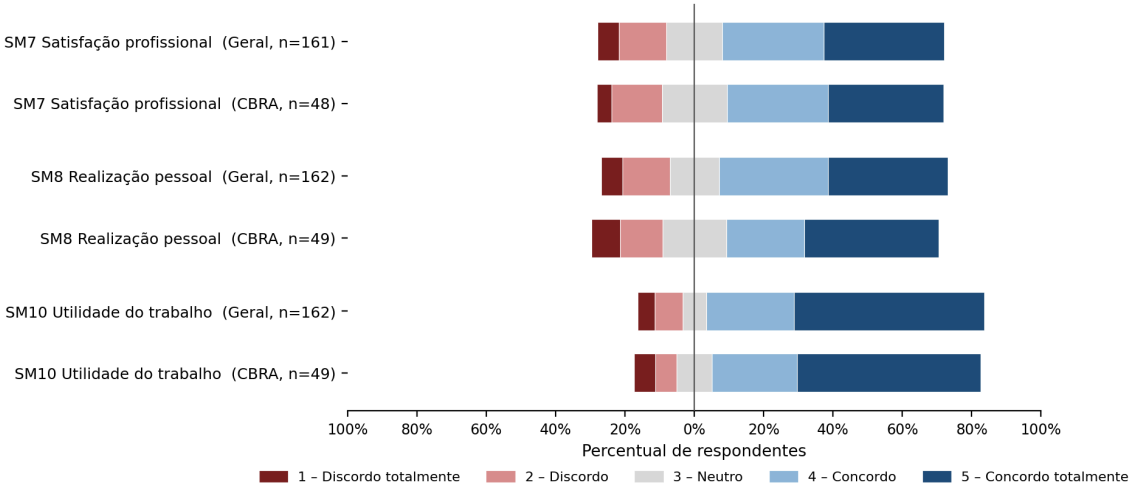
Fonte: Elaboração própria a partir dos dados do questionário (2025). Nota: o gráfico apresenta a distribuição percentual das respostas nas cinco categorias originais da escala Likert: 1 = discordo totalmente; 2 = discordo; 3 = neutro; 4 = concordo; 5 = concordo totalmente.

5.3.2 Dimensões de prazer e sentido

Em contraste com os indicadores de sofrimento, os dados sobre prazer e sentido revelam valores elevados de concordância. A utilidade do trabalho para a instituição e para a sociedade (SM10) reúne 80,2% de concordância na amostra geral, com discordância de apenas 13,0% (Tabela 6) — o padrão percentual mais nítido de todo o questionário. Entre docentes do CBRA, a média desse item chega a 4,36. A satisfação profissional (SM7: 3,73 geral) e a realização pessoal na rotina de

trabalho (SM8: 3,75 geral; 4,07 entre docentes do CBRA) compõem um quadro de respondentes que, a despeito do sofrimento relatado, atribuem significado social elevado ao que fazem.

Gráfico 3 – Distribuição de respostas por indicador: prazer e sentido do trabalho (Geral e CBRA)



Fonte: Elaboração própria a partir dos dados do questionário (2025). Nota: o gráfico apresenta a distribuição percentual das respostas nas cinco categorias originais da escala Likert: 1 = discordo totalmente; 2 = discordo; 3 = neutro; 4 = concordo; 5 = concordo totalmente.

Essa coexistência entre sofrimento e sentido é estruturante da experiência do trabalho na EPT. Na PDT, o sofrimento patogênico emerge precisamente quando a organização do trabalho bloqueia a possibilidade de realizar o trabalho que o trabalhador considera digno e significativo (DEJOURS, 2012). Os dados sugerem que, entre os respondentes, o sofrimento não decorre de falta de sentido atribuído ao trabalho: ao mesmo tempo em que 59,2% dos respondentes do CBRA relatam que o trabalho contribuiu para o aumento do estresse (seção 5.3.1), 80,2% da amostra geral avalia positivamente a utilidade social desse mesmo trabalho. Essa tensão pode ser lida, na chave da PDT, como coexistência entre sofrimento e sentido, e não como contradição a ser resolvida. O desgaste parece surgir quando o sentido atribuído ao trabalho encontra obstáculos concretos — excesso de demandas, falta de tempo, insuficiência de equipes, baixa participação nas decisões e reconhecimento instável. Essa tensão, esboçada pelos dados quantitativos, será aprofundada no capítulo seguinte, a partir das entrevistas.

5.3.3 Dois perfis de sofrimento: docentes e TAEs no Campus Brasília

Considerando o tamanho reduzido das subamostras do CBRA (28 docentes e 21 TAEs), a comparação entre os dois grupos deve ser lida como tendência descritiva. Ainda assim, os dados sugerem dois perfis de sofrimento, sem estabelecer hierarquia de gravidade entre eles. Trata-se de lógicas distintas de relação com a organização do trabalho, com o reconhecimento institucional e com as estratégias defensivas mobilizadas pelos servidores.

Os docentes do CBRA apresentam indicadores mais elevados nas dimensões ligadas à intensificação do trabalho: demandas incompatíveis com as condições reais de execução (3,89, contra 3,43 entre os TAEs), pressão temporal (3,82, contra 3,48), rigidez das normas e procedimentos (3,14, contra 2,43) e interferência do trabalho na qualidade do sono (3,21, contra 2,57). A maior diferença observada refere-se à adequação dos equipamentos institucionais: 2,82 entre docentes e 3,86 entre TAEs ($\Delta = -1{,}04$), dado que parece refletir as especificidades do trabalho pedagógico profissionalizante, especialmente em cursos que demandam laboratórios, tecnologias, materiais e recursos didáticos adequados.

Em contrapartida, os TAEs do CBRA apresentam avaliações mais positivas nas dimensões relacionais — apoio da chefia (4,57, contra 3,79 dos docentes), apoio dos colegas (4,29, contra 3,61) e colaboração (3,75, contra 3,25). Apesar disso, registram menor realização pessoal (3,24, contra 4,07) e menor pertencimento ao IFB (3,10, contra 3,75). Quando se observa a amostra geral, os TAEs também apresentam maior taxa de afastamento autodeclarado por saúde mental do que os docentes. Essa configuração sugere que as relações mais positivas percebidas pelos TAEs do CBRA não se traduzem, necessariamente, em maior proteção institucional diante do sofrimento, e que o sofrimento dessa categoria tende a aparecer de forma mais invisível, sem a mesma centralidade do sentido pedagógico que, entre docentes, funciona como fonte importante de mobilização subjetiva.

5.4 Afastamentos, presenteísmo e invisibilidade do adoecimento

Os dados sobre afastamentos e presenteísmo por saúde mental constituem, nesta pesquisa, indicadores empíricos autodeclarados da experiência de adoecimento dos respondentes. Tomados em conjunto com os dados

administrativos institucionais — referenciados adiante com as devidas ressalvas de escopo —, eles sugerem que o sofrimento psíquico que alcança visibilidade nos registros formais representa apenas uma parcela das experiências de adoecimento no IFB.

5.4.1 Afastamentos autodeclarados por saúde mental[4]

Considerando o total da amostra, 32,1% dos respondentes (n=52) declararam já ter se afastado do trabalho por motivos relacionados à saúde mental em algum momento de sua trajetória no IFB. Esse percentual indica que, entre os participantes desta pesquisa, episódios de adoecimento que levaram os respondentes a relatar afastamento não aparecem como situações isoladas na amostra. No CBRA, essa proporção é de 36,7% (n=18), contra 30,1% (n=34) nos demais campi. Essa diferença de 6,6 pontos percentuais, considerando o tamanho das subamostras (n=49 no CBRA e n=113 nos demais campi), deve ser interpretada como tendência descritiva, e não como evidência robusta de uma diferença institucional substantiva entre o campus e o conjunto da rede. Entre os TAEs, a taxa de afastamento autodeclarado (39,0%, n=30) supera a dos docentes (25,9%, n=22) em 13,1 pontos percentuais, sugerindo, entre os respondentes, maior frequência de afastamento autodeclarado entre os TAEs.

Para os subgrupos do CBRA — docentes (n=28) e TAEs (n=21) —, os percentuais de afastamento autodeclarado são, respectivamente, 35,7% (n=10) e 38,1% (n=8). Em razão do tamanho reduzido dessas subamostras, esses percentuais devem ser interpretados como indicativos de tendência, e não como estimativas de precisão estatística. Intervalos de confiança para proporções com n<30 implicam faixas de incerteza consideráveis, o que desaconselha afirmações categóricas sobre a prevalência nos subgrupos.

Entre os 52 respondentes que declararam afastamento, os transtornos

[4] Os dados sobre afastamentos por saúde mental apresentados nesta seção são produto de autodeclaração no questionário e não foram verificados junto às bases administrativas do IFB. A distinção entre afastamento autodeclarado e afastamento registrado administrativamente é relevante: o primeiro capta a experiência subjetiva e a memória retrospectiva do respondente; o segundo captura apenas os episódios que geraram documentação formal no sistema de saúde ou de pessoal. Ambas as dimensões são analiticamente válidas e complementares, mas não são intercambiáveis. Os transtornos informados como motivo do afastamento também são autodeclarados e não foram verificados por documentação clínica ou prontuário médico, razão pela qual devem ser interpretados como percepção dos respondentes sobre sua experiência de adoecimento, e não como confirmação diagnóstica formal.

informados como motivo principal foram: depressão (n=17; 32,7%), transtorno de ansiedade (n=14; 26,9%) e Síndrome de Burnout (n=10; 19,2%). O predomínio de transtornos de humor e de ansiedade é consistente com a literatura sobre adoecimento em instituições de ensino público (RAMOS; MACÊDO, 2018; LEMOS, 2023) e com os indicadores de organização do trabalho documentados na seção anterior.

Tabela 8 – Saúde mental: afastamento e presenteísmo autodeclarados por grupo

Grupo	n	Afastamento autodeclarado	Presenteísmo (sentiu necessidade)
Total geral	162	32,1% (n=52)	59,3% (n=96)
Campus Brasília (CBRA)	49	36,7% (n=18)	59,2% (n=29)
Demais Campi	113	30,1% (n=34)	59,3% (n=67)
Docentes — geral	85	25,9% (n=22)	56,5% (n=48)
TAEs — geral	77	39,0% (n=30)	62,3% (n=48)
CBRA — Docentes	28	35,7% (n=10) ★	60,7% (n=17) ★
CBRA — TAEs	21	38,1% (n=8) ★	57,1% (n=12) ★

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados do questionário (2025). ★ Subamostras com n<30.

5.4.2 Presenteísmo: sofrimento percebido e não formalizado

O indicador mais expressivo da seção é o presenteísmo por saúde mental: 59,3% dos respondentes (n=96) declararam ter sentido necessidade de se afastar do trabalho por motivos de saúde mental, mas continuaram trabalhando mesmo assim. Esse fenômeno, entendido como permanência no trabalho mesmo quando se percebe necessidade de afastamento por saúde mental, merece atenção por duas razões. Primeira: ele indica que o contingente de respondentes que percebeu necessidade de afastamento é maior do que os dados de afastamento autodeclarado sugerem. Segunda: a permanência no trabalho mesmo diante da percepção de adoecimento pode contribuir para o agravamento do sofrimento, ampliando o risco de cronificação ou de episódios mais graves (SELIGMANN-SILVA, 2011).

O presenteísmo distribui-se de forma relativamente uniforme entre os grupos: 59,2% no CBRA e 59,3% nos demais campi; 60,7% entre docentes do CBRA e 57,1% entre TAEs do CBRA. Essa distribuição indica que o fenômeno não é

específico de um campus ou de uma categoria funcional. Nos dados desta pesquisa, ele aparece como uma resposta amplamente disseminada ao sofrimento, atravessando diferentes segmentos da instituição.

A relevância desse dado se amplia quando observadas as respostas ao campo aberto vinculado à questão sobre presenteísmo. O questionário incluiu, após essa pergunta, um espaço opcional para que os respondentes pudessem descrever, caso desejassem, o motivo ou o contexto dessa situação. A adesão a esse campo foi expressiva: 73 respondentes, correspondentes a 45,1% da amostra total, registraram alguma narrativa; no recorte do CBRA, foram 20 respondentes, o que corresponde a 40,8% dos participantes do campus. Considerando apenas aqueles que declararam ter sentido necessidade de afastamento por motivos relacionados à saúde mental, mas permaneceram trabalhando, 73 de 96 respondentes no conjunto da amostra e 20 de 29 no CBRA utilizaram o espaço aberto. Esses números não permitem, por si só, inferências representativas sobre todo o grupo, mas sugerem que o presenteísmo comporta dimensões que os dados de escala não captam inteiramente.

As respostas abertas não foram submetidas à análise de conteúdo sistemática adotada no Capítulo 6 para as entrevistas, razão pela qual são aqui mobilizadas apenas como indícios complementares à interpretação dos dados quantitativos. No recorte do CBRA, a leitura exploratória desses registros aponta para alguns eixos recorrentes: sobrecarga de trabalho e exaustão; dificuldade de afastamento diante de compromissos pedagógicos ou administrativos percebidos como inadiáveis; receio de prejudicar colegas, estudantes ou o andamento das atividades; conflitos interpessoais; e insegurança diante dos processos institucionais de afastamento e retorno ao trabalho.

Algumas respostas ilustram essas dimensões. Uma respondente relatou ter deixado de utilizar atestado médico por receio de não conseguir concluir a carga horária de uma disciplina. Outra mencionou ter retornado antes de se sentir plenamente recuperada por temer ficar dependente das decisões do colegiado durante um afastamento mais longo. Esses registros são pontuais e não substituem a análise qualitativa das entrevistas, mas ajudam a iluminar uma dimensão importante do presenteísmo: a permanência no trabalho, mesmo em sofrimento, nem sempre decorre apenas de decisão individual; ela se produz também em meio

a obrigações percebidas, vínculos de responsabilidade, inseguranças institucionais e fragilidades nos dispositivos de apoio ao servidor.

Na perspectiva da PDT, o presenteísmo pode ser interpretado como expressão de estratégias defensivas: o trabalhador minimiza a gravidade do próprio sofrimento para manter-se funcional, ao custo de agravar o quadro em longo prazo (DEJOURS, 1992). A manutenção da aparência de funcionamento normal — mesmo diante de sinais de sofrimento — pode operar como mecanismo de adaptação que permite ao trabalhador continuar cumprindo suas obrigações, ao mesmo tempo em que dificulta a mobilização coletiva em torno das causas do adoecimento.

Desse modo, o presenteísmo aparece não apenas como permanência individual no trabalho apesar do sofrimento, mas como expressão de uma organização laboral em que o afastamento pode ser vivido como risco, culpa, insegurança ou transferência de sobrecarga aos pares.

5.4.3 Dados administrativos de afastamento: natureza, escopo e limites das fontes

A análise das vivências de saúde mental dos servidores do IFB beneficia-se da consulta a registros administrativos disponibilizados por meio de solicitações via Lei de Acesso à Informação (LAI). Esses registros foram fornecidos por instâncias distintas de gestão de pessoas do IFB e apresentam recortes, critérios de extração e graus de detalhamento próprios. Por essa razão, são utilizados nesta dissertação como fontes contextuais e complementares, e não como séries diretamente comparáveis.

O primeiro conjunto, apresentado em detalhe no Capítulo 3 desta dissertação, especialmente na seção 3.7, foi obtido junto à Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas (CGGP) do IFB e compreende registros relacionados a afastamentos classificados no grupo F da CID-10 — transtornos mentais e comportamentais — referentes a servidores dos campi e da Reitoria no período de 2020 a 2025. O total identificado nesse conjunto foi de 196 registros e 1.512 dias de afastamento. Conforme esclarecido pela CGGP em resposta à solicitação LAI, a recuperação dos dados foi realizada por código específico de CID, o que delimita tecnicamente o universo de registros disponibilizados.

O segundo conjunto foi obtido via LAI por meio de solicitação à Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas do IFB (PRGP), considerando sua relação com o acompanhamento dos servidores junto ao SIASS/UnB, unidade de referência para atendimento dos servidores do IFB no âmbito da saúde do servidor. Esse conjunto apresenta 77 registros em 2020 e 202 registros em 2025, o que representa aumento de 162,3% entre os dois pontos anuais disponibilizados. Como os dados intermediários de 2021 a 2024 não foram desagregados na resposta institucional recebida, esse resultado deve ser lido como comparação entre dois pontos temporais disponíveis, e não como descrição de uma evolução anual contínua.

Tabela 9 – Registros SIASS/UnB disponíveis para o IFB: comparação entre 2020 e 2025

Ano	Afastamentos registrados (SIASS)	Variação anual
2020	77	—
2021	n.d.	n.d.
2022	n.d.	n.d.
2023	n.d.	n.d.
2024	n.d.	n.d.
2025	**202**	**+162,3%**
Variação total 2020–2025	**+125 afastamentos**	**+162,3%**

Nota: os dados intermediários de 2021 a 2024 não foram desagregados na resposta institucional recebida. Assim, 2020 e 2025 constituem os pontos anuais disponíveis para comparação. n.d. = não disponível por ano. Fonte: PRGP/IFB, 2026 (dados obtidos via LAI, protocolo nº 23546.036094/2026-31). Elaboração própria.

Considerados seus limites, os registros administrativos disponibilizados via LAI cumprem papel contextual relevante nesta pesquisa. Eles não permitem reconstruir a totalidade do adoecimento psíquico dos servidores, nem acompanhar individualmente as trajetórias de afastamento, mas documentam a presença de registros relacionados à saúde mental no IFB no período analisado. Sua contribuição, portanto, não é medir de forma exaustiva o fenômeno, mas oferecer uma camada institucional de indícios a ser lida em articulação com os dados autodeclarados do questionário e com as entrevistas semiestruturadas. Essa articulação permite aproximar aquilo que aparece nos sistemas formais de registro das dimensões do sofrimento que emergem nas respostas dos servidores,

especialmente nos relatos de afastamento, presenteísmo, sobrecarga, assédio moral autodeclarado e percepção de insuficiência das ações institucionais de cuidado.

5.5 Assédio moral, conflitos e relações socioprofissionais

As relações socioprofissionais e interpessoais no ambiente de trabalho foram investigadas em seção específica do questionário, revelando um quadro ambivalente: há percepção razoável de apoio nos vínculos de proximidade imediata, mas déficits expressivos nas dimensões de participação, escuta institucional e reconhecimento profissional — com diferenças marcadas entre categorias funcionais.

5.5.1 Relações interpessoais e dinâmicas de reconhecimento

O item com maior média da seção foi o apoio da chefia imediata para o desenvolvimento das funções (RI3: média geral 4,04; CBRA: 4,12). A avaliação positiva da chefia imediata sugere a existência de relações de suporte no nível micro-organizacional, as quais, na perspectiva da PDT, podem funcionar como fatores de proteção parcial ao sofrimento sem, contudo, transformar suas causas estruturais (DEJOURS, 2012). No interior do CBRA, observa-se diferença expressiva entre TAEs (4,57) e docentes (3,79) nesse item — uma divergência de 0,78 pontos que indica dinâmicas de reconhecimento distintas entre as categorias.

O apoio dos colegas do setor (RI4: média geral 3,85) configura o que Dejours (2012) denomina coletivo de trabalho: o conjunto de relações de cooperação e solidariedade que funciona como recurso subjetivo coletivo de enfrentamento do sofrimento. A existência desse coletivo, ainda que parcial, constitui um fator de proteção — mas seus limites ficam evidentes diante da magnitude do sofrimento relatado. Em contraste, a percepção de que as sugestões são ouvidas e consideradas (RI2: 3,43) e a boa comunicação organizacional entre colegas (RI1: 3,12) registram valores mais baixos, indicando déficits nos espaços que, para a PDT, são mais relevantes à saúde mental: os "espaços públicos de discussão" que permitem a elaboração coletiva das dificuldades do trabalho e a construção de regras do ofício (DEJOURS, 2012). A percepção de reconhecimento e valorização (RI6: média geral 3,38; CBRA: 3,53; demais: 3,31) situa-se em posição moderada.

Na perspectiva de Honneth (2009), esse dado pode ser lido como reconhecimento parcial ou instável: há sinais de valorização, mas eles parecem insuficientes para sustentar, de modo consistente, a autoestima profissional.

5.5.2 Assédio moral autodeclarado: proporção e distribuição

O questionário investigou a experiência de assédio moral, definida como conduta abusiva, repetitiva ou sistemática que atente contra a dignidade ou a integridade psíquica ou física do trabalhador. Os resultados desta seção devem ser lidos como autorrelatos de vivências percebidas como assédio, e não como comprovação jurídico-administrativa de sua ocorrência. Ainda assim, são dados relevantes para esta pesquisa, pois indicam como os servidores percebem relações de poder, reconhecimento, conflito e injustiça no ambiente de trabalho.

Considerando apenas os respondentes que se posicionaram objetivamente — excluindo os 10 que preferiram não responder —, 49,3% do total (n=75 de 152 válidos) declararam já ter sofrido assédio moral no ambiente de trabalho. Trata-se de uma proporção expressiva: aproximadamente 1 em cada 2 respondentes com resposta válida relata experiência de assédio ao longo de sua trajetória no IFB.

A distribuição por campus indica uma assimetria relevante: no CBRA, 62,5% dos respondentes com resposta válida declararam experiência de assédio moral, contra 43,3% nos demais campi — diferença de 19,2 pontos percentuais. A aplicação exploratória do teste qui-quadrado a essa diferença — $\chi^2(1)=4,86$; $p\approx0,028$ — indica associação estatisticamente observável entre grupo de campus e assédio moral autodeclarado no conjunto de respondentes. Contudo, como a amostra é não probabilística e autoselecionada, esse resultado não deve ser interpretado como inferência generalizável para todo o universo de servidores do IFB, mas como indício analítico relevante a ser lido em articulação com os demais dados da pesquisa.

Entre os docentes do CBRA, a proporção de respostas afirmativas foi de 66,7% (n válido=27); entre os TAEs do CBRA, de 57,1% (n válido=21). Esses percentuais chamam atenção, mas precisam ser lidos com cautela, pois se referem a subamostras reduzidas. Ainda assim, a presença de respostas afirmativas em ambos os grupos indica que o tema atravessa diferentes posições funcionais no campus, não se restringindo a uma única categoria. Ressalva-se, ademais, que a

medida utilizada é de autorrelato, não de verificação documental: a percepção de assédio, mesmo sem confirmação jurídico-administrativa, possui relevância analítica para a Psicodinâmica do Trabalho, na medida em que experiências de injustiça, humilhação e constrangimento integram o campo do sofrimento no trabalho.

Tabela 10 – Assédio moral autodeclarado por grupo (% válida, excluindo "Prefiro não responder")

Grupo	% "Sim" (válida)	n válido	Observações
Total geral	49,3%	152	Exclui 10 "Prefiro não responder"
Campus Brasília (CBRA)	62,5%	48	+19,2 pp acima dos demais campi
Demais Campi	43,3%	104	—
CBRA — Docentes	66,7%	27	Subamostra reduzida ★
CBRA — TAEs	57,1%	21	Subamostra reduzida ★
Docentes — geral	50,6%	81	—
TAEs — geral	47,9%	71	—

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados do questionário (2025). Nota: percentuais calculados com exclusão das respostas "Prefiro não responder". Os dados são autodeclarados e não correspondem a apuração jurídico-administrativa de assédio moral. ★ Subamostras com n<30 devem ser interpretadas com cautela.

A condição de pesquisador implicado, já discutida no Capítulo 4, também exige cautela na leitura desses dados, especialmente diante da possibilidade de viés de confirmação e de padrões de resposta influenciados pelo conhecimento da identidade do pesquisador.

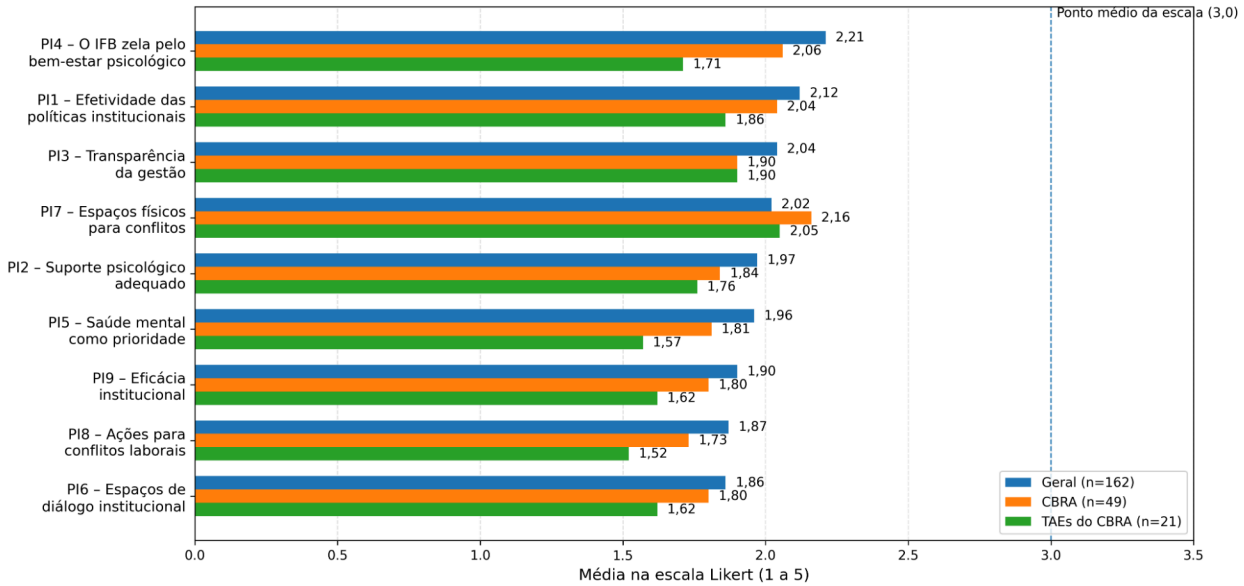
Os dados de assédio moral não devem ser interpretados de forma isolada. Na perspectiva adotada nesta pesquisa, o assédio moral autodeclarado não se reduz a um problema interpessoal: ele também pode expressar contradições de poder inscritas na organização do trabalho, especialmente quando aparece associado à sobrecarga, à baixa participação, à fragilidade do reconhecimento institucional e à insuficiência dos espaços institucionais de escuta. Nessas situações, a negação do reconhecimento, quando se manifesta em humilhações e constrangimentos sistemáticos, pode ser compreendida, conforme Honneth (2009), como forma de desrespeito que atinge o trabalhador em sua condição de sujeito portador de dignidade. Quando assume formas abusivas e repetitivas, essa dinâmica de desrespeito pode contribuir para fragmentar os coletivos de trabalho e

fragilizar os laços de cooperação que, para Dejours (2012), funcionam como proteção coletiva contra o sofrimento patogênico. A elevada frequência de relatos de assédio no CBRA (campus que também apresenta indicadores elevados de ritmo acelerado, ambiguidade de metas e sofrimento psíquico autodeclarado) sugere uma configuração organizacional em que diferentes fatores de risco psicossocial podem se acumular.

5.6 Percepção institucional sobre saúde mental

O bloco do questionário voltado às políticas e ações institucionais de saúde mental avaliou a percepção dos respondentes sobre o suporte institucional, os espaços de diálogo, as ações diante de conflitos laborais e a efetividade das iniciativas de cuidado. Os resultados desta seção estão entre os mais críticos do instrumento e convergem em uma mesma direção: todas as nove afirmações ficaram abaixo do ponto médio da escala (3,0) nos grupos analisados, configurando, entre os respondentes, predomínio de discordância quanto à efetividade das políticas existentes — o que expressa uma percepção negativa amplamente compartilhada, e não uma constatação objetiva sobre a inexistência de tais políticas.

Gráfico 4 – Percepção das políticas institucionais de saúde mental por item e grupo



Fonte: elaboração própria a partir dos dados do questionário (2025). Nota: médias mais altas indicam avaliação mais positiva.

O Gráfico 4 detalha esse padrão por item e mostra que nenhum dos indicadores alcançou o ponto médio da escala em qualquer dos grupos

apresentados. Os TAEs do CBRA registram as médias mais baixas na maior parte dos itens, especialmente em ações para conflitos laborais (PI8: 1,52), saúde mental como prioridade institucional (PI5: 1,57), espaços de diálogo institucional (PI6: 1,62), eficácia institucional diante do sofrimento (PI9: 1,62) e percepção de que o IFB zela pelo bem-estar psicológico dos servidores (PI4: 1,71).

