

Perfil dos servidores afastados por saúde mental em uma universidade federal do sudoeste goiano

Profile of servants away for mental health at a federal University in southwest goiano

Jeremias Brito de Souza¹
Adriana dos Santos Prado Sadoyama²
Geraldo Sadoyama Leal³

75

Resumo: Há uma maior incidência em afastamentos por transtornos mentais parte dos servidores públicos federais do sexo masculino, com idade entre 51 e 60 anos. Esta pesquisa teve como objetivo traçar um perfil dos servidores em afastamento por CID F em uma universidade pública federal situada no sudoeste goiano. Foram avaliados dados documentais por meio de uma planilha pertencente ao Subsistema integrado de atenção à Saúde do Servidor (SIASS) e pelo portal SIAPE-NET módulo saúde, a população estudada compreendeu todos os servidores afastados durante o período de 30 de outubro de 2022 a outubro de 2023. Conclui-se que é necessário o desenvolvimento de estratégias de promoção e prevenção da saúde com os servidores de modo geral, a partir da Lei 14.681/2023. Por meio do governo federal torna-se mais evidente a necessidade do olhar clínico para essas doenças que afetam de maneira recorrente ambas as categorias.

Palavras-chave: Saúde do trabalhador. Saúde mental. Ensino superior. Setor público.

Abstract: The highest incidence of absences due to mental disorders comes from male federal public servants, aged between 51 and 60 years. This research aimed to draw a profile of employees on leave due to CID F at a federal public university located in the southwest of

¹ Discente do Programa de Pós-Graduação em Gestão Organizacional da Universidade Federal de Catalão. E-mail: jeremias.souza@ufj.edu.br

² Professora Associada da Faculdade de Educação/FAE e Docente do Programa de Pós-Graduação em Gestão Organizacional da Universidade Federal de Catalão. E-mail: drisadoyama@ufcat.edu.br

³ Professor Associado do Instituto de Biotecnologia/IBiotec e Docente do Programa de Pós-Graduação em Gestão Organizacional da Universidade Federal de Catalão. E-mail: sadoyama@ufcat.edu.br

Recebido em 20/12/2023

Aprovado em 24/01/2024

Sistema de Avaliação: *Double Blind Review*



Goiás. Documentary data were evaluated through a spreadsheet belonging to the Integrated Subsystem for Servant Health Care (SIASS) and through the SIAPE-NET health module portal, the population studied comprised all employees on leave during the period from October 30, 2022 to the same month of the subsequent year. It is concluded that it is necessary to develop health promotion and prevention strategies with employees in general, based on Law 14,681/2023. Through the federal government, the need for a clinical look at these diseases that recurrently affect both categories becomes more evident.

Keywords: Worker's health. Mental health. Higher education. Public sector.

1. Introdução

Torna-se cada vez mais significativos os estudos sobre o ambiente acadêmico e sobre como compreender os processos de saúde/doença, absenteísmo, presenteísmo, preditores/causadores de diversos fenômenos relacionados ao adoecimento físico (ergonômico) e psíquico nos últimos tempos, principalmente pós-pandemia, pode nos ajudar na mitigação dessa problemática (FEITOSA & FERNANDES, 2020; TEIXEIRA et al., 2020; LEÃO et al., 2021).

Ao adentrarmos um pouco mais sobre este assunto nos deparamos com os aspectos sociais ligados ao homem. Primeiro precisamos fazer uma analogia sobre o que é trabalho, existem algumas formas de tratarmos a definição de trabalho, para encetar esta discussão acerca das multifaces do trabalho, abordaremos o contexto de Marx e Engels (1998, p. 39) por meio do trabalho os homens transformam a natureza, produzem seus meios de vida, seus alimentos “...que permitam a satisfação das necessidades, a produção da própria vida material”. O homem, de acordo com Marx (1988, p. 202), “Atuando assim sobre a natureza externa e modificando-a, ao mesmo tempo, também modifica sua própria natureza”.

Para este contexto, usaremos o sinônimo de trabalho explicado por Albornoz (2017), onde o Trabalho é tido como o esforço firmado para a construção de um ou mais objetivos, onde até mesmo o objetivo realizado, a obra e o próprio esforço para tal, passa a ser chamado de trabalho. Neste sentido explanado pela autora, entende-se que o trabalho nos traz sentido enquanto processo e esforço para alcance de algo, ou seja, entende-se que trabalho é dar sentido para algo, ou algum lugar em que se pretende chegar, em resumo a construção enquanto processo e ação que geram um resultado, passam a ser entendidos como trabalho (ALBORNOS, 2017).

