



UNIVERSIDADE FEDERAL DO AMAZONAS  
FACULDADE DE PSICOLOGIA  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA



**TRABALHO DOCENTE NAS CALHAS DOS RIOS AMAZÔNICOS:  
trabalho, interiorização e subjetividade.**

THIAGO RODRIGUES CAVALCANTE

MANAUS – AM  
2023

THIAGO RODRIGUES CAVALCANTE

**TRABALHO DOCENTE NAS CALHAS DOS RIOS AMAZÔNICOS:  
trabalho, interiorização e subjetividade.**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal do Amazonas como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Psicologia na linha de pesquisa Processos Psicossociais.

Orientadora: Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Socorro de Fátima Moraes Nina

Coorientadora: Dr.<sup>a</sup> Rosângela Dutra de Moraes

MANAUS – AM  
2023

## Ficha Catalográfica

Ficha catalográfica elaborada automaticamente de acordo com os dados fornecidos pelo(a) autor(a).

C376t Cavalcante, Thiago Rodrigues  
Trabalho docente nas calhas dos rios amazônicos: : trabalho, interiorização e subjetividade. / Thiago Rodrigues Cavalcante . 2023  
120 f.: 31 cm.

Orientadora: Socorro de Fátima Moraes Nina  
Coorientadora: Rosângela Dutra de Moraes  
Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Universidade Federal do Amazonas.

1. Trabalho docente. 2. Subjetividade. 3. Saúde mental. 4. Amazônia. I. Nina, Socorro de Fátima Moraes. II. Universidade Federal do Amazonas III. Título



Ministério da Educação  
Universidade Federal do Amazonas  
Coordenação do Programa de Pós-Graduação em Psicologia

**Processo nº: 23105.005546/2023-89**

**Interessado: Coordenação do Programa de Pós-Graduação em Psicologia**

**PARECER**

**THIAGO RODRIGUES CAVALCANTE**

**“TRABALHO DOCENTE NAS CALHAS DOS RIOS AMAZÔNICOS: TRABALHO, INTERIORIZAÇÃO E  
SUBJETIVIDADE.”**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal do Amazonas como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Psicologia na Linha de Processos Psicossociais.

Aprovado em 07 de fevereiro de 2023.

**BANCA EXAMINADORA**

**Prof.ª Dr.ª Socorro de Fátima Moraes Nina**  
UNIVERSIDADE DO ESTADO DO AMAZONAS

**Prof.ª Dr.ª Ana Cláudia Leal Vasconcelos**  
UNIVERSIDADE FEDERAL DO AMAZONAS

**Prof.ª Dr.ª Carla Vaz dos Santos Ribeiro**  
UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO

Manaus, 06 de fevereiro de 2023.



Documento assinado eletronicamente por **Socorro de Fátima Moraes Nina, Usuário Externo**, em 07/02/2023, às 14:44, conforme horário oficial de Manaus, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Thiago Rodrigues Cavalcante, Usuário Externo**, em 09/02/2023, às 10:52, conforme horário oficial de Manaus, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Carla Vaz dos Santos Ribeiro, Usuário Externo**, em 11/02/2023, às 07:49, conforme horário oficial de Manaus, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Ana Claudia Leal Vasconcelos, Professor do Magistério Superior**, em 28/02/2023, às 10:44, conforme horário oficial de Manaus, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site [https://sei.ufam.edu.br/sei/controlador\\_externo.php?acao=documento\\_conferir&id\\_orgao\\_acesso\\_externo=0](https://sei.ufam.edu.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0), informando o código verificador **1351300** e o código CRC **F81AAB59**.

Av. General Rodrigo Octávio, 6200 - Bairro Coroado I Campus Universitário Senador Arthur Virgílio Filho,  
Setor Sul, Bloco X - Telefone: (92) 3305-1181 / Ramais 2580 / 2583 / 2585  
CEP 69080-900, Manaus/AM, ppgpsufam@ufam.edu.br

Referência: Processo nº 23105.005546/2023-89

SEI nº 1351300

*Dedico à minha mãe Marília (in memoriam) e aos  
docentes da Universidade Federal do Amazonas.*

## AGRADECIMENTOS

Sou grato por todo o apoio recebido, direta ou indiretamente, durante toda a jornada do Mestrado. A sua conclusão é um marco pessoal, a realização de um objetivo que há tempos almejei.

Primeiramente, agradeço à Deus, pela vida, pela saúde, pelo cuidado e pelas oportunidades que me têm dado, a nível pessoal, profissional e acadêmico.

À minha família, pai e irmãos, e aos meus amigos queridos, pelo incentivo, pelo apoio, pelos momentos de descontração, pelo carinho e pela torcida que têm por mim.

Ao Programa de Pós-graduação em Psicologia (PPGPSI/UFAM) que oportunizou a realização deste meu objetivo e conduziu com primazia este processo de formação. Aos professores, que com tanto entusiasmo e respeito compartilharam seus conhecimentos. Aos colegas da turma de Mestrado 2021, um grupo ímpar de pessoas que em todo o tempo emanou união, apoio mútuo, cooperação e incentivo.

Em especial, agradeço a minha orientadora Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Socorro Nina, pela disponibilidade, compreensão, energia, pela inspiração e aprendizado que me proporcionou na construção desta pesquisa. Agradecimento especial também à minha coorientadora, Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Rosângela Moraes, a quem muito admiro, pela significativa orientação e carinho que me tem dado desde a graduação. É uma honra tê-la neste estudo.

Ao Laboratório de Psicologia, Trabalho e Saúde (LAPSIC/UFAM), espaço de co-construção essencial nesta jornada, que oportunizou materiais, discussões, suporte nas análises, produções e participações em congressos e eventos, além do apoio humano. Agradeço aos coordenadores do LAPSIC, os professores Dr.<sup>a</sup> Ana Cláudia Vasconcelos e Dr. Ronaldo Gomes, e aos colegas do laboratório, pela contribuição dada.

Aos docentes que participaram da pesquisa, incríveis profissionais que tanto se dedicam pela educação no interior do Amazonas. Agradeço por terem aceitado voluntariamente a participar da pesquisa em um difícil contexto de pandemia de COVID 19, e com simpatia e dedicação compartilharam um pouco de suas vidas.

Ao Departamento de Desenvolvimento de Pessoas (DDP/UFAM), meu local de trabalho. Agradeço às minhas chefias e colegas que me incentivaram a buscar minha qualificação.

À Universidade Federal do Amazonas (UFAM), instituição que tanto prezo e que faz parte da minha história. Local onde realizei minhas principais conquistas, tanto acadêmicas como profissionais. Sinto orgulho em poder dizer que #SouUfam.



*"O trabalho é uma prova capital para a própria subjetividade, tendo, ao fim do processo, a possibilidade de transformação do sofrimento. Pois, vencendo a resistência do real, o sujeito transforma-se a si mesmo, torna-se de algum modo, mais inteligente, mais competente e mais hábil do que era antes de ter superado essas dificuldades. Trabalhar não é apenas produzir, implica necessariamente na transformação do eu".*

*(Christophe Dejours)*

## RESUMO

O mundo do trabalho no Brasil tem passado por uma série de transformações nas últimas décadas, aproximando cada vez mais o trabalho docente às exigências do mercado neoliberal, inserindo a educação pública superior na lógica produtivista e mercantilista. Essas mudanças acarretaram uma intensificação e uma precarização do trabalho docente, com impactos diretos nos trabalhadores, tanto no seu modo de trabalhar como na sua subjetividade. Neste processo é importante considerar as particularidades de se atuar nas pequenas cidades da Amazônia e os seus impactos na organização do trabalho e na subjetividade dos professores. O objetivo do estudo foi de analisar as vivências subjetivas no trabalho dos docentes que atuam no interior do estado do Amazonas, por meio da investigação dos modos de vida, da organização do trabalho, das vivências de prazer e sofrimento e do uso da mobilização subjetiva dos trabalhadores neste contexto amazônico. Metodologicamente, a pesquisa é caracterizada como descritiva, de abordagem qualitativa, utilizando-se do referencial teórico da Psicodinâmica do Trabalho (PDT) para a análise da organização do trabalho, das vivências de prazer-sofrimento, das estratégias de mediação e da relação saúde-adoecimento. Participaram da pesquisa 10 (dez) docentes que atuam no interior do estado do Amazonas, sendo a coleta de dados realizada por meio de entrevistas individuais *online*. O conteúdo das falas foi sistematizado a partir da Análise do Núcleo de Sentido (ANS) e a discussão dos resultados foi relacionada aos pressupostos da PDT. Os resultados apontaram para uma realidade em que os modos de vida na Amazônia e a organização do trabalho se interrelacionam, por vezes em contrastes, afetando a subjetividade dos trabalhadores. Embora os participantes estejam engajados e consigam utilizar da mobilização subjetiva para ultrapassar os desafios do real do trabalho, as vivências de sofrimento estão intensificadas, sobretudo pela sobrecarga, pelas condições de trabalho precárias e pelos sentimentos de desvalorização e de invisibilidade, o que acarreta riscos à saúde dos mesmos. Destacou-se como aspecto fundamental do trabalho docente no interior o sentido que se é dado ao trabalho e o papel do aluno como pontos de emancipação e de transformação subjetiva.

**Palavras-chave:** Trabalho docente; Subjetividade; Saúde mental; Amazônia.

## ABSTRACT

The working world in Brazil has undergone a series of transformations in recent decades, bringing teaching work increasingly closer to the demands of the neoliberal market and inserting public higher education into productivist and mercantilist logic. These changes have led to an intensification and precariousness of the teaching work, with direct impacts on the workers, both in their way of working and in their subjectivity. In this process, it is important to consider the particularities of working in small towns in Amazonia and their impacts on the organization of work and subjectivity of university professors. The objective of the study was to analyze the subjective experiences at work of university professors who work in the inner cities of the state of the Amazon through an investigation of ways of life, work organization, experiences of pleasure and suffering, and the use of subjective mobilization by these workers in this Amazonian context. Methodologically, the research is characterized as descriptive with a qualitative approach, using the theoretical framework of Psychodynamic of Work (POW) to analyze the organization of work, the experiences of pleasure-suffering, the mediation strategies, and the health-disease relationship. Ten (10) university professors who work in the countryside of the state of the Amazon participated in the research, and data collection was carried out through individual online interviews. The content of the speeches was systematized from the Analysis of Nucleous Sense (ANS) and the discussion of the results was related to the POW assumptions. The results pointed to a reality in which the ways of life in the Amazon and the organization of work are interrelated, sometimes in contrast, and affect the workers' subjectivity. Although the participants are engaged and manage to use subjective mobilization to overcome the challenges of the work reality, their experiences of suffering are intensified, especially by the overload, the precarious working conditions, and the feelings of devaluation and invisibility, which pose risks to their health. The significance of the work and the students' roles as points of emancipation and subjectivity transformations were highlighted as crucial aspects of university professors of the countryside.

**Keywords:** Teaching work; Subjectivity; Mental health; Amazon.

## **LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS**

ANS – Análise do Núcleo do Sentido.

CEREST – Centro de Referência Estadual em Saúde do Trabalhador.

CONSAD – Conselho de Administração.

CONSUNI – Conselho Universitário.

COVID 19 – Doença por coronavírus 2019.

DDP – Departamento de Desenvolvimento de Pessoas.

FAPSI – Faculdade de Psicologia.

IFES – Instituições Federais de Ensino Superior.

LAPSIC – Laboratório de Psicologia, Trabalho e Saúde.

MEC – Ministério da Educação.

OT – Organização do Trabalho.

PARFOR - Plano Nacional de Formação de Professores da Educação Básica.

PDI – Plano de Desenvolvimento Institucional.

PDT – Psicodinâmica do Trabalho.

PPGPSI – Programa de Pós-graduação em Psicologia.

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

RIT – Relatório Individual de Trabalho.

SEI – Sistema Eletrônico de Informação.

SIAPE – Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos.

SIASS – Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Federal.

TCLE – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.

UFAM – Universidade Federal do Amazonas.

## LISTA DE FIGURAS

Figura 1: Mapa do Amazonas com a localização dos <i>campi</i> da UFAM.....	33
Figura 2: Resumo das etapas da pesquisa.....	38
Figura 3: Estrutura simplificada dos <i>campi</i> do interior.....	49

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1: Unidades da UFAM fora da sede.....	33
Tabela 2: Fatores positivos e negativos das pequenas cidades amazônicas.....	43
Tabela 3: Níveis da Organização do Trabalho.....	47
Tabela 4: Relatos sobre as condições de trabalho.....	55
Tabela 5: Sobre a jornada de trabalho.....	66
Tabela 6: Fontes de sofrimento no trabalho remoto.....	76
Tabela 7: Afastamentos de docentes na UFAM.....	81

## SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	16
CAPÍTULO I.....	19
1. REFERENCIAL TEÓRICO .....	19
1.1. A centralidade do trabalho e os desafios de ser docente no ensino superior no Brasil.....	19
1.2. O trabalho docente na Amazônia: o processo de interiorização da UFAM e as pequenas cidades amazônicas.....	22
1.3. Subjetividade e trabalho docente do ensino superior: uma revisão da literatura.	26
CAPÍTULO II.....	31
2. METODOLOGIA .....	31
2.1. Psicodinâmica do Trabalho como aporte teórico .....	31
2.2. Caracterização do campo.....	33
2.3. Participantes da pesquisa.....	34
2.4. Instrumento da pesquisa .....	35
2.5. Procedimentos de coleta .....	36
2.6. Análise dos dados .....	38
2.7. Aspectos éticos .....	39
CAPÍTULO III .....	40
3. RESULTADOS E DISCUSSÃO .....	40
3.1. VIVER E TRABALHAR COMO PROFESSOR UNIVERSITÁRIO NO INTERIOR DO AMAZONAS.....	40
3.1.1. Modos de vida e vivências subjetivas na Amazônia.....	40
3.1.2. A Organização do Trabalho nos <i>campi</i> do interior da UFAM.....	47
3.2. O SOFRIMENTO E SEUS DESDOBRAMENTOS NA SAÚDE DOS DOCENTES DO INTERIOR.....	69
3.2.1. O sofrimento no trabalho docente.....	69
3.2.2. O sofrimento e seus desdobramentos sobre a dinâmica saúde-adoecimento... 77	
3.3. A MOBILIZAÇÃO SUBJETIVA E O PRAZER NO TRABALHO DOCENTE DO INTERIOR.....	85
3.3.1. A mobilização subjetiva.....	85

3.3.2. O prazer no trabalho .....	92
CONSIDERAÇÕES FINAIS .....	97
REFERÊNCIAS .....	101
APÊNDICE .....	110
ANEXOS .....	115

## INTRODUÇÃO

Ser professor na Universidade Federal do Amazonas e atuar nos polos do interior do estado pode desencadear diferentes e diversas vivências afetivas, muitas vezes contraditórias, relacionadas à sua atuação profissional. Além do desafio de ser docente no contexto macroeconômico atual que proporciona grandes demandas e desafios laborais, há uma série de fatores (psicológicos, ambientais, organizacionais) presentes no dia a dia de trabalho que exigem constante uso da mobilização subjetiva para lidar com o real do trabalho, o que pode afetar positiva ou negativamente a sua saúde mental.