Na amostra geral, a afirmação com menor média foi a existência de espaços regulares de diálogo institucional sobre sofrimento psíquico (PI6: geral 1,86; CBRA: 1,80; TAEs do CBRA: 1,62). Também se destacam, pelas médias baixas, a percepção de que a saúde mental é tratada como tema prioritário (PI5: geral 1,96; CBRA: 1,81; TAEs do CBRA: 1,57), a atuação eficaz da instituição frente ao sofrimento (PI9: geral 1,90; CBRA: 1,80; TAEs do CBRA: 1,62) e as ações imediatas para conflitos no ambiente laboral (PI8: geral 1,87; CBRA: 1,73; TAEs do CBRA: 1,52). Valores próximos ao extremo “discordo totalmente” da escala expressam, nos dados dos respondentes, percepção fortemente negativa quanto à efetividade das ações institucionais de cuidado em saúde mental.

O CBRA apresenta avaliações mais negativas do que a média geral em alguns itens, como suporte psicológico adequado (PI2: 1,84 no CBRA; 1,97 no geral), saúde mental como prioridade institucional (PI5: 1,81 no CBRA; 1,96 no geral), ações imediatas para conflitos laborais (PI8: 1,73 no CBRA; 1,87 no geral) e eficácia institucional diante do sofrimento (PI9: 1,80 no CBRA; 1,90 no geral). Esse padrão, observado no campus que também registra índices relevantes de sofrimento autodeclarado, sugere uma dinâmica de vulnerabilidade percebida: quanto maior o sofrimento relatado, menor parece ser o suporte institucional reconhecido pelos respondentes. Essa configuração pode ampliar a sensação de isolamento do trabalhador diante do adoecimento. Trata-se, contudo, de uma hipótese formulada a partir de dados transversais e autodeclarados, não de uma relação causal estabelecida.

Entre os grupos funcionais, os TAEs do CBRA apresentam as avaliações mais negativas entre os subgrupos analisados: em itens como “saúde mental como prioridade” (PI5: 1,57), “IFB zela pelo bem-estar psicológico” (PI4: 1,71), “ações para conflitos laborais” (PI8: 1,52), “eficácia institucional” (PI9: 1,62) e “espaços de diálogo institucional” (PI6: 1,62), os valores indicam predomínio bastante acentuado de discordância. Os TAEs — categoria que, na amostra geral, apresenta maior taxa de afastamento autodeclarado e que avalia de modo mais negativo o suporte

institucional — também percebem menor reconhecimento e menor visibilidade de seu sofrimento pelas instâncias institucionais. Essa convergência sugere o que os dados permitem descrever como um padrão de dupla invisibilização: dimensões da organização do trabalho, como reconhecimento, pertencimento, distribuição das demandas e suporte institucional, aparecem associadas ao sofrimento; e a instituição, na percepção dos respondentes TAEs, não reconhece suficientemente esse sofrimento como demanda legítima de intervenção.

Essa avaliação negativa das políticas institucionais articula-se ao debate sobre abordagens individualizantes de saúde mental no serviço público. Os dados não permitem afirmar que inexistam iniciativas institucionais voltadas ao tema; indicam, contudo, que, entre os respondentes, essas ações são percebidas como insuficientes, pouco visíveis ou pouco efetivas diante das demandas concretas de sofrimento no trabalho. Quando o cuidado se limita a encaminhamentos individuais, sem intervenção consistente sobre as condições materiais e organizacionais associadas ao sofrimento, tende a deslocar para o trabalhador os custos de uma organização do trabalho adoecedora (SOUZA; BERNARDO, 2019; CAMPOS, 2024). Nos dados desta pesquisa, apenas 5,6% dos respondentes indicam utilizar programas institucionais para lidar com as dificuldades do trabalho. A crítica dos participantes, portanto, parece reivindicar o reconhecimento do sofrimento como fenômeno social e institucional, passível de intervenção sobre suas causas — o que, na perspectiva da PDT, implica atuar sobre a organização do trabalho (DEJOURS, 2012).

5.7 Síntese interpretativa

Os dados do questionário oferecem um retrato das percepções dos respondentes sobre condições de trabalho, saúde mental e políticas institucionais no IFB. Consideradas as ressalvas metodológicas de uma amostra não probabilística, autoselecionada e voluntária, os indicadores permitem identificar tendências relevantes para a compreensão das vivências de prazer e sofrimento na Educação Profissional e Tecnológica, especialmente quando articulados às categorias analíticas que orientam esta pesquisa.

Uma primeira tendência refere-se à intensificação do trabalho. Os percentuais de concordância relativos ao ritmo acelerado de trabalho — 75,5% no

Campus Brasília e 69,0% nos demais campi —, associados à percepção de equipe insuficiente — 67,3% e 66,4%, respectivamente — e à presença de demandas incompatíveis com as condições reais de execução, sugerem uma organização do trabalho que exige mais do que oferece. À luz do Materialismo Histórico-Dialético, essa configuração aproxima-se do que Antunes (2018) identifica como intensificação do trabalho. Na perspectiva da Psicodinâmica do Trabalho, por sua vez, tal cenário constitui terreno favorável ao sofrimento patogênico, sobretudo quando impede a realização do trabalho com a qualidade, o sentido e a dignidade que o próprio trabalhador considera necessários (DEJOURS, 1992).

Essa intensificação, contudo, não elimina o sentido atribuído ao trabalho. Ao contrário, os dados indicam a coexistência entre sofrimento e valorização da atividade realizada. Embora 59,2% dos respondentes do CBRA relatem que o trabalho contribuiu para o aumento do estresse, 80,2% da amostra geral atribui elevado valor social ao que faz. Desse modo, o sofrimento não parece decorrer da ausência de sentido do trabalho, mas do bloqueio à realização de uma atividade percebida como socialmente importante em condições que não estão à altura desse valor. Essa tensão entre sentido, reconhecimento e impedimentos concretos à realização do trabalho será aprofundada no Capítulo 6, a partir da análise das entrevistas com os servidores do Campus Brasília.

Outra tendência relevante diz respeito à invisibilidade parcial do adoecimento e à presença do presenteísmo. Enquanto 32,1% dos respondentes declararam já ter se afastado do trabalho por motivos de saúde mental, 59,3% afirmaram ter sentido necessidade de afastamento sem, contudo, chegar a se afastar formalmente. A distância entre esses dois percentuais sugere que parte expressiva do sofrimento psíquico permanece sem tradução nos registros institucionais de afastamento. Trata-se de um dado importante, pois indica que os afastamentos formais captam apenas uma parcela do adoecimento relacionado ao trabalho, deixando pouco visíveis situações em que os servidores continuam trabalhando mesmo diante de sofrimento psíquico significativo.

Os dados também evidenciam que o sofrimento no trabalho não se restringe à organização das tarefas ou à sobrecarga de demandas, mas atravessa as relações socioprofissionais, as formas de reconhecimento e as relações de poder no ambiente institucional. Nesse sentido, chama atenção o percentual de respondentes que declararam já ter sofrido assédio moral no trabalho: 49,3% da amostra com

resposta válida, com proporção mais elevada no CBRA, onde o índice alcança 62,5%, em comparação aos 43,3% observados nos demais campi. Esses resultados sugerem que o assédio moral autodeclarado constitui uma dimensão relacional e institucional do sofrimento, articulada a conflitos, hierarquias, disputas de poder e experiências de desrespeito ou desvalorização.

No que se refere às políticas institucionais de saúde mental, as médias inferiores a 2,0 em itens centrais indicam uma avaliação crítica e disseminada entre os respondentes quanto à efetividade do suporte institucional. Essa percepção negativa não autoriza afirmar, por si só, a inexistência de iniciativas institucionais voltadas à saúde mental dos servidores, mas revela sua baixa efetividade percebida pelos participantes da pesquisa. Diante dessa fragilidade, muitos servidores parecem recorrer a estratégias individuais e externas à instituição, movimento que dialoga com a tendência de privatização do cuidado apontada por Souza e Bernardo (2019) e Campos (2024).

No Campus Brasília, essas tendências assumem contornos específicos. O CBRA registra indicadores mais adversos do que os demais campi em dimensões como ritmo de trabalho, ambiguidade de metas, assédio moral autodeclarado, sofrimento psíquico e percepção negativa do suporte institucional. Uma leitura possível é que a complexidade organizacional do campus, a diversidade de sua oferta formativa e o volume de demandas acadêmicas e administrativas contribuam para o acúmulo de riscos psicossociais. Essa interpretação, contudo, deve ser tomada como hipótese analítica, e não como conclusão definitiva, tendo em vista a natureza não probabilística da amostra e os limites próprios do questionário.

No plano das categorias funcionais, os dados sugerem perfis distintos de sofrimento entre docentes e técnicos-administrativos em educação. Entre docentes do CBRA, o sofrimento aparece mais diretamente associado à intensificação e às condições de execução do trabalho pedagógico. Entre TAEs, os indicadores apontam maior fragilidade no reconhecimento, menor pertencimento e menor realização pessoal. Não se trata de hierarquizar sofrimentos, mas de reconhecer que docentes e TAEs ocupam posições distintas na organização do trabalho e, por isso, vivenciam o sofrimento de formas diferentes.

Essas tendências não esgotam o potencial analítico do questionário, mas orientam a leitura qualitativa desenvolvida no capítulo seguinte. As entrevistas com servidores do Campus Brasília permitirão compreender como esses indicadores

aparecem nas trajetórias, nas falas e nas experiências concretas dos trabalhadores, possibilitando aprofundar a análise das mediações entre organização do trabalho, reconhecimento, sofrimento, prazer e saúde mental no contexto da Educação Profissional e Tecnológica.

6. O QUE OS NÚMEROS NÃO ALCANÇAM: VIVÊNCIAS DE PRAZER E SOFRIMENTO NO TRABALHO DOS SERVIDORES DO IFB — CAMPUS BRASÍLIA

O Capítulo 5 identificou, pela análise quantitativa, aspectos centrais das condições de trabalho e da saúde mental dos servidores do IFB — Campus Brasília: ritmo acelerado, insuficiência percebida das equipes, assédio moral autodeclarado em proporção elevada entre os respondentes e avaliação predominantemente negativa das políticas institucionais de saúde mental. Esses resultados dimensionam o problema. As entrevistas, por sua vez, mostram como tais aspectos se manifestam nas trajetórias, nas falas e nas experiências concretas dos servidores.

Dez entrevistas semiestruturadas foram realizadas com servidores do CBRA entre 9 e 20 de fevereiro de 2026, sendo seis docentes (D1 a D6) e quatro técnico-administrativos em educação — TAEs (T1 a T4). O roteiro foi estruturado em sete blocos temáticos, abrangendo trajetória e sentido do trabalho, organização do trabalho e especificidades da EPT, prazer e sofrimento, saúde mental e limites, reconhecimento e estratégias defensivas, políticas institucionais e gestão, e encerramento aberto (ver Apêndice C — Roteiro de entrevista semiestruturado). As entrevistas foram gravadas com autorização prévia formalizada em Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (Apêndice D) e realizadas no âmbito do projeto de pesquisa aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa, Parecer nº 7.831.538, de 10 de setembro de 2025 (Anexo A). Além da gravação de áudio, os participantes assinaram autorização específica de uso de imagem e voz para fins do produto educacional (Apêndice D), observadas as limitações técnicas descritas no Capítulo 7.

O perfil dos sujeitos entrevistados está sintetizado no Apêndice E. Em conjunto, os dez servidores totalizam mais de 130 anos de experiência no IFB, com tempo de atuação no CBRA variando de 7 a 16 anos. Todos possuem pós-graduação stricto sensu ou estão em processo de qualificação. A composição heterogênea — em termos de categoria funcional, área de atuação, tempo de serviço e posição institucional — permitiu reunir experiências distintas do cotidiano do campus, sem pretensão de representatividade estatística. A suficiência analítica

do corpus foi avaliada pela recorrência dos temas, pela densidade dos relatos e pela capacidade do material de iluminar as categorias definidas para a análise.

As transcrições foram submetidas à Análise de Conteúdo Temática Categorial conforme proposta por Bardin (2016), em três fases: pré-análise com leitura flutuante e mapeamento temático geral; exploração do material com codificação sistemática em quinze categorias analíticas (nove a priori, seis emergentes); e tratamento dos resultados com inferência e interpretação articulada ao referencial teórico (ver Apêndice F — Sistema completo de categorias analíticas). Este capítulo apresenta os resultados dessa análise, organizado em sete seções que percorrem os eixos temáticos identificados, e encerra com uma síntese integradora que coloca em relação os dados qualitativos, os resultados quantitativos do Capítulo 5 e o contexto histórico-institucional discutido no Capítulo 3. O Quadro 1 a seguir sintetiza o sistema completo de categorias analíticas construído na fase de exploração do material.

Quadro 1 – Sistema de categorias analíticas da Análise de Conteúdo (Bardin)

Categoria	Natureza	Eixo teórico de ancoragem	Presença no corpus (nº de sujeitos)
Organização do trabalho	A priori	PDT (Dejours) / MHD (Marx, Antunes)	10/10
Trabalho prescrito e trabalho real	A priori	PDT (Dejours)	9/10
Vivências de prazer no trabalho	A priori	PDT — prazer-sofrimento (Mendes, Dejours)	9/10
Vivências de sofrimento no trabalho	A priori	PDT — prazer-sofrimento (Mendes, Dejours)	10/10
Reconhecimento e falta de reconhecimento	A priori	PDT (Dejours) / Teoria do reconhecimento (Honneth)	8/10
Estratégias defensivas	A priori	PDT (Dejours, Mendes)	9/10
Cooperação e conflitos socioprofissionais	A priori	PDT (Dejours) / MHD — relações de trabalho	8/10
Saúde, adoecimento e afastamento	A priori	PDT / Seligmann-Silva / Medicina do Trabalho	10/10
Identidade profissional e pertencimento institucional	A priori	PDT (Dejours) / Honneth / MHD	9/10

Categoria	Natureza	Eixo teórico de ancoragem	Presença no corpus (nº de sujeitos)
Naturalização do sofrimento	**Emergente**	PDT — ideologia defensiva / Birman	8/10
Cargo-armadilha (acúmulo e indelegabilidade)	**Emergente**	MHD — contradição missão/estrutura / PDT	7/10
Somatização e corpo como registro do sofrimento	**Emergente**	Le Breton / Seligmann-Silva	7/10
Jornada extensiva e hiperconectividade	**Emergente**	Han — sociedade do desempenho / PDT	8/10
SIASS na percepção dos servidores: desamparo, desconfiança e constrangimento	**Emergente**	MHD — aparato estatal / PDT — dominação pela norma	4/10
Ruptura biográfica e ressignificação	**Emergente**	Birman — subjetividade / PDT — identidade no trabalho	5/10

Fonte: Elaboração própria. O quadro apresenta síntese do sistema completo de categorias analíticas; o detalhamento dos sujeitos de ancoragem, da recorrência no corpus e do referencial teórico principal de cada categoria consta no Apêndice F. Categorias emergentes indicadas em negrito na coluna Natureza.

Cabe uma ressalva interpretativa sobre a coluna “Presença no corpus” do Quadro 1. O número de sujeitos que mencionam uma categoria não deve ser lido como medida de sua relevância analítica: na análise de conteúdo de orientação psicodinâmica, uma categoria pouco recorrente pode revelar uma dimensão estruturalmente significativa do fenômeno investigado, ainda que verbalizada por poucos participantes — seja porque descreve uma experiência-limite, seja porque aponta para um aspecto do sofrimento que outros entrevistados podem não ter tido oportunidade, disposição ou vocabulário para nomear. A categoria SIASS na percepção dos servidores (4/10), por exemplo, é discutida na seção 6.7.1 com a mesma profundidade analítica dedicada a categorias mais recorrentes, precisamente por revelar uma dimensão institucional pouco visibilizada nos demais relatos, mas relevante à luz do referencial teórico. O critério de inclusão de uma categoria nesta análise foi, portanto, sua capacidade de iluminar o fenômeno investigado à luz da PDT e do MHD, e não sua frequência estatística no corpus.

Quanto aos critérios de codificação, os limites entre as categorias foram definidos a partir de suas ancoragens teóricas específicas (detalhadas no Apêndice F), buscando preservar a distinção conceitual entre elas mesmo quando os

fenômenos descritos se apresentavam interligados na experiência concreta dos entrevistados. Nos casos em que um mesmo trecho de fala mobilizava mais de um eixo temático — como ocorre, por exemplo, no relato de D1 sobre a sobrecarga da função de coordenação de curso, em que o desgaste associado ao cargo-armadilha se expressa precisamente através da hiperconectividade digital ("você não tem fim de semana [...] passa aí pela também história do e-mail o tempo inteiro e hoje em dia com advento dessas mídias sociais, WhatsApp") —, o excerto foi codificado simultaneamente nas categorias Cargo-armadilha e Jornada extensiva e hiperconectividade, prática compatível com a natureza não excludente da Análise de Conteúdo Temática (BARDIN, 2016). Essa dupla codificação não compromete a distinção conceitual entre as categorias: cada uma preserva um recorte analítico próprio, ainda que aplicada, em determinados casos, ao mesmo material empírico.

6.1 A posição do pesquisador implicado: nota metodológica

Uma nota metodológica sobre a posição do pesquisador é necessária antes da apresentação dos resultados. Esta pesquisa foi conduzida por um servidor do próprio Instituto Federal de Brasília — Campus Brasília, na condição de Técnico em Assuntos Educacionais —, o que configura uma situação de pesquisador implicado que exige tratamento reflexivo explícito.

Em duas entrevistas — realizadas com participantes que demonstraram hesitação inicial em abordar situações de sofrimento e adoecimento —, o pesquisador utilizou estratégia de autodivulgação controlada, compartilhando brevemente sua própria experiência de adoecimento relacionado ao trabalho como forma de sinalizar reciprocidade e reduzir a assimetria da relação de pesquisa. Essa intervenção teve caráter pontual, não diretivo e não foi utilizada para induzir respostas, mas para favorecer um ambiente de confiança diante de uma temática sensível.

Essa condição foi registrada no diário de campo do pesquisador e discutida com a orientadora da pesquisa antes da realização das análises. Nessas duas entrevistas, observou-se maior abertura temática e maior detalhamento de relatos de sofrimento em comparação com parte das demais entrevistas. Essa diferença pode estar relacionada tanto à estratégia de autodivulgação controlada quanto às

características individuais dos participantes e ao vínculo construído na própria situação de entrevista, não sendo possível isolar causalmente esses fatores.

A implicação subjetiva do pesquisador foi tratada como limite e, ao mesmo tempo, como condição de acesso a dimensões sensíveis do campo. Como salvaguardas metodológicas, foram adotadas a gravação integral das entrevistas, a transcrição literal do corpus, a análise sistemática por categorias, a checagem constante das interpretações com o material bruto e a supervisão da orientadora. A explicitação dessa posição é parte do rigor metodológico da pesquisa.

6.2 A organização do trabalho como eixo de sofrimento

A Psicodinâmica do Trabalho situa a organização do trabalho como elemento central para compreender o sofrimento psíquico. Nesta pesquisa, ela é compreendida como o conjunto de divisões, prescrições, hierarquias e modos de gestão que configuram o contexto concreto da atividade laboral (DEJOURS, 1992). No conjunto das entrevistas, as fontes de sofrimento mais recorrentes aparecem associadas ao modo como o trabalho está organizado e precisa ser realizado: imprevisibilidade, extensão da jornada, insuficiência de suporte e invisibilidade do trabalho real frente às prescrições formais. Esses elementos atravessam diferentes trajetórias e ajudam a compreender por que atividades dotadas de sentido, como ensinar, orientar, interpretar, organizar e acolher, podem se converter em fontes de desgaste quando realizadas sob condições institucionais limitadas.

6.2.1 Imprevisibilidade, urgências e o trabalho "a toque de caixa"

A imprevisibilidade é um dos temas mais recorrentes do corpus, aparecendo nos dez relatos, ainda que com diferentes ênfases conforme a trajetória, a categoria funcional e a posição institucional dos entrevistados. No Capítulo 5, os dados quantitativos indicaram que 75,5% dos servidores do CBRA concordam total ou parcialmente com a afirmação de que o ritmo de trabalho é acelerado (OT1: 4,08), enquanto apenas 22,4% avaliam positivamente a clareza das metas institucionais (FR6: 2,71 — a maior diferença negativa do CBRA em relação à rede). Nos relatos, esses indicadores aparecem como experiências de urgência, retrabalho e dificuldade de planejamento.

Para a docente D3, com dezoito anos de IFB, a imprevisibilidade não é exceção ocasional, mas modo de funcionamento que consome energia e interfere no planejamento:

> As coisas aqui mudam em cima da hora, acontecem coisas muito de forma intempestiva e a gente precisa estar o tempo todo se adaptando a essas mudanças que interferem no nosso trabalho, que a gente tem que refazer nosso planejamento, refazer nosso cronograma. Isso dá muito retrabalho e quando você pensa que vai ter tempo para organizar, sentar e fazer seu planejamento, convocam uma reunião, convocam para uma formação. Isso gera um pouco de adoecimento.
>
> **D3**

O retrabalho ultrapassa a dimensão da ineficiência técnica. Na PDT, ele pode representar a perda ou a desvalorização do investimento subjetivo já realizado: o planejamento, a antecipação, a negociação com o real e a mobilização criativa que permitem ao servidor organizar a atividade. Quando uma reorganização institucional desconsidera esse percurso e exige refazer o que já havia sido construído, o custo não é apenas operacional; incide também sobre o sentido atribuído ao trabalho e sobre o reconhecimento do esforço empenhado. É nesse registro que T1, servidora técnico-administrativa vinculada à área de ensino, nomeia o fenômeno com uma expressão recorrente no cotidiano da instituição:

> O trabalho pode até ter muito trabalho, mas quando a gente tem uma previsibilidade, uma organização, aquele trabalho todo não me consome. O que mais me consome é aquilo que a gente não consegue ter previsibilidade — o que a gente chama aqui de incêndio. O apagar de incêndio, aquela situação que quem está aqui resolve ou talvez o setor que precise resolver não se sente apto ou o problema é muito complexo.
>
> **T1**

A metáfora do "incêndio" (presente em pelo menos cinco das dez entrevistas) é analiticamente expressiva. Ela descreve um estado de alerta permanente que, segundo a literatura sobre saúde do trabalhador (SELIGMANN-SILVA, 2011), está associado a formas de tensão crônica com impacto documentado sobre o equilíbrio físico e psíquico — fenômeno que a docente D6, pedagoga e pesquisadora da área, relaciona explicitamente à sua própria experiência:

> Aquela coisa da gente depois da pandemia ter normalizado os contatos frequentes... o médico na semana passada falou assim: "você está ficando num estado de alerta constante. Você fica alerta vinte e quatro horas por dia". E isso não faz bem.
>
> **D6**

A fala de D6 desloca o foco da pandemia como evento excepcional para seus efeitos incorporados ao cotidiano posterior. O problema não aparece apenas no

teletrabalho emergencial, mas na normalização de práticas de contato frequente e disponibilidade permanente após o retorno presencial. Nesse sentido, a pandemia é compreendida como um momento em que determinados modos de organização do trabalho se intensificaram e, em parte, permaneceram no cotidiano posterior, sem ser tomada como causa isolada do sofrimento. Essa dinâmica enfraquece a separação entre tempo de trabalho e tempo de vida, reduzindo as possibilidades de recuperação subjetiva entre uma demanda e outra. A questão será retomada na análise das estratégias defensivas, especialmente na discussão sobre naturalização do sofrimento.

O mais relevante sobre a imprevisibilidade é que ela não aparece nos relatos como evento isolado ou ligado a uma única gestão. A docente D3 observa: “Eu não digo nem que é essa gestão porque ao longo de várias gestões eu já vi isso acontecer”. O docente D4 também reconhece o padrão: “Tenho tentado criar estratégias para não ter um adoecimento mental. Antes eu lia tudo [e-mails fora do horário] e a gente vai naturalizando isso, o que é muito ruim”. A naturalização, como se analisará em 6.6.2, é um dos mecanismos defensivos mais recorrentes no corpus.

A imprevisibilidade institucional pode ser lida em relação às contradições entre o mandato multifacetado que a Lei nº 11.892/2008 atribuiu aos Institutos Federais e os limites de recursos humanos para executá-lo. T3, servidor com 16 anos de IFB, relata perceber uma defasagem de aproximadamente 40 vagas TAE em relação ao que considera necessário para o funcionamento adequado do campus: "Nós temos um déficit de 40 servidores técnicos aqui dentro do Campus Brasília. Cadê esses servidores? Hoje os servidores que estão aqui estão ficando doentes, estão ficando sem brilho nos olhos".

Essa percepção, embora não confirmada em documento institucional formal disponível até o encerramento desta pesquisa, possui valor analítico: emerge do conhecimento institucional acumulado por um servidor que vivenciou diferentes fases da expansão do IFB e acompanhou mudanças na relação entre demanda institucional e quadro de pessoal. Na tradição da Psicodinâmica do Trabalho, esse tipo de saber prático-institucional ajuda a revelar o hiato entre o trabalho prescrito e o trabalho real. A imprevisibilidade, portanto, não deve ser reduzida a falha de comunicação ou de planejamento; ela também expressa limites mais amplos da organização do trabalho.

6.2.2 Jornada extensiva e hiperconectividade digital: o trabalho que não para

O segundo eixo da organização do trabalho como fonte de sofrimento é o avanço das demandas laborais sobre o tempo de vida, mediado pelas tecnologias digitais de comunicação. Os dados quantitativos do Capítulo 5 indicaram que a pressão temporal (OT2) registra média de 3,67 no CBRA e que a falta de pausas de descanso (FR3) chega a 3,11 entre os docentes do CBRA — indicadores compatíveis com uma intensificação que nem sempre respeita os limites formais da jornada. As entrevistas mostram como essa extensão aparece no cotidiano.

T3, TAE com 16 anos de IFB, descreve uma jornada que, por anos, não distinguia com clareza dia útil de fim de semana, horário de serviço e tempo doméstico:

> Antes de julho de 2025 eu era o servidor que respondia e-mail de cinco da manhã até as 23 horas. Independentemente se eu estivesse na Secretaria de Educação ou aqui. [...] No dia que eu tinha insônia, por exemplo, eu acordava, ia para o sofá para não atrapalhar o sono da esposa, ia para o sofá e começava a trabalhar três, quatro horas da manhã. Então isso era rotina para mim.
>
> **T3**

O caso de T3 tem intensidade própria, mas o padrão que ele descreve — jornada que se estende ao tempo de vida pela via digital — aparece em outros relatos. A docente D3 descreve ter respondido demandas de WhatsApp em momentos inadequados, a ponto de perceber que estava ultrapassando limites de segurança. A docente D6 resume o transbordamento: “Não é só que invade, perpassa, mexe, mistura. É bem assim. Invade”. O docente D4 reconhece o padrão e sua naturalização: “A gente vai naturalizando isso, o que é muito ruim. Eu queria ter a capacidade de tirar esse crachá, pendurar e pronto. Mas infelizmente acho que isso é um problema da minha geração”.

Han (2018) ajuda a compreender essa disposição subjetiva ao descrever o sujeito contemporâneo como aquele que tende a converter exigências externas em autoexigência. No caso dos servidores entrevistados, contudo, essa dinâmica não pode ser lida apenas como interiorização de um imperativo cultural de desempenho. Ela se articula a pressões objetivas da organização do trabalho, especialmente quando as demandas institucionais continuam chegando após o fim da jornada formal, à noite ou nos fins de semana. As narrativas sobre mensagens, urgências e disponibilidade permanente indicam, portanto, uma zona de encontro entre

autoexigência, compromisso com o trabalho e intensificação associada à organização institucional.

Do ponto de vista da PDT, a extensão da jornada mediada por tecnologias digitais reduz as possibilidades de recuperação subjetiva entre uma demanda e outra, pois tende a manter o trabalhador em estado de disponibilidade contínua. Em diálogo com Antunes (2018), esse fenômeno pode ser compreendido como uma forma contemporânea de intensificação do trabalho, na qual as demandas institucionais avançam sobre tempos antes destinados ao descanso, à vida familiar e à recomposição física e psíquica. Quando essa fronteira se enfraquece, o trabalho deixa de se restringir ao espaço e ao horário formal da instituição e passa a ocupar também a expectativa permanente de resposta, produzindo um desgaste que nem sempre aparece como jornada registrada, mas se manifesta na experiência subjetiva do trabalhador.

Os sujeitos que descrevem estratégias de desconexão — não participar de grupos de WhatsApp (D4), ter WhatsApp profissional separado que pode ser desligado (D2), não abrir e-mail fora do horário (T4), "desligar cem por cento" nos fins de semana (D5) — as descrevem como aprendizados posteriores a episódios de adoecimento, não como práticas que desenvolveram naturalmente. A desconexão aparece, assim, como conquista de saúde, não como ponto de partida. E é uma conquista que demanda esforço ativo contra a lógica organizacional que tende a dificultá-la.