Este esforço, precisa ter significado, correlacionado ao trabalho, aborda-se muito a importância da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), que por sua vez, se dá simplesmente

pelo fato de dispormos a maior parte de nossa vida para o trabalho, são aproximadamente cerca de 8 horas por dia, por quase 40 anos (BRASIL, 1988).

Fator esse que contribui inegavelmente para a construção das relações humanas e essencialmente para a gestão de pessoas. Cada organização possui seu contexto, cultura organizacional e realidades diferentes umas das outras, atentar-se para os parâmetros que norteiam a qualidade de vida no trabalho é ir além dos fatores físicos e ergonômicos, pois os aspectos psicossociais interferem igualmente na satisfação e produtividade dos colaboradores em suas relações (CONTE, 2003).

Ao falarmos das relações de trabalho, pesquisas sugerem que, em comparação com a população em geral, os profissionais que atuam no ensino superior têm maior probabilidade de desenvolver problemas de saúde mental (BAPTISTA et al., 2019; MASSA et al., 2016; CARLOTTO, 2002).

Conforme a Organização Pan Americana de Saúde (OPAS, 2019), a síndrome não é classificada como doença ou condição de saúde, mas um fenômeno ocupacional que mereceu detalhamento na 11ª Revisão da Classificação Internacional de Doenças (CID-11), publicada em abril de 2019 (FERREIRA; PEZUK, 2021).

A Organização Mundial da Saúde (OMS) considerou em janeiro de 2022 o Burnout como síndrome ocupacional crônica, já que é um fenômeno fortemente associado ligado ao trabalho e tem como principal característica de impacto a redução na eficácia profissional, a perda de produtividade e engajamento em relação ao trabalho. Apresentando como principais profissões a serem afetadas por esse distúrbio mental as áreas de educação, saúde; assistência social; recursos humanos; agentes penitenciários; bombeiros; policiais e mulheres que enfrentam dupla jornada correm risco maior de desenvolver o transtorno (ALMEIDA, 2022).

No entanto, conforme a autora, apesar de ser ligado ao contexto de trabalho e à atividade ocupacional, pode ser pensado de forma mais ampla, incluindo a questão dos estudantes e o ambiente universitário. É preciso observar as manifestações que se estendem, tais como a sobrecarga de trabalho, principalmente destinados aos docentes e técnicos administrativos federais, que levam muitas vezes o trabalho para casa, o que afeta a qualidade das relações com família, amigos e outros (ARAÚJO & MOURÃO, 2021; TEIXEIRA et al., 2020).

Levando em consideração a dimensão e impacto das universidades públicas federais,

em caráter especial as supernovas, e quase inegável sobrecarga de trabalho excessiva que tais servidores supracitados exercem, é preciso um olhar sistêmico sobre o que vai além das relações de trabalho e no trabalho, e o peso que exerce dentro e fora da vida dos servidores efetivos, docentes e TAE's de instituições de ensino superior (MOURA et al., 2018).

Considera-se que os estudos que abordam saúde mental e trabalho no ambiente acadêmico, são de grande relevância para podermos mensurar como estes afetam diretamente e propor estratégias de enfrentamento, justifica-se pela necessidade de estudo que olhe para dentro de sua própria organização, propondo-se a cuidar em primeiro lugar dos seus colaboradores, sendo docentes e técnicos administrativos, objetivando o fortalecimento institucional por meio de levantamentos capazes de contribuir com os gestores, os agentes públicos e a comunidade que se beneficiará da transformação e do desenvolvimento gerado por uma instituição que preza por uma instituição de qualidade.

Portanto, esta pesquisa tem como objetivo principal traçar um perfil dos servidores afastados por transtornos mentais no período de 2022 a 2023 de uma instituição de ensino superior pública situada no sudoeste goiano. Para atender esse objetivo, optou-se por um estudo de caráter documental, de corte transversal.