O processo de interiorização das Instituições Federais de Ensino Superior (IFES) no Brasil ganhou força, sobretudo a partir do Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais (REUNI), promovida pelo governo federal sob o Decreto nº 6.096/2007, cujo objetivo foi de ampliar o acesso e a permanência da sociedade brasileira na educação superior. A Universidade Federal do Amazonas (UFAM), ao aderir ao programa e tornar-se Multicampi, concretizou seu objetivo de efetiva interiorização da Universidade, o que culminou no estabelecimento de 5 (cinco) unidades acadêmicas permanentes no interior do estado, estrategicamente localizadas nas calhas do Alto Solimões, Médio Solimões, Médio Amazonas, Baixo Amazonas e Vale do Madeira, dotados de infraestrutura para atender, inicialmente, 30 novos cursos de graduação, distribuídos entre o Instituto de Natureza e Cultura (INC), no município de Benjamin Constant, o Instituto de Saúde e Biotecnologia (ISB), no município de Coari, o Instituto de Educação, Agronomia e Ambiente (IEAA), no município de Humaitá, o Instituto de Ciências Exatas e Tecnologia (ICET), no município de Itacoatiara e o Instituto de Ciências Humanas, Educação e Zootecnia (ICSEZ), no município de Parintins.

Pensar o trabalho docente nas pequenas cidades amazônicas pode ganhar contornos singulares. Oliveira (2006) utiliza o termo pequenas cidades para se referir às cidades localizadas no interior do estado, lugares que guardam os preciosos arquivos da cultura amazônica. O termo pequenas cidades não se refere unicamente à questão demográfica, mas aos aspectos locais de realidades e culturas próprias mais tradicionais da região amazônica, e que se caracterizam por possuírem diferente dinamicidade e ritmo, o que implica em diferentes modos de vida, fazeres e crenças, que afetam as relações



entre as pessoas (OLIVEIRA, 2006). Em lado oposto à esta realidade, o trabalho docente se apresenta a partir do modo acelerado de produção capitalista. Assim, analisar o trabalho docente superior nas pequenas cidades amazônicas pode indicar novas formas de subjetivação no trabalho, situadas neste contexto único, pois, como dito, se difere dos grandes centros urbanos amazônicos e de outras cidades, pequenas, médias ou grandes, de outras regiões do país.

A expressão cidades do interior será utilizada para designar as cidades às quais a atual pesquisa foi realizada, a partir da concepção de interior como local onde não se trata da capital do estado ou das cidades da região metropolitana, como usualmente é empregado na região, embora haja conceitos variados sobre este termo. Domingues e Gontijo (2020) discutem esses diferentes sentidos sobre o termo interior e as dificuldades de se estabelecer um conceito único, que abranja todos os elementos devidamente. Um destes vieses destacados é a dimensão relacional, ou seja, o interior se transforma em um lugar do outro, a partir de um ponto de referência: para quem está na capital, o interior é a pequena e a média cidade; para quem está na pequena e na média cidade, o interior é a periferia ou a zona rural desta localidade; nas periferias e zonas rurais destas pequenas e médias cidades, interior é onde vivem os povos e comunidades tradicionais; e assim por diante. Os autores também abordam a associação do termo interior às estratégias de exploração, colonização e ocupação do território nacional e à ideia pejorativa de locais marcadas pelo atraso e conservadorismo, lugares não passíveis de diversidade cultural, do cosmopolitismo e da modernidade, como os grandes centros urbanos (DOMINGUES; GONTIJO, 2020).

Assim, as vivências subjetivas no trabalho dos servidores docentes que atuam nas cidades do interior do Amazonas, podem ter um caráter coletivo e situado neste determinado contexto, perpassando a organização do trabalho, as relações de trabalho, as condições de trabalho, o reconhecimento, o sentido do trabalho, mas também sendo afetadas pelas questões locais, culturais, sociopolíticas e históricas.

Desta forma foi delimitado como objetivo geral desta pesquisa analisar as vivências subjetivas no trabalho de docentes lotados nos polos do interior da Universidade Federal do Amazonas (UFAM). Como objetivos específicos, foram definidos: (I) Identificar a dinâmica da organização do trabalho no contexto dos *campi* do interior da UFAM; (II) Avaliar as vivências de prazer e sofrimento no trabalho dos docentes e (III) Investigar o uso da mobilização subjetiva frente ao real do trabalho.

Como questão norteadora foi levantada a seguinte indagação: Como se caracteriza a organização do trabalho docente no magistério superior no interior do estado do Amazonas e como esta tem afetado as vivências subjetivas dos professores?

Neste sentido, é importante refletir sobre o ser docente no atual contexto histórico brasileiro implicado nas metamorfoses ocorridas no mundo do trabalho advindas das reformas e das reestruturações produtivas do neoliberalismo, onde as atuais políticas da educação superior envolvem os trabalhadores docentes ao viés mercantilista e à lógica do capital (BECHI, 2017), mesmo quando se tratando do ensino superior público. Este cenário pode estar intensificando o uso da mobilização subjetiva para dar conta de responder às exigências do trabalho.

Para analisar o trabalho dos docentes das unidades do interior da UFAM, foi delimitado como abordagem teórica a Psicodinâmica do Trabalho (PDT), uma teoria crítica do trabalho que articula a organização do trabalho e os processos de subjetivação manifestos nas vivências de prazer-sofrimento, nas estratégias de ação para mediar as contradições, nas patologias sociais e na saúde (MENDES, 2007).

Para esta abordagem, o trabalho possui um papel central na vida humana, visto que é fator fortalecedor da identidade, da realização pessoal, da formação das relações, da evolução da convivência e da cultura, e que embora possa gerar novas formas de sofrimento e de patologias, continua sendo um mediador para a saúde mental (DEJOURS, 2007a). O trabalho, então, nunca é neutro para o trabalhador. Constitui-se em espaço tanto de prazer, como de sofrimento, a partir do engajamento afetivo que os trabalhadores vivenciam em frente à organização de trabalho (DEJOURS, 2007a).

Visto a importância que o trabalho possui na vida humana, é relevante o estudo da relação entre a organização do trabalho e a mobilização subjetiva dos trabalhadores em frente ao real do trabalho. Situar o estudo no contexto do interior amazônico, onde ainda há uma escassez de estudos, poderá sinalizar novas formas de organização do trabalho e novas formas de lidar subjetivamente com as demandas apresentadas pela organização, a partir das vivências desta categoria e deste grupo de trabalhadores.

## CAPÍTULO I

### 1. REFERENCIAL TEÓRICO

A discussão dos conceitos teóricos centrais que regem a temática da pesquisa é essencial para o entendimento do olhar epistemológico dado ao objeto de estudo e seus resultados. Assim, este capítulo se dividirá na discussão teórica sobre o trabalho docente no Brasil, o processo de interiorização da UFAM e a revisão de literatura acerca da relação entre o trabalho docente e a saúde mental.

#### 1.1. A centralidade do trabalho e os desafios de ser docente no ensino superior no Brasil.

O trabalho é objeto de estudo de diversas ciências, e, apesar de distintas concepções, significados e sentidos, ganha um papel central na história e na natureza humana. Afirmar a centralidade do trabalho, como ressaltam Sato, Coutinho e Bernardo (2017), pode parecer algo evidente e redundante, entretanto é importante fazê-lo, visto a exclusão que se tem desta categoria nas análises convencionais das abordagens hegemônicas da psicologia.

Um dos principais teóricos críticos sobre o trabalho, Karl Marx, enfatiza a centralidade do trabalho por dois motivos: primeiro porque produz a própria condição de ser humano e, segundo, pela ideia de que a história da humanidade é a história das relações de produção. Porém, ele também adverte que mesmo o trabalho seja humanizador, muitas vezes, por conta do modelo capitalista, ele pode ser alienante, explorador, humilhante, monótono, discriminante embrutecedor e submisso (MARX, 2001). Portanto, o trabalho é para Marx uma categoria central que explica o homem enquanto ser social, pois é algo instituinte do ser que vive em sociedade, independente do modo de produção a que está submetido (FREITAS, 2013a). No contexto teórico brasileiro, Antunes (1997) afirma que o trabalho é “ineliminável” à própria condição humana, não é um objeto natural, mas uma ação essencial para estabelecer a relação entre o homem, a sociedade e a natureza.

Lancman (2008) ressalta que o trabalhar é mais que usar a sua força de trabalho em troca de uma remuneração - entre outras questões sociais, destaca o fator psicológico,

onde o trabalho é considerado como um dos grandes alicerces de constituição do sujeito e de sua rede de significados, e que está ligada à constituição da identidade e da subjetividade.

Dentre as abordagens teóricas que estudam esta temática, a Psicodinâmica do Trabalho (PDT) vem se destacando como uma abordagem crítica do trabalho, enfatizando a relação entre a organização, os aspectos psicológicos e sociais e a força produtiva, reforçando a centralidade no trabalho para a saúde mental. Para esta abordagem, trabalhar não é apenas produzir, é transformar-se a si próprio. Possibilita uma ampliação da subjetividade, que vai para além do trabalho. O trabalhador aprende a conhecer seus limites e imperícias, mas também estende um repertório de suas impressões afetivas e descobre novas qualidades (DEJOURS, 2022a). Desta forma, trabalhar tem uma posição central na constituição da subjetividade humana.

Esta dinâmica subjetividade-trabalho não está descolada do contexto macroeconômico atual, onde os efeitos da acumulação flexível do capital e os modelos gerencialistas de gestão afetam diretamente a organização do trabalho e criam novas formas de subjetivação, de sofrimento, de patologias e de possibilidades de enfrentamento dos trabalhadores (MENDES; DUARTE, 2013).

Assim, a partir destas concepções, é pensado o trabalho dos professores que atuam na educação superior no Brasil, destacando os aspectos subjetivos relacionados ao trabalho. Para isso, é importante analisarmos as transformações ocorridas no mundo do trabalho, pois, como afirma Leda (2013), não há como analisar a saúde do trabalhador e buscar a sua promoção sem considerar o ambiente de trabalho e a conjuntura sociopolítica envolvida.

As reformas e reestruturação produtiva advindas das diretrizes do neoliberalismo, pautado na acumulação flexível do capital, tem influenciado diretamente a educação superior no Brasil, envolvendo os trabalhadores docentes ao viés mercantilista e à lógica do capital. Nesta realidade, os trabalhadores precisam atender as exigências do mercado, enfrentar as pressões oriundas da organização, além de serem submetido à cobrança por vasta produção acadêmica (FLEURY; MACEDO, 2013).

As reformas educacionais, intensificadas a partir da década de 1990, ocorreram na direção da mercantilização do serviço público, ocasionando a subordinação da educação superior aos interesses do capital internacional, com uma intensificação e precarização do trabalho. O predomínio da lógica mercantilista/produtivista gerou um processo de reestruturação do trabalho docente e alterações na organização do trabalho, como o

deterioramento dos coletivos de trabalho, visto que incentiva a concorrência entre os trabalhadores, que disputam melhores índices de produtividade entre si, entre outras consequências (BECHI, 2017).

Mancebo (2007) aponta que esta realidade mercantilista atinge diretamente o cotidiano das universidades, onde o docente passa a ser um trabalhador em um sistema produtivo-industrial, imerso em uma nova organização do trabalho e tem como consequência ao trabalho docente do magistério superior uma precarização, intensificação e submissão a rigorosos e múltiplos sistemas avaliativos.

A intensificação do trabalho decorre do processo de precarização do trabalho, gerando uma sobrecarga de tarefas, com a exigência de maior quantidade de trabalho e maior produtividade. A intensificação associa-se ao ritmo, velocidade e às pressões, exigindo que os trabalhadores sejam mais polivalentes e versáteis (DAL ROSSO, 2008).

Neste contexto, é importante compreendermos mais profundamente o que é o trabalho docente do magistério superior para analisarmos a organização de trabalho e os seus efeitos nas vivências subjetivas dos trabalhadores. Diferentemente do que se pensa no senso comum, o trabalho do docente não se limita somente a dar aula e ao tempo em que está em sala de aula. Há um conjunto complexo de atividades prescritas que permeiam essa categoria de trabalhadores e que vem exigindo cada vez mais novas atribuições e competências (VASCONCELOS, 2017).

Especificamente sobre o trabalho docente do ensino superior no serviço público federal, a Lei nº 12.772, de 28 de dezembro de 2012, que dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal estabelece que as atividades destes profissionais, conforme o artigo 2º, são as relacionadas ao ensino, pesquisa e extensão e as inerentes ao exercício de direção, assessoramento, chefia, coordenação e assistência na própria instituição, além daquelas previstas em legislação específica (BRASIL, 2012).

Assim, as atividades centrais do trabalho contemporâneo do professor do magistério superior estão pautadas, sobretudo, na tríade indissociável ensino-pesquisa-extensão. Entretanto, os desdobramentos práticos desta tríade revelam uma diversidade grande de atividades que vão muito além do que é prescrito.

Desta maneira, o trabalho docente é amplo, diverso e complexo por natureza. Ao ser inserido na tendência atual do mundo do trabalho capitalista, flexível e produtivista, o trabalho é intensificado, de maneira que as atividades prescritas para o professor estão cada vez mais diversificadas, geridas a partir da lógica empresarial (DUARTE, 2017).

É cada vez mais necessário que o trabalho renda mais resultados em termos qualitativos e quantitativos, pressionando os docentes a alcançar as metas de pontuação definidas pelos órgãos de fomento à pesquisa, aos indicadores de avaliação institucional e às políticas de diversificação e racionalização dos recursos financeiros. As exigências por maior produtividade podem causar aumento da carga de trabalho e da carga horária real, a perda do controle sobre o trabalho e sujeição à pressão constante para cumprimento do que exige os sistemas avaliativos, entre outras consequências. Todas essas mudanças no trabalho docente provocaram, entre outras consequências, o aumento de atividades, a maior competição e o individualismo, a instabilidade salarial e contratual, o sofrimento psíquico e a perda da autonomia dos professores (BECHI, 2017).

A precarização do trabalho é, assim, uma dimensão constituinte do capitalismo, que, pelo processo de exploração, tem como objetivo o acúmulo do capital. “A precarização do trabalho docente, por sua vez, não é um fenômeno isolado, inserindo-se no processo mais amplo de precarização do trabalho geral” (KUENZER, 2021, p. 235).

Embora a UFAM seja uma instituição pública que objetiva fornecer serviço à sociedade em forma de um ensino superior de qualidade, a precarização trazida pelo contexto histórico-econômico capitalista está cada vez mais presente na instituição, exigindo maior produtividade em detrimento da qualidade do trabalho. Vasconcelos (2017) ressalta que os docentes, mesmo os que atuam no serviço público, passam a ser trabalhadores em um sistema produtivo-industrial, imersos em uma nova organização do trabalho. Aponta que o fazer dos professores do ensino superior público brasileiro está igualmente permeado pela precarização, intensificação e submissão à rigorosos e múltiplos sistemas avaliativos.

Este contexto pode estar interferindo diretamente na dinâmica prazer e sofrimento e conseqüentemente na relação saúde e adoecimento dos docentes da UFAM, podendo ser agravado ainda mais quando situado no contexto amazônico, mais especificamente pela realidade das pequenas cidades amazônicas. Antes disso, veremos um pouco mais sobre o processo ao qual se deu a interiorização da UFAM, no tópico a seguir.

## **1.2. O trabalho docente na Amazônia: o processo de interiorização da UFAM e as pequenas cidades amazônicas.**

Dentre as reformas políticas ocorridas na educação superior nas últimas décadas, destaca-se a implantação, em nível nacional, do Programa de Apoio a Reestruturação e

Expansão das Universidades Federais (REUNI), visto seu impacto direto sobre o trabalho docente nos Institutos Federais de Educação Superior (IFES).

O processo de interiorização das universidades públicas federais no Brasil foi instituído pelo governo federal por meio do Decreto nº 6069, de 24 de abril de 2007, com o objetivo de “criar condições para a ampliação do acesso e permanência na educação superior, no nível de graduação, pelo melhor aproveitamento da estrutura física e de recursos humanos existentes nas universidades federais” (BRASIL, 2007). Embora contemple diferentes diretrizes, uma das perspectivas centrais do REUNI foi a de disponibilizar o acesso ao ensino superior em localidades do interior do país, visto que a maioria das universidades federais se encontrava nas capitais e nas cidades de grande porte.