Para T4, tradutora-intérprete de Libras que reside a 50 km do campus, a jornada extensiva tem ainda uma dimensão material que o conceito abstrato de “disponibilidade permanente” não captura: quatro horas diárias de deslocamento em ônibus, cinco dias por semana, antes e depois do horário oficial de serviço. Esse tempo não aparece em indicadores institucionais de jornada, mas compõe concretamente a experiência de exaustão. A interseção entre distância geográfica, natureza presencial da função e extensão das demandas digitais produz, para T4, uma condição de desgaste que os dados formais dificilmente registram.

6.2.3 O trabalho invisível: a distância entre prescrito e real na EPT

A distinção dejouriana entre trabalho prescrito e trabalho real adquire, no corpus, expressão particularmente importante. Os servidores não apenas realizam

mais tarefas do que as normas preveem; eles lidam com uma atividade educativa que é, por natureza, imprevisível, relacional e pouco redutível a protocolos. A mediação de conflitos, o acolhimento de estudantes (muitas vezes, em situação de sofrimento emocional), a absorção de demandas de outros setores e a produção de materiais fora do horário compõem o trabalho real, embora nem sempre sejam reconhecidos pelos sistemas de registro e avaliação institucional.

A docente D6, pedagoga com mais de trinta anos de experiência docente, descreve um episódio que evidencia essa dimensão pouco visível do trabalho docente. Trata-se de uma situação-limite em sala de aula, na qual a professora se viu diante de uma estudante em sofrimento intenso, sem encontrar, naquele momento, retaguarda imediata:

> Chegou uma aluna minha que tem um histórico de alcoolismo, chegou bêbada em sala, sentindo-se muito mal e falando que ia acabar com tudo. A hora que eu fui procurar ajuda, uma estava numa reunião, a outra estava de home office, não tinha uma pessoa para ajudar. Então eu, com os meus recursos próprios, que não são profissionais para isso, porque eu não sou psicóloga, sou uma professora que estou lá para dar aula de como se faz um plano de aula para formar professores — sentei e fui conversar, apavorada, tentando deixar ela longe das muretas. A certeza que eu sempre tenho é que se acontecer alguma coisa, provavelmente eu vou ter que lidar com isso sozinha.
>
> **D6**

A frase final — “provavelmente eu vou ter que lidar com isso sozinha” — sintetiza o problema. O trabalho real da docente, naquele momento, incluiu o acolhimento emergencial de uma estudante em situação de sofrimento psíquico e vulnerabilidade. O trabalho prescrito, porém, não contempla plenamente esse tipo de situação. A professora não estava atuando como profissional de saúde mental, nem reivindica para si esse lugar; sua fala aponta, antes, para a insuficiência de retaguarda percebida em situações críticas que ocorrem no cotidiano escolar.

Esse episódio desloca a compreensão do trabalho docente para além da aula formalmente planejada. Ensinar, no contexto da EPT, envolve também lidar com trajetórias estudantis marcadas por vulnerabilidades sociais, emocionais e institucionais. Quando essas demandas emergem sem mediações coletivas suficientes, o custo subjetivo tende a recair sobre o trabalhador que está presente na situação concreta. No caso de D6, esse custo aparece em relatos de medo, preocupação, choro ao chegar ao campus e dificuldade de desligar-se da situação depois do expediente. Não se trata, portanto, de transformar o episódio em prova isolada de ausência institucional absoluta, mas de reconhecer que ele revela uma

zona sensível do trabalho real: aquilo que precisa ser feito, mas nem sempre é previsto, acompanhado ou reconhecido como trabalho.

T4 nomeia com clareza outra forma de invisibilidade, específica do trabalho de tradução-interpretação em Libras: "Não é só mexer as mãozinhas, mas tem todo um trabalho de pesquisa, de estudo, de entender o que o aluno precisa e de passar o conteúdo. Alguns colegas acham que é um trabalho inferior". O que é visto é o resultado: a performance da interpretação em sala. O que a torna possível — a preparação pré-aula, o estudo de terminologia em Libras para cada disciplina, a articulação com os docentes — pode permanecer pouco reconhecido por quem não realiza essa atividade. À luz da Psicodinâmica do Trabalho, esse esforço pode ser compreendido como expressão da inteligência prática mobilizada no trabalho real, isto é, da capacidade do trabalhador de ajustar, interpretar, criar e resolver situações que a prescrição não antecipa plenamente.

Quando esse trabalho é minimizado ou percebido como atividade inferior, a questão deixa de ser apenas operacional e passa a atingir o campo do reconhecimento. A desvalorização simbólica do trabalho técnico e pedagógico de T4 pode afetar sua identidade profissional e produzir sofrimento moral, especialmente quando a contribuição efetiva do trabalhador para a atividade educativa não encontra reconhecimento correspondente. Nesse sentido, tanto o relato de D6 quanto o de T4 evidenciam que parte importante do trabalho realizado no campus permanece situada em zonas de baixa visibilidade: acolher, mediar, interpretar, preparar, adaptar, proteger, improvisar e sustentar situações para as quais nem sempre há previsão institucional suficiente.

6.3 A dialética prazer-sofrimento: entre o adoecimento e o sentido

O sofrimento e o prazer coexistem na experiência laboral. Em muitos relatos, é justamente o sentido atribuído ao trabalho que torna mais dolorosa a impossibilidade de realizá-lo em condições adequadas. Os dados quantitativos do Capítulo 5 já indicavam essa tensão: a utilidade social do trabalho registrou média elevada (SM10: 4,17 geral; 4,36 entre docentes do CBRA), enquanto o estresse relacionado ao trabalho também apareceu com força (SM5: 3,49 no CBRA). As entrevistas permitem compreender essa coexistência.

6.3.1 O sofrimento e sua inscrição no corpo

Uma das dimensões mais fortes da análise qualitativa é a presença do corpo nos relatos de sofrimento. Em oito dos dez sujeitos, o sofrimento psíquico relacionado ao trabalho aparece, ou apareceu em algum momento da trajetória, por meio de manifestações corporais: insônia, crises de ansiedade, choro ao chegar ao campus, internação psiquiátrica, dores persistentes, cirurgias e outros quadros associados pelos próprios entrevistados à experiência de trabalho. O corpo, aqui, não é suporte neutro do sofrimento; é, como argumenta Le Breton (2018), lugar em que a experiência social se inscreve.

O caso de T3 é expressivo dessa relação entre trabalho, corpo e adoecimento. Ao longo de 15 anos no IFB, o servidor relata ter passado por diversas cirurgias ortopédicas — envolvendo coluna, joelho, canela, tornozelo, quadril e ombro — e associa esse processo ao excesso de trabalho que, segundo ele, passou a impor a si mesmo. “Depois que eu entrei no IFB eu acho que essa minha carga extensiva colaborou para que meu corpo sucumbisse”, afirma. No âmbito da PDT, essa autopercepção constitui um dado relevante sobre a inscrição corporal do sofrimento. Não se trata, aqui, de comprovar uma relação causal direta entre cada procedimento cirúrgico e a atividade laboral, mas de considerar que T3 interpreta seu corpo como um território marcado pela experiência prolongada de sobrecarga. Essa percepção, por si só, é significativa para compreender como o adoecimento é vivido e narrado pelo trabalhador.

D5, física e diretora-geral, descreve um caminho semelhante por outra via: sofrimento psíquico que se manifestou como dor física persistente.

> Fiz oito canais de dente e minha dentista falou: "você não tem problema nenhum de dente, o seu problema é uma nevralgia". Aí eu procurei um médico da dor, ele rapidamente identificou qual era o meu problema — era no trigêmeo, relacionado ao emocional — e entrou com um antidepressivo leve. E aí eu comecei a tomar, a dor sumiu instantaneamente sem precisar fazer mais nenhum canal. E era engraçado porque eu sentia dor nos dentes que já tinham o canal tratado.
>
> **D5**

A narrativa de D5 mostra como o sofrimento pode se apresentar inicialmente como dor física, retardando sua compreensão como problema também ligado à saúde mental. Quando o sofrimento aparece no corpo, ele tende a receber tratamento imediato; quando se apresenta como sofrimento psíquico, muitas vezes enfrenta estigma, hesitação e subnotificação.

A docente D1 descreve a insônia como consequência direta das dificuldades no trabalho: “Aquilo não sai da minha cabeça, martela martela martela. Me traz muito sofrimento, não sai do corpo, não sai da mente, toma conta de mim, me traz muita insônia”. A docente D3 relata que a incerteza sobre a distribuição de carga horária após a saída de uma colega produziu insônia e a levou a buscar acompanhamento terapêutico. T1 descreve o mecanismo de sua própria somatização: “A minha saúde vai desaparecendo, eu vou adoecendo — uma gripe, uma pneumonia, um resfriado eterno. É como se meu corpo me freasse, já que eu não tenho essa percepção de que é preciso dosar”.

A formulação de T1 é teoricamente importante: o corpo que “freia” quando a consciência não o faz expressa uma das formas pelas quais o sofrimento se torna visível. Quando as estratégias conscientes de enfrentamento se tornam insuficientes, o corpo pode aparecer como limite. A somatização, nesse sentido, não deve ser lida como fraqueza individual, mas como uma forma de expressão do desgaste diante de condições que já não podem ser sustentadas apenas pela mobilização subjetiva.

6.3.2 Episódios-limite e descompensação

Em oito dos dez relatos, observam-se episódios de ruptura no equilíbrio psíquico — momentos em que os mecanismos defensivos se mostraram insuficientes diante da pressão organizacional. A análise desses episódios é importante para compreender o adoecimento no CBRA, pois eles aparecem associados a situações laborais identificáveis e, em geral, não foram precedidos por respostas institucionais capazes de evitar seu agravamento.

A narrativa de D2 permite observar essa dinâmica em uma situação-limite. A docente de dança, diagnosticada com transtorno afetivo bipolar, relata internação psiquiátrica voluntária imediatamente após sair de uma reunião de colegiado:

> Saí de uma reunião de colegiado extremamente frustrada com o que foi decidido ali, saí num estado tão terrível que eu pedi para o meu namorado: "Me leva para a clínica que eu vou ficar internada". Foi a primeira vez que eu fui internada na minha vida. Fui na saída, saí da reunião e fui para a clínica. Peguei nem roupa, ele que teve que pegar depois e levar. [...] Fiquei 21 dias internada.
>
> **D2**

O que mais importa neste relato não é o diagnóstico, mas o que aconteceu em seguida: durante a internação, colegas do colegiado ligavam perguntando

quando ela voltaria para dividir as turmas. O SIASS exigia comparecimento presencial para homologação do atestado. A instituição soube da internação quando chegou o atestado. A resposta institucional, segundo D2, apareceu mais como gestão da ausência do que como cuidado. O episódio revela uma lacuna entre o sofrimento vivido e os dispositivos institucionais disponíveis para reconhecê-lo em tempo oportuno.

D3 descreve um estado que nomeia como “indiferença”, mas que aparece, na análise, como sofrimento intenso e perda de mobilização subjetiva:

> Eu caía na indiferença: "não importa, nada disso importa, o importante é aparecer no horário, fazer qualquer coisa e voltar para casa". Mas isso é num lugar de profundo sofrimento. Por mais que fique nessa aparente "não me importo", o que está por baixo é muita dor, muita dor, que eu não consigo nem fazer nada a respeito.
>
> **D3**

Na PDT, esse estado pode ser lido como efeito de bloqueio da mobilização subjetiva: quando a organização do trabalho impede repetidamente que o trabalhador realize a atividade com sentido, o engajamento se esgota. O que parece descomprometimento e indiferença pode expressar, na verdade, uma forma de sofrimento já bastante avançada.

D5 relata um episódio depressivo intenso durante o período de maternidade, marcado por forte sensação de desvalia e de perda de sentido: "A sensação que eu tinha é de que se eu não acordar amanhã não faz diferença nenhuma na vida de ninguém". O que interessa à análise é que esse episódio ocorreu em um momento de afastamento temporário do ritmo habitual de trabalho. Para essa docente, cuja identidade profissional está fortemente vinculada à ação, à gestão e à utilidade social do trabalho, a redução abrupta da atividade também produziu desestabilização. O dado aponta para uma ambivalência importante da mobilização subjetiva: o trabalho que desgasta também pode sustentar sentido, pertencimento e identidade.

T2, técnica na CGAE (Coordenação-Geral de Assuntos Estudantis), descreve um período de sofrimento relacionado a relações de trabalho hostis com uma chefia anterior: "Eu vinha para o campus chorando. Quando eu pensava que estava na hora de vir trabalhar, eu vinha chorando no meio do caminho. Me sentindo um lixo, achando que eu era inútil, achando que eu não servia para nada". O episódio de T2 tem força analítica porque se modificou com a mudança de gestão. O sofrimento,

nesse caso, não aparece como traço individual permanente, mas como resposta a um contexto de trabalho específico. Quando o contexto mudou, a relação com o trabalho também se transformou. Esse movimento dialoga com a tese central da PDT: a organização do trabalho pode produzir sofrimento, mas também pode criar condições de recomposição quando permite reconhecimento, cooperação e segurança.

6.3.3 Fontes de prazer e sentido: o aluno como âncora

Nenhum dos dez sujeitos expressou desejo imediato de deixar o IFB. Mesmo aqueles que consideram mudança de carreira (D4, T3) o fazem como possibilidade futura, não como desejo presente. Essa é uma das tensões centrais das entrevistas: sofrimento e engajamento coexistem. Na PDT, essa coexistência se aproxima da noção de mobilização subjetiva: o investimento de si no trabalho é condição tanto do prazer quanto da vulnerabilidade ao sofrimento.

Em todos os dez sujeitos, a relação com os estudantes é descrita como fonte primária de satisfação e sentido. Docentes e TAEs convergem neste ponto, apesar de todas as diferenças que separam suas categorias. A docente D6, que atravessou longo período de sofrimento relacionado ao trabalho, encontra sentido em um projeto de ensino criado com suas alunas de dança:

> Eu acho que essa é uma perspectiva, uma luz no fim do túnel para mim — a gente continuar sempre acreditando que a nova geração é melhor que a nossa e que vale a pena investir neles. Fico até arrepiada assim, mas é verdade. É o que me alimenta. É ver que tem alunos interessados e que a gente nesse mundo caótico e nas instituições caóticas pode fazer um negocinho desse tamanhinho, mas que vai poder fazer diferença. Isso me dá paz para a alma.
>
> **D6**

O docente D4, de Geografia, descreve o retorno de ex-alunos que passaram no vestibular e vieram agradecer — e articula explicitamente esse retorno com o que o sustenta na profissão:

> Eu pego eles ali no primeiro ano com quatorze anos e entrego para a sociedade com dezessete, dezoito. Chega uma criança aqui para a gente, quatorze anos, é adolescente mas para mim ainda é uma criança muito imatura, e a gente vê esse processo de construção da identidade, da pessoa mesmo. Isso é muito gratificante. Eu acho que isso ainda é o que me alimenta na educação.
>
> **D4**

T2, na assistência estudantil, descreve o sentido do trabalho técnico-administrativo em termos igualmente comprometidos: “O que me motiva é saber que estou contribuindo, de uma certa forma, para a melhoria de vida de tantas pessoas que passam pela gente”. T4 associa sua permanência no IFB ao impacto sobre os estudantes surdos que acompanha desde o ingresso até a formatura: “Quando eu lembro que a gente já formou uma quantidade boa de alunos, que acompanhei desde a entrada até a formatura — isso me dá orgulho”.

O aluno, portanto, não aparece apenas como destinatário do trabalho. Para esses servidores, é também uma das principais fontes de sentido. Esse dado tem implicações importantes: quando o excesso de burocracia, a sobrecarga ou a hiperconectividade afastam o servidor do contato pedagógico direto, a instituição pode enfraquecer justamente um dos fatores protetivos que ainda sustentam o equilíbrio entre prazer e sofrimento.

6.3.4 O sofrimento ético: quando a organização contradiz os valores

O corpus registra uma forma específica de sofrimento que a PDT denomina sofrimento ético (DEJOURS, 2012): aquele que emerge quando o trabalhador se vê impedido de agir conforme os próprios valores. Não se trata apenas de dificuldade de desempenho, mas de uma tensão moral: o sujeito sabe o que considera correto, mas encontra condições institucionais que bloqueiam ou limitam sua ação.

No caso de D4, o sofrimento ético opera no plano da autoexigência. O docente articula o hiato entre o que seus valores profissionais demandam — entregar um trabalho de qualidade, estar disponível aos estudantes, cumprir responsabilidades com excelência — e o que as condições objetivas tornam possível. O resultado é culpa. “Me sinto como se eu estivesse sendo alguém desonesto quando não entrego”, afirma D4. Racionalmente, ele compreende que o problema não é apenas individual: “a gente tem um neoliberalismo na educação onde cada vez nos cobram mais com menos recursos. Isso acaba nos confundindo com o que realmente somos”. Essa compreensão, porém, não elimina o sofrimento. A separação entre a leitura racional da situação e a vivência emocional da culpa é central para compreender o sofrimento ético: o trabalhador sabe que as condições são insuficientes, mas ainda assim se sente responsável por não entregar o trabalho como gostaria.

Em D2, o sofrimento ético assume forma institucional específica: a contradição entre os valores que ela é chamada a implementar como docente e os valores que a instituição, segundo seu relato, não lhe oferece como trabalhadora. D2, como pessoa neurodivergente, participa da política de inclusão do IFB para estudantes, mas não percebe acolhimento equivalente para servidores: “Eu vejo que o IFB zela muito, dedica-se muito para acolher estudantes com diversidades. Os professores com isso não vejo. Eu não me sinto com o mesmo acolhimento. Eu queria um NAPNE para mim.”

A demanda por “um NAPNE para mim” nomeia uma contradição importante: a instituição desenvolve dispositivos de inclusão para estudantes, mas ainda apresenta limites para acolher, de modo equivalente, as diferenças e necessidades de seus próprios trabalhadores. O sofrimento, nesse caso, não decorre apenas de uma necessidade individual, mas da experiência de implementar uma política sem se sentir incluída por ela.

O terceiro registro aparece a partir da posição de gestão. D5, diretora-geral, reflete sobre casos de servidores com adoecimentos prolongados e afastamentos repetidos: “Eu fico pensando assim: ‘Por que que esse servidor não se aposenta? Ele não viu que a vida toda dele foi marcada por esse tipo de coisa?’”. A fala poderia sugerir, isoladamente, distanciamento em relação ao sofrimento do servidor; no entanto, a própria entrevistada a recontextualiza imediatamente: “ao mesmo tempo eu entendo que é um servidor público que tem direito a isso e ele precisava ser acolhido pela instituição no seu adoecimento. E a gente tá de mãos atadas”. A expressão “mãos atadas” nomeia o sofrimento ético vivido a partir da gestão: D5 reconhece a necessidade de acolhimento, suporte e acompanhamento do servidor adoecido, mas percebe limites institucionais para realizar esse cuidado. A posição que ocupa a coloca diante de demandas difíceis de conciliar: a continuidade do ensino, o atendimento aos estudantes, os impactos curriculares dos afastamentos e o direito do servidor ao cuidado. Nesse caso, a gestão não elimina o sofrimento; ela o reorganiza, pois coloca o sujeito diante da responsabilidade de decidir em condições que nem sempre permitem responder ao sofrimento dos outros de modo compatível com os valores que orientam sua prática.

A articulação entre esses três casos indica que o sofrimento ético não é marginal no corpus. Ele atravessa trabalhadores individuais, a relação entre trabalhadores e políticas institucionais, e a própria posição de gestão. Em todos os

casos, sua origem está ligada a situações em que os sujeitos não conseguem agir de acordo com os valores que orientam sua prática profissional.

6.4 Reconhecimento, assimetria e dois perfis de sofrimento

Nas entrevistas, o padrão de reconhecimento é consistente e estruturado: os alunos são a fonte primária; o reconhecimento pelos pares é variável e dependente de configurações relacionais específicas; o reconhecimento institucional é avaliado como insuficiente ou ausente pela quase totalidade dos sujeitos. É sobre esse padrão — e à luz do referencial de Honneth (2009) e Dejours (2012) construído no Capítulo 2 — que esta seção analisa os dados.

6.4.1 Fontes e ausências do reconhecimento

Na perspectiva de Mendes (2007), as vivências de prazer no trabalho relacionam-se a dimensões como liberdade de expressão, realização profissional e reconhecimento. Quando essas dimensões se fragilizam, o trabalho pode se tornar fonte de sofrimento, expresso em desgaste, indignação e perda de sentido. Os relatos coletados entre os servidores do CBRA ajudam a compreender como reconhecimento, realização e sentido aparecem de modo desigual no cotidiano institucional.

Nesse contexto, o dado sobre reconhecimento mais revelador do corpus não é sua ausência, mas a forma como os sujeitos respondem a ela. A docente D1, após 15 anos de IFB e múltiplas coordenações realizadas com excelência, afirma: "Já me senti menosprezada pelo tanto de coisa que eu fazia. Hoje em dia não é importante, de verdade. Já foi". O movimento narrativo — da mágoa para uma aparente indiferença — pode ser lido de duas formas. Na leitura dejouriana, aproxima-se de uma estratégia defensiva adaptativa: a expectativa de reconhecimento é reduzida para diminuir a dor da frustração reiterada. Na leitura honnetthiana, pode indicar uma espécie de retirada da luta por reconhecimento. Em nenhuma das duas leituras se trata, necessariamente, de superação plena. O choro que interrompeu a entrevista de D1 ao ser perguntada sobre o que gostaria de ter dito, mas nunca teve espaço para dizer, sugere que o sofrimento permanece ativo, ainda que recoberto pela aparência da indiferença.

D2 articula a dimensão institucional da ausência de reconhecimento, convertendo-a em demanda política:

> Eu como pessoa neurodivergente não tenho o mesmo acolhimento [que os estudantes recebem]. Eu vejo que o IFB zela muito, dedica-se muito para acolher estudantes com diversidades. Os professores com isso não vejo. Eu não me sinto, com o mesmo acolhimento. Eu queria levar meu laudo, explicar, que as pessoas fossem até o colegiado falar: "Ela tem essa questão, vamos ver como a gente lida". Eu queria um NAPNE para mim.
>
> **D2**

A demanda de D2 revela uma contradição institucional importante: estruturas de reconhecimento da diferença foram construídas para estudantes, mas não aparecem, em sua experiência, com a mesma força para servidores. Aqueles que implementam a política de inclusão nem sempre se sentem incluídos por ela. Esse dado dialoga com o que o Capítulo 3 identificou como distância entre o prescrito pelas políticas e o vivido nas práticas institucionais.

D3 formula a ausência de reconhecimento da gestão sem personalizar a crítica:

> Não vejo que a gestão reconhece o desgaste que ela gera. É só mais um dos problemas que não precisa ser resolvido agora — tem tanta coisa que precisa ser resolvida agora. Assim, minhas suposições — eu não sou gestão. Se eu estivesse na gestão, eu não sei o que eu faria.
>
> **D3**

A autoponderação final de D3 é relevante: ela não culpa gestores individuais, mas o sistema que impede que o sofrimento seja reconhecido como prioridade institucional. Essa leitura se aproxima da análise dejouriana sobre a fragilidade dos espaços públicos de discussão: quando não há dispositivos que tornem o sofrimento coletivamente visível e elaborável, ele tende a permanecer disperso e pouco reconhecido.

6.4.2 A assimetria docente/TAE: sofrimento da intensificação versus sofrimento da invisibilidade

O Capítulo 5 identificou dois perfis distintos de sofrimento no CBRA. Os docentes aparecem mais associados a indicadores de intensificação — demandas incompatíveis, pressão temporal e interferência do trabalho no sono —, mas também registram níveis mais elevados de realização pessoal e pertencimento institucional. Os TAEs, por sua vez, apresentam, na amostra geral, maior taxa de afastamento autodeclarado por saúde mental e, no recorte do CBRA, avaliações

mais negativas das políticas institucionais e menores médias de pertencimento e realização. As entrevistas aprofundam esse quadro.

T4, tradutora-intérprete, compartilha a sua percepção de assimetria simbólica: "Para alguns colegas parece que a gente é inferior. Isso me deixa bem magoada, bem triste. [...] Alguns colegas acham que é um trabalho inferior — não só a mim, mas a muitos colegas tradutores intérpretes do Brasil inteiro". A especificidade de T4 é que ela experimenta a assimetria em duas dimensões simultâneas: como TAE em relação aos docentes em geral, e como tradutora-intérprete em relação aos docentes em sala, cujo trabalho depende da mediação linguística que ela realiza, mas nem sempre a reconhece como parceira pedagógica igual.

O ponto eletrônico — sistema de controle de frequência que incide sobre os TAEs, mas não sobre os docentes — aparece em três das quatro entrevistas com TAEs como símbolo dessa assimetria:

> O ponto eletrônico é desumanizar o trabalhador. É dizer que ele está aqui por um ponto e tem que cumprir esse ponto independente do que você faz ou não faz. [...] A gente como bate ponto, fecha ponto, bate ponto, fecha ponto.
>
> **T4**

A formulação de T4 mostra que o ponto eletrônico não é percebido apenas como controle de frequência. Ele representa, na estrutura objetiva do trabalho, uma diferença de tratamento que os TAEs experimentam subjetivamente como desconfiança e desrespeito. T3, que relata ter passado anos respondendo e-mails das cinco da manhã às vinte e três horas sem que nenhum sistema de ponto registrasse essas horas, articula a contradição: "Por mais que a gente esteja numa instituição de educação tecnológica, fazendo 16, 17 anos de IFB, e um TAE ainda é controlado por ponto, ainda se desconfia". O paradoxo — tecnologia para controlar a presença dos técnicos, mas não dos docentes — parece ser sintoma de uma hierarquia simbólica que percorre transversalmente as relações institucionais.

D5, gestora, confirma a assimetria a partir da posição de quem administra suas consequências: "Existe um distanciamento muito grande entre a carreira do técnico e a carreira do docente do ponto de vista financeiro. [...] Não é possível readaptar o servidor [docente] para [a função de] técnico porque teria uma diferença salarial". A frase revela um impasse estrutural: a impossibilidade de readaptação funcional entre as categorias (instrumento que poderia proteger servidores

adoecidos) está bloqueada pela própria arquitetura de carreiras do serviço público federal.

A assimetria entre docentes e TAEs não deve ser lida como simples diferença de perfil profissional. Ela remete, em alguma medida, à divisão social do trabalho que o projeto pedagógico dos Institutos Federais afirma enfrentar nos percursos formativos dos estudantes — especialmente pela integração entre formação geral e formação profissional, entre trabalho intelectual, técnico e prático —, mas que tende a reaparecer, de forma pouco problematizada, nas relações entre seus próprios trabalhadores. Os docentes exercem um trabalho predominantemente intelectual e relacional, diretamente vinculado à atividade-fim da instituição, mais visível nos indicadores de produção acadêmica e no contato cotidiano com os estudantes. Os TAEs, por sua vez, realizam o trabalho que sustenta o funcionamento institucional — técnico, administrativo, pedagógico e de apoio —, mas cuja contribuição tende a ser menos reconhecida, tanto nos sistemas de avaliação institucional quanto nas formas cotidianas de valorização do trabalho.

Na perspectiva da PDT, essa dinâmica se aproxima do sofrimento associado à invisibilidade e à ausência de reconhecimento: quando a contribuição real do trabalhador não é reconhecida, o sofrimento não se limita a uma dimensão emocional; ele pode bloquear a mobilização subjetiva positiva, tendendo a reduzir o trabalho ao cumprimento de prescrições e a estreitar o espaço para a contribuição criativa (DEJOURS, 2012). O MHD, por sua vez, permite aprofundar essa análise ao situar tal invisibilidade nas hierarquias historicamente constituídas entre diferentes formas de trabalho. No caso do serviço público federal, essas hierarquias se expressam nas diferenças entre carreiras, remuneração, progressão, poder decisório e prestígio simbólico, reproduzindo, no interior da instituição pública, desigualdades próprias da organização capitalista do trabalho.

Frigotto (2009) e Antunes (2009) contribuem para compreender esse processo ao evidenciarem que a divisão entre trabalho intelectual e trabalho de execução é estrutural à morfologia do trabalho no capitalismo contemporâneo, inclusive no setor público. A contradição que os dados desta pesquisa permitem formular é, portanto, institucional e histórica: no cotidiano do IFB, parecem persistir hierarquias simbólicas entre diferentes tipos de trabalho, tensionando o próprio ideal de integração entre formação geral e formação profissional defendido pelos Institutos Federais.

6.5 A coordenação como “cargo-armadilha”: gestão, exaustão e resistência coletiva

As entrevistas indicam que as coordenações de curso e outras posições intermediárias de gestão são frequentemente percebidas como uma espécie de cargo-armadilha: espaços de mediação institucional que acumulam cobranças, conflitos e responsabilidades, tornando seu exercício subjetivamente muito desgastante. Oito dos dez participantes tiveram contato direto com esse tipo de função, seja por terem exercido a coordenação, seja por terem recusado assumi-la, e descrevem um padrão semelhante: carga de trabalho elevada, suporte insuficiente, pouca formação prévia para o exercício da função e reconhecimento simbólico e financeiro percebido como desproporcional às exigências.