2. Metodologia

Trata-se de uma pesquisa documental de caráter transversal com amostra de conveniência (GIL, 2008; ASSIS 2009) realizada a partir de dados armazenados no sistema SIAPE-NET e planilha confeccionada pela equipe SIASS/UFJ, referente aos afastamentos por motivo de saúde mental (Grupo F) dos servidores públicos federais docentes e técnicos administrativos atendidos pela Unidade SIASS/UFJ de Jataí-GO. Foram selecionados como amostra todos os dados referentes aos afastamentos dos servidores ativos da instituição que fizeram a solicitação de afastamento entre o período de 30 de outubro de 2022 a 30 de outubro de 2023.

Os dados foram solicitados ao Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor, foram enviados já tratados de maneira a impossibilitar a identificação, não apresentando nomes, nem outro meio de identificação de nenhum dos servidores públicos afastados durante o período pesquisado. Os relatórios gráficos foram gerados pela plataforma SIAPE-NET módulo saúde, preservando a anonimidade dos dados.

A análise dados foi realizada por meio de estatística descritiva através das frequências

absolutas e relativas representadas graficamente.

De acordo com a Resolução nº 510/2016-CNS, não há necessidade de submissão do presente estudo a aprovação do CEP-CONEP por se tratar de Pesquisa com bancos de dados, cujas informações são agregadas, sem possibilidade de identificação individual.

3. Resultados

A análise evidenciou o total de 71 afastamentos, os afastamentos compostos dentro do grupo F (Transtornos mentais e comportamentais, (F00-F99) representam 33% dos afastamentos totais dentro do recorte temporal pesquisado, estes foram solicitados majoritariamente por servidores do sexo masculino, em relação aos outros, conforme ilustra a figura 1 abaixo.

79

Figura 01. Ocorrências de afastamentos por grupo de CID



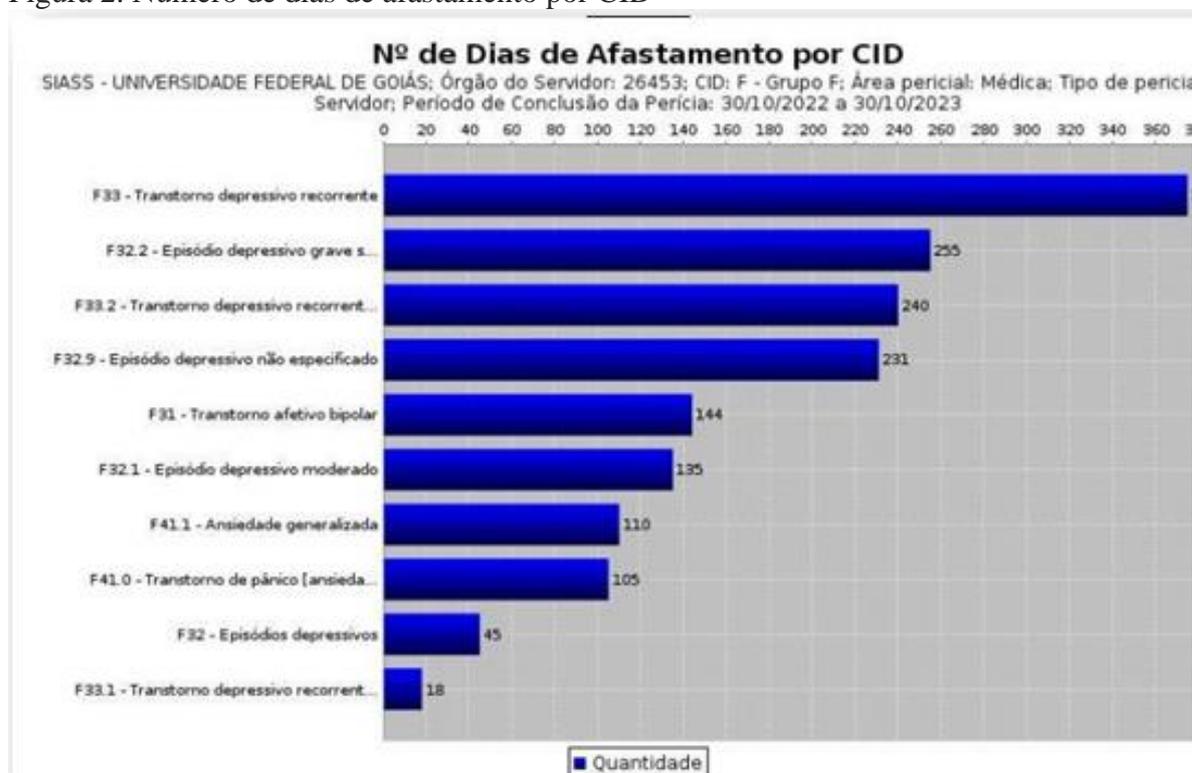
Fonte: <https://www2.siapenet.gov.br/saude/sistema/consultasGerenciais/relatorioCidMaisUtilizados.xhtml>.