A partir disto foi oportunizado o crescimento da Universidade Federal do Amazonas (UFAM), que, ao aderir ao programa, expandiu-se tanto física como acadêmica e pedagogicamente, estabelecendo-se em 05 (cinco) novos *campi* nos municípios do interior do Amazonas, estrategicamente escolhidos conforme a divisão geopolítica do estado. Este processo de interiorização já era um desejo institucional, onde décadas anteriores à consolidação do REUNI, a instituição já promovia a realização de cursos acadêmicos, sobretudo os de licenciatura, nos municípios do interior amazonense. Estes cursos eram planejados sob demanda e promovidos a partir de projetos de extensão e de financiamentos de programas, como o Plano Nacional de Formação de Professores da Educação Básica (PARFOR).

Assim, o Plano de Reestruturação e Expansão da UFAM foi inserido no Plano de Desenvolvimento Institucional da Universidade (PDI/UFAM 2006-2015), sendo posteriormente aprovado de forma unânime em reunião extraordinária do Conselho Universitário (CONSUNI), por meio da Resolução nº 79, de 25 de outubro de 2007, sendo instituído no órgão. A proposta de adesão ao REUNI encaminhada ao Ministério da Educação (MEC) contemplava todas as dimensões, metas a serem alcançadas, estratégias para o alcance das metas, etapas e indicadores previstos no Decreto (SABOIA, 2015).

A adesão ao REUNI proporcionou à UFAM, além da consolidação da sua interiorização, outras diversas ações, tais como: aumento no número de vagas nos cursos de graduação (na sede e fora da sede), abertura de cursos noturnos, melhorias e ampliação da infraestrutura existente, aquisição de equipamentos, construção de salas de aula e de laboratórios, ampliação do quadro funcional, modernização da gestão, reorganização

pedagógica, política e administrativa, redução da taxa de evasão, entre outros. Entretanto, para esta pesquisa, será dada ênfase ao processo de expansão para o interior.

Segundo apontam Mariz e Nunes (2013), embora os avanços proporcionados pelo REUNI incluíssem o aumento de números de vagas, ofertas de cursos e aberturas de *campi*, ficaram de lado as questões pedagógicas, como a necessidade de melhoria dos currículos dos cursos, o combate a evasão, a mobilidade estudantil e a adaptação das universidades aos novos perfis dos alunos.

Apesar de críticas quanto à priorização do quantitativo em detrimento da qualidade da educação superior e à incorporação de novas características associadas à mercantilização do ensino, a UFAM iniciou a sua expansão. Primeiramente, foram criados em 2007 os *campi* de Benjamin Constant, Coari e Humaitá, e em 2008, criados os *campi* de Itacoatiara e Parintins, somando inicialmente 30 cursos de graduação (SILVA, 2019).

Como observado, o processo de expansão e interiorização oportunizada pelo REUNI no Amazonas não originou a criação de novas universidades, mas a expansão da UFAM, tornando-a Multicampi. Os polos do interior se estruturaram como unidades acadêmicas, administradas pela sede, no município de Manaus, embora tenham participação efetiva nos conselhos superiores da UFAM. O processo de escolha dos 5 (cinco) *campi* do interior passou por um processo amplo de discussão entre o conselho superior, comissões, servidores, discentes e sindicato, observando diversos aspectos, tais como as localidades, as demandas por cursos, as realidades econômicas, sociais e políticas, a influência do município na região, chegando à escolha estratégica destes cinco municípios citados (SILVA, 2019).

Para pensar este processo e os seus desdobramentos sobre a organização do trabalho docente no interior, é importante levar em consideração as particularidades das cidades do Amazonas. Em seus estudos, Oliveira (2004) aprofunda o olhar sobre a Amazônia brasileira, a partir especialmente das suas pequenas cidades, localizadas às margens dos rios e das estradas. Segundo ele, as pequenas cidades da Amazônia são preciosos arquivos da cultura amazônica, lugares que pulsam modos de vida que diferem significativamente do padrão caracterizado como urbano e predominante em outras regiões do Brasil. Segundo o autor:

“Fala-se pouco das pequenas cidades, sobretudo as situadas nos países pobres e principalmente na periferia desses países. Quero utilizar-me desse espaço para falar das cidades da Amazônia brasileira não porque são importantes do ponto de vista econômico ou político, mas porque



são lugares em que pulsam modos de vida que diferem muito do padrão caracterizado como urbano” (OLIVEIRA, 2004, p. 1).

A classificação de pequenas cidades, embora seja definida na Geografia por critério demográfico, para Oliveira (2014) em se tratando da região Amazônica, é preciso observar outros critérios, entre eles: a baixa articulação com as cidades do entorno; a pouca atividade econômica, com predomínio de trabalho ligado aos serviços públicos e rurais; a pouca oferta de serviços, mesmo os básicos, ligados à educação, saúde e segurança; a forte ligação com a floresta e com os rios; os ritmos próprios que destoam da dinamicidade dos grandes centros urbanos.

Desta forma, embora a UFAM tenha se estabelecido em cidades que ultrapassam o número de 100 mil habitantes, como no caso de Parintins (115.363) e Itacoatiara (102.701)<sup>1</sup>, para esta pesquisa, será utilizada a expressão “pequenas cidades” ao abordar os (5) cinco municípios as quais a UFAM possui campus universitário.

Outro ponto a se refletir é que a vida nas cidades amazônicas é marcada pelo trânsito constante entre o mundo florestal e o mundo urbano, pois as cidades estão cravadas na floresta e é inegável a presença da natureza no cotidiano citadino (CALEGARE, 2017).

Por esses diversos fatores, viver e trabalhar nas pequenas cidades amazônicas pode trazer novos aspectos subjetivos que influenciam na organização do trabalho e nas vivências subjetivas dos trabalhadores. Por meio do processo de interiorização das IFES, a UFAM possibilitará o estudo da relação entre a organização do trabalho docente do ensino superior na realidade intrínseca e própria da Amazônia.

As vivências subjetivas oriundas dessa relação são agravadas pelos desafios impostos pelas infraestruturas das cidades e pelas condições de trabalho precárias nestes locais. Silva (2019) reforça que, para os *campi* do interior da UFAM, além das dificuldades regionais, soma-se ainda a falta de financiamento adequada para a consolidação e funcionamento dos institutos, visto o agravamento da crise econômica, as recentes políticas federais para o ensino superior e os cortes realizados pelo governo ao REUNI, contribuindo para que se aprofunde a precarização da educação nestes locais (SILVA, 2019).

---

<sup>1</sup> Dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). População estimada em 2020. Acessado em 18/07/2020. Disponível em: <https://cidades.ibge.gov.br/brasil/panorama>

### **1.3. Subjetividade e trabalho docente do ensino superior: uma revisão da literatura.**

Com o intuito de se ver o panorama sobre a relação entre saúde, os processos de subjetivação e o trabalho docente, foi realizada uma revisão integrativa da literatura sobre essa categoria de profissionais no Brasil.

A revisão integrativa é um método que resume a literatura empírica ou teórica produzida para fornecer uma compreensão de um determinado fenômeno, possibilitando a síntese de vários estudos publicados e permitindo a geração de novos conhecimentos, pautados nos resultados embasados cientificamente. A revisão da literatura é um primeiro passo para a construção do conhecimento científico, pois é através desse processo que novas teorias surgem, bem como são reconhecidas lacunas e oportunidades para o surgimento de pesquisas num assunto específico (BOTELHO; CUNHA; MACEDO, 2011).

Para a realização deste levantamento, foi delimitado como objetivo da revisão: verificar a produção acadêmica referente ao trabalho docente no contexto nacional a partir dos seus aspectos subjetivos. Considerou-se como pergunta norteadora: Quais são as vivências subjetivas no trabalho dos docentes do ensino superior e quais os principais desdobramentos sobre a saúde mental? A partir deste ponto foi estruturada a metodologia e os procedimentos para a coleta dos dados, conforme descritos a seguir.

Para a coleta dos dados, foi utilizada a combinação e o uso isolado dos seguintes termos: “docente”, “universidade”, “prazer”, “sofrimento”, “Amazônia”, “trabalho docente”, “organização do trabalho” e “psicodinâmica do trabalho”. Utilizou-se como base de dados a Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (Capes), a Biblioteca Virtual em Saúde (BVS-Psi) e o Google Acadêmico. Neste levantamento, foi aplicado como filtro de busca a data de publicação, considerando apenas os artigos publicados nos últimos 5 (cinco) anos, e os descritores foram utilizados apenas na língua portuguesa.

Como critérios de inclusão, foram estabelecidos: (1) ser artigo científico, (2) tratar-se do trabalho docente do magistério superior e (3) ter relevância para a temática investigada. A partir da leitura dos resumos e da exclusão dos artigos repetidos e/ou que não contemplassem os critérios de inclusão, foram selecionados 31 artigos.

De forma geral, verificou-se nas pesquisas um enfoque nos aspectos negativos do trabalho docente, destacando as vivências de sofrimento, o adoecimento e a precariedade do trabalho. Embora os estudos sobre a dinâmica prazer e sofrimento com docentes tenham identificado tanto as vivências favoráveis ao prazer como as vivências marcadas pelo sofrimento, houve, contudo, a predominância das vivências de sofrimento.

Sobre a configuração do trabalho docente, os estudos apresentam a influência e o impacto do contexto macroeconômico atual, a partir do viés neoliberal, mercantilista e capitalista, sobre a organização do trabalho (DEXTRE, 2019; AMARAL; BORGES; JUIZ, 2017; GALINDO et al, 2020; HOFFMANN et al, 2017; VIVIAN; TRINDADE; VENDRUSCOLO, 2020; RUZA; SILVA, 2016). Nessa configuração, o trabalho é ditado pela economia de mercado, na lógica da produção e da avaliação, refletindo em um processo de precarização da educação superior e de uma intensificação das atividades docentes.

A alta demanda trazida por este modelo ocasiona um aumento real da carga horária de trabalho que extrapola a jornada laboral contratual, ocupando muitas vezes os três turnos do dia e também os fins de semana, tornando como prática comum do professor levar o trabalho para casa. (AMARAL; BORGES; JUIZ, 2017; GALINDO et al. 2020; RUZA; SILVA, 2016).

É percebido também que as condições de trabalho são precárias, sobretudo em relação à infraestrutura, ao número insuficiente de servidores, a à falta de recursos. (AMARAL; BORGES; JUIZ, 2017; TUNDIS et al, 2018). É relatado também um enfraquecimento do coletivo de trabalho, onde a sobrecarga, a exigência por produtividade e a concorrência por verbas/financiamentos levam a busca de soluções individuais e à uma competição entre os pares (AMARAL; BORGES; JUIZ, 2017; TUNDIS et al, 2018; RUZA; SILVA, 2016).

O prazer é produzido tanto por fontes diretas como por meio da transformação do sofrimento, onde destacou-se como mobilizador de prazer a afinidade com o trabalho, ou seja, gostar da atividade executada, se identificar com a docência, sentir-se realizado por ser professor (AMARAL; BORGES; JUIZ, 2017; MURAD et al, 2017; TUNDIS et al, 2018; GALINDO et al. 2020; VIVIAN; TRINDAD; VENDRUSCOLO, 2020; RUZA; SILVA, 2016). Também são apontados como fontes de prazer o trabalhador se perceber produtivo, multiplicar conhecimento e realizar publicações (VIVIAN; TRINDADE; VENDRUSCOLO, 2020; RUZA; SILVA, 2016); assim como sentir-se reconhecido e valorizado (GALINDO et al. 2020; VIVIAN; TRINDADE; VENDRUSCOLO, 2020;

RUZA; SILVA, 2016), ter um bom relacionamento com os alunos / ser valorizado por eles (RODRIGUES et al, 2020; AMARAL; BORGES; JUIZ, 2017; VIVIAN; TRINDADE; VENDRUSCOLO, 2020; RUZA; SILVA, 2016); ter autonomia e liberdade para realizar o trabalho (AMARAL; BORGES; JUIZ, 2017; TUNDIS et al, 2018; GALINDO et al. 2020), entre outros.

Entretanto, é sinalizado que há uma linha tênue que separa as vivências de prazer às vivências de sofrimento. De acordo com a Psicodinâmica do Trabalho, o sofrimento é inerente ao trabalho, mas pode ser agravado pela organização do trabalho. Quanto ao destino do sofrimento, pode tanto ser criativo, ao ser ressignificado e gerar prazer, como pode ser patogênico e levar o trabalhador ao adoecimento. (MENDES, 2007).

Sobre as principais fontes de sofrimento identificadas, destaca-se na maioria dos estudos a presença da sobrecarga no trabalho docente superior (SILVA; RUZA, 2018; RODRIGUES et al, 2020; AMARAL; BORGES; JUIZ, 2017; TUNDIS et al, 2018; GALINDO et al. 2020; BROGNOLI; PAGNAN; LONGEN, 2020; HOFFMANN et al, 2017; VIVIAN; TRINDADE; VENDRUSCOLO, 2020; RUZA, SILVA, 2016). Estas pesquisas indicam que o aumento da carga de trabalho ocorre a partir de demandas múltiplas e por vezes contraditórias de atividades de natureza distintas (ensino, pesquisa, extensão, atividades administrativas, atividades extras), tanto na graduação, como na pós-graduação, no EaD e na gestão, sendo desta forma característica marcante do trabalho docente no Brasil.

Outros fatores agravantes de sofrimento indicadas nos estudos são: a falta de reconhecimento sentida, sobretudo, pela instituição e pelos pares (GALINDO et al. 2020; BROGNOLI; PAGNAN; LONGEN, 2020; HOFFMANN et al, 2017; VIVIAN; TRINDADE; VENDRUSCOLO, 2020); o excesso de burocracia, as atividades administrativas e o excesso de reuniões, percebidas como desgastantes, improdutivas e local onde habitualmente ocorre os conflitos (AMARAL; BORGES; JUIZ, 2017; TUNDIS et al, 2018; VIVIAN; TRINDADE; VENDRUSCOLO, 2020; RUZA; SILVA, 2016) e as relações interpessoais, sobretudo com os pares, percebidas como conflituosas e individualistas (TUNDIS et al, 2018; VIVIAN; TRINDADE; VENDRUSCOLO, 2020; RUZA; SILVA, 2016). Sobre este último ponto, é interessante observar que as relações com os colegas de trabalho, embora tenham aparecido também como fonte de prazer (SILVA; RUZA, 2018; RODRIGUES et al, 2020; TUNDIS et al, 2018), foi mais relacionado como fonte de sofrimento.

As estratégias de enfrentamento surgem em frente ao sofrimento, e podem ser coletivas ou individuais. As pesquisas apontam que as defesas individuais são mais recorrentes (RODRIGUES et al, 2020; AMARAL; BORGES; JUIZ, 2017; TUNDIS et al, 2018), onde destacam-se a racionalização, que consiste em justificar ou buscar explicação sobre os motivos que causam sofrimento (TUNDIS et al, 2018), a sublimação, que é a canalização da energia pulsional para atividades socialmente aceitas (AMARAL; BORGES; JUIZ, 2017), o uso de medicamentos, especialmente analgésicos e ansiolíticos (VIVIAN; TRINDADE; VENDRUSCOLO, 2020), a paixão pelo trabalho como forma de amenizar o sofrimento (RODRIGUES et al, 2020; GALINDO et al. 2020), o uso da criatividade (GALINDO et al. 2020), entre outros.