A docente D1, que coordenou cursos em múltiplas oportunidades e relata não ter conseguido concluir mandatos por exaustão, descreve a coordenação com uma imagem de solidão:

> Ser coordenador de área ou de curso — cara, você faz tudo. Qualquer coordenação aqui no instituto sofre muito mesmo porque realmente a gente se sente sozinho, a gente faz todos os serviços — com docente, com aluno, secretaria, de tudo. Com certeza absoluta que passa pelo e-mail o tempo inteiro e hoje em dia com o advento das mídias sociais e WhatsApp. Então os limites são criados pelo coordenador por necessidade. Eu por exemplo nunca consegui finalizar porque me sinto exausta.
>
> **D1**

A resistência coletiva a assumir coordenações — que D1 chama de "jogo de empurra" — não deve ser lida como individualismo ou descomprometimento. Na perspectiva da PDT, trata-se de estratégia defensiva coletiva: o grupo sinaliza, pela recusa recorrente, que as condições do cargo são prejudiciais. Esta recusa coletiva é, em certo sentido, uma forma de lucidez institucional — os servidores parecem perceber, pela própria experiência, que a coordenação, tal como estruturada, pode produzir forte desgaste. O problema é que essa recusa não transforma as condições que tornam a coordenação tão pesada; ela apenas redistribui o ônus, frequentemente fazendo-o recair sobre os mais identificados com a missão institucional ou sobre os mais vulneráveis à pressão dos pares.

O dado financeiro explicitado por D5 agrega uma dimensão objetiva à percepção subjetiva: "A gratificação de coordenador de curso são quinhentos reais. É muito trabalho, muito trabalho mesmo". Quinhentos reais mensais de gratificação

para o que D1 descreve como trabalho de "secretaria, de tudo", que se estende pelos fins de semana, consome o sono e exige disponibilidade permanente. A distância entre responsabilidade e reconhecimento financeiro sugere que a coordenação é tratada institucionalmente como função acessória, embora demande disponibilidade, articulação, gestão de conflitos, atendimento a estudantes e docentes, domínio de normas e capacidade de decisão em situações complexas. Para os entrevistados, essa diferença ajuda a explicar a dificuldade de encontrar servidores dispostos a assumir tais funções.

Os casos de D3 e T3 adicionam uma dimensão mais grave: experiências de assédio ou conflito durante o exercício de coordenação. D3 saiu após quatro meses do cargo de coordenadora da CAFE (Coordenação de Área de Formação Essencial) por sentir-se "assediada moralmente pelo CGEN (Coordenador Geral de Ensino) da época". T3 relata ter sido alvo de denúncia formal que percebeu como politicamente motivada, evento que identifica como marco de perda do desejo de colaborar. Esses casos indicam um risco específico das posições intermediárias de gestão: maior exposição a conflitos institucionais sem dispositivos suficientemente claros de proteção e mediação.

D5, que gosta de exercer a gestão e constitui exceção no corpus nesse aspecto, articula uma dimensão frequentemente silenciada da resistência ao cargo — o custo identitário:

> A gestão democrática ela requer um custo pessoal da imagem da pessoa que muita gente não banca. Não está disposto a pagar. [...] Quando eu assumi a direção, eu era amiga de todo mundo. Hoje eu acho que eu conto em uma mão os amigos que eu tenho.
>
> **D5**

A solidão do cargo aparece nos relatos de D1, D3, D5 e D6. Trata-se de uma posição hierárquica que impõe decisões (por vezes) impopulares em contexto de estabilidade funcional: os servidores permanecem na instituição, os conflitos não desaparecem ao fim de um ciclo curto, e as decisões tendem a deixar marcas nas relações. Esse é um elemento particular da gestão no serviço público: a permanência dos vínculos torna a negociação cotidiana mais complexa e pode ampliar o custo subjetivo da função.

A categoria cargo-armadilha, embora construída indutivamente a partir do material empírico desta pesquisa, parece ultrapassar as fronteiras do caso estudado. A recusa coletiva a posições de coordenação, a desproporção entre

responsabilidade e reconhecimento financeiro e simbólico, e a ausência de formação prévia para o exercício de funções de gestão intermediária não parecem constituir características exclusivas do IFB – Campus Brasília: constituem, antes, traços que dialogam com o modo como a gestão de cursos costuma ser organizada na Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, na qual posições de coordenação frequentemente acumulam atribuições técnicas, administrativas e pedagógicas sem o correspondente suporte institucional. Nesse sentido, cargo-armadilha pode configurar uma categoria analítica com potencial de uso em outras investigações sobre gestão intermediária na EPT, para além do contexto específico desta dissertação — hipótese que caberia a estudos futuros, com desenho comparativo entre campi ou institutos, explorar e testar.

6.6 Estratégias de defesa, naturalização do sofrimento e rupturas biográficas

A PDT reconhece que os trabalhadores não são passivos diante do sofrimento. Eles constroem estratégias individuais e coletivas para suportar as pressões da organização do trabalho e preservar algum equilíbrio psíquico. Tais estratégias possuem função protetiva, pois permitem continuar trabalhando em condições adversas; contudo, quando se tornam rígidas, podem dificultar o reconhecimento do sofrimento e a mobilização coletiva para transformar as condições que o produzem. No corpus, observam-se tanto estratégias de proteção e cuidado quanto mecanismos defensivos que tendem à naturalização do sofrimento.

6.6.1 Estratégias individuais e coletivas

As estratégias individuais documentadas no corpus agrupam-se em torno de dois padrões. O primeiro é seu caráter predominantemente externo à instituição: terapia psicológica (presente em seis dos dez sujeitos), acompanhamento psiquiátrico, medicação, prática de atividade física, espiritualidade e religião, desconexão digital deliberada e criação de instrumentos pessoais de organização — todas são estratégias financiadas e geridas pelos próprios trabalhadores. O segundo padrão é seu caráter reativo: em todos os casos em que os sujeitos descrevem o aprendizado dessas estratégias, elas foram desenvolvidas após, e não antes, de episódios de adoecimento.

A desconexão digital, por exemplo — não participar de grupos de WhatsApp institucionais, definir horários rígidos de resposta, separar dispositivos profissionais dos pessoais — é descrita unanimemente como conquista posterior a uma crise, não como prática natural de autocuidado. Essa sequência temporal — adoecimento, depois proteção — indica um limite importante das políticas institucionais: muitas vezes o trabalhador só cria barreiras quando o desgaste já se instalou.

D4 condensa o paradoxo das estratégias individuais de enfrentamento:

> A gente não quer um remédio para curar. A gente quer um remédio para poder continuar funcional. [...] Talvez eu em algum momento vou ter que mudar de profissão. Porque talvez eu não vou dar conta de continuar funcional, apesar de amar o que faço.
>
> **D4**

A formulação de D4 é importante porque diferencia saúde e funcionalidade. Em sua fala, a terapia e a medicação aparecem menos como enfrentamento das condições que alimentam o sofrimento e mais como recursos para manter-se funcional em um contexto de trabalho que permanece desgastante. Na perspectiva crítica da saúde do trabalhador, quando o cuidado se limita a tornar o sujeito capaz de suportar condições que seguem produzindo sofrimento, corre-se o risco de individualizar aquilo que também é coletivo e de naturalizar problemas que têm mediações históricas e institucionais. Nesse caso, não se trata apenas de buscar bem-estar, mas de preservar a capacidade de continuar trabalhando. D4 reconhece essa tensão ao admitir que, em algum momento, talvez não consiga sustentar esse modo de permanência, apesar de afirmar que ama o que faz.

As estratégias coletivas surgem no corpus de forma mais fragmentária, mas não menos relevante. O coletivo de trabalho funcional — equipes de setor, colegiados solidários — aparece em T1, T2 e D2 como fator protetivo decisivo: "Se eu tivesse que lidar com isso sozinha eu não conseguiria" (T1); "Trabalho com uma equipe muito boa. São pessoas que quando eu venho para cá me sinto bem, feliz, produtiva" (T2). Os sujeitos que contam com coletivos mais funcionais apresentam relatos de sofrimento mais elaborados e menos isolados do que aqueles que se sentiram sozinhos em momentos críticos. O coletivo de trabalho, como argumenta Dejours (2012), não é apenas suporte afetivo: é espaço de nomeação, partilha e elaboração do sofrimento.

6.6.2 A naturalização do sofrimento e a culpabilização de si

Do ponto de vista do Materialismo Histórico-Dialético, a naturalização do sofrimento e a culpabilização de si têm grande alcance político. Essa categoria descreve o processo pelo qual sujeitos internalizam condições geradoras de sofrimento como naturais, inevitáveis ou decorrentes de insuficiência individual. A naturalização dificulta que o sofrimento seja convertido em demanda coletiva por transformação.

D4 articula esse mecanismo com lucidez:

> A gente naturaliza tantas situações e a gente acha que a culpa é da gente. E olha que eu leio bastante e eu sei — a gente tem um neoliberalismo na educação onde cada vez nos cobram mais com menos recursos. Isso acaba nos confundindo com o que realmente somos. [...] Me sinto como se eu estivesse sendo alguém desonesto quando não entrego.
>
> **D4**

O descompasso que D4 descreve — entre compreensão estrutural e vivência emocional — é analiticamente relevante. A compreensão intelectual de que o sofrimento se relaciona a condições estruturais nem sempre elimina a culpa sentida pelo trabalhador. Essa culpa pode permanecer inscrita na subjetividade, alimentada por uma lógica que transforma o esforço individual em resposta esperada para problemas coletivos. Nesse ponto, a fala de D4 dialoga com a crítica de Dardot e Laval (2016) à racionalidade neoliberal, especialmente quando os autores descrevem a produção do sujeito-empresa: um indivíduo convocado a gerir sua própria produtividade, sua capacidade de adaptação e, em alguma medida, até os efeitos do adoecimento. Assim, a culpabilização de si expressa uma lógica social que responsabiliza o trabalhador por suportar, sozinho, condições sobre as quais tem pouco controle.

T1 formula o mesmo mecanismo de modo cotidiano:

> A instituição não me exige isso, mas a própria lógica de funcionamento, a própria forma como a gente organiza, a própria quantidade de servidores me leva a ter esse envolvimento assim. Eu sinto uma responsabilidade da instituição acontecer.
>
> **T1**

A frase "a instituição não me exige isso" importa, pois a exigência não precisa ser normativa para ser efetiva. Basta que a organização do trabalho torne a tarefa necessária, que haja poucos servidores e que o sujeito se identifique com o resultado, para que a autoexigência opere com força semelhante à de uma atribuição formal.

D1 oferece uma formulação particularmente sensível da naturalização: "Sempre passei por todos os meus problemas físicos, emocionais e familiares em silêncio muitas vezes e trabalhando sempre. Não me arrependo porque ia prejudicar muitas outras pessoas, ia sobrecarregar muitos outros colegas". O gesto de D1 — continuar trabalhando para não sobrecarregar colegas — precisa ser lido em dupla dimensão: como naturalização do sofrimento e como solidariedade real. Reduzi-lo apenas a mecanismo defensivo apagaria o valor ético do cuidado com os colegas. Ao mesmo tempo, é justamente essa solidariedade que pode ser mobilizada pela organização do trabalho para compensar a insuficiência de pessoal e a ausência de protocolos adequados de substituição. O problema, portanto, não está no cuidado de D1 com os colegas, mas nas condições que a colocaram diante da escolha entre cuidar de si e não prejudicar os outros.

6.6.3 Rupturas biográficas e ressignificação

Em contraponto à naturalização, o corpus registra quatro casos em que eventos-limite produziram ruptura biográfica e subsequente ressignificação da relação com o trabalho: D2, D3, D4 e T3. Essas rupturas diferem dos episódios-limite da seção 6.3.2 porque não se resumem à crise; elas marcam mudanças mais duradouras no modo de se relacionar com o trabalho e com a identidade profissional.

Essa leitura dialoga com Birman (2012), para quem o mal-estar contemporâneo tende a ser vivido de forma individualizada quando faltam mediações simbólicas e coletivas capazes de situá-lo em um horizonte social mais amplo. Nos relatos analisados, as rupturas biográficas parecem operar justamente nesse ponto: ao interromperem a continuidade de um padrão de sofrimento naturalizado, permitem que alguns servidores deixem de compreender o adoecimento apenas como falha pessoal e passem a ressignificar sua relação com o trabalho.

A ruptura vivida por D2, que incluiu uma internação psiquiátrica voluntária após uma reunião de colegiado, também produziu uma mudança importante em sua relação com o trabalho. Durante o tratamento, ela passou a distinguir com mais clareza sua identidade pessoal dos resultados alcançados no trabalho.

> Quando eu fui internada na saída de uma reunião de colegiado, eu entendi. Lá fazendo o tratamento, eu entendi que eu e o meu trabalho não éramos a mesma coisa. E até agradeci, falei: "Que bom que estou aqui, estou vendo quem sou eu". Ali foi o primeiro passo.
>
> **D2**

A ruptura de T3 foi desencadeada por um evento cotidiano: sua filha, ao vê-lo com dificuldade física após um dia de trabalho, disse que estava na hora de parar. Esse momento foi descrito por ele como marco de uma “virada de chave”: decidiu não assumir mais coordenações, sair de grupos institucionais de WhatsApp e estabelecer limites de jornada.

A análise desses casos é relevante porque ilumina condições que tornam a transformação possível: um evento-limite que torna insustentável a continuidade do padrão anterior; suporte afetivo externo à instituição; acompanhamento terapêutico; e uma decisão deliberada de reconfigurar a relação com o trabalho. Em ambos os casos, esses elementos foram construídos pelos próprios sujeitos, com seus recursos pessoais e familiares.

Essas trajetórias sugerem que o adoecimento não deve ser compreendido como destino individual fechado. Quando algumas condições mudam — no trabalho, na vida pessoal ou nas formas de cuidado —, também podem mudar as possibilidades de relação com o trabalho. Esse ponto é importante para pensar políticas institucionais que atuem antes do agravamento do sofrimento. Políticas restritas ao acompanhamento do adoecimento já instalado tendem a chegar tarde. Os relatos sugerem a necessidade de dispositivos de escuta, prevenção e elaboração coletiva que permitam reconhecer o sofrimento antes que ele se agrave.

6.7 Políticas institucionais de saúde mental: da crítica à demanda

O Capítulo 5 indicou, a partir do questionário, uma avaliação fortemente negativa das políticas institucionais de saúde mental entre os respondentes: todas as nove afirmações sobre o tema ficaram abaixo do ponto médio da escala, com vários itens situados abaixo de 2,0, especialmente no CBRA e entre os TAEs do campus (PI5: 1,57; PI6: 1,62). Nas falas dos servidores, essa avaliação negativa aparece associada à baixa visibilidade das ações, à dificuldade de participação e à percepção de que o cuidado institucional não alcança as causas organizacionais do sofrimento. A seção analisa, portanto, como os entrevistados percebem as ações existentes, quais limites identificam e que tipo de cuidado institucional esperam.

A diretora-geral D5, por ocupar uma posição que lhe permite observar tanto o sofrimento dos servidores quanto os limites institucionais para enfrentá-lo, apresenta seu diagnóstico a partir da experiência da gestão:

> Não tenho ferramentas. [...] Não tem recurso também para pagar serviço de qualidade. Existe uma sobrecarga de trabalho. A coordenação de qualidade de vida aqui no IFB Campus Brasília está sobrecarregada com outras atribuições e não consegue dar conta de um assunto que é sobremaneira complexo. Aqui eu tenho uma [servidora na CQVT], que é auxiliar de biblioteca. [...] Tava conversando com um pró-reitor do IFRN — na coordenação de qualidade de vida lá eles têm sessenta e quatro servidores.
>
> **D5**

A fala de D5 desloca a discussão da intenção individual dos gestores para as condições concretas de funcionamento das políticas. O contraste entre uma equipe local reduzida e a complexidade das demandas de saúde mental sugere que o problema não se resolve apenas com disposição ou sensibilidade da gestão. Há limites materiais, orçamentários e de pessoal que dificultam a construção de ações contínuas de cuidado. Esse relato dialoga com a análise normativa do Capítulo 3, especialmente com a distância entre o que os documentos institucionais prescrevem e o que a estrutura disponível permite realizar.

T1, que trabalha cotidianamente na interface entre servidores e gestão institucional, descreve o paradoxo das ações existentes:

> As atividades que eu tive oportunidade de participar foram bem esvaziadas. E eu não acho que isso reflete uma falta de interesse do servidor sobre a temática. Pelo contrário, no cafezinho a gente percebe o relato dos colegas — tanto que cada um está tendo uma batalha, ou teve um esgotamento, ou se sente próximo a um esgotamento. [...] É difícil encaixar as ações pensadas pela instituição dentro daquela dinâmica que a gente já está desenvolvendo.
>
> **T1**

A fala de T1 ajuda a compreender um paradoxo recorrente: as ações de saúde mental podem ser pouco frequentadas não por desinteresse dos servidores, mas porque a própria sobrecarga que as torna necessárias dificulta a participação. O cuidado institucional, nesse caso, esbarra no ritmo cotidiano de trabalho.

T2, com experiência na atuação junto a estudantes em situação de vulnerabilidade, avalia as ações institucionais:

> Não vejo nada que chame a minha atenção e que, por exemplo, uma ação que promovam que eu tenha vontade de participar... Até agora nenhuma ação que foi realizada me chamou atenção a ponto de eu achar que tenha sido eficiente para tratar a saúde mental do servidor.
>
> **T2**

Essa avaliação não indica ausência absoluta de ações, mas insuficiência de qualidade, alcance ou relevância percebida. Ela se articula com o argumento de Souza e Bernardo (2019): quando as políticas existentes se limitam a encaminhamentos individuais ou ações pontuais, sem intervir sobre as condições organizacionais, tendem a ser percebidas como insuficientes diante da complexidade do sofrimento no trabalho.

6.7.1 SIASS na percepção dos servidores: desamparo, desconfiança e constrangimento

Entre os dados qualitativos coletados, os relatos sobre o SIASS — Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor, discutido no Capítulo 3 no âmbito das políticas de atenção à saúde do servidor — constituem um conjunto relevante do corpus. Quatro sujeitos (D2, D5, D6 e T3) descrevem experiências negativas relacionadas ao atendimento, à perícia ou aos encaminhamentos vinculados ao SIASS. Esses relatos não autorizam generalizações sobre o funcionamento do subsistema como um todo, mas indicam que, para parte dos entrevistados, o contato com esse dispositivo institucional foi vivido como experiência de desamparo, desconfiança ou constrangimento.

D2, que relata internação psiquiátrica em momento de forte sofrimento, descreve sua experiência com o SIASS em termos de humilhação e suspeita:

> Como um pária da sociedade. [...] Quando você está realmente mal e eles ficam testando para saber se você está mal de verdade, aquilo é humilhante. [...] Hoje em dia posso estar no meu pior estado e faço qualquer coisa para não ir naquele lugar. Qualquer coisa. Trabalho doente, não me importo.
>
> **D2**

A frase “trabalho doente, não me importo” ajuda a compreender o presenteísmo discutido no Capítulo 5, em que 59,2% dos respondentes do CBRA declararam ter sentido necessidade de afastamento por saúde mental, mas continuaram trabalhando. O relato de D2 sugere que o presenteísmo pode estar associado não apenas à negação do sofrimento ou ao compromisso com as atividades, mas também ao receio de enfrentar procedimentos institucionais percebidos como desgastantes. Nessa experiência, o processo que deveria reconhecer e encaminhar o adoecimento aparece, para a entrevistada, como algo a ser evitado.

D6, professora com mais de trinta anos de experiência docente, relata ter passado por perícias durante um período de sofrimento psíquico relacionado ao deslocamento até o campus. Sua fala aponta situações percebidas como desrespeitosas e como exposição indevida de informações sensíveis:

> Fui pisoteada. [...] O médico levantou a voz comigo. [...] Eles andavam com os meus laudos abertos — via gente que eu nunca tinha tido contato lá da reitoria falando: "Nossa, não sabia que você tinha esse problema". [...] Eu não aguentava ir sozinha, eu chegava lá chorando e me tremendo.
>
> **D6**

O relato de D6 envolve dimensões centrais do cuidado institucional: sigilo, acolhimento, respeito e confiança. A circulação percebida de informações sensíveis, a forma de tratamento relatada e a necessidade de comparecer às perícias em estado de sofrimento intenso indicam que, para a entrevistada, o processo de avaliação não foi vivido como espaço de cuidado. Mais do que insatisfação com atendimento, sua narrativa sugere que o contato com o serviço de saúde do servidor pode se converter, em determinadas circunstâncias, em nova fonte de sofrimento.

D5, por sua vez, desloca a crítica para a adequação dos encaminhamentos realizados no âmbito do SIASS. Ao comentar a situação de servidores afastados por sofrimento psíquico, questiona a possibilidade de avaliação adequada quando o atendimento não é realizado por profissional da área correspondente:

> Ele bota o atestado pro SIASS, né? Ele é encaminhado pro SIASS, onde ele vai ser atendido por um ortopedista, provavelmente, que não vai conseguir atestar a gravidade da situação dele nem contribuir com algum tipo de melhora. Raríssimos são os casos em que um servidor afastado por conta de algum adoecimento psíquico, mental, vai ser atendido por alguém que seja daquela especialidade.
>
> **D5**

A fala de D5 não permite afirmar, por si só, como se organiza a distribuição de especialidades no SIASS. Ainda assim, ela revela uma percepção importante: para parte dos servidores, o atendimento prestado em situações de sofrimento mental pode ser vivido como pouco sensível à especificidade do adoecimento psíquico.

T3 também descreve uma relação tensa com o SIASS. Sua fala indica a necessidade de se preparar emocionalmente para comparecer ao serviço:

> Toda vez que eu vou para lá nessas últimas dez vezes eu fui medicado. Medicado com dois remédios: Bupropiona e Pregabalina. Um para dor e o outro para eu não sair do meu corpo e cometer um ilícito lá, que é desacato ao servidor público. Então eu sempre fui medicado para lá nessas últimas

> dez vezes porque o sentimento que eu tenho quando estou lá é que sou maltratado.
>
> **T3**

O relato de T3 indica uma relação tensa com o atendimento institucional de saúde do servidor. A necessidade de se preparar emocionalmente para comparecer ao SIASS sugere que, para esse entrevistado, o atendimento não foi percebido como espaço de acolhimento, mas como mais uma situação de desgaste.

Em conjunto, as falas de D2, D5, D6 e T3 indicam uma tensão importante: quando o sofrimento do servidor é recebido prioritariamente como objeto de verificação administrativa, e não como experiência que também demanda escuta, o processo pode ser vivido como desconfiança. Na perspectiva da PDT, o reconhecimento do sofrimento é parte fundamental da possibilidade de elaboração. Quando esse reconhecimento falha ou é percebido como insuficiente, o trabalhador pode experimentar o dispositivo institucional como mais uma etapa de isolamento.

Essa leitura não implica afirmar que o SIASS funcione sempre dessa maneira, nem que todos os servidores tenham experiências semelhantes. O que os relatos permitem afirmar é mais delimitado: para alguns entrevistados, o contato com o SIASS foi associado a desamparo, constrangimento e baixa confiança institucional. Essa percepção se articula aos dados do questionário sobre presenteísmo, afastamento autodeclarado e avaliação negativa das políticas institucionais de saúde mental.

6.8 Síntese integradora: triangulação e interpretação

A combinação entre questionário, entrevistas e análise documental permitiu aproximar três dimensões do objeto: a distribuição das percepções entre os respondentes, a complexidade das experiências narradas pelos servidores do CBRA e os registros institucionais disponíveis sobre afastamentos e políticas de atenção à saúde do servidor. A triangulação não foi utilizada para fazer uma fonte provar a outra, mas para colocar os achados em relação. Em alguns pontos, as entrevistas aprofundam tendências observadas no questionário; em outros, acrescentam nuances ou reorientam a interpretação inicial. Os documentos institucionais, por sua vez, ajudam a situar essas vivências no campo das normas, políticas e registros formais que atravessam o cuidado em saúde mental no IFB.

A interpretação desenvolvida neste capítulo não se baseou apenas na presença numérica das categorias no corpus. A recorrência contribuiu para mapear padrões, mas a relevância analítica de cada eixo foi definida também pela densidade dos relatos, pela intensidade subjetiva das experiências narradas, por sua relação com o problema de pesquisa e por sua capacidade de articular os dados empíricos às categorias do MHD e da PDT.

A convergência mais expressiva entre as fontes diz respeito à fragilidade percebida das políticas institucionais de saúde mental. O questionário evidenciou predomínio de avaliações negativas nos itens relacionados a essa dimensão, enquanto as entrevistas contribuíram para compreender o sentido atribuído a essas respostas: os servidores reconhecem a existência de iniciativas pontuais, mas as consideram insuficientes diante da complexidade do sofrimento relacionado ao trabalho. A análise documental, por sua vez, reforça essa interpretação ao evidenciar a distância entre a previsão normativa de políticas de atenção à saúde do servidor e as condições concretas de sua implementação, tal como percebidas pelos participantes.

Outra convergência relevante aparece na assimetria entre docentes e TAEs. O Capítulo 5 indicou que os TAEs apresentam maior taxa de afastamento autodeclarado, menor pertencimento ao IFB, menor realização pessoal e avaliações mais negativas das políticas institucionais. As entrevistas acrescentam a dimensão subjetiva e política dessa assimetria: o ponto eletrônico aparece como símbolo de desconfiança institucional; a invisibilidade do trabalho técnico surge em relatos sobre atividades pouco reconhecidas; a diferença entre carreiras é mencionada como limite para determinadas possibilidades de readaptação funcional; e T4 nomeia a percepção de inferioridade simbólica atribuída ao trabalho técnico. Esses dados sugerem que a assimetria docente/TAE não se reduz a impressão individual, mas se manifesta tanto nos indicadores quantitativos quanto nas narrativas dos servidores.

O presenteísmo também ganha densidade quando lido pela triangulação. Os dados do questionário mostraram que 59,2% dos respondentes do CBRA declararam ter sentido necessidade de afastamento por saúde mental, mas continuaram trabalhando. As entrevistas diferenciam algumas dimensões desse fenômeno: em D1, aparece a preocupação em não sobrecarregar colegas; em D2, o receio de enfrentar procedimentos institucionais percebidos como desgastantes; em

T1, a forte ligação entre trabalho, identidade e sentido de vida. Essas dimensões indicam que o presenteísmo não possui explicação única. Ele se constitui na relação entre vínculos de responsabilidade, inseguranças institucionais, sentido atribuído ao trabalho e fragilidade dos dispositivos de cuidado.

A análise qualitativa também acrescenta ao diagnóstico quantitativo a dimensão temporal e corporal do sofrimento. Enquanto o questionário registra percepções em determinado momento, as entrevistas revelam trajetórias: períodos de adoecimento, momentos de ruptura, mudanças nas condições de trabalho, redefinição de limites e tentativas de recomposição subjetiva. Os relatos mostram ainda como o sofrimento se inscreve no corpo, por meio de insônia, dores persistentes, crises de ansiedade, choro, esgotamento e outras manifestações vividas pelos servidores como marcas de uma relação desgastante com o trabalho. Essa diferença não torna as entrevistas mais verdadeiras que os números; mostra apenas que cada fonte alcança uma camada distinta do fenômeno.

Por fim, o corpus qualitativo evidencia a capacidade interpretativa dos próprios servidores. Os participantes não apenas relatam sofrimento: em vários momentos, interpretam suas causas, relacionando-as ao gerencialismo, à insuficiência de recursos, às formas de gestão, à fragilidade das políticas de saúde do servidor, às assimetrias entre categorias e à importância da ação coletiva. Essas interpretações não substituem a análise do pesquisador, mas integram o material empírico, pois revelam como os trabalhadores compreendem sua situação e atribuem sentido ao que vivem.

Com isso, a análise sustenta uma leitura mais cuidadosa do sofrimento no CBRA. Os números apontam tendências; os relatos mostram trajetórias, afetos, conflitos e estratégias; os documentos situam essas experiências no campo das políticas e dos registros institucionais. O sofrimento relatado pelos servidores não decorre de um único fator, nem pode ser reduzido a trajetórias individuais de adoecimento. Ele se constitui na relação entre intensificação do trabalho, insuficiência de equipes, reconhecimento instável, vínculos socioprofissionais, cuidado institucional limitado, assimetrias entre categorias e estratégias individuais e coletivas de enfrentamento.