O segundo maior resultado é representado pela porção “outros” (18%), que reúne

afastamentos não especificados pelo médico ou servidor no ato de inserção dos dados na plataforma sougov. Já o terceiro maior resultado (13%) é representado pelo grupo S (Lesões, envenenamentos e algumas outras consequências de causas externas - (S00-T98), seguidos dos grupos Z (Fatores que exercem influência sobre o estado de saúde e o contato com serviços de saúde - Z00-Z99) e I (Doenças do aparelho circulatório - I00-I99) representando 6% dos afastamentos totais, posteriormente os grupos J (Doenças do aparelho respiratório - J00-J99), M (Doenças do sistema osteomuscular e do tecido conjuntivo - M00-M99) e B (Algumas doenças infecciosas e parasitárias - A00-B99) ambos com uma parcela representativa de 5% e por fim, os grupos K (Doenças do aparelho digestivo - K00-K93) e T (Certas complicações precoces de traumatismo e complicações cirúrgicas, e da assistência médica não classificadas em outra parte - T79-T88), representando 4% conforme a figura acima.

Em relação ao número de dias de afastamento pelo CID F, somados, os resultados demonstram que são aproximadamente 4 anos e meio, conforme ilustra a figura 2.

Figura 2. Número de dias de afastamento por CID



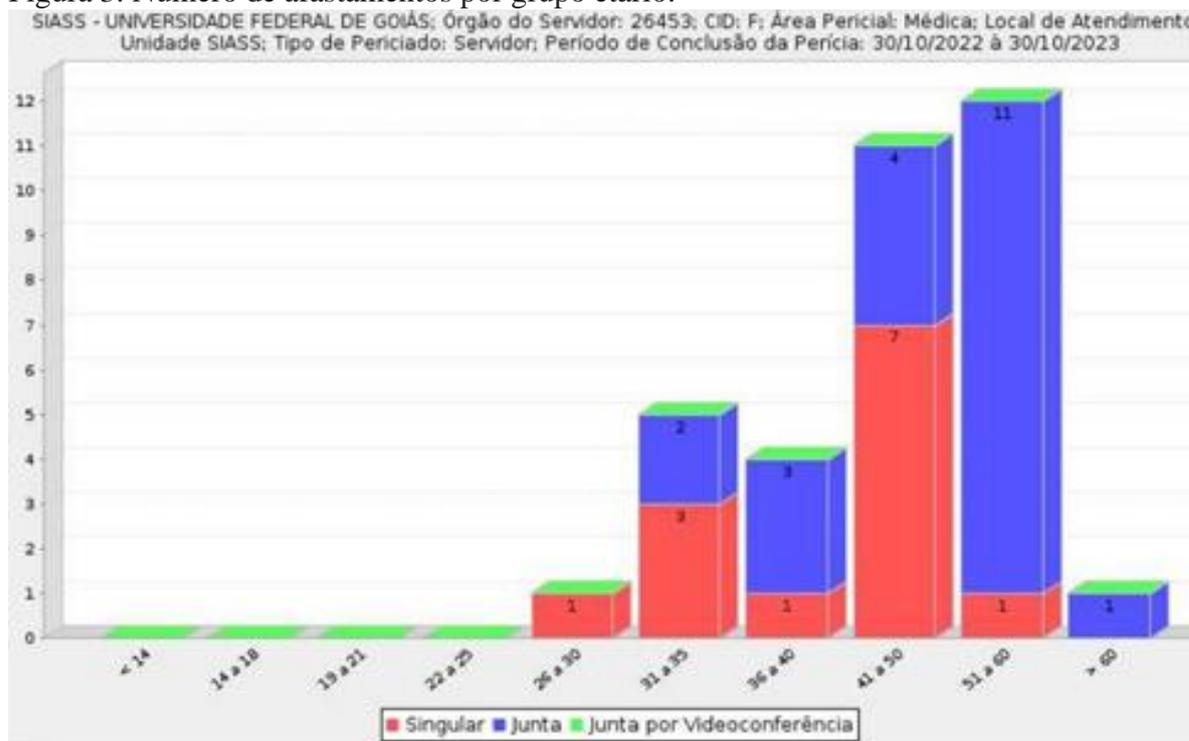
Fonte: <https://www2.siapenet.gov.br/saude/sistema/consultasGerenciais/relatorioCidMaisUtilizados.xhtml>.