Quando o sofrimento é intenso e o sujeito não consegue encontrar vias para transformá-lo, o trabalhador pode vir a adoecer. Sobre o processo de adoecimento, as pesquisas relatam de forma consistente a intensificação das vivências de sofrimento e indicativos de instalação de patologias. É indicado que os transtornos psicossociais estão em ritmo crescente nas instituições de ensino superior, sendo grande fator de afastamentos do trabalho (LIMA; SOUZA; LOURENÇO, 2019), e a manifestação de estresse é principal sintoma aparente no trabalho docente (GALINDO et al. 2020; BROGNOLI; PAGNAN; LONGEN, 2020; HOFFMANN et al, 2017; VIVIAN; TRINDADE; VENDRUSCOLO, 2020; RUZA; SILVA, 2016). Destacam-se também a síndrome de Burnout (DEXTRE, 2019; FIGUEIREDO; ROQUE, 2021; HUNHOFF; FLORES, 2020), cansaço físico, alteração da pressão arterial (VIVIAN; TRINDADE; VENDRUSCOLO, 2020), alteração do sono, preocupação, ansiedade e cansaço (VIVIAN; TRINDADE; VENDRUSCOLO, 2020; RUZA; SILVA, 2016), problemas na memória, estado depressivo passageiro, problemas na voz, dores musculares, problemas cardíacos (RUZA; SILVA, 2016) e ansiedade (HUNHOFF; FLORES, 2020).

As pesquisas realizadas sobre os processos subjetivos dos trabalhadores docentes são importantes visto que a qualidade do ensino depende do engajamento e da saúde dos professores (AMARAL; BORGES; JUIZ, 2017), assim é necessário entendermos a dinâmica de prazer-sofrimento e saúde-adoecimento deste grupo de trabalhadores.

É necessário reforçar que os resultados encontrados foram agrupados de forma geral, com o intuito de descrever o panorama geral do trabalho docente do magistério superior no Brasil, sem considerar as especificidades apresentadas nas pesquisas, tais como: os diferentes focos dados (adoecimento, qualidade de vida, vivências subjetivas,

epidemiologia), abordagens e metodologias, localidades, natureza das instituições, área de atuação (graduação, pós-graduação, gestão), gênero, entre outros.

Desta forma, o panorama apresentado pelas pesquisas sobre o trabalho docente no Brasil corrobora a fala de Leda (2013) quando afirma que embora a natureza da profissão de professor propicie condições para a mobilização subjetiva, percebe-se que a dinâmica do sofrimento tem se destacado no trabalho docente, e para além do sofrimento, o adoecer tem se tornado frequente no cotidiano dessa categoria profissional. Tais resultados demonstram a importância de novos estudos para esta categoria profissional, sendo trabalhada aqui a perspectiva situada do trabalho docente nas pequenas cidades da Amazônia.

## CAPÍTULO II

### 2. METODOLOGIA

A pesquisa foi realizada de forma descritiva, a partir da abordagem qualitativa. O método qualitativo foi escolhido em consonância com a linha teórico-metodológica, visto que ele se ocupa de um nível mais subjetivo e relacional da realidade social e é tratado por meio da história, do universo, dos significados, das crenças, dos valores e das atitudes dos atores sociais (MINAYO, 2012).

Utilizou-se amostra por conveniência para a escolha dos participantes, ou seja, a participação de pessoas acessíveis, voluntárias e que contemplassem os critérios de inclusão e exclusão elencados no projeto da pesquisa (CAMPOS; SAIDEL, 2022), em conjunto com a técnica *Snow Ball*, ou Bola de Neve, que tem como princípio a indicação de novos participantes a partir de um participante inicial, dentro da sua rede de contatos, e que compartilhem das características de interesse do pesquisador (CAMPOS; SAIDEL, 2022).

Foi empregada a Psicodinâmica do Trabalho como abordagem teórica, a partir da utilização dos seus pressupostos para o delineamento, interpretação e discussão dos dados, com vistas a compreender a realidade do trabalho.

#### 2.1. Psicodinâmica do Trabalho como aporte teórico

A Psicodinâmica do Trabalho é uma abordagem teórica-metodológica desenvolvida por Christophe Dejours, iniciando sua trajetória vinculada à Psicopatologia do Trabalho, até se constituir como disciplina autônoma no início da década de 1990 (MORAES; GARCIA, 2011).

Seu objetivo é estudar as relações dinâmicas entre a organização de trabalho e os processos de subjetivação, que se manifestam nas vivências de prazer e sofrimento, nas estratégias de ação para mediar as contradições do trabalho, nas patologias sociais e no adoecimento (MENDES, 2007).

Em seus estudos, Dejours (2018) observou o predomínio da normalidade sobre a doença, presente mesmo em ambientes de trabalho precários e desestruturantes à saúde psíquica. Assim, se dedicou a estudar os processos psicodinâmicos mobilizados pelos

sujeitos com a situação do trabalho e passou a considerar o trabalho não somente como desencadeador de sofrimento e doença, mas também como mediador de prazer e saúde mental (VASCONCELOS, 2015; MENDES, 2013; MORAES; GARCIA, 2011).

Na perspectiva da Psicodinâmica do Trabalho, o trabalho nunca é neutro, podendo tanto promover saúde mental como levar o trabalhador ao adoecimento. Trabalhar pode ser, ao mesmo tempo, fonte de prazer e fonte de sofrimento, implicando uma contradição, que é um movimento de luta do trabalhador para evitar o sofrimento e de buscar o prazer, com a finalidade de manter seu equilíbrio psíquico (MENDES, 2002).

Dentre os pressupostos centrais para a teoria, destacam-se: a centralidade do trabalho para o fortalecimento da identidade, da saúde mental e dos processos de subjetivação dos sujeitos; a organização do trabalho e sua relação com as vivências subjetivas; a não neutralidade do trabalho, podendo ser ora produtor de prazer e saúde, ora produtor de sofrimento e adoecimento; o uso de estratégias de enfrentamento, que podem ser individuais e coletivos, no confronto com o trabalho; a defasagem entre o trabalho prescrito e o trabalho real; o uso da mobilização subjetiva em frente ao real do trabalho; as patologias sociais do trabalho, o processo emancipatório no trabalho e outros.

Para esta pesquisa, foram realizadas adaptações metodológicas. Optou-se pela coleta de dados de forma online (I) devido às grandes distâncias entre as cidades amazônicas e (II) devido ao contexto de pandemia da COVID-19, que impossibilitou de se realizar contatos presenciais e de reunir um grupo de pessoas. Neste período, as atividades presenciais nos *campi* da UFAM estavam suspensas, ocorrendo neste momento o Teletrabalho e o Ensino Emergencial Remoto. Pensou-se em realizar encontros grupais *online*, porém as más condições de conexão com a internet nos municípios do interior demandaram constantes remarcações e desistências, dificultando a realização dos encontros nesta modalidade.

Desta forma, optou-se por não utilizar a metodologia proposta por Dejours, a Clínica do Trabalho, optando-se por se realizar a coleta por meio de entrevistas individuais e utilizando-se do referencial teórico para a análise dos dados. Esta adaptação é comumente utilizada nas pesquisas em Psicodinâmica do Trabalho no Brasil, conforme levantamento realizado por Merlo & Mendes (2009).



## 2.2. Caracterização do campo

Foi delimitado como campo de pesquisa os *campi* da Universidade Federal do Amazonas localizados no interior do estado. A UFAM é denominada Multicampi por expandir-se para diferentes municípios amazonenses, estrategicamente localizados nas calhas dos rios Solimões, Madeira, Negro e Amazonas. Os municípios que possuem *campus* universitário, além da sede em Manaus, são: Benjamin Constant (Instituto de Natureza e Cultura), Coari (Instituto de Saúde e Biotecnologia), Humaitá (Instituto de Educação, Agricultura e Ambiente), Itacoatiara (Instituto de Ciências Exatas e Tecnologia) e Parintins (Instituto de Ciências Sociais, Educação e Zootecnia).

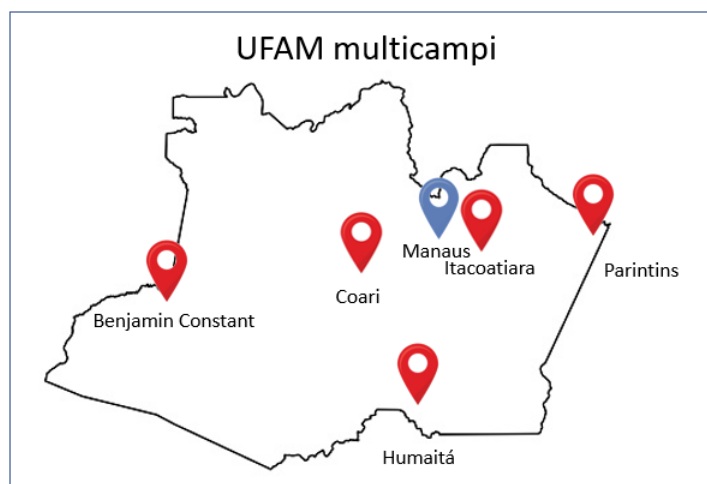


Figura 1. Mapa do Amazonas com a localização dos *campi* da UFAM, elaborado pelo autor.

Estas unidades são identificadas institucionalmente como unidades acadêmicas fora da sede. Embora sejam hierarquicamente subordinadas à sede em Manaus, cada uma possui gestão própria e oferecem cursos distintos, como apresentado na tabela a seguir:

Localidade/Polo	Denominação	Cursos ofertados
<b>Benjamin Constant</b> Polo Alto Solimões	Instituto de Natureza e Cultura (INC)	Administração, Pedagogia, Antropologia, Letras: Língua e Literatura Portuguesa e Língua e Literatura Espanhola, Ciências Agrárias e do Ambiente, Ciências: Biologia e Química.
<b>Coari</b>	Instituto de Saúde e Biotecnologia (ISB)	Nutrição, Biotecnologia, Fisioterapia, Enfermagem, Ciências: Matemática e

Polo Médio Solimões		Física, Ciências: Biologia e Química, Medicina.
<b>Humaitá</b> Polo Vale do Rio Madeira	Instituto de Educação, Agricultura e Ambiente (IEAA)	Agronomia, Engenharia Ambiental, Ciências: Biologia e Química, Pedagogia, Letras: Língua Inglesa e Língua Portuguesa, Ciências: Matemática e Física.
<b>Itacoatiara</b> Polo Médio Amazonas	Instituto de Ciências Exatas e Tecnologia (ICET)	Sistemas de Informação, Farmácia, Engenharia de Produção, Ciências: Matemática e Física, Ciências: Biologia e Química, Química Industrial, Engenharia de Software, Engenharia Sanitária, Agronomia.
<b>Parintins</b> Polo Baixo Amazonas	Instituto de Ciências Sociais, Educação e Zootecnia (ICSEZ)	Administração, Comunicação Social: Jornalismo, Educação Física, Pedagogia, Serviço Social, Zootecnia, Artes Visuais.

Tabela 1 - Unidades da UFAM fora da sede, elaborado pelo autor<sup>2</sup>.

### 2.3. Participantes da pesquisa

A pesquisa foi composta por 10 (dez) servidores docentes da Universidade Federal do Amazonas, escolhidos de forma aleatória, buscando a maior diversidade quanto a área de atuação, idade, gênero, tempo de serviço e ambiente de trabalho. Quanto à lotação, foram selecionados 02 (dois) representantes de cada *campus* fora da sede, a lembrar: Benjamin Constant (02), Coari (02), Humaitá (02), Itacoatiara (02) e Parintins (02).

Como critérios de inclusão foram estabelecidos: ser docente efetivo da UFAM (professor de carreira, aprovado em concurso público), ser residente e estar atuando em

<sup>2</sup> Dados obtidos no site institucional. Disponível em: [www.ufam.edu.br](http://www.ufam.edu.br). Acessado em 21 de junho de 2021.

um dos *campi* do interior da UFAM. Já os critérios de exclusão, foram elencados: estar afastado do trabalho, apresentar comprometimento afetivo, cognitivo e/ou psicológico durante a coleta de dados.

Dos 10 (dez) professores entrevistados, 04 (quatro) se declaram como do sexo feminino e 06 (seis) do sexo masculino, e se inserem na faixa etária de 30 a 52 anos de idade. Todos estes professores que aceitaram participar da pesquisa são estáveis (já cumpriram o estágio probatório de 3 anos), tendo tempo de exercício na instituição entre 03 e 14 anos.

Em relação à formação acadêmica, 02 (dois) possuem mestrado, 07 (sete) possuem doutorado e 1 (um) possui pós-doutorado.

Quanto à área de atuação, há representantes das áreas de Administração, Agronomia, Biotecnologia, Educação, Gestão Ambiental, Química, Antropologia, Sociologia, Ciências Políticas. Nos *campi* do interior, é comum os chamados professores transversais, que, dentro de sua área de atuação, ministram disciplinas em diferentes cursos de graduação e/ou pós-graduação, não sendo fixos de um curso específico.

Referente à origem (naturalidade) dos participantes, foi apresentado dois grupos distintos: 5 (cinco) são nativos do Amazonas e estão atuando nas suas respectivas cidades natal e 5 (cinco) são nascidos em outras regiões, sendo 4 (quatro) deles de outros estados do Brasil e 1 (um) estrangeiro, ou seja, são docentes que atuam em uma realidade cultural diferente da sua.

Uma quantidade razoável destes participantes (quatro dos dez) possui função gratificada, ou seja, assumem atividades de gestão/administrativas, somadas às atividades de docência.

Para garantir o anonimato dos participantes, os mesmos foram identificados por nomes de rios presentes no estado do Amazonas, sendo eles: Aripuanã, Canumã, Içá, Japurá, Jari, Juruá, Piorini, Purus, Tapauá e Uatumã.

#### **2.4. Instrumento da pesquisa**

Foi utilizado roteiro de entrevista semiestruturada elaborado pelo autor (ver Apêndice), dividido em três partes: a) Dados sociodemográficos; b) Associação livre; c) Questões norteadoras baseadas nos pressupostos da Psicodinâmica do Trabalho.

## 2.5. Procedimentos de coleta

A primeira etapa consistiu em conhecer previamente o campo de pesquisa. Este contato inicial favoreceu a aproximação do pesquisador com a realidade da organização do trabalho dos *campi* do interior, além de validar a pertinência dos objetivos da pesquisa e possibilitar o aperfeiçoamento do roteiro de entrevista, entre outras medidas. Esse primeiro contato se deu por meio de conversas com servidores da UFAM, sendo eles: 1) uma gestora de uma unidade acadêmica do interior, que discorreu sobre a realidade daquele *campus*; 2) uma docente da Faculdade de Psicologia (FAPSI) em Manaus, que participou do processo de interiorização; 3) a gestora do Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Federal (SIASS/AM), que apresentou os dados de afastamento por motivo de saúde mental da instituição; 4) uma psicóloga do Centro de Referência Estadual em Saúde do Trabalhador (CEREST/AM), que pontuou sobre as demandas recebidas de docentes da UFAM. Também favoreceu a aproximação com o campo as discussões e pesquisas realizados pelos membros do Laboratório de Psicologia, Trabalho e Saúde (LAPSIC) e relatórios da área de Gestão de Pessoas, tais como a Pesquisa de Clima Organizacional e o Programa de Avaliação de Desempenho, que continham dados referente aos docentes dos *campi* do interior da UFAM.

Após a aproximação com o campo, foram feitas validações e ajustes no projeto de pesquisa. Concomitantemente, foi solicitada ao dirigente da instituição a assinatura do Termo de Anuência para a realização da pesquisa nos *campi* da UFAM. Após o recebimento da anuência da Universidade e anexado ao projeto, o documento foi encaminhado ao Comitê de Ética em Pesquisa da UFAM para avaliação. Com a obtenção de parecer favorável (CAAE nº 51494421.2.0000.5020), o pesquisador iniciou a coleta de dados, conforme cronograma estipulado.