Ao mesmo tempo, os relatos mostram que o trabalho permanece carregado de sentido para os servidores, especialmente pela relação com os estudantes e com a função pública da EPT. É nessa tensão — entre o valor atribuído ao trabalho e as

condições concretas de sua realização — que se situa o núcleo analítico deste capítulo. O produto educacional desta pesquisa, ao tornar visíveis essas vivências pela voz dos próprios trabalhadores, parte justamente dessa tensão.

7. PRODUTO EDUCACIONAL: DOCUMENTÁRIO AUDIOVISUAL SOBRE SAÚDE MENTAL E TRABALHO NO IFB – CAMPUS BRASÍLIA

O documentário audiovisual *A Toque de Caixa: saúde mental e trabalho no IFB – Campus Brasília* constitui o produto educacional desta pesquisa. Produzido a partir das entrevistas semiestruturadas realizadas em fevereiro de 2026 com servidores do IFB-CBRA, tem duração aproximada de 52 minutos e integra esta dissertação como forma de devolutiva, reflexão, contribuição à memória institucional e circulação pública dos achados.

O produto vincula-se diretamente à dissertação “Saúde Mental e Organização do Trabalho na Educação Profissional e Tecnológica: uma análise das vivências dos servidores do IFB-CBRA”. Enquanto a dissertação sistematiza a análise em linguagem acadêmica, o documentário retoma parte dessas vivências em linguagem audiovisual, preservando elementos que o texto escrito registra apenas parcialmente, como voz, pausas, silêncios, gestos e expressões dos participantes.

Após a aprovação da dissertação pela banca, o documentário será disponibilizado em plataforma digital de livre acesso, na EDUCAPES e/ou em canal institucional do IFB, conforme os trâmites do ProfEPT e da instituição.

Quadro 2 — Ficha Técnica do Produto Educacional

Título	A TOQUE DE CAIXA: Saúde mental e trabalho no IFB – Campus Brasília
Formato	Documentário audiovisual
Duração	*52 minutos*
Pesquisador-realizador	Diego Henrique Galheno Marques
Orientadora	Prof.ª Dr.ª Keila Lima Sanches
Edição e finalização	Thaís Oliveira Silva e André Ferreira
Instituição	IFB – Campus Brasília / ProfEPT
Ano de produção	2026
Plataforma de distribuição	EDUCAPES e/ou canal institucional do IFB, após aprovação da dissertação

Fonte: elaborado pelo pesquisador (2026).

Os dez participantes das entrevistas semiestruturadas — seis docentes (D1–D6) e quatro técnico-administrativos em educação (T1–T4), todos do

IFB-CBRA — assinaram Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), com autorização específica de uso de imagem e voz, conforme o Parecer CEP nº 7.831.538, aprovado em 10 de setembro de 2025. Todos foram informados sobre o duplo propósito do registro: produzir dados para a pesquisa e captar material para o produto audiovisual.

Em razão de uma falha técnica na captação audiovisual, a entrevista de D1 foi registrada apenas em áudio, por meio de microfone de lapela, não havendo imagem disponível para composição do documentário. Por esse motivo, seu depoimento integrou o corpus textual da pesquisa e foi considerado na análise qualitativa, mas não compôs o produto audiovisual. Assim, o documentário reúne nove servidores: quatro TAEs (T1–T4) e cinco docentes (D2–D6).

As gravações foram consentidas e documentadas, com garantia de retirada do depoimento antes da publicação.

Figura 2 — Frame do documentário



Fonte: elaborado pelo pesquisador (2026).

7.1 Finalidade e justificativa do produto

O documentário tem finalidade formativa, reflexiva e memorial. Seu objetivo é dar visibilidade às vivências de prazer, sofrimento, reconhecimento e enfrentamento dos servidores do IFB-CBRA, estimulando a reflexão coletiva sobre a relação entre

organização do trabalho e saúde mental no contexto da Educação Profissional e Tecnológica.

A escolha pelo documentário decorre da natureza do objeto investigado. Ao analisar entrevistas, a dissertação precisa categorizar, interpretar e organizar as falas. Esse procedimento é necessário ao trabalho acadêmico, mas não preserva integralmente a dimensão sensível dos depoimentos. O documentário permite que parte dessa dimensão permaneça acessível ao espectador por meio da voz, da presença, das pausas e dos gestos dos participantes.

O produto não funciona apenas como ilustração da dissertação. Ele retoma parte dos achados da pesquisa em outra linguagem e pode alcançar públicos que nem sempre são atingidos pela escrita acadêmica. Nesse sentido, atua como dispositivo de escuta e de memória institucional, ao registrar narrativas que ajudam a compreender o trabalho real dos servidores, suas formas de sofrimento e os sentidos que atribuem à permanência no IFB.

Como produto educacional, o documentário não se limita à divulgação científica dos resultados da pesquisa. Sua dimensão educativa reside na possibilidade de desencadear processos de escuta, identificação, problematização e reflexão coletiva sobre o trabalho real. Ao apresentar narrativas de servidores sobre sofrimento, prazer, reconhecimento, limites institucionais e estratégias de enfrentamento, o produto favorece a construção de uma leitura crítica sobre a saúde mental no trabalho, deslocando-a do plano estritamente individual para o campo das condições laborais, das relações institucionais e da organização do trabalho.

O documentário não tem caráter prescritivo, terapêutico ou de autoajuda. Também não pretende funcionar como instrumento de diagnóstico gerencial. Sua contribuição está em provocar reflexão sobre o trabalho, a saúde mental e as condições institucionais que atravessam as vivências dos servidores.

7.2 Referenciais e escolhas de linguagem

A concepção do documentário está articulada ao referencial teórico da dissertação. A Psicodinâmica do Trabalho contribui para orientar a escuta do trabalho real: aquilo que os servidores efetivamente fazem, enfrentam e mobilizam para realizar suas atividades, para além das prescrições formais. O Materialismo Histórico-Dialético contribui para que essas falas não sejam tratadas como

trajetórias individuais isoladas, mas como experiências situadas em condições históricas, institucionais e organizacionais mais amplas.

Essas referências aparecem na construção das perguntas, na escuta dos participantes e na montagem. As falas individuais são preservadas, mas colocadas em relação com temas recorrentes da pesquisa: intensificação do trabalho, insuficiência de equipes, hiperconectividade, reconhecimento, assimetrias entre docentes e TAEs e limites das políticas institucionais de saúde mental.

A opção pelo documentário também dialoga com a tradição do documentário social brasileiro, especialmente com a obra de Eduardo Coutinho, cuja abordagem valoriza a escuta, a presença do entrevistado e a força narrativa da fala. Inspirado nessa referência, o documentário não utiliza narração em voz *over*. As falas dos servidores são organizadas pela montagem, mas não substituídas por uma voz explicativa externa.

A dimensão pedagógica do documentário encontra ainda apoio complementar em Paulo Freire (1987), sem que isso desloque o eixo teórico central da dissertação, que permanece assentado no MHD e na PDT. Freire (1987) distingue a educação bancária, na qual o conhecimento é transmitido de forma unilateral, como depósito a ser recebido passivamente, da educação problematizadora, fundada no diálogo, na escuta e na reflexão crítica sobre a própria realidade vivida. É nessa segunda chave que o documentário se posiciona: ao apresentar as vivências dos servidores sem narração explicativa em voz over, o produto convida o espectador a se reconhecer nas falas, a problematizar sua própria relação com o trabalho e a produzir, coletivamente, sentido sobre o que assistiu, em vez de receber um diagnóstico institucional pronto.

Essa opção aproxima o documentário da perspectiva freireana de conscientização, compreendida como processo pelo qual os sujeitos passam a perceber criticamente as condições históricas e estruturais que atravessam sua experiência concreta. Nesse sentido, o produto busca contribuir para a superação de leituras naturalizadas ou estritamente individualizantes do sofrimento no trabalho, questão discutida no Capítulo 6 desta dissertação.

A posição do pesquisador-realizador também compõe o produto. O autor é servidor do IFB-CBRA e, portanto, sujeito implicado no campo investigado. Essa condição foi tratada como limite e possibilidade da pesquisa, conforme discutido no Capítulo 4. No documentário, ela aparece na escolha do tema, na relação de escuta

com os participantes e no cuidado para construir uma narrativa que não espetacularize o sofrimento.

7.3 Processo de produção e avaliação

O documentário foi previsto desde o projeto de pesquisa como produto educacional do ProfEPT. Por isso, as entrevistas semiestruturadas foram registradas em vídeo, além do áudio necessário à análise qualitativa. Os participantes foram informados sobre esse duplo uso e assinaram TCLE com autorização de imagem e voz, conforme aprovação do Comitê de Ética em Pesquisa.

A seleção dos participantes seguiu os mesmos critérios definidos para as entrevistas: vínculo com o IFB-CBRA, participação voluntária, representação de docentes e TAEs, diversidade de tempo de serviço e relação direta com o cotidiano institucional do campus. Não houve seleção adicional para o documentário. A única diferença em relação ao conjunto de entrevistados foi D1, cuja imagem não foi captada em razão de falha técnica e, por isso, não integra o produto audiovisual.

As gravações ocorreram em fevereiro de 2026, nas dependências do IFB-CBRA, em ambiente reservado e com privacidade. Cada entrevista durou entre 45 minutos e 1 hora e 10 minutos, totalizando cerca de nove horas de material bruto. A captação das imagens foi realizada com câmera Canon Vixia HF G70, e o áudio foi registrado por microfones de lapela Hollyland Lark M2.

Na pós-produção, o documentário foi organizado em sete blocos temáticos: “Este lugar”, “O que me move”, “A velocidade das coisas”, “O corpo sabe”, “Quando chegou o limite”, “O que nos ampara” e “Ainda assim”. A montagem não segue a ordem cronológica das entrevistas nem a sequência dos capítulos da dissertação; obedece a uma lógica narrativa construída a partir dos temas que emergiram da pesquisa.

A edição e a finalização do documentário contaram com a atuação de Thaís Oliveira Silva e André Ferreira, profissionais da área audiovisual. A pós-produção envolveu tratamento de som e imagem, ajustes de ritmo narrativo, letreiros, legendas em língua portuguesa, identificação dos participantes autorizados, créditos e acabamento final.

Como etapa de avaliação de conteúdo, o corte preliminar do documentário, correspondente ao terceiro corte, foi submetido aos nove participantes que

aparecem no produto audiovisual, por meio de formulário online reproduzido no Apêndice G e intitulado, no momento de sua aplicação, “Questionário de validação do produto educacional”. Optou-se, ao longo desta dissertação, por adotar o termo avaliação para designar esse procedimento, reservando-se o termo validação ao processo formal de aprovação do produto educacional pela banca examinadora, ocorrido por ocasião da defesa. Na mensagem de encaminhamento, solicitou-se que os participantes concentrassem sua análise na forma como suas falas, imagens, identificação e participação haviam sido incorporadas à narrativa, considerando que o material ainda se encontrava em fase de finalização técnica.

Esse procedimento corresponde a uma etapa de devolutiva e verificação junto aos participantes, inspirada no que a literatura metodológica qualitativa denomina member checking, destinada a conferir a fidelidade da representação e a obter a autorização informada dos participantes retratados (LINCOLN; GUBA, 1985).

Os nove participantes avaliaram positivamente a forma como foram representados no documentário. Nenhum solicitou ajustes na maneira como sua fala foi incorporada à narrativa, apontou problemas quanto à preservação de sua imagem, dignidade ou contexto de participação, ou pediu a retirada, o ajuste ou a anonimização de trechos, imagens ou identificações. Todos confirmaram formalmente sua participação e autorizaram o uso de sua imagem, voz e falas na versão final do documentário. Quanto ao contato com o produto, sete participantes declararam ter assistido à versão integral, enquanto dois informaram ter assistido principalmente aos trechos em que aparecem.

Quando questionados se o documentário contribui para a reflexão crítica sobre saúde mental, organização do trabalho e relações institucionais no IFB – Campus Brasília, todos assinalaram a opção “sim, contribui”. Convidados a justificar facultativamente essa percepção no item 5.1 do instrumento, reproduzido no Apêndice G, nenhum participante preencheu o campo aberto. Desse modo, a percepção declarada pelos participantes acerca da contribuição reflexiva do documentário ficou registrada, nesse item específico, apenas por meio da resposta fechada, sem elaboração qualitativa direta sobre as razões dessa avaliação.

No campo de comentários finais, de caráter mais geral, um dos participantes registrou espontaneamente uma observação que dialoga com essa questão, caracterizando o documentário como material de reflexão sobre o contexto social

dos servidores e as práticas de trabalho no CBRA, bem como contribuição à preservação da memória institucional do IFB. Embora não tenha sido produzida em resposta direta ao item 5.1, essa manifestação constitui indício qualitativo complementar, ainda que pontual e não generalizável, da contribuição formativa e memorial percebida no produto.

A unanimidade das respostas deve ser interpretada com cautela, considerando-se o número reduzido de participantes, sua identificação nominal no instrumento, a proximidade profissional com o pesquisador e a possibilidade de desejabilidade social. Também se deve considerar que a avaliação foi realizada pelos próprios sujeitos retratados, e não por um público externo submetido a uma aplicação pedagógica mediada. Os resultados permitem afirmar que os participantes reconheceram a fidelidade ética e narrativa de sua representação e manifestaram percepção positiva quanto ao potencial reflexivo do documentário, mas não permitem, isoladamente, avaliar seus efeitos formativos sobre uma audiência ampliada.

Após essa etapa, foram realizados ajustes técnicos de imagem, som, ritmo, letreiros, legendas, créditos e acabamento final, sem alteração substantiva do sentido das falas avaliadas. O produto educacional foi posteriormente validado pela banca examinadora por ocasião da defesa desta dissertação.

7.4 Potencial formativo, proposta de mediação pedagógica e limites do produto

O documentário pode ser utilizado em diferentes contextos formativos e acadêmicos, como ações de formação continuada de servidores, reuniões pedagógicas e administrativas, seminários sobre saúde mental no serviço público, disciplinas sobre trabalho e educação, eventos institucionais e rodas de conversa sobre organização do trabalho na EPT.

Seu uso mais adequado é como dispositivo de reflexão coletiva, preferencialmente acompanhado de mediação. O objetivo não é transformar os depoimentos em diagnóstico fechado da instituição, mas favorecer a escuta e o debate sobre condições de trabalho, reconhecimento, sofrimento, estratégias de enfrentamento e políticas institucionais de cuidado.

Também é importante evitar um uso gerencialista do produto. Se utilizado apenas como levantamento de demandas para decisões administrativas, o documentário pode perder sua dimensão formativa e reduzir os trabalhadores a fontes de informação para a gestão. Sua contribuição está menos em fornecer respostas imediatas e mais em abrir espaço para perguntas que frequentemente permanecem dispersas ou silenciadas no cotidiano institucional.

O produto tem limites. Ele não substitui políticas públicas de saúde do servidor, ampliação do quadro de pessoal, melhoria das condições de trabalho ou fortalecimento dos dispositivos institucionais de cuidado. Também não pretende ter representatividade estatística: os nove servidores participantes estão situados em um campus específico e em um momento histórico determinado.

Sua natureza é reflexiva e pedagógica. O documentário não pretende provar, generalizar ou prescrever medidas. Sua contribuição está em favorecer a escuta, a memória institucional e a discussão coletiva sobre as condições de trabalho que atravessam a saúde mental dos servidores do IFB-CBRA.

É necessário demarcar o alcance da avaliação realizada. O procedimento adotado nesta pesquisa assegura a fidelidade da representação e o consentimento dos participantes, mas não equivale a uma aplicação pedagógica do documentário em espaço institucional real, com público distinto dos próprios sujeitos entrevistados. Avaliação de conteúdo e aplicação formativa constituem etapas metodologicamente distintas: a primeira garante que o produto possa ser tornado público de forma ética e fiel às vivências compartilhadas; a segunda avaliaria seus efeitos formativos junto a uma audiência ampliada, por meio de exibição mediada e coleta de reações do público. Em razão do prazo regimental do mestrado profissional, essa segunda etapa não foi realizada nesta pesquisa, constituindo agenda natural de continuidade — preferencialmente conduzida pelo próprio IFB – Campus Brasília, em ações de formação continuada, semanas pedagógicas ou espaços de diálogo institucional, com o documentário já avaliado, validado pela banca e disponível.

Como contribuição prospectiva para essa continuidade, apresenta-se uma proposta de uso pedagógico mediado do documentário, concebida para orientar futuras exibições em contextos institucionais do IFB – Campus Brasília ou de outros campi da Rede Federal. Trata-se de uma indicação prospectiva, ainda não testada,

formulada como contribuição metodológica desta dissertação, e não como relato de atividade efetivamente conduzida durante o mestrado.

A proposta prevê que a atividade seja organizada em momentos articulados de preparação, exibição, diálogo e sistematização. Inicialmente, recomenda-se breve contextualização do documentário, de seus objetivos e dos cuidados éticos necessários à discussão de temas sensíveis, como sofrimento psíquico, adoecimento, conflitos e assédio moral autodeclarado. Em seguida, o produto pode ser exibido integralmente ou por blocos temáticos, a depender do tempo disponível, do perfil do público e dos objetivos formativos da atividade. Após a exibição, sugere-se a realização de roda de conversa mediada, orientada por perguntas norteadoras que favoreçam a passagem da identificação individual para a problematização coletiva das condições de trabalho.

A mediação pode partir de questões como: que aspectos das falas apresentadas dialogam com experiências vividas no cotidiano de trabalho? Que dimensões da organização do trabalho se tornam mais visíveis a partir do documentário? Que formas de sofrimento, prazer, reconhecimento ou invisibilidade aparecem nos relatos? Que estratégias individuais e coletivas de enfrentamento são reconhecíveis nas práticas institucionais? Que ações, no âmbito das equipes, dos setores ou da instituição, poderiam ampliar os espaços de escuta, cuidado e reflexão sobre saúde mental no trabalho? Essas perguntas não pretendem esgotar as possibilidades de uso do produto, mas oferecer um ponto de partida coerente com a perspectiva dialógica e problematizadora discutida na seção 7.2.

Dada a natureza sensível dos temas abordados, recomenda-se que a atividade seja conduzida por profissional com experiência em mediação de grupos, formação institucional, saúde do trabalhador ou saúde do servidor. A participação deve ser voluntária, sem exigência de compartilhamento de experiências pessoais. No início da atividade, é importante pactuar uma escuta respeitosa, a não exposição de terceiros, a não identificação de casos individuais e a confidencialidade ética do que for compartilhado no grupo, reconhecendo-se que, em rodas de conversa, a confidencialidade depende do compromisso coletivo dos participantes. Recomenda-se, ainda, articulação prévia com instância institucional competente, de modo a viabilizar acolhimento ou encaminhamento responsável caso a discussão mobilize sofrimento significativo em algum participante.

A dimensão formativa da atividade pode ser acompanhada por instrumentos simples, como formulário breve de impressões ao final do encontro ou síntese coletiva das percepções emergentes. Essa avaliação não teria a finalidade de mensurar impacto em sentido estrito, mas de registrar qualitativamente aprendizagens, deslocamentos de percepção, temas mobilizados e possibilidades de continuidade. Reitera-se, portanto, que esta proposta constitui indicação prospectiva de uso pedagógico do documentário, formulada como contribuição desta dissertação para a continuidade institucional do debate sobre saúde mental e organização do trabalho na EPT, e não descrição de atividade efetivamente realizada no âmbito da presente pesquisa.

8. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta dissertação partiu da seguinte questão: como a organização do trabalho, as condições laborais e as relações socioprofissionais no Campus Brasília do Instituto Federal de Brasília se relacionam com as vivências de prazer, sofrimento e adoecimento psíquico de seus servidores? Ao final do percurso investigativo, os dados permitem afirmar que essa relação se constitui de forma complexa, articulando condições objetivas de trabalho, formas de reconhecimento, vínculos socioprofissionais, políticas institucionais de cuidado e estratégias individuais e coletivas de enfrentamento.

O sofrimento relacionado ao trabalho no IFB-CBRA não pode ser compreendido apenas como experiência individual de adoecimento, nem como efeito isolado de fragilidades pessoais. Ele se constitui na relação entre intensificação do trabalho, insuficiência de equipes, clareza limitada das metas institucionais, reconhecimento instável, presenteísmo, assédio moral autodeclarado e percepção de insuficiência das ações institucionais de saúde mental. Ao mesmo tempo, a pesquisa mostrou que o trabalho permanece carregado de sentido para muitos servidores, especialmente pela relação com os estudantes e pela função pública da Educação Profissional e Tecnológica.

A articulação entre o Materialismo Histórico-Dialético e a Psicodinâmica do Trabalho permitiu sustentar uma leitura que evita duas reduções igualmente problemáticas: de um lado, a psicologização do sofrimento, que desloca para o indivíduo a responsabilidade por suportar condições adversas; de outro, uma leitura puramente estrutural, que apagaria as experiências singulares, os vínculos, os afetos e as estratégias construídas pelos trabalhadores. O sofrimento investigado nesta dissertação aparece, portanto, como fenômeno social, institucional e subjetivo.

Os registros administrativos obtidos via Lei de Acesso à Informação documentam a presença de afastamentos e registros relacionados à saúde mental no IFB no período analisado. Esses dados não permitem reconstruir a totalidade do adoecimento psíquico dos servidores, mas ofereceram uma camada institucional de indícios, articulada ao questionário e às entrevistas. As narrativas dos participantes, por sua vez, mostraram que alguns servidores vivenciaram procedimentos relacionados ao SIASS como experiências desgastantes ou pouco acolhedoras, o

que ajuda a compreender parte do presenteísmo identificado no questionário.

8.1 Retomada dos objetivos específicos

Os objetivos da pesquisa foram cumpridos de forma articulada ao longo dos capítulos. O primeiro objetivo, voltado a caracterizar as percepções dos servidores sobre condições, organização e relações de trabalho no Campus Brasília, foi desenvolvido principalmente nos Capítulos 5 e 6. O questionário indicou ritmo acelerado, insuficiência de equipes, pressão temporal e baixa clareza de metas; as entrevistas mostraram como esses aspectos aparecem no cotidiano do campus, sob a forma de retrabalho, imprevisibilidade, hiperconectividade, acúmulo de funções e dificuldade de delimitar os limites da jornada.

O segundo objetivo, relativo à análise dos dados institucionais sobre afastamentos relacionados a transtornos mentais no IFB, foi abordado nos Capítulos 3 e 5. Os registros administrativos disponibilizados via LAI foram utilizados como fontes contextuais e complementares, com seus limites explicitados. Eles documentam a presença de registros relacionados à saúde mental no período analisado, mas não permitem medir de forma exaustiva o fenômeno nem reconstruir trajetórias individuais de adoecimento.

O terceiro, voltado a avaliar a percepção dos servidores sobre os impactos do trabalho em sua saúde mental e sobre a efetividade das ações institucionais de promoção da saúde, foi desenvolvido no Capítulo 5 e aprofundado no Capítulo 6. Os dados indicaram presença expressiva de estresse, esgotamento, interferência no sono, afastamento autodeclarado e presenteísmo. Também revelaram avaliação predominantemente negativa das políticas institucionais de saúde mental, compreendidas pelos entrevistados como pontuais e insuficientes diante da complexidade do sofrimento relacionado ao trabalho.

O quarto objetivo, referente às comparações descritivas entre docentes e TAEs e entre CBRA e demais campi, foi desenvolvido sobretudo no Capítulo 5. As comparações revelaram tendências descritivas e diferenças de magnitude variável quanto ao pertencimento institucional, à realização pessoal, ao afastamento autodeclarado e à percepção das políticas de saúde mental. No caso do assédio moral autodeclarado, o teste qui-quadrado foi utilizado de modo exploratório, indicando associação estatisticamente observável entre grupo de campus e assédio

moral autodeclarado no conjunto de respondentes, sem pretensão de generalização para todo o universo de servidores do IFB.

O quinto objetivo, relacionado ao aprofundamento das vivências de prazer, sofrimento e estratégias defensivas dos servidores do CBRA, foi desenvolvido no Capítulo 6. A análise de conteúdo das dez entrevistas permitiu identificar categorias previstas pelo referencial teórico, como organização do trabalho, trabalho prescrito e real, prazer, sofrimento, reconhecimento e estratégias defensivas, além de categorias emergentes, como naturalização do sofrimento, cargo-armadilha, somatização, jornada extensiva e hiperconectividade, experiências negativas relacionadas ao SIASS e rupturas biográficas.

O sexto, referente à elaboração do produto educacional, foi cumprido conforme descrito no Capítulo 7. O documentário *A Toque de Caixa: saúde mental e trabalho no IFB – Campus Brasília* foi desenvolvido a partir dos relatos dos servidores e reúne depoimentos de nove participantes do IFB-CBRA: quatro TAEs e cinco docentes. A participante D1 integrou a pesquisa e teve seu depoimento considerado na análise qualitativa, mas não compõe o produto audiovisual em razão de falha técnica na captação de imagem. O documentário será disponibilizado em plataforma digital de livre acesso após a aprovação da dissertação, conforme os trâmites do ProfEPT e da instituição.

8.2 Principais achados e sua articulação

Os principais achados desta pesquisa se articulam entre si e permitem compreender o sofrimento relacionado ao trabalho como fenômeno produzido na relação entre organização institucional, condições materiais, reconhecimento, vínculos socioprofissionais, políticas de cuidado e estratégias de enfrentamento.

O primeiro achado diz respeito à intensificação do trabalho. Os dados quantitativos indicaram percepção elevada de ritmo acelerado, insuficiência de equipes e demandas incompatíveis com as condições reais de execução. As entrevistas mostraram que essa intensificação se materializa no cotidiano por meio de urgências sucessivas, retrabalho, hiperconectividade, acúmulo de funções e dificuldade de delimitar o tempo de trabalho. Trata-se de uma organização do trabalho percebida como marcada por exigências superiores às condições materiais e humanas disponíveis para sua realização, em que mesmo vínculos formalmente

estáveis passam a conviver com jornadas porosas, demandas ampliadas e avanço do trabalho sobre o tempo de vida.

O segundo achado é a coexistência entre sofrimento e sentido. Os servidores relataram estresse, esgotamento, afastamento, presenteísmo e desgaste emocional, mas também atribuíram alto valor social ao trabalho que realizam. O sofrimento, portanto, não decorre necessariamente da ausência de sentido; muitas vezes, aparece quando o servidor reconhece a importância do trabalho, mas encontra condições limitadas para realizá-lo como considera adequado.

O terceiro refere-se ao presenteísmo. Parte expressiva dos respondentes declarou ter sentido necessidade de afastamento por saúde mental, mas continuou trabalhando. As entrevistas ajudaram a compreender diferentes dimensões desse fenômeno: preocupação em não sobrecarregar colegas, forte identificação com o trabalho e receio de enfrentar procedimentos institucionais percebidos como desgastantes. Nesse último aspecto, alguns relatos sobre o SIASS indicam que o processo de perícia, homologação de atestados ou análise de afastamento pode ser vivido, por certos servidores, como uma etapa difícil de atravessar, o que ajuda a compreender a permanência no trabalho mesmo diante da percepção de adoecimento. Esse achado sugere que o adoecimento nem sempre aparece nos registros formais; muitas vezes, permanece no cotidiano, sustentado por estratégias individuais de permanência.

O quarto achado diz respeito à assimetria entre docentes e TAEs. Os dados indicaram que, no CBRA, os TAEs apresentaram menor pertencimento, menor realização pessoal e percepção mais negativa das políticas institucionais de saúde mental. Na amostra geral, essa categoria também apresentou maior taxa de afastamento autodeclarado por saúde mental. As entrevistas mostraram que essa assimetria se expressa na invisibilidade do trabalho técnico, no ponto eletrônico como símbolo de desconfiança e na menor visibilidade institucional de determinadas contribuições. Não se trata de hierarquizar sofrimentos entre categorias, mas de reconhecer que docentes e TAEs ocupam posições diferentes na organização do trabalho e, por isso, vivenciam o sofrimento de formas distintas.

O quinto achado refere-se à percepção predominantemente negativa sobre as políticas e os dispositivos institucionais de saúde mental. Os dados do questionário evidenciaram avaliações desfavoráveis nos itens dessa dimensão, e as entrevistas indicaram que, embora os servidores reconheçam a existência de ações

pontuais, elas são percebidas como insuficientes diante da complexidade do sofrimento relacionado ao trabalho. A análise documental permitiu identificar a existência de previsões normativas e institucionais voltadas ao cuidado com a saúde do servidor, enquanto os relatos evidenciaram uma distância entre o que está formalmente prescrito e aquilo que é efetivamente vivenciado pelos trabalhadores. Nesse contexto, as experiências narradas por alguns entrevistados em relação ao SIASS merecem atenção: embora não permitam generalizar o funcionamento do subsistema como um todo, revelam que, para parte dos servidores ouvidos, o contato com os dispositivos formais de atenção à saúde foi percebido como marcado por desamparo, desconfiança ou constrangimento.