Já considerando a faixa etária dos servidores afastados por CID F dentro do campo

selecionado para a pesquisa, os dados revelam explicitamente que os servidores com maior incidência de afastamentos compõem o grupo etário que varia entre 51 e 60 anos (figura 3), em sua maioria a amostra apresentou os servidores do sexo masculino como sendo o grupo com 14 afastamentos enquanto as servidoras somaram um total de 12 solicitações.

A análise abaixo revela que existe uma maior incidência de afastamentos por questões de saúde mental entre servidores do sexo masculino, especialmente nessa faixa etária como já mencionado. E esse fenômeno pode estar relacionado a uma série de fatores, incluindo o acúmulo de responsabilidades ao longo da carreira, a pressão por desempenho, a dificuldade em lidar com mudanças no ambiente de trabalho e as expectativas sociais ligadas à masculinidade, que desencorajam muitas vezes a expressão emocional e a busca de ajuda.

Figura 3. Número de afastamentos por grupo etário.



Fonte: <https://www2.siapenet.gov.br/saude/sistema/consultasGerenciais/relatorioCidMaisUtilizados.xhtml>.

4. Discussão

A saúde mental dos profissionais de uma instituição de ensino é uma preocupação crescente em todo o mundo. O ambiente acadêmico, muitas vezes caracterizado por altas demandas de trabalho, pressões acadêmicas e tensões institucionais, pode ser um

terreno fértil para o desenvolvimento de transtornos mentais e comportamentais.

Para Moura et al., (2018) além dos desgastes advindos das relações de trabalho internas, quando levado para o olhar externo a ao ambiente acadêmico, trabalhadores das universidades que, por atuarem no setor público, muitas vezes são desvalorizados, sendo considerados pela população como ineficientes, desinteressados e vistos como privilegiados por terem emprego estável.

São cada vez mais numerosos os estudos que revelam o sofrimento e o adoecimento de professores, sobretudo relacionados à ocorrência de transtornos mentais, os quais frequentemente figuram entre os principais motivos de Licença Saúde desses profissionais (CAMPOS e VIEGAS, 2021; NEVES, BRITO e ATHAYDE, 2010; VIEIRA, 2010;

GASPARINI, BARRETO e ASSUNÇÃO, 2005). A análise indica predominância entre os servidores do sexo masculino, com grupo etário entre 51 e 60 anos conforme visualizado nos resultados, esses e outros fenômenos como o burnout tem atingido várias profissões, mas tem

seu foco de estudo especialmente vinculado à área de ensino e serviços de saúde por serem atividades que envolvem intenso contato com pessoas (Leiter & Maslach, 1988; Maslach, Schaufeli e Leiter, 2001; Carlotto & Câmara, 2007).

Esta afirmação é fortemente confirmada por outros autores, onde reiteram que a extensa jornada de trabalho exercida pelos servidores federais no ambiente universitário tanto da parte docente quanto dos técnicos administrativos demanda envolvimento físico, cognitivo e emocional (MOTA & SILVA, 2020).

Estes, ainda de acordo com Ministério da Saúde (2001) dependendo das condições de trabalho, do ritmo e quantidade de tarefas requeridas, pode levar à agravos à saúde física e mental dos trabalhadores. Os agravos advindos das transformações econômicas impulsionadas pelo sistema capitalista, e inegavelmente do taylorismo e do fordismo são definidas como; conjunto dessas transformações de reestruturação produtiva, a qual segundo Ribeiro & Arantes (2020) citando Rosso (2017) definem como:

Um processo motivado em face as inúmeras condições de exploração, condições estas articuladoras e pautadas em fragmentos do fordismo (ainda com força em distintos setores e ramos) para as novas organizações de trabalho, com cunho laboral em forma de acumulação, com teor de flexibilidade (p.19).