A participação na pesquisa tem como característica a natureza anônima e voluntária, sem que haja prejuízos aos sujeitos, mediante acordo assinado no Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). A escolha dos participantes, respeitando os critérios de inclusão/exclusão expostos, ocorreu de forma aleatória, buscando uma maior diversidade possível.

Para os primeiros contatos, foi verificado no site institucional da UFAM os telefones institucionais dos Institutos do interior, para solicitação de listagem de nomes e contatos dos docentes. Também foi solicitado aos gestores da área de Gestão de Pessoas da UFAM, em Manaus, o contato de conhecidos que atuam no interior. Após esses primeiros contatos, foi empregada a técnica *Snow Ball*, que consistiu em solicitar dos

participantes uma indicação de possíveis novos participantes, dentro de sua rede de conhecidos.

O contato se deu por meio de ligação telefônica e de envio de texto via *Whatsapp*, onde foi feita a apresentação da pesquisa e o convite ao docente para participar da pesquisa. Com o aceite, foi enviado o TCLE aos participantes para ciência e assinatura e realizado o agendamento do encontro. No início da entrevista foi novamente explicado os principais pontos da pesquisa e tirado as dúvidas, para assim iniciar de fato a coleta de dados.

A importância das entrevistas se deu por razão da pesquisa concentrar-se nos aspectos subjetivos dos participantes, em consonância com a abordagem qualitativa e com o referencial teórico, onde se privilegia o processo de fala/escuta como forma de acesso aos conteúdos manifestos e latentes dos participantes em relação à sua subjetividade e ao seu trabalho. Para a Psicodinâmica do Trabalho, é por meio da fala que se torna possível acessar as vivências subjetivas no contexto do trabalho dos sujeitos, sendo possível colocar o trabalho em análise (DEJOURS, 2007b). A fala é um processo de manifestação dos aspectos visíveis e invisíveis, que expressam uma dinâmica particular e que permite o acesso aos processos de subjetivação, às vivências de prazer e sofrimento, às mediações e ao processo saúde-adoecimento (MENDES, 2007).

Para isto, utilizou-se um roteiro de entrevista semiestruturada para que houvesse maior flexibilidade e aprofundamento das falas. Ressalta-se que a técnica de entrevista como coleta de dados é centrada em um processo permeado pela relação pesquisador-pesquisado, assim como a necessidade de se estabelecer um vínculo de confiança entre os mesmos.

Foi abordada nestas entrevistas a percepção dos professores sobre o trabalho, a cidade e a UFAM, a partir das categorias modos de vida, organização do trabalho, vivências de prazer e sofrimento, mobilização subjetiva, estratégias de enfrentamento e os desdobramentos sobre a dinâmica saúde e adoecimento (ver Apêndice - Roteiro de Entrevista).

Considerando o contexto atual de pandemia do COVID-19, que ocasionou as medidas de Biossegurança implantadas na UFAM e a decisão *ad referendum* nº 01, de 26 de março de 2020 do Conselho Universitário (CONSUNI/UFAM) que determinou a suspensão das atividades presenciais na instituição por tempo indeterminado; e as orientações da Comissão Nacional de Ética em Pesquisa (CONEP), foi delimitado que as entrevistas ocorressem de forma *online*, por meio de videochamadas, através da

plataforma *Google Meet*. Os áudios das entrevistas foram gravados, conforme consentimento dos participantes, acordado no TCLE.

As entrevistas com os 10 (dez) participantes ocorreram de forma individual, com duração média de 1:30:00 (uma hora e trinta minutos) cada. Após as entrevistas, foi feita a transcrição dos áudios para a consolidação do material gerado e posterior tabulação dos dados.

Finalizada a análise, foi realizada a devolutiva, que consistiu em 1 (um) encontro grupal com estes mesmos participantes, de forma *online*, onde foi apresentado os núcleos dos sentidos que emergiram das falas individuais, possibilitando a realização dos ajustes finais na análise, e também foi enviada estas mesmas informações via e-mail, para que os participantes que não puderam participar do encontro grupal tivessem conhecimento do material produzido.

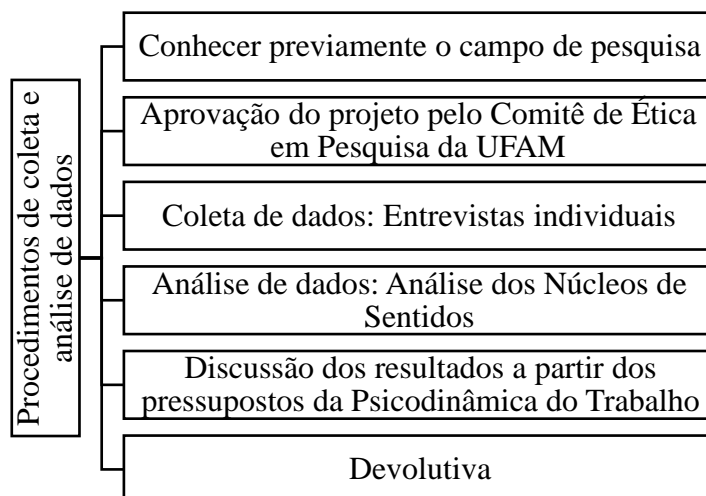


Figura 2: Resumo das etapas da pesquisa, elaborado pelo autor.

## 2.6. Análise dos dados

Como método de análise, foi utilizada a Análise do Núcleo do Sentido (ANS) proposto por Mendes (2007), que é uma técnica adaptada da Análise de Conteúdo Categorical desenvolvida por Bardin (1977) e que se caracteriza como um olhar particular sobre os dados, em consonância com a abordagem teórica da Psicodinâmica do Trabalho.

A ANS consiste no desdobramento do texto em unidades, em núcleos de sentido formados a partir da investigação dos temas psicológicos sobressalentes do discurso. Tem a finalidade de classificar e agrupar o conteúdo manifesto e latente em núcleos de sentido.

A constituição do núcleo do sentido é dada pela força dos temas, que ao serem recorrentes, criam uma consistência em torno daquele núcleo (MENDES, 2007).

Após a sistematização dos núcleos do sentido, o conteúdo foi analisado a partir dos pressupostos teóricos da Psicodinâmica do Trabalho. Estes resultados permitiram uma discussão acerca da organização do trabalho e das vivências de prazer-sofrimento no contexto de interiorização do trabalho docente.

## **2.7. Aspectos éticos**

A presente pesquisa seguiu as diretrizes estabelecidas na Resolução nº 510, de 07 de abril de 2016, do Conselho Nacional de Saúde, que determina as normas éticas para pesquisas nas ciências humanas e sociais, e na Resolução nº 466, de 12 de dezembro de 2012, também do Conselho Nacional de Saúde, que dispõe sobre as diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisas envolvendo seres humanos, assim como as orientações dispostas pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal do Amazonas (CEP/UFAM).

Por conta do contexto de pandemia da COVID-19 no momento de realização da coleta de dados desta pesquisa foi adotada a carta circular nº 01/2021/CONEP/SECNS/MS que orienta para os procedimentos em pesquisas que conste qualquer etapa em ambiente virtual.

## CAPÍTULO III

### 3. RESULTADOS E DISCUSSÃO

#### 3.1. VIVER E TRABALHAR COMO PROFESSOR UNIVERSITÁRIO NO INTERIOR DO AMAZONAS.

Este capítulo irá abordar dois pontos centrais: (I) a relação dos participantes com a cultura e os modos de vida nas cidades do interior do Amazonas, sejam eles nativos ou não da região, analisando a sua influência na subjetividade; e (II) a organização do trabalho nos *campi* do interior da UFAM, buscando relacionar os aspectos mais relevantes das realidades de cada localidade.

Neste sentido, as vivências são consideradas como a expressão da subjetividade, a partir do sentido dado pelos entrevistados sobre como é viver e trabalhar no interior da Amazônia.

Observa-se que ambos os aspectos se correlacionam diretamente, visto que “só é possível estudar a dimensão psicológica dos trabalhadores, a intersubjetividade e as relações interpessoais no trabalho, situando-as concretamente nos contextos micro e macrosocial” (SATO; COUTINHO; BERNARDO, 2017). Desta forma, o trabalho docente associado ao contexto econômico, político e social amazônico pode sinalizar particularidades presentes nos *campi* do interior da UFAM, como apresentados a seguir.

##### 3.1.1. Modos de vida e vivências subjetivas na Amazônia.

O termo modos de vida, para este estudo, é definido como a experiência de vida do trabalhador, seja dentro ou fora do trabalho, tendo o trabalhar uma relação intrínseca com o que ocorre na vida das pessoas também nos outros âmbitos de sua vida, além do trabalho. O trabalho é tomado assim como elemento fortemente constituidor, ou, no mínimo, organizador da vida pessoal, familiar e psíquica (BORSOI 2017; 2005).

Trabalhar como docente no interior do Amazonas traz uma série de questões em relação às vivências subjetivas desses trabalhadores, onde o viver nestas cidades está fortemente relacionado com o trabalhar. Verificou-se, desta forma, os modos de vida influenciando na organização do trabalho, como exemplificado pela fala de Juruá “*Aqui, pra nós, professores, é boa a qualidade de vida, porque tá numa cidade pequena*”. O



fato de se viver em uma cidade pequena proporciona aspectos como a rapidez nos deslocamentos casa-trabalho, poder fazer as refeições em casa, buscar os filhos na escola, entre outros, e são apontados como características do modo de vida que se refletem no cotidiano de trabalho.

A vida nas pequenas cidades do interior do Amazonas está intrinsicamente atrelada à floresta e aos rios. Refletir esses espaços ganha importância visto a complexidade cultural e os modos de vida nesta região, que diferem do padrão urbanocêntrico (OLIVEIRA, 2004). Neste sentido, morar e trabalhar nas pequenas cidades da Amazônia trazem uma complexidade que reverbera nas vivências subjetivas dos sujeitos, como observado nos resultados obtidos da pesquisa que corroboram a perspectiva de um modo de vida nas cidades do interior significativamente atrelada à natureza, ao espaço e à cultura amazônica, denotando um ritmo próprio que contrasta com a dinamicidade do mundo do trabalho e mesclam aspectos da ruralidade e da urbanidade.

Neste sentido, é fundamental considerar a influência dos costumes e práticas culturais das pequenas cidades amazônicas nos aspectos da vida cotidiana estabelecida com as relações sociais destes sujeitos. Conforme afirma Oliveira (2020), é preciso compreender que estas paisagens (cidades) são os resultados das relações sociais e contém vida, sentimentos, emoções, que se traduzem no cotidiano das pessoas. Neste sentido, observou-se que os participantes da pesquisa afirmaram perceber que estão imersos à essa cultura própria, e que isto impacta diretamente sua rotina, pessoal e profissional, afetando as suas vivências subjetivas de forma tanto positiva como negativamente.

Reforça-se que cada professor entrevistado possui uma relação emocional pessoal com a cidade, e que cada cidade representada nesta pesquisa possui suas particularidades, conforme a sua realidade local, o que pode apresentar características próprias. Benjamin Constant, na calha do Alto Solimões, é uma cidade mais periférica e localizada em uma área de tríplice fronteira, Humaitá, na calha do Madeira, é uma cidade com características mais agrárias, Itacoatiara, na calha do Médio Amazonas, compõe parte da região metropolitana de Manaus, sendo dessa forma mais central, Parintins, na calha do Baixo Amazonas, é a maior cidade do interior do Amazonas e polo cultural do estado, Coari, na calha do Médio Solimões, é baseada economicamente na extração de petróleo e gás natural. Assim, mesmo diante dessas especificidades locais, e respeitando as singularidades, as falas indicam alguns pontos em comum identificados pelos participantes da pesquisa com relação aos modos de vida, cultura e trabalho na Amazônia,

que convergem para um olhar geral sobre o que é viver no interior do Amazonas e trabalhar em um *campus* da UFAM.

Desta maneira, considerou-se analisar o cotidiano como ponto de partida para se compreender a realidade de vida nesses lugares, conforme sugere Oliveira (2020), sendo estes lugares (pequenas cidades da Amazônia) situados na confluência entre o urbano e o rural (CORREA, 2011). Por conseguinte, os docentes entrevistados foram levados a falar sobre como é morar e trabalhar no interior do Amazonas, visto que, segundo Oliveira (2004) falar das pequenas cidades da Amazônia se faz necessário, não porque sejam importantes do ponto de vista econômico e político, mas porque são lugares em que pulsam modos de vida que diferem significativamente do padrão urbano e predominante em outras regiões do Brasil. Assim, há uma singularidade subjetiva nesta região, ainda pouco estudada pela Psicologia.

Os dados obtidos revelaram que um dos pontos em comum apontado pela maioria dos participantes, visto como aspecto positivo de se morar no interior do Amazonas, é a tranquilidade da rotina nestas cidades. Canumã relata que escolheu morar em Benjamin Constant por ser um local calmo, uma cidade mais pacata. Para ela “(...) *morar no interior traz essa possibilidade de comprar peixe fresco na feira, antes de ir trabalhar. Essas coisas fazem diferença né? Mas você precisa gostar desse estilo de vida. O interior tem um isolamento próprio que eu escolhi estar*”. Purus compara a vida calma no interior com a agitação das grandes cidades: “(...) *tava acostumada com o ritmo de Manaus, lá era estressante*”. Para Juruá, a cidade do interior tem um ritmo melhor, a vida não é muito corrida como nas grandes cidades em que já morou. Esses aspectos apontam justamente para esses modos característicos das cidades do interior, que mesclam aspectos da vida rural e da urbana, como apontado por Oliveira (2020; 2004), Correa (2011) e Calegare (2017).

Uma questão abordada sobre a vida no interior, exposta pela maioria dos participantes, foi em relação à proximidade dos locais dentro da cidade, proporcionando um rápido deslocamento de um ponto ao outro do município; e a falta de problemas de trânsito, como os engarrafamentos, como apresentado nas falas de Jari, quando relatou que “*É tudo perto, não tem trânsito, a gente chega em 5 minutos. Eu acho que saindo de casa (para o trabalho) de moto, chego em 5 minutos*”. Esses pontos são vistos como positivos na vida nestas cidades, como também compartilhado por Purus “(...) *aqui eu consigo fazer todas as minhas refeições em casa, café, almoço e jantar, sempre em casa. Não gosto de comer na rua. Essa parte da rotina é bem tranquila, acaba sendo boa pra*

*mim*”. Içá e Tapauá também relataram a questão da rapidez na locomoção, de poder buscar rapidamente algo que esqueceu em casa, por exemplo, e de ter a possibilidade de deixar e buscar o filho na escola, ou resolver alguma questão pessoal no tempo livre, são aspectos positivos dessa rotina nas pequenas cidades.

Entretanto, a opinião sobre morar em uma cidade no interior do Amazonas é percebida não apenas nos seus aspectos positivos, mas também nos negativos, tendo sido notória essa dualidade. De forma resumida, foram agrupados na tabela abaixo os principais aspectos apontados pelos entrevistados sobre se viver no interior da Amazônia:

<b>Modos de vida e vivências subjetivas</b>	
<b>Fatores indicados como positivo</b>	<b>Fatores indicados como negativo</b>
Tranquilidade.	Isolamento geográfico (alto preço das passagens aéreas e grande quantidade de horas/dias no deslocamento fluvial).
Cotidiano de uma cidade pequena.	Internet precária.
Proximidade dos locais dentro da cidade.	Pouca oferta em saúde e educação.
Custo de vida mais baixo.	Saneamento básico precário.
Ter mais tempo.	Falta de profissionais na área da Saúde Mental.
Boa qualidade de vida.	Baixa oferta de entretenimento e lazer.
Fazer as refeições em casa.	Cortes frequentes na energia elétrica.
Contato maior com as pessoas.	Falta de infraestrutura.
	Mobilidade (más condições das ruas e estradas, sistema de mototáxis desorganizado e perigoso).