O sexto achado, vinculado ao mestrado profissional, diz respeito ao produto educacional. O documentário *A Toque de Caixa: saúde mental e trabalho no IFB – Campus Brasília* torna visíveis experiências de trabalho que, muitas vezes, permanecem dispersas ou individualizadas. Ao restituir parte dessas vivências em linguagem audiovisual, o produto reforça uma das apostas centrais desta pesquisa: o sofrimento relacionado ao trabalho precisa ser escutado como questão coletiva, institucional e formativa.

8.3 Limites da pesquisa

Os achados desta dissertação devem ser lidos à luz de alguns limites metodológicos, empíricos e interpretativos que delimitam seu alcance e ajudam a precisar sua interpretação.

Em relação ao questionário, a pesquisa contou com 162 respondentes, com participação voluntária, constituindo uma amostra não probabilística. Por essa razão, os resultados quantitativos não permitem generalizações estatísticas para o conjunto dos servidores do IFB ou da Rede Federal. O valor desses dados está no mapeamento de tendências, na identificação de padrões internos à amostra e na construção de questões que puderam ser aprofundadas qualitativamente.

As comparações entre grupos também devem ser compreendidas com cautela. As diferenças observadas entre docentes e TAEs, entre CBRA e demais campi e entre subgrupos do Campus Brasília foram tratadas como tendências analíticas. O teste qui-quadrado aplicado ao assédio moral autodeclarado teve caráter exploratório, funcionando como apoio à leitura dos dados, e não como

inferência generalizável para todo o universo de servidores do IFB.

Outro limite refere-se aos registros administrativos disponibilizados via Lei de Acesso à Informação. Como esses dados foram fornecidos por instâncias distintas, com recortes e graus de detalhamento próprios, foram utilizados como fontes contextuais e complementares, e não como séries diretamente comparáveis. Eles documentam a existência de registros relacionados à saúde mental, mas não permitem reconstruir a totalidade do adoecimento psíquico dos servidores.

No campo qualitativo, o recorte da pesquisa concentrou-se no Campus Brasília. As dez entrevistas permitiram aprofundar as vivências de servidores do CBRA, mas não representam o conjunto dos trabalhadores do IFB. Sua contribuição está na densidade analítica das narrativas e na possibilidade de compreender como determinados processos institucionais aparecem em trajetórias concretas de trabalho.

A posição de pesquisador implicado também constitui um limite a ser reconhecido. O fato de o pesquisador ser servidor do campus investigado ampliou o acesso ao campo e favoreceu a escuta de temas sensíveis, mas exigiu cuidados específicos na condução da pesquisa. Entre eles, destacam-se a explicitação dessa condição no percurso metodológico, o uso de roteiro semiestruturado, a gravação e transcrição integral das entrevistas, a análise sistemática por categorias, a triangulação entre diferentes fontes de dados, a supervisão da orientadora e a cautela na formulação das interpretações. Essa condição foi tratada como parte do desenho da pesquisa, e não como dado a ser ocultado.

Esses limites não invalidam os achados. Antes, ajudam a situá-los com maior precisão, delimitando seu alcance e indicando caminhos para pesquisas futuras.

8.4 Implicações da pesquisa e possibilidades de continuidade

Os achados desta pesquisa não se traduzem diretamente em recomendações administrativas simples. Eles apontam para questões institucionais que exigem debate coletivo sobre organização do trabalho, políticas de saúde do servidor, reconhecimento, condições materiais de realização da atividade e formas de participação dos trabalhadores na construção de respostas.

Uma implicação central diz respeito à necessidade de compreender a saúde mental dos servidores para além de ações pontuais de bem-estar. Os dados indicam

que iniciativas isoladas tendem a ser insuficientes quando não dialogam com sobrecarga, insuficiência de equipes, imprevisibilidade, hiperconectividade e acúmulo de funções. Uma política institucional de saúde mental, nessa perspectiva, precisaria articular o cuidado ao servidor adoecido à análise das condições que participam da produção do sofrimento.

Outra implicação refere-se aos dispositivos institucionais de saúde do servidor. Os relatos indicam que alguns trabalhadores vivenciam procedimentos de perícia e saúde do servidor como experiências institucionalmente desgastantes ou pouco acolhedoras. Pesquisas futuras podem investigar, com desenho específico, como os servidores percebem o SIASS e outros dispositivos de cuidado, bem como que formas de acolhimento poderiam reduzir o presenteísmo e ampliar a confiança nos processos formais de acompanhamento.

Os achados também indicam a necessidade de discutir mecanismos institucionais de prevenção, acolhimento e acompanhamento de situações de sofrimento psíquico agravado entre servidores, sem reduzir essa discussão à responsabilização individual do trabalhador. Essa discussão precisa estar articulada à organização do trabalho, às relações de reconhecimento e às condições institucionais que participam da produção do sofrimento, para que não se limite a respostas individuais ou pontuais.

A pesquisa também aponta para a importância de aprofundar a compreensão das diferenças entre docentes e TAEs. Os dados sugerem que as duas categorias vivenciam o sofrimento de formas distintas, o que demanda estudos sobre a relação entre carreira, reconhecimento, organização do trabalho e saúde mental. No caso dos TAEs, merece atenção a invisibilidade de parte do trabalho técnico-administrativo e pedagógico que sustenta o funcionamento institucional.

Por fim, o produto educacional elaborado nesta pesquisa poderá contribuir para a continuidade desse debate. O documentário *A Toque de Caixa: saúde mental e trabalho no IFB – Campus Brasília* pode ser utilizado em contextos formativos, rodas de conversa e ações institucionais de reflexão, desde que não seja reduzido a ferramenta gerencial de levantamento de demandas. Sua contribuição está em favorecer a escuta e a memória institucional, não em substituir políticas de cuidado.

Assim, esta dissertação não pretende encerrar o debate sobre saúde mental dos servidores do IFB-CBRA, mas contribuir para que ele seja deslocado do plano exclusivamente individual para o plano coletivo, institucional e formativo. Os dados

analisados indicam que o sofrimento relacionado ao trabalho não se explica por uma única causa, mas pela articulação entre condições objetivas, organização do trabalho, reconhecimento, vínculos socioprofissionais e políticas de cuidado. Discutir saúde mental na Educação Profissional e Tecnológica, nesse sentido, é também discutir as condições concretas de realização da função pública dos Institutos Federais.

REFERÊNCIAS

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

ANTUNES, Ricardo. **O avesso do trabalho**. São Paulo: Expressão Popular, 2011.

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão**: o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo, 2018.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. Tradução de Luís Antero Reto e Augusto Pinheiro. Lisboa: Edições 70, 2016.

BIRMAN, Joel. **O sujeito na contemporaneidade**: espaço, dor e desalento na atualidade. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2012.

BOONE, Harry N.; BOONE, Deborah A. **Analyzing Likert data**. Journal of Extension, v. 50, n. 2, artigo 48, 2012. Disponível em: https://doi.org/10.34068/joe.50.02.48. Acesso em: jun. 2026.

BOURDIEU, Pierre. **Para uma sociologia da ciência**. Tradução de Pedro Elói Duarte. Lisboa: Edições 70, 2004.

BRASIL. Decreto nº 7.566, de 23 de setembro de 1909. Crêa nas capitaes dos Estados da República Escolas de Aprendizes Artífices para o ensino profissional primário e gratuito. **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, 26 set. 1909.

BRASIL. Lei nº 4.024, de 20 de dezembro de 1961. Fixa as Diretrizes e Bases da Educação Nacional. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 27 dez. 1961.

BRASIL. Lei nº 5.692, de 11 de agosto de 1971. Fixa Diretrizes e Bases para o ensino de 1º e 2º graus, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 12 ago. 1971.

BRASIL. Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 23 dez. 1996.

BRASIL. Decreto nº 2.208, de 17 de abril de 1997. Regulamenta o parágrafo 2º do art. 36 e os arts. 39 a 42 da Lei nº 9.394/1996. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 18 abr. 1997.

BRASIL. Decreto nº 5.154, de 23 de julho de 2004. Regulamenta o parágrafo 2º do art. 36 e os arts. 39 a 41 da Lei nº 9.394/1996. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 26 jul. 2004.

BRASIL. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. Secretaria de Recursos Humanos. Portaria Normativa SRH/MP nº 1.261, de 5 de setembro de 2005. Aprova os Princípios, Diretrizes e Ações em Saúde Mental no Serviço Público Federal. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 6 set. 2005.

BRASIL. Lei nº 11.892, de 29 de dezembro de 2008. Institui a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 30 dez. 2008.

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

BRASIL. Ministério da Saúde. Conselho Nacional de Saúde. Resolução nº 510, de 7 de abril de 2016. Dispõe sobre as normas aplicáveis a pesquisas em Ciências Humanas e Sociais. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, 24 maio 2016.

BRASIL. Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, 15 ago. 2018.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Portaria MTE nº 1.419, de 27 de agosto de 2024. Altera a Norma Regulamentadora nº 1 — Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, 28 ago. 2024.

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. 2024. 136 f. Dissertação (Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica) — Instituto Federal de Minas Gerais, Ouro Branco, 2024.

CANGUILHEM, Georges. **O normal e o patológico**. Tradução de Maria Thereza Redig de Carvalho Barrocas. Revisão técnica de Manoel Barros da Motta. 7. ed., reimpr. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2022.

CELESTE, Rafael. **A precarização nas relações de trabalho no setor público**. 2021. 89 f. Dissertação (Mestrado em Direito) — Programa de Pós-Graduação em Direito, Centro de Ciências Jurídicas, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2021.

CIAVATTA, Maria. A formação integrada: a escola e o trabalho como lugares de memória e de identidade. In: FRIGOTTO, Gaudêncio; CIAVATTA, Maria; RAMOS, Marise (org.). **Ensino médio integrado: concepção e contradições.** São Paulo: Cortez, 2005. p. 83–105.

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

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

DEJOURS, Christophe. Centralidade do trabalho e saúde mental. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, São Paulo, v. 26, e-213340, 2023. DOI: https://doi.org/10.11606/issn.1981-0490.cpst.2023.213340.

DEJOURS, Christophe. **Trabalho vivo**: trabalho e emancipação. Brasília: Paralelo 15, 2012.

FERREIRA, Angela da Silva. **Análise do processo de implementação das ações de promoção e prevenção em saúde preconizadas na Política de Atenção à Saúde do Servidor (PASS)**: o caso da Unidade SIASS/UnB. 2014. 83 f. Monografia (Especialização em Gestão de Pessoas no Serviço Público) — Escola Nacional de Administração Pública, Brasília, 2014.

FREIRE, Paulo. **Pedagogia do oprimido**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1987.

FRIGOTTO, Gaudêncio. A polissemia da categoria trabalho e a batalha das ideias nas sociedades de classe. **Revista Brasileira de Educação**, Rio de Janeiro, v. 14, n. 40, p. 168–194, jan./abr. 2009.

FRIGOTTO, Gaudêncio; CIAVATTA, Maria; RAMOS, Marise. A política de educação profissional no governo Lula: um percurso histórico controvertido. **Educação & Sociedade**, Campinas, v. 26, n. 92, p. 1087–1113, out. 2005.

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

GUIMARÃES, Josely Gomes et al. **O bem-estar subjetivo dos servidores do IFB em tempos de pandemia**. Brasília: Instituto Federal de Brasília, 2020. Relatório de pesquisa.

HAN, Byung-Chul. **Sociedade do cansaço**. Petrópolis: Vozes, 2017.

HAN, Byung-Chul. **Psicopolítica**: o neoliberalismo e as novas técnicas de poder. Tradução de Maurício Liesen. Belo Horizonte: Ayiíné, 2018.

HARVEY, David. **A condição pós-moderna**: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural. 17. ed. São Paulo: Edições Loyola, 2008.

HONNETH, Axel. **Luta por reconhecimento**: a gramática moral dos conflitos sociais. São Paulo: Editora 34, 2009.

INSTITUTO FEDERAL DE BRASÍLIA. **Plano de Desenvolvimento Institucional 2019-2023**. Brasília: IFB, 2019. Disponível em: https://diretorios.ifb.edu.br/diretorios/1724/arquivos/download/PDI_2019_2023_-_Revisado_P%C3%B3s_CS-Completo.pdf. Acesso em: mar. 2025.

INSTITUTO FEDERAL DE BRASÍLIA. **IFB em Números**. Brasília: IFB, 2025a. Disponível em: https://ifbemnumeros.ifb.edu.br/. Acesso em: abr. 2025.

INSTITUTO FEDERAL DE BRASÍLIA. **Plano de Desenvolvimento Institucional 2024-2030** (1ª Revisão: Ano 2025). Brasília: IFB, 2025b. Disponível em: https://diretorios.ifb.edu.br/diretorios/1827/arquivos/download/PDI_2024-2030_p%C3%B3s_CS_-_Ajustado_-_Google.pdf. Acesso em: jul. 2025.

INSTITUTO FEDERAL DE BRASÍLIA. **Relatório de afastamentos por transtornos mentais (CID F)**: 2020-2025. Brasília: Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas do IFB, 2025c. Documento obtido via Lei de Acesso à Informação.

INSTITUTO FEDERAL DE BRASÍLIA. Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas. **Dados de afastamentos registrados pelo SIASS/UnB — órgão 26428**. Brasília: PRGP/IFB, 2026. Resposta à solicitação via Lei de Acesso à Informação, protocolo nº 23546.036094/2026-31.

KUENZER, Acácia Zeneida; MOURA, Dante Henrique. O trabalho como princípio educativo no processo de institucionalização dos Institutos Federais: velhos dilemas e novos desafios. In: PACHECO, Eliezer; FIORUCCI, Rodolfo (org.). **15 anos dos Institutos Federais: história, política e desafios**. Foz do Iguaçu: Parque Itaipu, 2023. p. 79-94.

LAVAL, Christian. **A escola não é uma empresa**: o neoliberalismo em ataque ao ensino público. São Paulo: Boitempo, 2019.

LE BRETON, David. **Desaparecer de si**: uma tentação contemporânea. Petrópolis: Vozes, 2018.

LEMOS, Thiago da Silva Duarte. **Organização do trabalho e saúde mental**: o caso dos servidores técnico-administrativos em educação de um Instituto Federal. 2023.

194 f. Dissertação (Mestrado Profissional em Políticas Públicas, Gestão e Avaliação da Educação Superior) — Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2023.

LINCOLN, Yvonna S.; GUBA, Egon G. **Naturalistic inquiry**. Beverly Hills: Sage Publications, 1985.

MARX, Karl. **Manuscritos econômico-filosóficos**. Tradução de Jesus Ranieri. São Paulo: Boitempo, 2004.

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

MATTAR, João; RAMOS, Daniela Karine. **Metodologia da pesquisa em educação**: abordagens qualitativas, quantitativas e mistas. São Paulo: Edições 70, 2021.

MENDES, Ana Magnólia. Aspectos psicodinâmicos da relação homem-trabalho: as contribuições de C. Dejours. **Psicologia: Ciência e Profissão**, Brasília, v. 15, n. 1–3, p. 34–38, 1995. DOI: https://doi.org/10.1590/S1414-98931995000100009.

MENDES, Ana Magnólia (org.). **Psicodinâmica do trabalho**: teoria, método e pesquisas. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007.

MENDES, Ana Magnólia (org.). **Trabalho e saúde**: o sujeito entre emancipação e servidão. Curitiba: Juruá, 2019.

NORMAN, Geoff. **Likert scales, levels of measurement and the "laws" of statistics**. Advances in Health Sciences Education, v. 15, n. 5, p. 625-632, 2010.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. **Constituição da Organização Mundial da Saúde**. Nova York, 22 jul. 1946. Disponível em: https://apps.who.int/gb/bd/PDF/bd47/EN/constitution-en.pdf. Acesso em: fev. 2026.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. **World mental health report**: transforming mental health for all. Geneva: WHO, 2022.

PACHECO, Eliezer. **Fundamentos político-pedagógicos dos Institutos Federais**. Brasília: Editora IFB, 2015.

RAMOS, Marise Nogueira. História e política da educação profissional. Curitiba: Instituto Federal do Paraná, 2014. (Coleção Formação Pedagógica, v. 5).

RAMOS, Lila de Fátima de Carvalho; MACÊDO, Kátia Barbosa. Reflexões sobre o adoecimento dos servidores técnico-administrativos em educação. **Argumentum**, Vitória, v. 10, n. 3, p. 107–122, ago./dez. 2018. DOI: https://doi.org/10.18315/argumentum.v10i3.16911.

SAVIANI, Dermeval. Trabalho e educação: fundamentos ontológicos e históricos. **Revista Brasileira de Educação**, Rio de Janeiro, v. 12, n. 34, p. 152–165, jan./abr. 2007.

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

SOUZA, Heloisa Aparecida; BERNARDO, Marcia Hespanhol. Prevenção de adoecimento mental relacionado ao trabalho: a práxis de profissionais do Sistema Único de Saúde comprometidos com a saúde do trabalhador. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 44, e26, 2019. DOI: https://doi.org/10.1590/2317-6369000001918.

TESSARINI JUNIOR, Geraldo; SALTORATO, Patrícia. Organização do trabalho dos servidores técnico-administrativos em uma instituição federal de ensino: uma abordagem sobre carreira, tarefas e relações interpessoais. **Cadernos EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 19, n. spe, p. 811–823, nov. 2021. DOI: https://doi.org/10.1590/1679-395120200236.

VIEIRA, Maria Marclane Bezerra. **Contextos de trabalho**: um olhar na perspectiva da dignidade e da saúde dos docentes do Instituto Federal de Brasília. 2019. Dissertação (Mestrado Profissional em Direitos Sociais e Processos Reivindicatórios) — Centro Universitário IESB, Brasília, 2019.

ZANIN, Fernanda da Conceição et al. Política de atenção à saúde e segurança do trabalho do servidor público no Brasil. **Universidade e Sociedade**, Brasília, v. 24, n. 55, p. 86–95, fev. 2015.

APÊNDICE A – PRODUTO EDUCACIONAL

A TOQUE DE CAIXA: SAÚDE MENTAL E TRABALHO NO IFB – CAMPUS BRASÍLIA

Documentário audiovisual

Título: A Toque de Caixa: saúde mental e trabalho no IFB – Campus Brasília
Formato: Documentário audiovisual
Duração: 52 minutos
Ano: 2026
Pesquisador responsável/Realizador: Diego Henrique Galheno Marques
Orientação: Prof.ª Dr. Keila Lima Sanches
Programa: Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica (ProfEPT)
Instituição: Instituto Federal de Brasília (IFB) – Campus Brasília

Sinopse

A Toque de Caixa reúne relatos de docentes e Técnicos Administrativos em Educação (TAEs) do Campus Brasília do Instituto Federal de Brasília (IFB) sobre suas vivências de trabalho, sofrimento psíquico e estratégias de resistência no cotidiano institucional. O documentário não pretende oferecer respostas ou prescrições, mas abrir espaço para que vozes habitualmente silenciadas pelo ritmo acelerado e pela naturalização do sofrimento possam ser ouvidas. É produto educacional vinculado à dissertação de mestrado profissional intitulada “Saúde Mental e Organização do Trabalho na Educação Profissional e Tecnológica: uma análise das vivências dos servidores do IFB – Campus Brasília”, desenvolvida no âmbito do ProfEPT/IFB.

Público-alvo

Servidores docentes e técnico-administrativos de Institutos Federais e demais instituições da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica (RFEPCT); gestores institucionais; pesquisadores e estudantes de pós-graduação interessados nas temáticas de saúde mental, trabalho e educação profissional.

Acesso

Após os ajustes finais e a aprovação da dissertação, o documentário será disponibilizado em plataforma digital de livre acesso, na EDUCAPES e/ou em canal institucional do IFB.

APÊNDICE B – QUESTIONÁRIO ONLINE – INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS QUANTITATIVOS (TCLE INTEGRADO)

O questionário foi disponibilizado via Google Forms entre 3 e 30 de novembro de 2025 e direcionado a todos os servidores ativos do Instituto Federal de Brasília (IFB). A primeira seção do formulário consistia no Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), cuja concordância era condição obrigatória para acesso às demais seções. A seguir, reproduzem-se integralmente o TCLE e o instrumento, na sequência em que foram apresentados aos respondentes. Os dados de contato do CEP foram preenchidos com as informações constantes do Parecer Consubstanciado nº 7.831.538.

Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE)

Pesquisador responsável (mestrando):
Diego Henrique Galheno Marques *diegogalheno@gmail.com*
Orientadora:
Dra. Keila Lima Sanches *keila.sanches@ifb.edu.br*

Você está sendo convidado(a) a participar da pesquisa intitulada: "**Saúde Mental e Organização do Trabalho na Educação Profissional e Tecnológica: Uma Análise das Vivências dos Servidores do IFB – Campus Brasília**", de responsabilidade do mestrando Diego Henrique Galheno Marques, vinculada ao **Programa de Pós-Graduação em Educação Profissional e Tecnológica (ProfEPT/IFB)**, sob orientação da Prof.ª Dra. Keila Lima Sanches.

O estudo tem como objetivo **investigar aspectos relacionados à saúde mental dos(as) servidores(as) do Campus Brasília do IFB, identificando fatores de risco e de proteção no ambiente de trabalho**. Com base nos resultados, pretende-se propor medidas e produzir um documentário audiovisual como produto educacional, a fim de contribuir para reflexões institucionais e melhoria do ambiente de trabalho.

I. Procedimentos da pesquisa

A pesquisa será realizada em **duas etapas complementares**:

1ª etapa – Questionário on-line:
Destinada a **todos(as) os(as) servidores(as) do Instituto Federal de Brasília (IFB)**. A participação consiste em responder a um questionário eletrônico, com tempo estimado de **10 a 15 minutos**, que aborda aspectos relacionados à organização do trabalho, vivências institucionais, saúde mental e percepções sobre fatores de risco e proteção.

2ª etapa – Entrevista individual (opcional):
Destinada **apenas aos(às) servidores(as) do IFB – Campus Brasília** que, ao final do questionário, manifestarem interesse e disponibilidade em participar. As entrevistas serão agendadas posteriormente, em data e horário combinados, com duração previamente acordada. Para fins de análise, serão **gravadas em áudio e vídeo**, mediante consentimento explícito do(a) participante antes do início da entrevista.

Os registros poderão compor o documentário audiovisual (produto educacional) resultante da pesquisa. Caso seja de seu interesse, sua imagem e voz poderão ser preservadas; no entanto, também será garantida a possibilidade de **edição, pixelização ou alteração** desses registros, de forma a impedir sua identificação, caso prefira.

As informações coletadas em ambas as etapas serão analisadas exclusivamente pelo pesquisador responsável, garantindo-se em todas as fases o **sigilo, a confidencialidade e o uso ético dos dados**.

II. Critérios de Inclusão e Exclusão

Inclusão: Servidores(as) maiores de 18 anos do Instituto Federal de Brasília (IFB).

Exclusão: Menores de 18 anos e pessoas legalmente incapazes.

III. Armazenamento e confidencialidade

As respostas e, quando houver, as gravações das entrevistas (áudio e vídeo) serão armazenadas em **arquivo digital protegido por senha**, acessível apenas ao pesquisador responsável. Esses registros serão preservados por **5 anos** após a conclusão da pesquisa e, em seguida, serão permanentemente excluídos.

Sua identidade será mantida em **sigilo absoluto**. Nenhum dado que permita a sua identificação será divulgado. Todas as informações fornecidas serão tratadas de forma confidencial e utilizadas exclusivamente para fins acadêmicos e científicos.

IV. Participação voluntária

Sua participação é voluntária, sem pagamento ou benefícios individuais. Você poderá recusar-se a participar ou desistir em qualquer momento, sem qualquer prejuízo ou penalidade.

Mesmo havendo perguntas obrigatórias no questionário eletrônico, você terá sempre o **direito de não respondê-las**, podendo indicar essa escolha.

V. Riscos e benefícios

Não há riscos previsíveis significativos. Porém, o tema pode gerar algum desconforto emocional. Caso isso ocorra, você poderá interromper sua participação a qualquer momento.

Você terá direito à indenização em caso de eventual dano decorrente de sua participação, de responsabilidade do pesquisador.

Os benefícios são de caráter **coletivo**: contribuir para reflexões institucionais e promoção de um ambiente laboral mais saudável.

VI. Declaração do pesquisador responsável

Declaro que cumprirei todas as exigências éticas previstas no item IV.3 da Resolução CNS 466/12, assegurando ao participante a preservação de seus direitos, dignidade, segurança e bem-estar.

Este projeto foi submetido ao Comitê de Ética em Pesquisa (CEP/UNICEPLAC). Em caso de dúvidas sobre a condução ética da pesquisa ou para registrar alguma ocorrência durante sua participação, você pode entrar em contato com o referido comitê:

CEP/UNICEPLAC
Telefone: (61) 3035-1811
Endereço: SIGA Área Especial para indústria, Lote 2/3, Sce St. Leste Industrial – Gama/DF, sala 1, 1º andar do Bloco A da instituição (ao lado da Reitoria).
E-mail: cep@uniceplac.edu.br

Caso haja alguma dúvida, favor entrar em contato:

Diego Henrique Galheno Marques –
diegogalheno@gmail.com / diego.galheno@ifb.edu.br
Telefone: (61) 98123-3472
Endereço: SGAN Quadra 610, Módulos D-G – Asa Norte, Brasília/DF – CEP 70830-450

* Indica uma pergunta obrigatória

1. E-mail *

2. Declaro ter mais de 18 anos de idade *

Marcar apenas uma oval.

- SIM
- NÃO

3. Concordo em participar do estudo *

Marcar apenas uma oval.

- SIM
- NÃO

Questionário

Seção I: Perfil do Respondente

4. **1. Qual a sua identidade de gênero?** *

(Identidade de gênero refere-se à forma como a você se percebe e se reconhece em relação ao gênero, podendo coincidir ou não com o sexo atribuído ao nascimento.)

Marcar apenas uma oval.

- ◯ Masculino
- ◯ Feminino
- ◯ Não binário
- ◯ Homem trans
- ◯ Mulher trans
- ◯ Agênero
- ◯ Gênero fluido
- ◯ Prefiro não declarar
- ◯ Outro

5. **2. Qual sua raça/cor autodeclarada?** *

Marcar apenas uma oval.

- ◯ Branca
- ◯ Preta
- ◯ Amarela
- ◯ Parda
- ◯ Indígena
- ◯ Não quero declarar

6. **3. Qual é a sua idade?** *

Marcar apenas uma oval.

- 18 a 20 anos
- 21 a 25 anos
- 26 a 30 anos
- 31 a 35 anos
- 36 a 40 anos
- 41 a 45 anos
- 46 a 50 anos
- 51 a 55 anos
- 56 a 60 anos
- acima de 60 anos
- Prefiro não responder

7. **4. Escolaridade** *

Marcar apenas uma oval.

- Ensino Médio
- Graduação
- Especialização
- Mestrado
- Doutorado
- Pós-doutorado
- Prefiro não responder

8. **5. Qual o seu estado civil?** *

Marcar apenas uma oval.

- ◯ Solteiro(a)
- ◯ Casado(a)/União estável
- ◯ Separado(a)/Divorciado(a)
- ◯ Viúvo(a)
- ◯ Prefiro não responder

9. **6. Qual é o seu cargo na instituição?** *

Marcar apenas uma oval.

- ◯ Docente
- ◯ Técnico Administrativo em Educação (TAE)

10. **7. Onde você está lotado atualmente?** *

Marcar apenas uma oval.

- ◯ Campus Brasília
- ◯ Campus Ceilândia
- ◯ Campus Estrutural
- ◯ Campus Gama
- ◯ Campus Planaltina
- ◯ Campus Recanto das Emas
- ◯ Campus Riacho Fundo
- ◯ Campus Samambaia
- ◯ Campus São Sebastião
- ◯ Campus Taguatinga
- ◯ Reitoria

11. **8. Quantos filhos ou dependentes você possui?** *

Marcar apenas uma oval.

- ◯ Nenhum
- ◯ 1
- ◯ 2
- ◯ 3 ou mais
- ◯ Prefiro não responder

12. **9. Há quanto tempo você trabalha no IFB?** *

Marcar apenas uma oval.

- ◯ Menos de 1 ano
- ◯ De 1 a 5 anos
- ◯ De 6 a 10 anos
- ◯ Acima de 10 anos

13. **10. Já precisou se afastar do trabalho por motivos relacionados à sua saúde mental?** *

Marcar apenas uma oval.

- ◯ Sim
- ◯ Não *Pular para a pergunta 16*
- ◯ Prefiro não responder *Pular para a pergunta 16*

10.1. Motivo do Afastamento

14. **10.1. Indique o principal motivo do afastamento:** *

Marcar apenas uma oval.