Para Facci et al (2020) o modelo predominante, omite outras faces da realidade do trabalho nas esferas federais, como a precarização, os baixos salários, a carência de concursos

públicos e a conseqüente ampliação de contratos temporários, concluindo que tais diretrizes para o trabalho dos professores vão na direção do esvaziamento do trabalho de ensinar e da tentativa de “controlar o trabalho em sala de aula, com base em padrões produtivistas”.

Tendo como base o modelo teórico do Desgaste Mental, Campos e Viegas, (2021) afirmam que no trabalho tal como se dá no capitalismo é vivenciada uma transformação negativa nas potencialidades dos sujeitos, de forma que os componentes desgastantes acabam prevalecendo sobre as características que favorecem as capacidades de quem trabalha. Esse desgaste pode abranger diversos aspectos, como danos ao organismo, o estresse e a fadiga decorrentes da precarização ou intensificação, além do desgaste simbólico contido na perda do que é significativo para quem trabalha.

Conforme elucida Facci et al., (2020), que reforça a constatação que esses profissionais, tais como em outras categorias, vivenciam o processo de proletarização de suas condições de trabalho, configurado como rebaixamento salarial, desqualificação da atividade realizada, desvalorização social da profissão, perda de controle do processo de trabalho.

A análise dos fatores que contribuem para o modelo de adoecimento no trabalho predominante pode nos ajudar a identificá-lo precocemente e, em um esforço gradativo, contribuir para a construção de metodologias de intervenção direta no âmbito das universidades federais.

4.1. Estratégias de enfrentamento

Para Muniz (2019), a criação de um plano de ação conjunta entre as unidades de saúde, qualidade de vida no trabalho (QVT), Subsistema Integrado de atenção à Saúde do servidor (SIASS), e Diretoria de Atenção à Saúde do Servidor (DASS) precisa ser estruturado, sem sua pesquisa, ela aborda problemáticas e sugestões que podem mitigar a problemática no ambiente universitário como um todo.

Em setembro de 2023 o governo federal Instituiu a Política de Bem-Estar, Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho e Valorização dos Profissionais da Educação, que prevê a necessidade de desenvolver ações direcionadas para a atenção à saúde integral e a prevenção ao adoecimento, bem como de estimular práticas que promovam o bem-estar no trabalho de maneira sustentável, humanizada e duradoura (BRASIL, 2023).

Neste sentido, espera-se que em âmbito nacional, independente da esfera em que se encontre, gestores tomem como prioridade a implementação de ações que caminhem em

concordância com a Lei 14.681/2023 promoção da saúde, e prevenção de doenças crônicas, sejam físicas ou psíquicas.

Na UFJ, algumas estratégias são desenvolvidas para minimizar os impactos de tais efeitos na comunidade acadêmica como um todo. A Pró-reitoria de Gestão de pessoas (PROPESSOAS), por meio da Diretoria de Atenção à Saúde do Servidor (DASS) proporciona ações de extensão com foco na promoção da saúde de seus colaboradores. Em 2022 o Ambulatório de Práticas Integrativas e complementares (PICS) foi implantado visando promover, organizar e autorizar projetos, coordenados por docentes ou técnicos administrativos em Educação, que visem ações com os servidores com a finalidade de promover a qualidade de vida e bem-estar, entre as atividades propostas estão, yoga; marmaterapia; aromaterapia e óleos essenciais; ginástica laboral e a escuta terapêutica (PROPESSOAS, 2022).

Outras Pró-reitorias como por exemplo a PRAE (Pró-reitoria de Assuntos Educacionais) oferecem serviços de psicologia, como práticas de ensino aos alunos e ofertados aos servidores e comunidade externa a UFJ, cumprindo o papel social que se preza a uma universidade pública de qualidade.

5 Conclusões

A incidência de transtornos mentais e comportamentais em docentes e técnicos administrativos é um desafio significativo no ensino superior, o adoecimento mental no ambiente universitário entre servidores públicos federais é recorrente e um tema de grande relevância e preocupação, no entanto, são poucos os estudos que abordam adoecimento mental nos técnicos administrativos, um dos três pilares centrais do ambiente acadêmico. É crucial que as instituições de ensino e a comunidade acadêmica trabalhem juntas para criar um ambiente mais saudável e de apoio, onde a saúde mental seja uma prioridade. A prevenção, o apoio e o tratamento eficaz são passos essenciais para garantir que os profissionais do ensino superior possam desempenhar suas funções de maneira saudável e produtiva.