Tabela 2: Fatores positivos e negativos das pequenas cidades amazônicas, elaborado pelo autor.

Como descrito na tabela acima, também foram recorrentes os comentários negativos em relação a se morar nas pequenas cidades do Amazonas, sobretudo em relação à infraestrutura, serviços de saúde e saneamento básico. Também se destacaram as falas sobre problemas na mobilidade, quedas de energia e conexão com a internet

precária. Esses aspectos são percebidos como fatores que influenciam não apenas o viver nestas cidades, mas também o trabalhar.

Um aspecto relevante ao se analisar o olhar sobre as vivências nas pequenas cidades da Amazônia é referente à origem dos participantes entrevistados. Como descrito na seção “Participantes da pesquisa” os professores entrevistados podem ser divididos em dois grupos: metade deles são nativos do interior do Amazonas e a outra metade é oriunda de outras regiões, sendo 1 (um) deles estrangeiro.

O primeiro grupo referente aos professores que são nativos da região, ou seja, nasceram na cidade ou nos municípios próximos, e, por conseguinte, são adaptados à cultura e aos modos de vida da região, trazem uma visão mais positiva de se morar no interior da Amazônia e demonstraram estar mais satisfeitos com seu cotidiano de vida, como cita Jari: *“Pra mim é muito mais tranquilo estar aqui né, porque eu sempre residi aqui, então pra mim é muito tranquilo né, essa vida. Assim, de relacionamento com a cidade, pra mim é muito tranquilo”*.

O segundo grupo, dos professores que nasceram em outras regiões, relataram um choque cultural e a necessidade de um tempo para adaptação. Estes demonstraram uma visão mais crítica sobre a cidade e dos modos de vida do interior do Amazonas. Dois destes sujeitos revelaram que desconheciam completamente a cidade, a cultura e modos de vida da região, se deparando com essa realidade drasticamente ao chegarem para entrar em exercício como docente da UFAM. Chegaram à Amazônia sem pesquisar detalhadamente sobre as cidades em que se estabeleceriam, partindo apenas com a curiosidade de conhecer a Amazônia e motivados pelo desafio de atuar na interiorização do ensino superior, o que pode ter ocasionado uma maior sensação de choque cultural.

Entretanto, independente desta divisão, todos os entrevistados conseguem enxergar a dualidade de se viver nas pequenas cidades amazônicas, pendendo ora para o lado mais positivo e ora para o negativo, em maior ou menor escala de intensidade.

Oliveira (2020) ao analisar as cidades amazônicas como espaços-tempo de vida observou que estas cidades podem causar um impacto, sobretudo para os que vêm de fora. Para ele, estes locais parecem ter sido criados para serem vistos de longe, pois há uma exuberância vista no primeiro olhar, mas que depois esvai-se ao se adentrar no arruamento caótico. Tal sensação se evidenciou de forma clara para o grupo de professores oriundos de outras regiões, embora alguns já conhecessem o estado e já estivessem mais preparados para o que encontrariam.

Os relatos apontaram que o choque cultural sentido pelos participantes de fora do estado se deu de forma marcante, exigindo um esforço de adaptação para se estabelecer na região. Segundo Oliveira (2006), a interpretação que as pessoas têm às pequenas cidades amazônicas, perdidas na imensidão dos rios e da floresta, muitas vezes é fugidia, pois busca padrões lógicos que nem sempre são capazes de explicá-las. Um exemplo foi o que aconteceu com Tapauá, quando relatou:

*“Foi um choque mesmo, a alimentação é diferenciada, apesar de uma certa semelhança (com a região em que nasceu), mas existe uma cultura gastronômica bem diferente. A forma de morar também é diferente, a arquitetura e os padrões das casas. Alguns produtos que a gente não encontra aqui, aprender a viver num lugar que não tem essa variedade. E algumas questões de comportamento, que eu não tava acostumada”* (TAPAUÁ).

Assim, os docentes oriundos de outros estados precisam lidar com os novos hábitos, valores, novas formas de se relacionar com a família, representações do corpo e de si mesmos neste conjunto de mudanças importantes (BORSOI, 2017) decorrentes da inserção destes trabalhadores nos *campi* do interior da UFAM.

Ainda sobre a visão dos participantes de fora do estado do Amazonas, é relatado que há um acolhimento por parte da população às pessoas de fora, mas que concomitantemente há uma espécie de preconceito, sobretudo quando se é feito/demonstrado por esses novos moradores alguma crítica ou insatisfação em relação à cidade. Japurá relatou que *“A gente fica submisso a certos julgamentos e acaba que atrapalha um pouco, de fato, a nossa fixação. Eu fico assim, um pouco chateado né?”*.

Durante a entrevista, este professor relatou sofrer alguns constrangimentos, como piadinhas, e que ocorreu sobretudo no ambiente de trabalho, onde há, segundo ele, uma espécie de xenofobia pelo histórico de que os docentes concursados que são de fora não permanecem muito tempo no instituto, chegam e logo solicitam permuta (redistribuição) ou remoção. Esse sentimento também foi expresso por Tapauá, quando citou:

*“Aqui existe um termo, eu queria muito registrar isso, tem um termo que eles usam pra quem é de fora, eles chamam de forasteiros. É um termo bem ultrapassado, mas eles usam, principalmente quando a gente que é de fora vai reclamar alguma coisa na cidade. (...). Quando a gente reclama, eles não recebem muito bem isso né? Daí se a gente reclama da cidade, das condições da cidade, existe uma represália um pouco, assim, em termos de estigmas um pouco pejorativos. Mas o parintinense é acolhedor, não é violento, é tranquilo. Mas existe essa separação, na hora do conflito entre nós de fora e eles. Quando a gente critica a cidade, vem esses olhares, esses termos preconceituosos”* (TAPAUÁ).

Ainda na questão das vivências subjetivas relacionadas à se estar no interior do Amazonas, observou-se o papel central da família como fator de fortalecimento e prazer, quando estes estão presentes, e de sofrimento e adoecimento, quando estão distantes e ausentes. Para quem é natural da cidade, a família é o suporte e apoio para se manter bem na cidade e no trabalho, conforme ilustrado na fala de Aripuanã, *“Estar próximo da família, isso dá uma felicidade a mais pro servidor”*. Para Jari, *“A família é a base pra gente permanecer num lugar como esse”*. Já Purus relatou *“E também tinha essa vantagem da minha família ser daqui, então eu priorizei vir pra cá”*. Em outro ponto, Purus também expôs *“Como a minha família é daqui, então eu tive todo o suporte pra poder ir pra aula, pra dar aula”*.

Para os participantes oriundos de outras regiões, foi recorrente também citarem a importância da família como fator de suporte e apoio emocional, entretanto, no caso destes, é relatado o sofrimento decorrente da sua ausência presencial. Este então é apontado como um dos principais fatores negativos de se estar no interior da Amazônia, as dificuldades geradas pelo isolamento como a dificuldade de acesso rápido e a onerosidade das passagens. Tapauá ilustra a questão familiar quando relatou que: *“A gente não tem família nenhuma. Esse processo de separação foi muito difícil. (...) A falta da família, de tá sozinho... eu penso, se eu adoecer, quem vai me levar ao hospital? Quem vai me dar assistência?”*.

Em outra fala, Tapauá aponta outras questões que também envolvem a sua família:

*“Tenho receio da minha mãe de 70 anos ter algum problema e eu não estar lá. Eu perdi o meu pai e eu não estava lá. Não consegui me despedir do meu pai. Foi traumático. Essa coisa de você estar afastado da família tem um impacto muito grande. O meu filho tá sendo criado longe da família dele” (TAPAUÁ).*

Enquanto isso, Juruá relatou que, por ter 2 filhos morando em outras cidades, pensa constantemente em deixar a UFAM para tentar trabalhar em uma outra região do país, em uma cidade onde consiga unir toda a família, visto que a cidade onde está atualmente não oferece os cursos de graduação que os filhos estão cursando.

Desta forma, verificou-se que papel da família ganha destaque na forma como a pessoa vivencia essas experiências com a cidade e com o trabalho, corroborando os estudos de Chinchilla e León (2004), onde afirmam que a família pode ser considerada

como um recurso no equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal. A distância física prejudica o suporte familiar, o que pode estar sendo fator de sofrimento para este grupo dos docentes de fora do estado.

### 3.1.2. A Organização do Trabalho nos *campi* do interior da UFAM.

A Organização do Trabalho (OT) é um dos principais conceitos da Psicodinâmica do Trabalho. É percebida como o desencadeador para as vivências de prazer e sofrimento no trabalho, saúde e adoecimento, e é reflexo de um contexto social, econômico e cultural mais amplo, influenciado pela perspectiva da acumulação flexível do capital (ANJOS, 2013).

Em uma de suas primeiras obras, intitulada *A Loucura do Trabalho*, Dejours (2018) define a organização do trabalho como “(...) a divisão do trabalho, o conteúdo da tarefa (na medida em que ele dela deriva), o sistema hierárquico, as modalidades de comando, as relações de poder, as questões de responsabilidades”.

Posteriormente, esse conceito foi ampliado e incluiu aspectos dinâmicos e éticos (MORAES, 2008), e a organização do trabalho passou a ser definida também como resultado de compromissos entre os trabalhadores para estabelecer regras, e do compromisso entre diferentes níveis hierárquicos para negociar essas regras e obter novos compromissos negociáveis posteriormente, sendo assim, produto da cultura que concretiza as regras, as relações e as práticas de gestão do trabalho (NINA; SANTANA; LIMA, 2011).

Ferreira (2011) descreve didaticamente a organização do trabalho nos seus diferentes níveis, conforme apresentado na tabela a seguir:

<b>Organização do Trabalho</b>	
<b>Infraestrutura</b>	Ambiente físico, instrumentos, equipamentos, posto de trabalho, sistemas operacionais, matéria-prima.
<b>Práticas administrativas</b>	Política de remuneração, desenvolvimento de pessoal, benefícios.
<b>Natureza e divisão das tarefas</b>	Hierarquia, técnica, operacional, administrativa e social.
<b>Tempo</b>	Jornada, pausas, turnos, prazos.

<b>Regras formais e informais</b>	Missão, legislação, normas, procedimentos, regras de ofício, práticas, hábitos.
<b>Modos de gestão</b>	Distribuição de tarefas, de pessoas, de recursos, autonomia, participação e avaliação.
<b>Interações coletivas</b>	Comunicação entre membros da equipe de trabalho, membros de outros grupos de trabalho.
<b>Produtividade esperada</b>	Metas, qualidade, quantidade.

Tabela 3: Níveis da Organização do Trabalho (FERREIRA, 2011).

Assim, analisar a organização do trabalho é fundamental para a compreensão das vivências de prazer-sofrimento, dos processos de subjetivação e da relação saúde-adoecimento dos trabalhadores. É importante ressaltar que a dinâmica da organização do trabalho não ocorre de forma isolada do contexto político e econômico brasileiro e mundial, visto que está inserido no viés neoliberal de acumulação flexível do capital e dos modelos gerencialistas de gestão. Está inserido assim dentro do contexto social.

O olhar sobre o cotidiano de trabalho evidencia distintos modos de vivenciar, de atribuir sentido e de estar em diferentes tipos de organização de trabalho (SATO; BERNARDO; OLIVEIRA, 2008). A seguir, é apresentado os olhares dos participantes sobre a organização do trabalho nos *campi* do interior da UFAM, destacando os níveis da OT mais relevantes que sugeriram nos relatos.

### **A Estrutura Organizacional das unidades acadêmicas do interior da UFAM.**

A criação e estruturação dos *campi* do interior da UFAM foram instituídas a partir de diversos trabalhos realizados na Universidade, por meio das Comissões de Implantação (Portaria nº 1200/2005) o que culminou na definição das atribuições dos *campi* do interior, sendo eles: a definição dos cursos de graduação a serem oferecidos em cada *campus*; a elaboração do Projeto Acadêmico dos Cursos e a solicitação de abertura de edital para a realização de concurso público. Todo este trabalho foi encaminhado ao Ministério da Educação (MEC) para aprovação (BRITO, 2011).

No campo Administrativo, as estruturas organizacionais dos *campi* do interior foram estabelecidas conforme a Resolução nº 009, de 03 de agosto de 2009, CONSAD/UFAM, que dispõe sobre as normas de funcionamento das unidades acadêmicas localizadas fora da sede, sendo a sua administração, conforme o Art. 2º,



exercida por meio da seguinte estrutura: I. Conselho Diretor; II. Diretoria; III. Coordenação Acadêmica; IV. Coordenação Administrativa; V. Colegiados de Cursos de Graduação e de Programas de Pós-Graduação.

Esta estrutura é importante para compreender o contexto ao qual o trabalho docente está inserido institucionalmente, visto que os *campi* do interior apresentam estruturas e ambientes organizacionais próprios, seguindo um modelo departamental, que é diferente da estrutura da sede, em Manaus.

Estrutura organizacional dos *campi* da UFAM

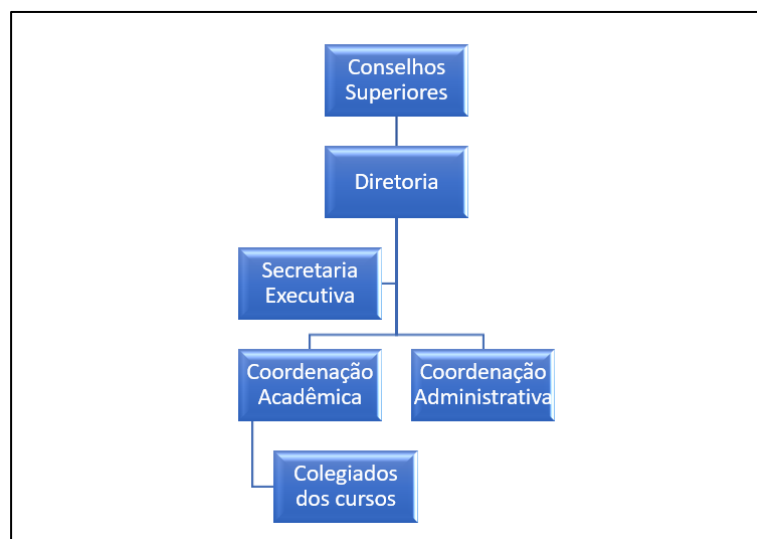


Figura 3: Estrutura simplificada dos *campi* do interior, elaborado pelo autor.

As diretrizes de funcionamento estabelecidas nesta Resolução também incluem as atribuições e competências, os organogramas, os modos de gestão e o regime didático. Neste prescrito de trabalho, os trabalhadores docentes são regidos administrativamente, inseridos nos colegiados dos cursos, e quando exercem função de gestão se inserem nas coordenações do instituto. Sobre essa estrutura, Tapauá resume: “*A gente tem uma divisão administrativa diferente né, que é o sistema de colegiado. Então a gente não tem departamentos. Os cursos não são organizados em departamentos como é em outros lugares, como é na sede.*” Ela completa: “*É como se o instituto fosse um “departamentão” e se colocasse vários colegiados trabalhando juntos.*” Entretanto, embora as estruturas organizacionais sejam semelhantes, cada *campus* apresenta suas singularidades, inclusive estruturalmente.

As atividades (e a estruturação da carreira) do Magistério Superior Federal estão estabelecidas na Lei nº 12.772 de 28 de dezembro de 2012, e abrangem, resumidamente, o tripé da Universidade, que é o ensino, a pesquisa e a extensão. Entretanto, como

mencionado, há uma diversidade de atividades no trabalho docente abarcada nesta tríade, que em grande parte não estão visíveis nas legislações e na percepção das pessoas em geral.