- ◯ Depressão
- ◯ Transtorno de ansiedade
- ◯ Transtorno do estresse pós-traumático (TEPT)
- ◯ Síndrome de Burnout (esgotamento profissional)
- ◯ Transtorno de pânico
- ◯ Transtorno obsessivo-compulsivo (TOC)
- ◯ Transtorno bipolar
- ◯ Transtornos relacionados ao uso de substâncias psicoativas
- ◯ Outro *Pular para a pergunta 18*
- ◯ Prefiro não responder

15. **10.2 Como você avalia sua experiência em perícia médica no SIASS (HUB)?** ***(Marque todas as opções que se aplicam. Caso não tenha passado por perícia, pule a questão.)***

Marque todas que se aplicam.

- ☐ Foi uma experiência tranquila e sem constrangimentos.
- ☐ Senti-me acolhido(a) e respeitado(a) durante o atendimento.
- ☐ A experiência foi indiferente para mim.
- ☐ Senti-me desconfortável ou intimidado(a) durante a perícia.
- ☐ Senti que houve julgamento ou desconfiança quanto à minha condição de saúde.
- ☐ O atendimento foi desumanizado e pouco acolhedor.
- ☐ A perícia gerou sofrimento ou agravou meu estado emocional.
- ☐ Não me senti escutado(a) ou compreendido(a) pelo(a) profissional.
- ☐ Prefiro não responder.

11.

16. **11. Você já sentiu necessidade de se afastar do trabalho por motivos relacionados à sua saúde mental, mas continuou trabalhando mesmo assim?** *

Marcar apenas uma oval.

- ◯ Sim
- ◯ Não *Pular para a pergunta 19*
- ◯ Prefiro não responder *Pular para a pergunta 19*

11.1.

17. 11.1. Se desejar, compartilhe o motivo ou contexto dessa situação:

_____

_____

_____

_____

_____

Pular para a pergunta 19

10.2. Outro motivo de afastamento:

18. Por favor, descreva o motivo do afastamento (se não quiser responder, passe para a próxima questão):

_____

Seção II: Condições de Trabalho

Para cada uma das afirmações a seguir, indique o **grau de concordância** conforme a escala abaixo:

1 - Discordo totalmente;
2 - Discordo parcialmente;
3 - Neutro/Não concordo nem discordo;
4 - Concordo parcialmente;
5 - Concordo totalmente.

19. 1. Tenho à minha disposição os equipamentos, materiais e infraestrutura adequados para desempenhar minhas funções.

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Disc	◯	◯	◯	◯	◯	Concordo totalmente

20. 2. O ambiente físico de trabalho oferece condições adequadas de conforto térmico, acústico e ergonômico.

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Disc	◯	◯	◯	◯	◯	Concordo totalmente

21. 3. A carga horária de trabalho é compatível com as minhas funções.

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Disc	◯	◯	◯	◯	◯	Concordo totalmente

22. 4. Os equipamentos disponibilizados pela instituição funcionam adequadamente para o desempenho das minhas atividades.

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Disc	◯	◯	◯	◯	◯	Concordo totalmente

23. 5. De forma geral, considero as condições de trabalho no IFB satisfatórias.

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Disc	◯	◯	◯	◯	◯	Concordo totalmente

Seção III: Relações Interpessoais no Trabalho

Para cada uma das afirmações a seguir, indique o **grau de concordância** conforme a escala abaixo:
1 - Discordo totalmente;
2 - Discordo parcialmente;
3 - Neutro/Não concordo nem discordo;
4 - Concordo parcialmente;
5 - Concordo totalmente.

24. 1. Existe boa comunicação entre colegas de trabalho.

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Disc	◯	◯	◯	◯	◯	Concordo plenamente

25. 2. Minhas sugestões são ouvidas e consideradas no ambiente de trabalho.

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Disc	◯	◯	◯	◯	◯	Concordo plenamente

26. 3. Tenho apoio da chefia imediata para o desenvolvimento das minhas funções.

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Disc	◯	◯	◯	◯	◯	Concordo plenamente

27. 4. Tenho apoio dos colegas do meu setor para o desenvolvimento das minhas funções.

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Disc	◯	◯	◯	◯	◯	Concordo totalmente

28. 5. Há integração e colaboração no ambiente de trabalho.

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Disc	◯	◯	◯	◯	◯	Concordo plenamente

29. 6. Sinto-me valorizado(a) pelos colegas e superiores.

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Disc	◯	◯	◯	◯	◯	Concordo plenamente

30. 7. As informações necessárias para a execução das minhas tarefas estão facilmente acessíveis.

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Disc	◯	◯	◯	◯	◯	Concordo plenamente

31. 8. Recebo suporte adequado das chefias para o meu desenvolvimento profissional.

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Disc	◯	◯	◯	◯	◯	Concordo plenamente

Seção IV: Organização do Trabalho

Para cada uma das afirmações a seguir, indique o **grau de concordância** conforme a escala abaixo:
1 - Discordo totalmente;
2 - Discordo parcialmente;
3 - Neutro/Não concordo nem discordo;
4 - Concordo parcialmente;
5 - Concordo totalmente.

32. 1. O ritmo de trabalho é acelerado.

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Disc	◯	◯	◯	◯	◯	Concordo plenamente

33. 2. As tarefas são cumpridas com pressão temporal.

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Disc	◯	◯	◯	◯	◯	Concordo plenamente

34. 3. A cobrança por resultados no trabalho é excessiva.

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Disc	◯	◯	◯	◯	◯	Concordo plenamente

35. 4. As normas para execução das tarefas são rígidas.

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Disc	◯	◯	◯	◯	◯	Concordo plenamente

36. 5. Existe fiscalização frequente do desempenho.

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Disc	◯	◯	◯	◯	◯	Concordo plenamente

37. 6. Existe uma divisão clara entre quem planeja e quem executa as tarefas.

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Disc	◯	◯	◯	◯	◯	Concordo plenamente

38. 7. Tenho oportunidade de participar do planejamento das atividades e decisões que afetam meu trabalho.

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Disc	◯	◯	◯	◯	◯	Concordo totalmente

39. 8. Sinto falta de um planejamento claro e estruturado que oriente o desenvolvimento do meu trabalho.

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Disc	◯	◯	◯	◯	◯	Concordo totalmente

40. 7. As tarefas que realizo são repetitivas e desestimulantes.

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Disc	◯	◯	◯	◯	◯	Concordo plenamente

Seção V: Fatores de Risco e Proteção no Trabalho

Para cada uma das afirmações a seguir, indique o **grau de concordância** conforme a escala abaixo:
1 - Discordo totalmente;
2 - Discordo parcialmente;
3 - Neutro/Não concordo nem discordo;
4 - Concordo parcialmente;
5 - Concordo totalmente.

41. 1. O número de pessoas na equipe é **insuficiente** para realizar as tarefas de forma adequada.

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Disc	◯	◯	◯	◯	◯	Concordo totalmente

42. 2. As demandas e prazos do trabalho são **incompatíveis** com as condições reais de execução (tempo, equipe, recursos, apoio institucional).

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Disc	◯	◯	◯	◯	◯	Concordo totalmente

43. 3. Falta tempo para realizar pausas de descanso no trabalho.

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Disc	◯	◯	◯	◯	◯	Concordo totalmente

44. 4. Sinto que o volume de trabalho interfere negativamente na minha saúde mental.

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Disc	◯	◯	◯	◯	◯	Concordo totalmente

45. 5. Tenho autonomia para desempenhar minhas funções.

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Disc	◯	◯	◯	◯	◯	Concordo totalmente

46. 6. Há clareza nas metas e objetivos estabelecidos pela instituição.

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Disc	◯	◯	◯	◯	◯	Concordo totalmente

Seção VI: Impacto do Trabalho na Saúde Mental

Para cada uma das afirmações a seguir, indique o **grau de concordância** conforme a escala abaixo:

1 - Discordo totalmente;
2 - Discordo parcialmente;
3 - Neutro/Não concordo nem discordo;
4 - Concordo parcialmente;
5 - Concordo totalmente.

47. 1. Antes de ir para o trabalho, frequentemente sinto mal-estar emocional.

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Disc	◯	◯	◯	◯	◯	Concordo totalmente

48. 2. Sinto ansiedade ao realizar minhas atividades laborais.

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Disc	◯	◯	◯	◯	◯	Concordo totalmente

49. 3. O trabalho afeta minha capacidade de concentração.

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Disc	◯	◯	◯	◯	◯	Concordo totalmente

50. 4. Tenho sentido sintomas de esgotamento emocional devido ao trabalho.

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Disc	◯	◯	◯	◯	◯	Concordo totalmente

51. 5. O trabalho tem contribuído para o aumento do meu nível de estresse.

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Disc	◯	◯	◯	◯	◯	Concordo totalmente

52. 6. O ambiente de trabalho interfere negativamente na minha qualidade do sono.

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Disc	◯	◯	◯	◯	◯	Concordo totalmente

53. 7. Sinto satisfação ao realizar minhas atividades profissionais.

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Disc	◯	◯	◯	◯	◯	Concordo totalmente

54. 8. Tenho momentos de realização pessoal em minha rotina de trabalho.

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Disc	◯	◯	◯	◯	◯	Concordo totalmente

55. 9. Sinto-me parte integrante do IFB.

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Disc	◯	◯	◯	◯	◯	Concordo totalmente

56. 10. Acredito que o meu trabalho tem utilidade para a instituição e para a sociedade.

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Disc	◯	◯	◯	◯	◯	Concordo totalmente

Seção VII: Ações e Políticas Institucionais de Saúde Mental

Para cada uma das afirmações a seguir, indique o **grau de concordância** conforme a escala abaixo:
1 - Discordo totalmente;
2 - Discordo parcialmente;
3 - Neutro/Não concordo nem discordo;
4 - Concordo parcialmente;
5 - Concordo totalmente.

57. 1. As políticas institucionais são efetivas para promover a saúde mental.

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Disc	◯	◯	◯	◯	◯	Concordo totalmente

58. 2. A instituição oferece suporte adequado aos servidores que enfrentam problemas psicológicos.

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Disc	◯	◯	◯	◯	◯	Concordo totalmente

59. 3. Existe clareza e transparência nas ações da gestão voltadas à saúde mental.

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Disc	◯	◯	◯	◯	◯	Concordo totalmente

60. 4. O IFB zela pelo bem-estar psicológico de seus servidores.

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Disc	◯	◯	◯	◯	◯	Concordo totalmente

61. 5. A saúde mental dos servidores é tratada como um tema prioritário nas ações institucionais.

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Disc	◯	◯	◯	◯	◯	Concordo totalmente

62. 6. Há espaços regulares de diálogo institucional sobre sofrimento psíquico no ambiente de trabalho.

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Disc	◯	◯	◯	◯	◯	Concordo totalmente

63. 7. Existem espaços físicos adequados para acolher e mediar conflitos no ambiente de trabalho.

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Disc	◯	◯	◯	◯	◯	Concordo totalmente

64. 8. A instituição possui ações imediatas para lidar com conflitos no ambiente laboral.

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Disc	◯	◯	◯	◯	◯	Concordo totalmente

65. 9. A atuação da instituição frente aos casos de sofrimento psíquico é eficaz.

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Disc	◯	◯	◯	◯	◯	Concordo totalmente

Seção VIII: Estratégias Individuais de Enfrentamento

66. 1. O que você faz para lidar com dificuldades no trabalho? *(se julgar necessário, marque mais de uma opção)* *

Marque todas que se aplicam.

- [ ] Procuro ajuda psicológica externa
- [ ] Participo de programas oferecidos pela instituição
- [ ] Busco apoio de colegas de trabalho
- [ ] Converso com a chefia imediata
- [ ] Pratico atividades físicas regularmente
- [ ] Recorro a práticas religiosas ou espirituais
- [ ] Faço acompanhamento psiquiátrico
- [ ] Utilizo técnicas de relaxamento ou meditação
- [ ] Converso com amigos ou familiares
- [ ] Escrevo ou registro meus sentimentos (ex: diário, cartas, escrita livre)
- [ ] Dedico tempo a hobbies ou atividades prazerosas
- [ ] Faço uso de medicação prescrita para saúde mental
- [ ] Consumo bebidas alcoólicas como forma de enfrentamento
- [ ] Outras
- [ ] Prefiro não responder

67. Se você marcou a opção "**Outras**" na questão anterior, descreva o que faz para lidar com as dificuldades no trabalho. Caso contrário, siga para a próxima questão.

_____

_____

_____

_____

_____

Seção IX: Vivências de Assédio Moral e Acolhimento Institucional

68. Você já sofreu assédio moral no ambiente de trabalho? *
(Por assédio moral entende-se toda conduta abusiva, repetitiva ou sistemática, que atente contra a dignidade ou integridade psíquica ou física do trabalhador, como humilhações, intimidações, constrangimentos ou exposições vexatórias.)

Marcar apenas uma oval.

- ◯ Sim
- ◯ Não *Pular para a pergunta 69*
- ◯ Prefiro não responder *Pular para a pergunta 69*

Seção X: Sugestões de Melhoria

69. 1. Na sua opinião, quais medidas ou ações a instituição poderia adotar para promover a saúde mental no ambiente de trabalho? *(Marque todas as opções que julgar adequadas.)* *

Marque todas que se aplicam.

- ☐ Ampliar o acesso a atendimento psicológico individual e sigiloso.
- ☐ Criar programas permanentes de promoção da saúde mental (ex: rodas de conversa, oficinas, palestras).
- ☐ Melhorar os canais de escuta e acolhimento institucional.
- ☐ Formar as chefias para lidar com saúde mental no trabalho.
- ☐ Criar espaços de diálogo entre servidores e gestão.
- ☐ Garantir pausas regulares e melhores condições de descanso no ambiente laboral.
- ☐ Estabelecer protocolos claros de combate ao assédio e conflitos interpessoais.
- ☐ Reduzir a sobrecarga de trabalho e rever metas excessivas.
- ☐ Promover ações de valorização profissional (ex: reconhecimento, formação, participação em decisões).
- ☐ Melhorar a infraestrutura física dos ambientes de trabalho.
- ☐ Outro(s)
- ☐ Prefiro não responder

70. Se você marcou a opção "**Outro(s)**" na questão anterior, descreva quais medidas ou ações a instituição poderia adotar para promover a saúde mental no ambiente de trabalho? Caso contrário, siga para a última questão.

_____

_____

_____

_____

_____

Seção XI: Interesse em Participar de Entrevista

71. 1. Você tem interesse e disponibilidade para participar de uma entrevista comigo (mestrando) para compartilhar sua experiência sobre saúde mental no IFB-CBRA? *

Marcar apenas uma oval.

- ◯ Sim, tenho interesse e disponibilidade.
- ◯ Não, não tenho interesse ou disponibilidade.

Contato:

72. Se possível, informe um número de telefone para contato:

_____

Este conteúdo não foi criado nem aprovado pelo Google.

Google Formulários

APÊNDICE C – ROTEIRO DE ENTREVISTA SEMIESTRUTURADO

Pesquisa: Saúde Mental e Organização do Trabalho na Educação Profissional e Tecnológica
Instituição: IFB – Campus Brasília (CBRA)
Público: Docentes e Técnicos Administrativos
Formato: Entrevista gravada
Duração estimada: 20 a 30 minutos

BLOCO 0 – ABERTURA

1. Você pode se apresentar brevemente e dizer há quanto tempo trabalha no IFB e no Campus Brasília? (O que te motivou a escolher o IFB?)

BLOCO 1 – TRAJETÓRIA E SENTIDO DO TRABALHO

2. Quando você pensa na sua trajetória no IFB, o que mais marca essa experiência para você?

(Se necessário)
– Hoje, o IFB representa o quê na sua vida profissional?

BLOCO 2 – TRABALHO REAL, ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO E EPT

3. Se você tivesse que explicar seu trabalho hoje para alguém de fora, como descreveria sua rotina real?
4. O que mais consome sua energia no cotidiano de trabalho?
5. Na sua percepção, o que há de específico em trabalhar numa instituição de Educação Profissional e Tecnológica, como o IFB, em comparação com outras experiências de trabalho que você já teve? Isso impacta sua rotina ou sua saúde mental de alguma forma?
6. **Jornada extensiva (trabalho que invade o tempo de vida).** Na sua rotina, o trabalho do IFB costuma se estender para fora do espaço institucional — por exemplo, por e-mail, WhatsApp ou outras demandas em casa? Como você percebe que essa ampliação da jornada impacta sua vida e sua saúde mental?

(Aprofundamento opcional)
3.1 Há demandas importantes que não aparecem oficialmente, mas que fazem parte do trabalho?

6.1 Isso aparece mais como uma exigência institucional, uma expectativa implícita ou algo que você acaba internalizando como “necessário para dar conta do trabalho”?

BLOCO 3 – PRAZER, SOFRIMENTO E DESGASTE

7. O que, no seu trabalho, te traz satisfação ou sentido?
8. E o que mais te provoca desgaste, sofrimento ou cansaço emocional?

(Com cuidado)
– Esse sofrimento costuma ser reconhecido ou tende a ser silenciado?

BLOCO 4 – SAÚDE MENTAL E LIMITES

9. De que forma você percebe que o trabalho impacta sua saúde mental hoje?
10. Já houve momentos em que você sentiu que estava chegando ao seu limite?

BLOCO 5 – RELAÇÕES, RECONHECIMENTO E ESTRATÉGIAS

11. Você se sente reconhecido(a) pelo trabalho que realiza? Por quem?
12. Quando o trabalho pesa, o que te ajuda a continuar ou a se proteger?

(Aprofundamento opcional)
– Esse enfrentamento é mais individual ou coletivo?

BLOCO 6 – INSTITUIÇÃO, POLÍTICAS, GESTÃO E CONTRADIÇÕES

13. Na sua percepção, como o IFB lida com a saúde mental dos servidores no cotidiano?
14. Você já ocupou ou ocupa algum cargo de gestão (coordenação, chefia, direção) no IFB?

- Se sim: como essa experiência impactou — ou impacta — sua relação com o trabalho e com a sua saúde mental?

- Se não: como você percebe o impacto das práticas de gestão no seu cotidiano de trabalho e no clima do setor?

(Se necessário)
– O que funciona de fato e o que fica mais no discurso?

BLOCO 7 – SENTIDO, FUTURO E ENCERRAMENTO ABERTO

15. Apesar de tudo, o que ainda te faz permanecer no IFB?
16. Existe algo que você gostaria de dizer sobre trabalho e saúde mental aqui no IFB que nunca teve espaço para dizer?

FECHAMENTO

Agradecer a participação, reforçar os cuidados éticos, explicar brevemente os próximos passos da pesquisa e do documentário.

APÊNDICE D – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE) – ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA

1. Identificação da pesquisa

Título da pesquisa: Saúde Mental e Organização do Trabalho na Educação Profissional e Tecnológica: uma análise das vivências dos servidores do IFB – Campus Brasília
Pesquisador responsável: Diego Henrique Galheno Marques Mestrando em Educação Profissional e Tecnológica (ProfEPT/IFB)
Orientadora: Profa. Dra. Keila Lima Sanches

2. Convite e apresentação

Você está sendo convidada(o) a participar da **etapa de entrevistas** da pesquisa acima identificada, após ter manifestado interesse em contribuir com essa fase do estudo. Sua participação é **voluntária** e tem como finalidade aprofundar a compreensão sobre as relações entre organização do trabalho e saúde mental no contexto do IFB – Campus Brasília.

3. Objetivos da entrevista

A entrevista tem como objetivo compreender as percepções, vivências e reflexões dos(as) servidores(as) acerca do trabalho e da saúde mental no ambiente institucional. Trata-se de uma entrevista semiestruturada, de caráter reflexivo e não avaliativo, sem qualquer relação com processos de avaliação funcional, desempenho profissional ou gestão institucional.

4. Procedimentos da entrevista

A entrevista terá duração média de **20 a 30 minutos**;
Será realizada preferencialmente de forma presencial, em local reservado no IFB – Campus Brasília, podendo ocorrer de forma remota, se necessário;
A entrevista será conduzida a partir de um roteiro semiestruturado, permitindo liberdade de expressão ao(à) participante.

5. Riscos e desconfortos

A pesquisa aborda um tema sensível, podendo suscitar lembranças, emoções ou reflexões relacionadas às experiências de trabalho e à saúde mental. Caso o(a) participante se sinta desconfortável com alguma pergunta ou situação, **poderá optar por não responder, solicitar pausa ou encerrar a entrevista a qualquer momento**, sem qualquer prejuízo pessoal ou profissional.

6. Benefícios esperados

Não há benefícios diretos e imediatos ao(à) participante. Espera-se que os resultados da pesquisa contribuam para a **reflexão crítica, o debate institucional e a memória sobre as condições de trabalho e saúde mental** na Educação Profissional e Tecnológica.

7. Gravação de áudio, imagem e uso em produto educacional

A entrevista poderá ser registrada em **áudio** e, quando autorizado, em **imagem**, exclusivamente para fins acadêmicos. Parte do material poderá ser utilizada na composição do **produto educacional da pesquisa (documentário)**, vinculado ao Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica.
A autorização para gravação e uso de áudio e imagem é **opcional, específica e diferenciada**, conforme indicado abaixo.
A adoção de recursos de anonimização visual e/ou sonora será realizada na medida do possível, considerando limites técnicos e analíticos, sempre com o objetivo de preservar a identidade do(a) participante e respeitar os princípios éticos da pesquisa.

8. Confidencialidade e sigilo

As informações fornecidas serão tratadas com **sigilo e confidencialidade**. O nome do(a) participante não será divulgado, salvo se houver autorização expressa. Os dados serão utilizados exclusivamente para fins acadêmicos e armazenados em ambiente seguro, sob responsabilidade do pesquisador.

9. Voluntariedade da participação

A participação nesta pesquisa é **inteiramente voluntária**. O(a) participante pode **desistir a qualquer momento, sem necessidade de justificativa e sem qualquer tipo de prejuízo pessoal, funcional ou institucional.**

10. Contato para esclarecimentos

Em caso de dúvidas ou necessidade de esclarecimentos adicionais, o(a) participante poderá entrar em contato com o pesquisador responsável:
Diego Galheno - E-mail: diegogalheno@gmail.com ou diego.galheno@ifb.edu.br

11. Declaração de consentimento

Declaro que fui devidamente esclarecida(o) sobre os objetivos, procedimentos, riscos e benefícios da pesquisa, e que **aceito participar voluntariamente da entrevista**, conforme as autorizações abaixo assinaladas:

Autorização para gravação de áudio

( ) **AUTORIZO** a gravação de áudio da entrevista para fins acadêmicos.
( ) **AUTORIZO** a gravação de áudio da entrevista para fins acadêmicos, desde que sejam adotados recursos de descaracterização da voz, com o objetivo de preservar minha identidade.
( ) **NÃO AUTORIZO** a gravação de áudio da entrevista.

( ) **AUTORIZO** a captação e o uso de minha imagem e voz, sem anonimização, para fins acadêmicos e para a composição do produto educacional (documentário).

( ) **AUTORIZO** a captação e o uso de minha imagem e voz para fins acadêmicos e para a composição do produto educacional (documentário), desde que sejam adotados recursos de anonimização visual (ex.: desfoque da imagem), de modo a preservar minha identidade.
( ) **NÃO AUTORIZO** a captação e o uso de minha imagem e voz para o documentário.

Local e data: _____

Nome do(a) participante: _____

Assinatura do(a) participante: _____

Assinatura do pesquisador: _____

APÊNDICE E – PERFIL DOS SUJEITOS ENTREVISTADOS

O quadro a seguir apresenta os dados de identificação anonimizados dos dez participantes das entrevistas semiestruturadas realizadas entre 9 e 20 de fevereiro de 2026, no âmbito desta pesquisa. Os sujeitos são identificados por códigos — D1 a D6 para docentes e T1 a T4 para Técnicos Administrativos em Educação (TAEs) — e nenhuma informação que permita a identificação individual foi incluída. Todos os participantes possuem pós-graduação stricto sensu ou estão em processo de qualificação.

Quadro E1 – Perfil dos sujeitos entrevistados – IFB – Campus Brasília (fev. 2026)

Código	Categoria Funcional	Data da Entrevista	Área / Cargo / Setor	Tempo IFB / CBRA
Docentes (D1–D6)				
D1	Docente	09/02/2026	Turismo / Eventos	~15 anos (CBRA)
D2	Docente	10/02/2026	Dança	~16 anos (CBRA)
D3	Docente	11/02/2026	Educação Física	~18 anos IFB / 16 CBRA
D4	Docente	12/02/2026	Geografia	~12 anos IFB / 7 CBRA
D5	Docente / Gestão	13/02/2026	Física / Direção-Geral	~14 anos IFB / 10 CBRA
D6	Docente	20/02/2026	Pedagogia	~13 anos IFB / 11 CBRA
Técnicos Administrativos em Educação – TAEs (T1–T4)				
T1	TAE	09/02/2026	Téc. Assuntos Educacionais / CGEN	~8 anos (CBRA)
T2	TAE	10/02/2026	Assistente de Alunos / CGAE	~12 anos IFB
T3	TAE	12/02/2026	Téc. Assuntos Educacionais / Registro Acadêmico	~16 anos IFB
T4	TAE	20/02/2026	Tradutora-Intérprete de Libras / NAPNE	~9,5 anos (CBRA)

Fonte: Dados da pesquisa (2026). Elaboração própria.

APÊNDICE F – SISTEMA COMPLETO DE CATEGORIAS ANALÍTICAS (ANÁLISE DE CONTEÚDO TEMÁTICA – BARDIN, FASE 2)

O quadro a seguir registra as quinze categorias analíticas construídas na Fase 2 (exploração do material) da Análise de Conteúdo Temática Categorial (BARDIN, 2016), com indicação da natureza de cada categoria (a priori ou emergente), os sujeitos de ancoragem, a recorrência no corpus e o referencial teórico principal que orienta sua interpretação. As categorias a priori foram derivadas do referencial teórico MHD–PDT antes da imersão no corpus; as categorias emergentes surgiram durante a codificação sistemática das dez entrevistas.

Quadro F1 – Sistema completo de categorias analíticas – Análise de Conteúdo Temática (BARDIN, 2016)

Cód.	Categoria analítica	Sujeitos de ancoragem	Prevalência	Referencial teórico principal
Categorias a priori (9) — derivadas do referencial teórico MHD–PDT				
T1	Organização do trabalho	D1, D2, D3, D4, D5, D6, T1, T2, T3, T4	10/10	PDT (Dejours) / MHD (Marx, Antunes)
T2	Trabalho prescrito e trabalho real	D1, D2, D3, D4, D5, D6; T1, T3, T4	9/10	PDT (Dejours)
T3	Vivências de prazer no trabalho	D1, D2, D3, D4, D5, D6; T1, T2, T3	9/10	PDT — prazer-sofrimento (Mendes, Dejours)
T4	Vivências de sofrimento no trabalho	D1, D2, D3, D4, D5, D6, T1, T2, T3, T4	10/10	PDT — prazer-sofrimento (Mendes, Dejours)
T5	Reconhecimento e falta de reconhecimento	D1, D2, D3, D4, D5, D6; T3, T4	8/10	PDT (Dejours) / Teoria do reconhecimento (Honneth)
T6	Estratégias defensivas	D1, D2, D3, D4, D5, D6; T1, T3, T4	9/10	PDT (Dejours, Mendes)
T7	Cooperação e conflitos interpessoais (socioprofissionais)	D1, D3, D4, D5; T1, T2, T3, T4	8/10	PDT (Dejours) / MHD — relações de trabalho
T8	Saúde, adoecimento e afastamento	D1, D2, D3, D4, D5, D6, T1, T2, T3, T4	10/10	PDT / Seligmann-Silva (2011) / Medicina do Trabalho
T9	Identidade profissional e pertencimento institucional	D1, D2, D3, D4, D5, D6; T1, T2, T4	9/10	PDT (Dejours) / Honneth / MHD
Categorias emergentes (6) — construídas durante a exploração do corpus				
T10	Naturalização do sofrimento	D1, D3, D4, D5, D6; T1, T2, T3	8/10	MHD — ideologia (Marx, Antunes); PDT — negação e estratégias defensivas (Dejours)

Cód.	Categoria analítica	Sujeitos de ancoragem	Prevalência	Referencial teórico principal
T11	Cargo-armadilha (acúmulo e indelegabilidade)	D1, D2, D3, D4, D5; T1, T3	7/10	PDT — sofrimento criativo vs. patogênico (Dejours); MHD — contradição missão/estrutura
T12	Somatização e corpo como registro do sofrimento	D1, D2, D3, D4, D5; T3, T4	7/10	Le Breton (sociologia do corpo, 2016); PDT — somatização; Seligmann-Silva (2011)
T13	Jornada extensiva e hiperconectividade	D1, D2, D3, D4, D5, D6; T1, T3	8/10	Han (Sociedade do Cansaço, 2017); PDT (Dejours); Antunes (2009)
T14	SIASS na percepção dos servidores: desamparo, desconfiança e constrangimento	D2, D5, D6, T3	4/10	MHD — aparato estatal / PDT — dominação pela norma (Dejours); Seligmann-Silva (2011)
T15	Ruptura biográfica e ressignificação	D2, D3, D4; T3, T4	5/10	PDT — crise de identidade (Dejours); Birman (2012); Le Breton (2018)

Fonte: Elaboração própria a partir da análise de conteúdo temática do corpus (2026).