Os recortes aqui apresentados representam apenas uma das 63 universidades públicas federais espalhadas pelo Brasil, este estudo de caráter documental apresenta suas limitações e falhas, especialmente abordando o recorte vindo de um sistema público que apresenta uma série de variâncias sistêmicas.

É fundamental compreender que a pressão e o estresse no ambiente universitário

podem ter um impacto significativo na saúde mental dos servidores públicos federais. A crescente demanda por produtividade, a falta de recursos e as pressões administrativas podem contribuir para o surgimento de transtornos mentais, como ansiedade e depressão e outros. Portanto, é fundamental que as instituições de ensino superior e as autoridades governamentais estejam cientes desses desafios e tomem medidas para prevenir o adoecimento mental e oferecer suporte aos servidores afetados.

A promoção da saúde mental no ambiente universitário deve incluir a implementação de políticas e programas de prevenção, o acesso a serviços de saúde mental de qualidade, o incentivo à busca de ajuda quando necessário e a criação de um ambiente de trabalho que valorize o equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Além disso, a conscientização e o combate ao estigma relacionado às questões de saúde mental são essenciais para criar um ambiente mais acolhedor e solidário.

Em resumo, abordar o adoecimento mental no ambiente universitário entre os servidores públicos federais exige uma abordagem multifacetada que envolve o reconhecer a importância da saúde mental e implementar ações efetivas, é possível criar um ambiente de trabalho mais saudável, produtivo e inclusivo, beneficiando a todos os envolvidos, mas, para que ações de qualquer modo sejam relevantes e ofereçam de fato indicadores de melhoria na qualidade de vida dos servidores, é preciso haver interesse por parte dos próprios colaboradores, comprometimento de instituições de ensino superior, governos e toda a comunidade acadêmica.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABREU, R. M. DE A.; CRUZ, L. B. DOS S.; SOARES, E. L. S.. Políticas públicas em educação e o mal-estar docente. **Revista Brasileira de Educação**, v. 28, p. e280023, 2023.

ALBORNOZ, S. **O que é trabalho (1986)**. Versão E-book. Editora Brasiliense. 2017

ASSIS, M. C. **Metodologia do Trabalho Científico**. In: Evangelina Maria B. de Faria; Ana Cristina S. Aldrigue. (Org.). Linguagens: uso e reflexões. 3. Ed. João Pessoa: Editora Universitária UFPB, 2009.

ALMEIDA, E. OMS inclui o Burnout na lista de doenças do trabalho: A nova classificação do Burnout como síndrome ocupacional crônica já começa a valer neste janeiro. UFMG,2022.

ARAÚJO, J. J. C. do N. .; MOURÃO, A. R. B. . O trabalho precário nos Institutos Federais: uma análise dos processos de intensificação do trabalho verticalizado. **Educação e Pesquisa**, HUMANIDADES & TECNOLOGIA (FINOM) - ISSN: 1809-1628. vol. 42- out. /dez. 2023

[S. 1.], v. 47, p. e226325, 2021.

BAPTISTA, M.N. et al. Burnout, estresse, depressão e suporte laboral em professores universitários. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**. Brasília, v. 19, n. 1, p. 564–570, 2019.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc20.htm#:~:text=a\)%20s%20essenta%20anos%20de%20idade,proporcionais%20ao%20tempo%20de%20contribui%20o](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc20.htm#:~:text=a)%20s%20essenta%20anos%20de%20idade,proporcionais%20ao%20tempo%20de%20contribui%20o). Acesso em: 31 de outubro de 2023.

BRASIL. Lei 14.681 de 18 de Setembro de 2023. **Institui a Política de Bem-Estar, Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho e Valorização dos Profissionais da Educação**. Disponível em: <https://legislacao.presidencia.gov.br/atos/?tipo=LEI&numero=14681&ano=2023&ato=767kXkX50MZpWT5bf>. Acesso em 29 de outubro de 2023.