Para compreender a complexidade o que é o trabalho do professor universitário, os entrevistados foram solicitados a descrever suas atividades como docentes. Purus compartilhou “(...) *faço atividades de pesquisa, de ensino, de extensão e administrativo. Se for bem sucinta é isso*”. Destaca-se esta fala por evidenciar que além do tripé do ensino superior ensino-pesquisa-extensão, há um item que parece ser parte marcante do ser docente em um *campus* do interior da UFAM: o papel administrativo. Este aspecto tem gerado novos fazeres e demonstram estar intimamente interligado aos novos modos de organização do trabalho docente do ensino superior.

Aos docentes universitários são atribuídas cada vez mais novas exigências, em torno de todos os esforços designados para o cumprimento de suas atribuições (CANCIAN; PASINI; MALACARNE; SOLIGO, 2022), onde todo um conjunto de novos aparatos e mecanismos de motivação e controle, dentro da lógica gerencialista/produtivista toma corpo dentro das universidades (LOPES, 2006). Mendes (2007) aponta esta tendência de maior precarização e intensificação do trabalho devido à este contexto da flexibilização do capital que proporciona essas novas formas de organização do trabalho, ao qual os professores também estão inseridos.

Diversas pesquisas (CANCIAN; PASINI; MALACARNE; SOLIGO, 2022; CARVALHO 2020; AMARAL; BORGES; JUIZ, 2017; GALINDO et al. 2020; RUZA; SILVA, 2016; TUNDIS et. Al, 2018; MANCEBO 2007; 2011; MENDES, 2007; LEDA, 2013) sobre o trabalho docente corroboram esta tendência de diversificação e de intensificação das atividades e das atribuições, tendo em vista a necessidade de se atender aos interesses do mundo produtivo. Nesta intensificação do trabalho chama a atenção, neste grupo pesquisado, o excesso de atividades que perpassam sobretudo pelo campo administrativo, como corroborado nas seguintes falas sobre a rotina de trabalho:

*“Muitas comissões, porque aqui é um elemento importante né. Como a gente é um instituto do interior, mas tem que ter uma certa autonomia administrativa, a gente, os professores do interior, acabam assumindo mais funções administrativas.” (TAPAUÁ).*

*“A gente acumula, vai acumulando funções administrativas. Nas comissões, nos colegiados, muitas comissões locais e muitas comissões da UFAM, a UFAM faz muitas comissões que a gente tem que ter o representante da unidade. Na sede é mais distribuído pela quantidade de professores. Eu faço parte de 6 comissões”. (IÇÁ).*

*“Eu tenho que fazer ata, tem que fazer coisa administrativa, de secretariado, que toma um tempo né, e isso desgasta um pouco”.* (UATUMÃ).

Essas transformações no mundo do trabalho docente superior acarretam prejuízos aos trabalhadores, podendo incidir na saúde dos trabalhadores (CARVALHO, 2020). Fora os reflexos dessas transformações nos âmbitos acadêmicos, observou-se que nos *campi* do interior da UFAM há fatores que podem estar agravando esta intensificação do trabalho, sendo relatado sobretudo o déficit no quantitativo quadro de pessoal dos institutos (tanto de docentes como de técnicos administrativos), o excesso de comissões onde há a necessidade de representatividade de cada *campus*, o sistema organizacional gerencialista, entre outros motivos. Tais fatores ocasionam a necessidade de os docentes estarem cada vez mais executando diferentes atividades, muitas delas administrativas, a fim de suprir as demandas dos cursos.

A avaliação que se têm nos *campi* do interior é de que a carga de trabalho administrativa é maior comparada à sede e à outras universidades, como sinalizou Canumã:

*“(...) como eu já trabalhei na sede, então eu vejo assim, que é muito diferente (a carga de trabalho). Então, não dá nem pra comparar um professor da sede com o professor do interior, né, em termos de carga de trabalho administrativo... aqui é muito maior. Então isso pra mim é um incômodo, essa carga de trabalho administrativo”* (CANUMÃ).

Ressalta-se o fato de que 4 (quatro) dos 10 (dez) professores entrevistados exercem cargos de gestão, o que pode ter influenciado estes resultados de aumento da carga administrativa, onde são agregadas novas atividades aos docentes sem que diminua a carga horária ou às exigências do trabalho no ensino. Como aponta Piorini, os coordenadores que atuam no interior possuem uma demanda grande de atividades administrativas, que, a priori, deveria ser atribuída aos secretários e/ou técnicos administrativos e de laboratório, porém não há tais servidores nos colegiados. Conforme o relato da mesma: *“No caso aqui, a nossa coordenação de curso ela não tem um secretário direto, então ela que faz, ela que redige ofício, ela que coloca as questões no SEI, então a própria coordenadora que faz um trabalho que no meu entendimento, aquele trabalho mais burocrático, ele poderia ser feito por um técnico. Então nós não temos”*. Entretanto, observou-se que os professores que não exercem função de gestão relataram igualmente o excesso das atividades administrativas em seus dia-a-dia de trabalho, o que

dá indícios de que seja de fato uma característica marcante do trabalho docente nos *campi* do interior.

Ainda sobre a atuação dos professores, os relatos indicam que os docentes estão executando muito além do que se é definido legalmente e institucionalmente (o trabalho prescrito), visto que as normas não conseguem abarcar todas as nuances de se atuar como um professor universitário (trabalho real). Esta lacuna entre o que é prescrito e a atividade real do trabalho é trazida por Dejours (2011) como um dos pontos centrais da Organização do Trabalho. Segundo ele, esse hiato está presente mesmo nas tarefas mais simples, de execução/operacionalização. Desta forma, há um trabalho prescrito, que é aquele que precede a execução da tarefa, marcado por etapas rígidas a serem seguidas a partir da orientação e fiscalização, é o que deve ser realizado segundo as orientações estabelecidas, e há o trabalho real, que se caracteriza na execução do trabalho propriamente dito, e que não corresponde ao que se é esperado (DEJOURS, 2011).

Um exemplo desta lacuna entre o prescrito e o real está presente na fala de Aripuanã “*Quando você vai resolver os problemas baseado no que está escrito nas resoluções, você encontra várias barreiras, porque - ah a gente não faz assim, ah porque isso daqui não é assim, ah porque aqui não funciona desse jeito*”. Assim, adaptações e ajustes são sempre necessários para se poder executar as atribuições prescritas.

Para os docentes dos *campi* do interior, essa lacuna entre o prescrito e o real pode ser potencializada, visto que as diretrizes gerais da atividade docente partem do macro, a nível federal, e mesmo quando partem a nível institucional (UFAM), é baseada sobretudo na realidade da sede, em Manaus, onde são elaboradas as legislações e os procedimentos internos, não levando-se em conta plenamente as particularidades dos *campi* do interior.

*“A gente precisa se adequar à realidade. Só que o nosso regimento, as nossas leis, as nossas portarias, as nossas resoluções, elas são tomadas e decididas aí (na sede), e elas tem que funcionar aqui do mesmo jeito, e nem sempre a gente consegue, nem sempre a gente vai conseguir. A gente tem que entender as particularidades locais. Não é que a gente queira ser tratado diferente, a gente quer ser tratado com isonomia”* (JARI).

Ainda sobre este ponto, Tapauá dá um exemplo: em um edital de Assistência Estudantil, o prazo para os alunos apresentarem os documentos solicitados foi de 2 dias úteis. Segundo ela, esse prazo é insuficiente para os alunos que moram nas comunidades e nas áreas rurais de Parintins consigam participar do edital, devido às dificuldades de acesso à internet e às distâncias para se chegar da comunidade ao município. Assim, para

Tapauá, os editais, elaborados na sede, não levam em conta as realidades do interior, como perfil diferenciado dos alunos do interior.

Assim, sempre ocorre uma discrepância entre o prescrito e a real (DEJOURS, 2022b; 2007b; 2008), mas esta pode estar sendo evidenciada de forma ainda mais clara na realidade dos *campi* do interior, potencializada pelas condições nestes locais, o que denota a necessidade de um maior cuidado institucional por meio de um olhar e um maior diálogo da gestão para os *campi* do interior, valorizando as suas singularidades.

Constatou-se desta maneira que as atividades exercidas pelos docentes abrangem uma variedade grande de fazeres, sendo a sala de aula apenas uma pequena parte das atribuições do professor universitário. Todo esse esforço empregado, como afirma Borsoi (2017) muitas vezes é invisível para a comunidade e para a própria instituição. Muitas dessas tarefas furtam um tempo significativo da jornada de trabalho, e embora haja o aumento do trabalho, os docentes podem sentir-se improdutivos, pois diminui o tempo dedicado à produção acadêmica.

### **Sobre a Infraestrutura e as condições de trabalho**

Continuando a análise sobre a organização do trabalho dos professores que atuam nos *campi* do interior da UFAM, é relevante refletir sobre as condições estruturais relacionadas à infraestrutura, materiais e recursos, visto que a precarização do trabalho impacta diretamente este nível da OT (CANCIAN; PASINI; MALACARNE; SOLIGO, 2022).

Em relação à infraestrutura dos *campi* do interior, as avaliações, de forma geral, foram consideradas mistas, ou seja, bem avaliadas em determinados pontos e mal avaliados em outros, havendo também uma potencialização e/ou amenização em determinados *campi*, não sendo possível, desta forma, generalizar a realidade de todos os institutos neste quesito.

As unidades acadêmicas do interior foram construídas no período de implantação do REUNI, nos anos 2000, apresentando, em sua maioria, boa estrutura predial, por serem considerados ainda relativamente novos, porém há relatos de que alguns *campi* não foram totalmente finalizados conforme previsto no REUNI, devido sobretudo por falta de verba, e/ou que já carecem de manutenção predial. No geral, as estruturas físicas foram bem avaliadas, incluindo as salas de aula percebidas como adequadas, climatizadas e equipadas, os laboratórios são considerados amplos e os espaços para salas dos professores são satisfatórios.

Os itens mal avaliados neste quesito referem-se, sobretudo, à falta de equipamentos, falta de insumos para os laboratórios, bibliotecas com pouco acervo de livros, má estrutura dos restaurantes universitários e a questão da acessibilidade, com falta de elevadores, rampas e sinalizadores.

A fala de Purus denota essa dualidade na avaliação dos docentes do interior sobre a infraestrutura: “*algumas coisas são boas e algumas coisas deixa a desejar*”, porém foi sinalizado condições mais precárias na estrutura do *campus* do Baixo Amazonas, onde foi colocado por Tapauá: “*A estrutura é mínima. Mínima mesmo, pro nosso trabalho*”.

Neste sentido, conforme afirma Dejours (2004) a organização do trabalho atua no nível do funcionamento psíquico. Isto porque é revelado o confronto do trabalhador com as dificuldades reais para a realização do trabalho, o que demanda uma mobilização para que se consiga dar conta do real do trabalho, e isso pode gerar sofrimento. Os professores precisam atuar sem as condições necessárias para o desempenho adequado do trabalho, levando-os a buscarem alternativas e a se adaptarem à esse contexto de trabalho.

Adentrando nos demais aspectos referentes às condições de trabalho, sobretudo em relação à equipamentos, materiais e insumos necessários para o trabalho, as falas remetem majoritariamente à precariedade dos ambientes, potencializado pelas condições de serem unidades fora da sede, e, assim, com menor autonomia orçamentária. Indicou-se também a falta de verba destinada para esse fim.

Em todos os *campi* os problemas com a conectividade à internet comprovou-se ser um ponto crítico. Esta, como visto, não é uma dificuldade exclusiva dos institutos, mas reflexo da precariedade da internet nas pequenas cidades do interior Amazonas. Tal fato gera sofrimento, pois, num mundo cada vez mais dependente da conexão, essas dificuldades afetam diretamente o trabalho em seus processos diários. Sobre isso, Canumã relatou: “*Então a gente demora muito pra fazer as coisas simples. Formalizar um processo no SEI (sistema que a universidade utiliza para gerir os seus processos), por exemplo, é um trabalho hercúleo. Isso desgasta a gente como profissional*”.

O isolamento, não poder falar com a família, a necessidade do uso contínuo de sistemas *online*, a perda de tempo pela lentidão, dentre outras dificuldades oriundas dos problemas de conexão, nesta plena era digital, é ainda agravado pelo contexto de pandemia e de ensino remoto emergencial adotado pela universidade, que depende fortemente do uso da internet.

Deste modo, o real do trabalho se apresenta levando os trabalhadores a realizar ajustes para que se consiga realizar o seu trabalho. Um destes pontos diz respeito às

condições do trabalho, as quais os professores entrevistados se deparam com a dificuldade orçamentária as quais passam as universidades federais, ocasionando a falta de recursos para compra de equipamentos e materiais para a instituição. Foi relatado pela maioria dos docentes do interior a necessidade de se comprar, com recursos próprios, computadores, cabos para retroprojeto, cadeiras, livros, insumos para os laboratórios e vários outros materiais que, a priori, deveriam ser fornecidos pela instituição, como exemplificado por Piorini: *“Aqui no instituto nós trabalhamos no limite, muitas vezes, é, comprando os materiais que nós estamos utilizando”*.

Abaixo, alguns outros relatos que revelam a precariedade das condições de trabalho dos docentes que atuam nos *campi* do interior da UFAM:

<b>Relatos sobre as Condições de Trabalho</b>	
Principais pontos:	<i>“Lá, os docentes não tem computador, então a gente precisa gastar pra comprar um computador”</i> (PURUS).
Falta de equipamentos e materiais;	<i>“A questão da estrutura dos laboratórios, porque aqui faltam algumas coisas... faltam alguns materiais, alguns reagentes, alguns equipamentos”</i> (PURUS).
Má estrutura dos laboratórios;	<i>“Não tem internet, computador, isso desgasta muito a gente”</i> (TAPAUÁ).
Problemas de conectividade (internet);	<i>“Falta muita coisa né. Falta muito. Porque até cadeira aqui, quem comprou fui eu. Eu peço, mas não tem. E inúmeras outras coisas, mas não vai”</i> (JAPURÁ).
Falta de segurança;	
Má estrutura das bibliotecas e pouco acervo de livros.	<i>“Problemas com a vigilância, de segurança. Quantidade grande de assaltos na estrada que leva à universidade. Os alunos são assaltados. Roubaram as vacas da Zootecnia, apareceu até no jornal. Roubam coisas da UFAM, notebooks, datashows, equipamentos dos laboratórios. A sensação de insegurança é muito grande”</i> (TAPAUÁ).

Tabela 4: Relatos sobre as condições de trabalho, elaborado pelo autor.

Verificou-se, assim, que os aspectos ligados à infraestrutura e às condições de trabalho são relevantes, atuando, sobretudo, como fontes de sofrimento no trabalho docente, revelando a precarização em que as universidades públicas estão submetidas no Amazonas e no Brasil, e a constatação de seus efeitos deletérios repercutindo nos processos subjetivos dos trabalhadores da educação, visto que este foi um dos itens mais citados como fontes de sofrimento para os participantes desta pesquisa.

### **Sobre as relações de trabalho e gestão**

As relações no trabalho compõem importante componente na análise da Organização do Trabalho, visto que o trabalho é também uma relação com o outro (DEJOURS, 2007a). A Psicodinâmica do Trabalho considera as relações de trabalho como todos os laços humanos originados na organização, ou seja, as relações com as hierarquias, com as chefias, com os subordinados e com os outros trabalhadores (MENDES, 2007). Deste modo, apresenta-se aqui os resultados encontrados referente às relações no trabalho em todos estes níveis, incluindo-se também parte importante para esta categoria docente que são as relações com os alunos.

De acordo com Mariz e Nunes (2013), o trabalho docente é extremamente relacional e essa característica afeta o sentido e o papel do professor a partir das expectativas do outro, dos alunos, da sociedade.