Legenda: PDT = Psicodinâmica do Trabalho; MHD = Materialismo Histórico-Dialético; RFEPCT = Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica; EPT = Educação Profissional e Tecnológica; IFB = Instituto Federal de Brasília; SIASS = Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor.

APÊNDICE G – QUESTIONÁRIO DE AVALIAÇÃO PRELIMINAR DO PRODUTO EDUCACIONAL

Nota de apresentação: O instrumento reproduzido neste apêndice foi encaminhado aos nove participantes retratados no documentário para que avaliassem a forma como suas falas, imagens, identificação e participação foram incorporadas ao produto audiovisual. No momento de sua aplicação, o formulário foi denominado “Questionário de validação do produto educacional”. Nesta dissertação, contudo, adota-se o termo *avaliação* para designar esse procedimento, reservando-se *validação* à apreciação acadêmica realizada pela banca examinadora. Para assegurar a fidelidade documental, a terminologia original do formulário foi preservada na reprodução abaixo. O endereço eletrônico do corte preliminar foi suprimido desta versão pública.

Questionário de validação do produto educacional (Corte preliminar do documentário para validação)

Você está recebendo este formulário por ter concedido entrevista para o documentário ***A Toque de Caixa: saúde mental e trabalho no IFB – Campus Brasília***, produto educacional vinculado à pesquisa de mestrado desenvolvida no ProfEPT/IFB.

A versão encaminhada é um **corte preliminar**, ainda em fase de edição. Por isso, a validação deve priorizar o conteúdo do documentário, especialmente a forma como sua fala, imagem e participação aparecem no produto.

Por questões técnicas, orçamentárias e de prazo, ainda não foi possível concluir o corte final. Mesmo assim, preciso realizar esta validação preliminar para atender minimamente ao prazo estipulado pelo programa.

As entrevistas geraram mais de nove horas de material bruto em áudio e vídeo. Assim, o documentário não busca reproduzir integralmente cada relato, mas construir um recorte das vivências compartilhadas, contribuindo para a reflexão crítica sobre saúde mental, organização do trabalho e relações institucionais no IFB – Campus Brasília.

Caso identifique algum trecho, imagem, áudio ou contexto que considere inadequado, você poderá solicitar ajustes antes da finalização do documentário.

* Indica uma pergunta obrigatória

1. E-mail *

2. Nome completo: *

3. 1. Você assistiu à versão encaminhada do documentário? *

Marcar apenas uma oval.

- ◯ Sim, assisti à versão integral. *Pular para a pergunta 4*
- ◯ Sim, assisti principalmente aos trechos em que apareço. *Pular para a pergunta 4*
- ◯ Ainda não consegui assistir.

Orientação para apreciação do material

A validação do produto educacional deve ser realizada somente após a apreciação do corte preliminar do documentário.

Por isso, solicitamos que você assista ao material encaminhado e retorne posteriormente a este formulário para registrar sua avaliação.

Link para acesso ao corte preliminar do documentário:
https://youtu.be/Ah8TQnlqQfA

Após assistir ao documentário, retorne ao formulário para responder às perguntas de validação.

Preservação do sentido da fala

4. 2. A forma como sua fala aparece no documentário preserva o sentido do que você buscou expressar na entrevista? *

Marcar apenas uma oval.

- ◯ Sim. *Pular para a pergunta 6*
- ◯ Sim, mas sugiro pequenos ajustes.
- ◯ Parcialmente.
- ◯ Não.

Ajuste sobre o sentido da fala

5. 2.1 Descreva o ajuste ou observação referente à forma como sua fala aparece no documentário. *

Imagem, dignidade e contexto

6. 3. O documentário preserva sua imagem, sua dignidade e o contexto da sua participação? *

Marcar apenas uma oval.

- Sim. *Pular para a pergunta 8*
- Sim, mas sugiro pequenos ajustes. *Pular para a pergunta 7*
- Parcialmente. *Pular para a pergunta 7*
- Não. *Pular para a pergunta 7*

Ajuste sobre imagem, dignidade ou contexto

7. 3.1 Descreva abaixo sua observação ou sugestão de ajuste em relação à sua imagem, dignidade ou ao contexto de sua participação.

Ajustes, retirada ou anonimização

5. 2.1 Descreva o ajuste ou observação referente à forma como sua fala aparece no documentário. *

Imagem, dignidade e contexto

6. 3. O documentário preserva sua imagem, sua dignidade e o contexto da sua participação? *

Marcar apenas uma oval.

- Sim. *Pular para a pergunta 8*
- Sim, mas sugiro pequenos ajustes. *Pular para a pergunta 7*
- Parcialmente. *Pular para a pergunta 7*
- Não. *Pular para a pergunta 7*

Ajuste sobre imagem, dignidade ou contexto

7. 3.1 Descreva abaixo sua observação ou sugestão de ajuste em relação à sua imagem, dignidade ou ao contexto de sua participação.

Ajustes, retirada ou anonimização

8. 4. Há algum trecho, imagem, identificação ou contexto que você gostaria que fosse ajustado, retirado ou anonimizado? *

Marcar apenas uma oval.

- ◯ Não. *Pular para a pergunta 10*
- ◯ Sim. *Pular para a pergunta 9*

Descrição do ajuste solicitado

9. 4.1 Descreva abaixo qual trecho, imagem, identificação ou contexto você gostaria que fosse ajustado, retirado ou anonimizado. *

Contribuição educativa do documentário

10. 5. Em sua avaliação, o documentário contribui para a reflexão crítica sobre saúde mental, organização do trabalho e relações institucionais no IFB – Campus Brasília? *

Marcar apenas uma oval.

- ◯ Sim, contribui. *Pular para a pergunta 12*
- ◯ Contribui parcialmente. *Pular para a pergunta 11*
- ◯ Não contribui. *Pular para a pergunta 11*

Observação sobre a contribuição do documentário

11. 5.1 Caso deseje, registre abaixo sua observação sobre a contribuição educativa do documentário.

Validação da participação

12. 6. Considerando o corte preliminar assistido, você valida sua participação no documentário? *

Marcar apenas uma oval.

- Sim, valido minha participação e autorizo o uso da minha imagem, voz e falas na versão final do documentário. *Pular para a pergunta 16*
- Valido minha participação, desde que sejam realizados os ajustes indicados neste formulário antes da versão final. *Pular para a pergunta 13*
- Não valido minha participação nesta versão preliminar e solicito nova avaliação antes da finalização do documentário. *Pular para a pergunta 14*
- Não autorizo o uso da minha imagem, voz e falas no documentário. *Pular para a pergunta 15*

Confirmação da validação condicionada a ajustes

13. Caso ainda não tenha detalhado os ajustes desejados nas respostas anteriores, registre-os abaixo.

Pular para a pergunta 16

Solicitação de nova avaliação

14. Descreva, se desejar, o motivo pelo qual solicita nova avaliação antes da finalização do documentário.

Pular para a pergunta 16

Não autorização de uso

15. Caso deseje, registre abaixo alguma observação sobre sua decisão de não autorizar o uso de sua imagem, voz e falas no documentário.

Comentários finais

16. 7. Comentários, sugestões ou observações finais

Este conteúdo não foi criado nem aprovado pelo Google.

ANEXO A – PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP Nº 7.831.538

O Parecer Consubstanciado do Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) nº 7.831.538, emitido em 10 de setembro de 2025 pelo Centro Universitário do Planalto Central Apparecido dos Santos (Uniceplac), encontra-se reproduzido nas páginas seguintes, em sua versão integral.

Dados do parecer:

Número do Parecer: 7.831.538

CAAE: 91030325.4.0000.5058

Instituição proponente: Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Brasília (IFB)

Pesquisador: Diego Henrique Galheno Marques

Versão: 2

Data de emissão: 10 de setembro de 2025

CEP emissor: Uniceplac – Centro Universitário do Planalto Central Apparecido dos Santos

Situação do Parecer: Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP: Não

CENTRO UNIVERSITÁRIO DO PLANALTO CENTRAL APPARECIDO DOS SANTOS - UNICEPLAC

PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: SAÚDE MENTAL E ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO NA EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA: UMA ANÁLISE DAS VIVÊNCIAS DOS SERVIDORES DO IFB ¿ CAMPUS BRASÍLIA

Pesquisador: DIEGO HENRIQUE GALHENO MARQUES

Área Temática:

Versão: 2

CAAE: 91030325.4.0000.5058

Instituição Proponente: INSTITUTO FEDERAL DE EDUCACAO, CIENCIA E TECNOLOGIA DE

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 7.831.538

Apresentação do Projeto:

INTRODUC¿A¿O

"A contemporaneidade tem sido marcada por profundas transformac¿o¿es no mundo do trabalho, impulsionadas pela reestruturac¿a¿o produtiva sob a
e¿gide do neoliberalismo e pela intensificac¿a¿o das demandas por produtividade e desempenho (ANTUNES, 2009; LEMOS, 2023). Nesse cena¿rio, a
sau¿de mental dos trabalhadores emerge como uma questa¿o crucial, dada a crescente prevale¿ncia de transtornos mentais e comportamentais
associados a¿s condic¿o¿es e a¿ organizac¿a¿o do trabalho (DEJOURS, 2017; OMS, 2022). O servic¿o pu¿blico, embora historicamente associado a¿
estabilidade, na¿o esta¿ imune a essas presso¿es. Pelo contra¿rio, a importac¿a¿o de lo¿gicas gerencialistas da iniciativa privada, a precarizac¿a¿o das
condic¿o¿es laborais, a intensificac¿a¿o das tarefas e a burocratizac¿a¿o excessiva te¿m gerado um ambiente propi¿cio ao sofrimento psi¿quico e ao
adoecimento de servidores (TESSARINI JUNIOR; SALTORATO, 2021; RAMOS; MACE¿DO, 2018).No contexto da Educac¿a¿o Profissional e
Tecnolo¿gica (EPT), especificamente na Rede Federal de Educac¿a¿o Profissional, Cienti¿fica e Tecnolo¿gica (RFEPCT), essas questo¿es ganham contornos particulares. Os Institutos Federais

(IFs), criados com a missa¿o de promover uma educac¿a¿o pu¿blica, gratuita e de qualidade, articulando ensino, pesquisa e extensa¿o, enfrentam desafios significativos relacionados a¿ gesta¿o, ao financiamento e a¿s condic¿o¿es de trabalho de seus
servidores, tanto docentes quanto te¿cnico-administrativos em educac¿a¿o (TAEs) (VIEIRA, 2019; CAMPOS, 2024). A expansa¿o da Rede, embora
positiva em termos de acesso a¿ educac¿a¿o, muitas vezes ocorreu sem o correspondente aumento no quadro de pessoal e na infraestrutura, levando
a¿ sobrecarga de trabalho, acu¿mulo de func¿o¿es e, consequentemente, a riscos psicossociais (LEMOS, 2023; TESSARINI JUNIOR; SALTORATO,
2021).Este projeto de pesquisa insere-se nesse debate, com foco na sau¿de mental dos servidores do Campus Brasi¿lia (CBRA) do Instituto Federal
de Brasi¿lia (IFB). O CBRA, como um dos maiores campi do IFB, concentra um nu¿mero significativo de servidores e enfrenta os desafios inerentes a¿
gesta¿o de uma instituic¿a¿o complexa, inserida em um contexto de presso¿es por resultados e de restric¿o¿es orc¿amenta¿rias. A investigac¿a¿o busca
compreender como a organizac¿a¿o e as condic¿o¿es de trabalho neste campus especi¿fico impactam a sau¿de mental de seus servidores, considerando
as particularidades do trabalho na EPT e a vive¿ncia subjetiva dos trabalhadores frente a essa realidade.Para tanto, a pesquisa adota como
referenciais teo¿rico-metodolo¿gicos o Materialismo Histo¿rico e Diale¿tico (MHD) e a Psicodina¿mica do Trabalho (PDT). O MHD oferece uma lente
cri¿tica para analisar as relac¿o¿es entre trabalho, capital e sociedade, compreendendo o trabalho como atividade fundante do ser social e as
contradic¿o¿es inerentes ao modo de produc¿a¿o capitalista que geram alienac¿a¿o e sofrimento (ANTUNES, 2009; FRIGOTTO, 2009). A PDT,
desenvolvida por Christophe Dejours, aprofunda a ana¿lise da relac¿a¿o subjetiva do trabalhador com a organizac¿a¿o do trabalho, investigando as
vive¿ncias de prazer e sofrimento, as estrate¿gias defensivas (individuais e coletivas) e as possibilidades de transformac¿a¿o do sofrimento em
mobilizac¿a¿o e sau¿de (DEJOURS, 2017, 2004; MENDES, 1995).A releva¿ncia desta pesquisa reside na necessidade de produzir conhecimento
situado sobre a sau¿de mental dos servidores da RFEPCT, um tema ainda pouco explorado sob

a
o¿tica combinada do MHD e da PDT, especialmente
no contexto especi¿fico do IFB. Ale¿m disso, busca-se contribuir para a formulac¿a¿o de propostas de intervenc¿a¿o que visem a¿ promoc¿a¿o de um
ambiente laboral mais sauda¿vel no CBRA, culminando na produc¿a¿o de um documenta¿rio como produto educacional, que possa dar voz aos
servidores e servir como ferramenta de conscientizac¿a¿o e memo¿ria institucional."
HIPO¿TESE
"A organizac¿a¿o do trabalho, as condic¿o¿es laborais e as relac¿o¿es socioprofissionais no Campus Brasi¿lia do Instituto Federal de Brasi¿lia (IFB-CBRA),
atravessadas por determinac¿o¿es macroestruturais do neoliberalismo, pela intensificac¿a¿o das demandas e pela precarizac¿a¿o do servic¿o pu¿blico,
contribuem significativamente para o sofrimento psi¿quico e o adoecimento mental de parte dos servidores, especialmente na ause¿ncia de condic¿o¿es
objetivas e subjetivas para mobilizac¿a¿o defensiva ou ressignificac¿a¿o do sofrimento. A¿ luz do Materialismo Histo¿rico-Diale¿tico e da Psicodina¿mica do
Trabalho, considera-se que essas condic¿o¿es laborais adversas, aliadas a¿ fragilidade das poli¿ticas institucionais de cuidado, sa¿o fatores
determinantes para o aumento de afastamentos por transtornos mentais e para o esvaziamento do sentido do trabalho, podendo ser transformadas
por meio do fortalecimento do reconhecimento, de pra¿ticas coletivas e da reorganizac¿a¿o do trabalho."
METODOLOGIA
"Esta pesquisa adota uma abordagem metodolo¿gica mista (quantitativa e qualitativa), de natureza descritiva, explorato¿ria e anali¿tica, fundamentada
nos pressupostos do Materialismo Histo¿rico-Diale¿tico (MHD) e da Psicodina¿mica do Trabalho (PDT). A escolha por uma abordagem mista justifica-se
pela complexidade do objeto investigado ¿ a relac¿a¿o entre organizac¿a¿o do trabalho e sau¿de mental de servidores pu¿blicos ¿ exigindo mu¿ltiplas
fontes de dados e formas complementares de ana¿lise.O campo empi¿rico da pesquisa sera¿ o Instituto Federal de Brasi¿lia (IFB), com foco especi¿fico
no Campus Brasi¿lia (CBRA). A etapa quantitativa sera¿ realizada por meio da aplicac¿a¿o de um questiona¿rio online, elaborado com base em

referenciais teo¿ricos da sau¿de mental e da organizac¿a¿o do trabalho. O instrumento abordara¿ dados sociodemogra¿ficos, histo¿rico de sau¿de mental,
afastamentos por motivo de adoecimento psi¿quico, percepc¿o¿es sobre condic¿o¿es e organizac¿a¿o do trabalho, relac¿o¿es socioprofissionais, fatores de
risco e protec¿a¿o psicossocial, e avaliac¿a¿o de poli¿ticas institucionais voltadas a¿ sau¿de do trabalhador. O questiona¿rio sera¿ aplicado por meio da
plataforma Google Forms e direcionado a todos os servidores ativos do IFB, estimando-se um universo de cerca de 1.434 participantes (docentes e
te¿cnico-administrativos dos dez campi e da Reitoria).A etapa qualitativa sera¿ desenvolvida por meio de entrevistas semiestruturadas com servidores
do Campus Brasi¿lia, selecionados por amostragem intencional entre aqueles que indicarem disponibilidade no questiona¿rio. Sera¿o considerados
crite¿rios de diversidade como cargo, ge¿nero, tempo de servic¿o e experie¿ncias distintas em relac¿a¿o a¿ sau¿de mental e ao trabalho. As entrevistas tera¿o
durac¿a¿o me¿dia de 20 a 30 minutos, sera¿o realizadas de forma presencial ou remota (a depender da prefere¿ncia do participante), com gravac¿a¿o
mediante consentimento livre e esclarecido, e posteriormente transcritas para ana¿lise. A ana¿lise dos dados sera¿ realizada em duas etapas. Na etapa
quantitativa, os dados sera¿o tratados por meio de estati¿stica descritiva (freque¿ncia, me¿dia, desvio padra¿o etc.), possibilitando identificar padro¿es e
recorre¿ncias nas respostas. Na etapa qualitativa, os dados sera¿o interpretados por meio da Ana¿lise de Conteu¿do Tema¿tica-Categorial, conforme
Bardin (2011), possibilitando o agrupamento de falas em categorias que expressem elementos-chave das vive¿ncias dos servidores, como prazer e
sofrimento no trabalho, estrate¿gias defensivas, reconhecimento, sentido da atividade e vi¿nculos coletivos.Como estrate¿gia complementar, sera¿
realizada ana¿lise documental de normativas institucionais, relato¿rios de gesta¿o, poli¿ticas de sau¿de do servidor e registros de afastamentos por
transtornos mentais (CID F), desde que previamente autorizados e anonimizados. A triangulac¿a¿o entre os dados quantitativos, qualitativos e
documentais permitira¿ ampliar a compreensa¿o do feno¿meno e fortalecer a consiste¿ncia anali¿tica da pesquisa.A pesquisa respeitara¿ rigorosamente os preceitos e¿ticos estabelecidos pela Resoluc¿a¿o CNS no 466/2012. Todos os participantes sera¿o convidados a assinar o

Termo de Consentimento
Livre e Esclarecido (TCLE), sendo garantidos o sigilo, o anonimato, a confidencialidade dos dados e o direito a¿ desiste¿ncia a qualquer momento. Os
dados obtidos sera¿o utilizados exclusivamente para fins acade¿micos e cienti¿ficos.Como desdobramento pra¿tico, sera¿ produzido um documenta¿rio
audiovisual com base nos relatos dos servidores entrevistados. Esse produto educacional pretende dar visibilidade a¿s experie¿ncias de sau¿de mental
no ambiente de trabalho, fomentar reflexa¿o cri¿tica no IFB e subsidiar a formulac¿a¿o de poli¿ticas institucionais mais sensi¿veis ao cuidado com os
trabalhadores da Rede Federal de Educac¿a¿o Profissional, Cienti¿fica e Tecnolo¿gica."
CRITE¿RIOS DE INCLUSA¿O
Na¿o elencados nas Informac¿o¿es Ba¿sicas e nem na Brochura.
CRITE¿RIOS DE EXCLUSA¿O
Na¿o elencados nas Informac¿o¿es Ba¿sicas e nem na Brochura.

Objetivo da Pesquisa:
OBJETIVO PRIMA¿RIO
"Investigar a relac¿a¿o entre trabalho e sau¿de mental dos servidores (docentes e te¿cnicos administrativos em educac¿a¿o) do Instituto Federal de Brasi¿lia
(IFB), com foco nas vive¿ncias no Campus Brasi¿lia (CBRA), a¿ luz do materialismo histo¿rico-diale¿tico e da psicodina¿mica do trabalho, buscando
compreender os possi¿veis fatores determinantes do sofrimento psi¿quico e identificar estrate¿gias institucionais que contribuam para um ambiente
laboral mais sauda¿vel."

Avaliação dos Riscos e Benefícios:
RISCOS
"A pesquisa envolve riscos mi¿nimos, principalmente de natureza psicolo¿gica e emocional, devido a¿ possibilidade de que os participantes, ao
responderem ao questiona¿rio ou concederem entrevistas, relatem vive¿ncias relacionadas ao sofrimento psi¿quico, ao adoecimento mental ou a
situac¿o¿es de conflito no ambiente de trabalho. Esses relatos podem gerar desconforto, angu¿stia ou reviver experie¿ncias dolorosas.
Ale¿m disso, ha¿ risco potencial de exposic¿a¿o de informac¿o¿es sensi¿veis, especialmente

relacionadas a¿ sau¿de mental ou ao contexto institucional, caso
na¿o sejam adotadas medidas rigorosas de protec¿a¿o dos dados e do anonimato dos participantes.
Para minimizar esses riscos, sera¿o adotadas as seguintes estrate¿gias:
- Todos os participantes sera¿o informados previamente sobre os objetivos da pesquisa, os procedimentos, os riscos e seus direitos, conforme
previsto na Resoluc¿a¿o CNS no 466/2012.
- A participac¿a¿o sera¿ inteiramente volunta¿ria, com possibilidade de recusa ou desiste¿ncia a qualquer momento, sem qualquer prejui¿zo.
- Sera¿ utilizado Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), com linguagem clara e acessi¿vel.
- Os dados sera¿o anonimizados, codificados e armazenados com seguranc¿a, sem qualquer identificac¿a¿o nominal dos participantes ou de suas
unidades de lotac¿a¿o.
- Em caso de sofrimento emocional durante a entrevista, o participante podera¿ interromper sua participac¿a¿o imediatamente, e sera¿ orientado a
buscar apoio junto aos servic¿os institucionais de assiste¿ncia psicolo¿gica, quando disponi¿veis, ou a servic¿os pu¿blicos de sau¿de mental.
A pesquisa na¿o envolve quaisquer procedimentos invasivos, coleta de material biolo¿gico ou exposic¿a¿o a situac¿o¿es que comprometam a integridade
fi¿sica dos participantes. Todos os cuidados sera¿o tomados para preservar o bem-estar, a dignidade e a privacidade dos envolvidos."

BENEFI¿CIOS:
"Embora na¿o se prevejam benefi¿cios diretos e imediatos aos participantes, a pesquisa podera¿ proporcionar benefi¿cios indiretos tanto no plano
individual quanto coletivo. Ao compartilhar suas experie¿ncias relacionadas ao trabalho e a¿ sau¿de mental, os participantes tera¿o a oportunidade de
refletir criticamente sobre suas vive¿ncias, o que pode favorecer processos de elaborac¿a¿o subjetiva, fortalecimento da conscie¿ncia cri¿tica e percepc¿a¿o
ampliada de suas condic¿o¿es laborais.
No plano institucional, os resultados da pesquisa podera¿o contribuir para a identificac¿a¿o de fatores organizacionais que impactam a sau¿de mental

dos servidores, subsidiando a formulac¿a¿o ou aprimoramento de poli¿ticas de cuidado, gesta¿o de pessoas e promoc¿a¿o da sau¿de no trabalho no a¿mbito
do IFB e, mais amplamente, na Rede Federal de Educac¿a¿o Profissional, Cienti¿fica e Tecnolo¿gica.
O produto educacional resultante da pesquisa ¿ um documenta¿rio audiovisual com base nos relatos dos servidores ¿ pretende dar visibilidade a¿s
experie¿ncias de sofrimento e resiste¿ncia no cotidiano de trabalho, promovendo sensibilizac¿a¿o, dia¿logo e memo¿ria institucional. Espera-se, com isso,
estimular a criac¿a¿o de espac¿os de escuta, reconhecimento e cooperac¿a¿o, contribuindo para a construc¿a¿o de um ambiente laboral mais sauda¿vel,
humano e democra¿tico.
Do ponto de vista cienti¿fico e social, o estudo visa preencher uma lacuna na literatura sobre sau¿de mental de servidores pu¿blicos da educac¿a¿o
profissional e tecnolo¿gica, oferecendo subsi¿dios para pesquisadores, gestores e formuladores de poli¿ticas pu¿blicas interessados na humanizac¿a¿o
das relac¿o¿es de trabalho e na prevenc¿a¿o do sofrimento psi¿quico em instituic¿o¿es educacionais."

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:
O projeto de pesquisa "SAU¿DE MENTAL E ORGANIZAC¿A¿O DO TRABALHO NA EDUCAC¿A¿O PROFISSIONAL E TECNOLO¿GICA: UMA ANA¿LISE DAS VIVE¿NCIAS DOS SERVIDORES DO IFB ¿ CAMPUS BRASI¿LIA projeto SAU¿DE MENTAL E ORGANIZAC¿A¿O DO TRABALHO NA EDUCAC¿A¿O PROFISSIONAL E TECNOLO¿GICA: UMA ANA¿LISE DAS VIVE¿NCIAS DOS SERVIDORES DO IFB ¿ CAMPUS BRASI¿LIA" apresenta-se bem estruturado, e o questiona¿rio que busca os dados, na¿o apresenta o¿bices e¿ticos.

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:
Os pesquisadores do projeto SAU¿DE MENTAL E ORGANIZAC¿A¿O DO TRABALHO NA EDUCAC¿A¿O PROFISSIONAL E TECNOLO¿GICA: UMA ANA¿LISE DAS VIVE¿NCIAS DOS SERVIDORES DO IFB ¿ CAMPUS BRASI¿LIA apresentaram os seguintes documentos:
Folha de Rosto do Projeto.
Curri¿culo Lattes do(a) pesquisador(a) responsa¿vel.
Curri¿culo Lattes dos(as) pesquisadores(as) assistentes.

Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE).
Declarac¿a¿o de Concorda¿ncia da Instituic¿a¿o Proponente assinado pelo(a) Reitor(a), Diretor(a) Geral ou Coordenador(a) de Curso.
Termo de Cie¿ncia do Local de Realizac¿a¿o da Pesquisa assinado pelo Diretor ou Responsa¿vel Legal.
Questiona¿rio a ser aplicado.
Orc¿amento e Financiamento.
Cronograma.

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Não há óbices éticos.

Considerações Finais a critério do CEP:

DIEGO HENRIQUE GALHENO MARQUES, Lembre-se de submeter o relatório anual de acompanhamento do projeto SAÚDE MENTAL E ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO NA EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA: UMA ANÁLISE DAS VIVÊNCIAS DOS SERVIDORES DO IFB ¿ CAMPUS BRASÍLIA, sob risco de bloqueio a novas submissões conforme o regimento interno do Comitê.

Enviar o relatório final do projeto ao cancelamento do projeto ou sua conclusão. Caso esses eventos ocorram antes de um ano, não é necessário o relatório anual, apenas o de conclusão.

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_2598736.pdf	25/08/2025 11:29:37		Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLEatualizado.pdf	25/08/2025 11:21:56	DIEGO HENRIQUE GALHENO MARQUES	Aceito
Outros	CartaRespostaaoCEP.pdf	25/08/2025 11:21:14	DIEGO HENRIQUE GALHENO MARQUES	Aceito
Outros	CONVITE.pdf	04/08/2025 16:10:03	DIEGO HENRIQUE GALHENO MARQUES	Aceito
Outros	CurriculoLattesKeilaLima.pdf	04/08/2025 15:51:32	DIEGO HENRIQUE GALHENO MARQUES	Aceito

Outros	CurrriculoLattesDiegoGalheno.pdf	04/08/2025 15:51:05	DIEGO HENRIQUE GALHENO MARQUES	Aceito
Outros	LinkTCLEQuestionario.pdf	04/08/2025 15:49:44	DIEGO HENRIQUE GALHENO MARQUES	Aceito
Cronograma	Cronograma.pdf	04/08/2025 15:33:20	DIEGO HENRIQUE GALHENO MARQUES	Aceito
Orçamento	Orcamento.pdf	04/08/2025 15:32:08	DIEGO HENRIQUE GALHENO MARQUES	Aceito
Folha de Rosto	FolhadeRosto.pdf	16/07/2025 11:52:47	DIEGO HENRIQUE GALHENO MARQUES	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	ProjetodePesquisa.pdf	16/07/2025 11:03:03	DIEGO HENRIQUE GALHENO MARQUES	Aceito

Situação do Parecer:
Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:
Não

REGIAO ADMINISTRATIVA DO GAMA, 10 de Setembro de 2025

Assinado por:
Giovanni Monteiro Ribeiro
(Coordenador(a))