BRASIL, Ministério da Saúde do Brasil. Organização Pan-Americana da Saúde. **DOENÇAS RELACIONADAS AO TRABALHO**. Manual de Procedimentos para os Serviços de Saúde. Série A. Normas e Manuais Técnicos; n. 114 Brasília/DF – Brasil 2001.

CAMPOS, Marlon Freitas de; VIEGAS, Moacir Fernando. **Cadernos de Pesquisa**, São Luís, v.28,n.2,abr./jun,2021.

CAMPOS, T.; VÉRAS, R. M.; ARAÚJO, T. M. de. Trabalho docente em universidades públicas brasileiras e adoecimento mental: uma revisão bibliográfica. **Revista Docência do Ensino Superior**, Belo Horizonte, v. 10, p. 1–19, 2020.

CARLOTTO, M. S. A síndrome de Burnout e o trabalho docente. **Psicologia em Estudo**, Maringá, v. 7, n. 1, p. 21-29, 2002.

CONTE, A. L. **Qualidade de vida no trabalho**. Revista FAE business, v. 7, p. 32- 34, 2003.

FACCI, M. G. D; URT, S. 0.; BARROS, A.T.F. Professor readaptado: a precarização do trabalho docente e o adoecimento. **Psicologia Escolar e Educacional**, v. 22, p. 281-290, 2018.

FERREIRA, E. C.; PEZUK, J. A.. Síndrome de Burn-out: um olhar para o esgotamento profissional do docente universitário. **Avaliação: Revista da Avaliação da Educação Superior (Campinas)**, v. 26, n. 2, p. 483–502, maio 2021.

FEITOSA, C. D. A.; FERNANDES, M. A.. Leave of absence due to depression. **Revista Latino-Americana de Enfermagem**, v. 28, p. e3274, 2020.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social** 6.ed.- São Paulo: Atlas, 2008.

LEÃO, F. V. G. et al.. Use of psychotropic drugs among workers on leave due to mental disorders. **Einstein (São Paulo)**, v. 19, p. eAO5506, 2021.

LEITER, M. P.; MASLACH, C. The impact of interpersonal environment on burnout and organizational commitment. **Journal of Organizational Behavior**, 9, 297-308, 1998.

MASSA, L. D. B. et al. Síndrome de Burnout em professores universitários. **Rev. Ter. Ocup.**, São Paulo, v. 27, n. 2, p. 180-9, 2016.

LEITER, M. P.; MASLACH, C. The impact of interpersonal environment on burnout and organizational commitment. **Journal of Organizational Behavior**, 9(4), 297–308, 1988..

MARX, K.; ENGELS, F. (1998). **A ideologia alemã**. São Paulo: Martins Fontes.

MASLACH, C.; SCHAUFELI, W. B.; LEITER, M. P. Job burnout. **Annual Review Psychology**, 52, 397-422, 2001

MOURA, J. da S.; RIBEIRO, J. C. de O. A.; CASTRO NETA, A. A. de; NUNES, C. P. A precarização do trabalho docente e o adoecimento mental no contexto neoliberal. **Revista Profissão Docente**, [S. l.], v. 19, n. 40, p. 01–17, 2019.

MOURA, D. C. A. DE . et al.. Demandas psicológicas e controle do processo de trabalho de servidores de uma universidade pública. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 23, n. 2, p. 481–490, fev. 2018.

MOTA, C. A; SILVA, A. K. L. A atividade de trabalho e o adoecimento psíquico em trabalhadores de uma instituição federal de ensino. **Estud. psicol. (Natal)**, Natal, v. 25, n. 3, p. 274-283, set. 2020.

MUNIZ, R. M. C. **Saúde do servidor: um plano de ação preventivo para o Centro de Ciências Humanas, Sociais e Agrárias da Universidade Federal da Paraíba**. Disponível em: <https://repositorio.ufpb.br/jspui/handle/123456789/19977>.

PROPESSOAS. **Ambulatório de práticas integrativas e complementares (PICS)**. PROPESSOAS/UFJ, 2022.

RIBEIRO, R. C.; ARANTES, A. C. Y. **TRABALHO DOCENTE: Reflexões Sobre o Estresse e Adoecimento**. 2020.

TEIXEIRA, T. DA S. C.; MARQUEZE, E. C.; MORENO, C. R. C. Academic productivity: when job demand exceeds working time. **Revista de Saúde Pública**, v. 54, p. 117, 2020.