Neste sentido, verificou-se a partir das falas dos participantes que as relações interpessoais nos *campi* do interior são percebidas como mais próximas e amigáveis, o que pode ser justificado tanto pelo tamanho dos institutos serem considerados pequenos, como também pelo tamanho das cidades, o que ocasiona o contato com as pessoas também fora do ambiente de trabalho, como explicado por Aripuanã:

*“Aqui, como a gente, o instituto é pequeno e a cidade é pequena, e você está constantemente em contato com as pessoas, esse clima ele é mais ameno. As pessoas elas medem mais as palavras. Quando você tem um conflito, que você precisa resolver, é resolvido de forma racional, tranquilo, numa conversa civilizada. O pessoal não se excede muito não” (ARIPUANÃ).*

Juruá também relata as relações como aspecto positivo e como marcante de se atuar em uma unidade fora da sede: *“Essa é uma parte do interior, o ambiente é bom, todos se conhecem. Como Manaus é muito grande, dificilmente todos os professores se conhecem, e os alunos.”*.

Entretanto, também emergiram das falas alguns aspectos negativos das relações no trabalho. Apesar de relatar um bom clima entre os colegas, Uatumã verbalizou que *“Evidente que tem rixas, grupos, vaidades, egos. Tem as briguinhas, as lutas. Mas assim, no geral, como é coletivo, sempre as pessoas se juntam pra tentar resolver os problemas do instituto”*. Jari lembra que as relações já foram bem ruins: *“Porque nós tivemos outros momentos assim, difícil, assim, de colegas que complicavam, perseguiram, e a gente vivia no sufoco. Sabe, o emocional abalado.”* Um dos participantes chamou a atenção para a



questão das fofocas e conversas de corredores, como algo presente no *campus* em que atua: *“Infelizmente existe a cultura das conversas paralelas, né, de corredor”* (JAPURÁ).

Outro aspecto apontado como negativo é em relação aos grupos políticos, que emergem, sobretudo, no período de eleição dos diretores dos institutos, o que interfere diretamente nas relações e emergem como fonte de sofrimento, o que pode ter chegado inclusive à nível de assédio moral, como relatado por um participante: *“Teve situações pessoais, mas o trabalho também. Na época, era muita perseguição política, assim. Eu sofri especificamente muita coisa, com relação a isso, né”* (JARI). Este docente explicou sobre uma série de fatores e situações ao qual sofreu assédio e perseguição por ter se vinculado a um grupo político rival ao qual venceu a eleição da gestão local, o que lhe ocasionou muito sofrimento e adoecimento psíquico. Perguntado se é algo que ainda acontece no instituto, o mesmo relatou que não observou mais. Uatumã também citou, em menor escala, que o período eleitoral na UFAM proporciona essas rixas e conflitos entre grupos políticos, mas ameniza que é algo pontual: *“Teve a eleição pra diretor, tem as diferenças, mas depois que passa, todo mundo é UFAM”*.

Segundo para a análise da gestão, o modelo mais fortemente presente nas organizações de trabalho, incluindo as universidades, é modelo gerencialista. (MARIZ; NUNES, 2013). Segundo os autores, a gestão se caracteriza como uma forma de lidar com o mundo e as pessoas, não sendo um mal em si, mas que influenciada pela perspectiva capitalista pode tornar-se. Nesta perspectiva, o trabalhador é levado a fazer mais, melhor, mais rapidamente, com os mesmos meios ou até com menos efetivo. Neste processo, os professores são submetidos à pressão, ao controle, à avaliação e à cobrança por resultados.

Nesta pesquisa, os relatos apontam que o modelo gerencialista repercute mais a nível institucional, no âmbito das atividades administrativas e de gestão, sendo amenizadas nas atividades de ensino, pesquisa e extensão, onde os docentes demonstram possuir maior autonomia para autogerirem o trabalho. Neste sentido, verificou-se que nas relações verticais dos institutos do interior não há uma relação hierárquica forte, sendo os chefes imediatos, os coordenadores acadêmicos e os coordenadores pedagógicos vistos mais como colegas de trabalho que exercem função administrativa, do que propriamente chefes. Já a relação dos professores com os servidores que atuam na Administração geral do instituto, como não há uma relação direta de comando e controle na rotina do trabalho docente, o contato é mais pontual, flexível e harmônico.

Sobre a percepção dos participantes sobre as **relações com a gestão**, destacamos as falas cuja natureza se mostraram mais recorrentes: “*Nós temos abertura, não temos ingerência. Não há pressão da gestão geral*” (CANUMÃ) e “*A questão hierárquica eu não vejo tanto problema não. (...). Nunca existiu essa questão de pressão, de hierarquia. Cada um sabe o que faz*” (JAPURÁ).

Destacou-se também nas falas a facilidade de acesso e comunicação como ponto marcante da relação com os gestores, apontada pela maioria dos participantes. Os professores relataram que esta é uma característica do interior: os institutos, por serem menores, favorece a se ter um bom ambiente de trabalho, onde todos se conhecem e conseguem manter uma relação harmônica, menos burocrática, com maior acessibilidade e abertura, como relata a professora abaixo:

*“Nossas relações são mais cooperativas, mais dialógicas. Eu digo dialógica porque não tem muito aquela imposição, mesmo com a direção, a gente tem acesso (...). Aqui nós temos disponibilidade, se eu preciso conversar a diretora, só se ela não estiver disponível, mas ela atende, a gente marca hora, e com o coordenador acadêmico, coordenador administrativo, então eu percebo que a nossa relação é de mais cooperação e de acesso aos nossos superiores, que eu posso dizer.”* (PIORINI).

No âmbito das **relações com os pares**, Uchida (2007) aponta que as organizações de trabalho passaram por transformações que resultaram no predomínio maior das relações horizontais, seja pela diminuição de alguns degraus hierárquicos como pela lógica da autogestão e do trabalho em equipe, mas ressalta que não necessariamente favorecem às relações e à cooperação. Para esta pesquisa, os relatos dos participantes apontam neste sentido, de uma diminuição do contato mais vertical para um trabalho mais em equipe, neste caso os colegiados, em que essas relações, tanto com seus pares como com os demais colegas de trabalho se mostram favoráveis à saúde e à promoção de um bom clima de trabalho, como demonstrado nas falas de Canumã e Jari, respectivamente: *“No colegiado existe um clima muito amistoso de colaboração mútua, de preocupação né, com o trabalho do colega”*; *“Com o colegiado, eu acredito que a gente criou uma forma de trabalhar que possibilita uma estabilidade emocional, pra trabalhar”*.

Por fim, referente à percepção das **relações com os alunos**, que compõe parte central do trabalho docente, visto que, segundo Mariz e Nunes (2013), ninguém se faz professor sem a relação com os seus estudantes. As falas obtidas também apontam a importância desta relação e apresenta algumas particularidades por se tratar do ambiente

de trabalho no contexto dos *campi* do interior. A maioria dos sujeitos entrevistados indica que as relações com os alunos são mais próximas, como mostra os relatos abaixo:

*“Como o instituto é pequeno, você tem uma proximidade maior com o seu público, que são os alunos, aí você cria uma afinidade maior com esse público”* (ARIPUANÃ).

*“Uma peculiaridade que a sede não tem, é a proximidade com o aluno”* (JARI).

*“Os alunos (no interior) acolhem mais”* (PURUS).

*“Os alunos do interior, eles têm muito ainda aquela coisa de respeito com o professor. Não sei como é na capital. Aqui eles ainda têm aquela visão assim de respeitar o professor”* (UATUMÃ).

*“Aqui eu não sei se é porque é cidade pequena, mas há uma relação muito próxima com os alunos. (...). Nós ficamos todos juntos. Há um contato, sempre há esse contato direto com os alunos”* (PIORINI).

*“Aqui você dá aula, quando você sai, você vê o aluno na rua, você vê no mercado, você vê no barzinho, você vê na praia, então acaba sendo uma coisa mais tranquila”* (ARIPUANÃ).

Nos estudos de Freitas (2013b), as relações e o reconhecimento por parte dos alunos produzem um sentimento de utilidade e de responsabilidade por se trabalhar com a formação de pessoas, constituindo como uma fonte de prazer no trabalho.

Assim, apesar dos aspectos negativos apresentados, o que é demonstrado sobre as relações no trabalho dos institutos da UFAM localizados no interior do Amazonas, em todos os níveis, são relações marcadas majoritariamente pela empatia, proximidade, acessibilidade e cordialidade, se sobrepondo assim as boas relações interpessoais. Como apontado, favorece as boas relações o tamanho dos institutos, que possibilita maior proximidade entre os servidores e entre os alunos, o que demonstra também interface com cultura relacional mais amistosa das pequenas cidades do interior do Amazonas.

### **Sobre a autonomia, controle e pressão no trabalho**

A autonomia, ou a sua falta, está diretamente atrelada aos processos de controle da organização, como afirma Sato, Bernardo e Oliveira (2008) “trata-se do controle cotidiano sobre os trabalhadores para que as normas de produção sejam seguidas e os constrangimentos direcionados àqueles que não se comportam da forma esperada”. Os autores concluem que é, desta forma, também, um controle sobre a subjetividade.

Entretanto, no caso do trabalho docente superior em uma universidade pública, os dados obtidos indicam que esses aspectos parecem ser, à primeira vista, mais flexíveis e favoráveis à saúde, visto que os professores entrevistados afirmaram conseguir fazer a sua autogestão das atividades, sem muita interferência e/ou controle rígido hierárquico, ou sofrendo uma grande cobrança direta da organização.

Quando indagados sobre como veem a questão da autonomia no trabalho, as respostas foram favoráveis, como exemplificados nas falas a seguir:

*“Não tem muito não (pressão para se trabalhar), eu acabo me cobrando mais por mim mesma, pra assim, fazer tudo certinho, dentro do prazo, de sempre seguir o prazo” (PURUS).*

*“Em relação à questão das cobranças, aqui nós, a gente não sente muito essa pressão. Não sei se o fato de o instituto ser menor, nós não temos essa pressão. Porém, sempre há aquilo que é natural dentro das instituições, as programações de datas, a gente precisa se organizar”. (PIORINI).*

*“Eu não me sinto pressionado por uma questão hierárquica, de ter que cumprir as minhas atividades. Eu não vejo isso no instituto, pelo menos de modo geral. Os professores vão cumprindo com as suas atividades”. (UATUMÃ).*

Entretanto, a pressão está significativamente presente no trabalho docente, visto que estes trabalhadores estão submetidos à sistemas avaliativos ao qual as universidades federais estão submetidas e que dita uma exigência cada vez maior por produção e por resultados. Semestralmente os docentes precisam prestar contas de seu desempenho via elaboração de Relatório Individual de Trabalho (RIT), conforme diretrizes da Resolução nº 025/2018 CONSUNI, onde há metas e indicativos que precisam ser atingidos.

Dejours (2008) chama a atenção para as consequências prejudiciais sobre a saúde que os sistemas avaliativos sobre o trabalho podem provocar. Para o autor, a avaliação do trabalho funciona como instrumento de gestão, onde a avaliação individualizada do desempenho, que já faz parte de maneira intensa do mundo do trabalho contemporâneo, gera condutas de concorrência, desestruturação da solidariedade, da lealdade, da confiança, do prazer de conviver no trabalho. O aumento de patologias mentais ligadas ao trabalho não para de crescer e essa evolução é indissociável do impacto provocado pelas novas formas de avaliação e gestão.

Ainda sobre autonomia e pressão, algumas falas remeteram não apenas às questões individuais do trabalho, mas também às questões que envolvem a subordinação das unidades do interior em relação à sede, onde encontra-se a Administração Geral

(Reitoria). Embora cada *campus* possua representação nos Conselhos Superiores, que são as entidades de gestão da Universidade, e gozam institucionalmente de certa autonomia administrativa, a relação hierárquica é evidente, visível em diversos aspectos administrativos.

Sobre essa relação entre as unidades acadêmicas do interior com a sede, as falas trazidas direcionam, sobretudo, sobre dois aspectos: o primeiro, referente a autonomia dos *campi* do interior no âmbito administrativo, de gestão, é indicado que os institutos possuem significativa autonomia para gerir suas atividades, embora necessitem de consultas ou autorizações da sede para algumas situações. Alguns processos internos dependem da análise e execução dos setores competentes, por vezes presentes apenas no *campus* de Manaus. Sobre o tema, destaca-se a fala de Canumã: “*Sim, na parte administrativa, é totalmente autônomo sim. A gente tem autonomia, mas a gente tá dentro de uma organização maior, né, que é a sede. Então a gente responde à sede*”. O segundo ponto é referente à esfera financeira, onde a falta de autonomia orçamentária é significativa, havendo uma forte dependência da sede. Sobre este tema, destacaram-se algumas falas, transcritas abaixo:

*“A autonomia orçamentária é um problema, a gente tá o tempo inteiro esperando que a Administração autorize, empenhe, e só quem sabe das necessidades somos nós” (TAPAUÁ).*

*“A gente não tem autonomia financeira” (JARI).*

*“(…) Pedindo da Administração Central para autorizar os gastos que são fundamentais para o funcionamento do instituto. Então eu acho que um dos problemas muito grande da nossa unidade” (TAPAUÁ).*

É possível observar que, neste sentido, as unidades acadêmicas do interior possuem relativa autonomia administrativa, tendo a liberdade de fazer sua autogestão, mas que há forte dependência, sobretudo orçamentária, da Administração Geral na sede, em Manaus. Verificou-se também que algumas tomadas de decisão partem de cima para baixo, não havendo diálogo adequado com os *campi* do interior, como exemplificado pelos entrevistados acerca das normativas relativas ao ensino emergencial e suspensão das atividades presenciais, no período da pandemia da COVID 19, onde ocorreram decisões gerais que não cabiam necessariamente à todas as unidades acadêmicas. “*Imagina agora, estamos em tempo de pandemia, alguns alunos estão no interior (zona rural do município). Lá não tem rede, não tem internet, não tem nada. Mas ainda querem*

*o ensino remoto. Isso é excludente. Quem está no interior não tem essa possibilidade”* (JURUÁ). Tapauá também pontuou sobre essa questão, quando relatou que

*“A gente se sente o tempo inteiro, é, que os outros decidem por nós. (...). Na pandemia, a gente não tinha condições de receber calouros. De 25 que entraram, tem agora 9 alunos, o resto desistiu. Porque não tem sinal, não tem dinheiro. Só que nós somos obrigados, em nenhum momento se consultou, consultou pra ver se essas unidades do interior teriam condições de receber calouros na pandemia, no ensino remoto. Não foi consultado.”* (TAPAUÁ).

Em suma, sobre o sentido da autonomia sobre o trabalho, presume-se que os docentes possuem a liberdade de fazer a autogestão de suas atividades. Os docentes entrevistados demonstraram haver mais uma autocobrança, sendo menor a pressão da gestão e da instituição no dia a dia de trabalho, embora estas existam de forma mais acentuada em determinados períodos, vistos que estão submetidos aos controles avaliativos contínuos do Sistema de Educação Superior, que regem a dinâmica do trabalho docente no Brasil. Embora haja este predomínio, é revelado também situações críticas que envolvem a falta de autonomia dos *campi* pela sua subordinação hierárquica com relação à sede, a nível administrativo e pedagógico, o que pode comprometer diretamente a atividade docente.

### **Sobre o quadro de pessoal, a divisão de tarefas e a jornada de trabalho.**

Quando abordado sobre a organização de trabalho, é unânime nos relatos dos participantes as falas referentes às dificuldades vivenciadas por conta do déficit no quadro de pessoal nos institutos do interior.

Nas análises de Silva (2019) sobre a expansão da UFAM por meio do REUNI, a autora sinalizou sobre a diminuição progressiva dos financiamentos nos *campi* do interior, que além dos impactos nas condições de trabalho, na estrutura física e material, atingiu diretamente o quadro de pessoal, visto que não atende as necessidades impostas pelo quantitativo de trabalho. Algumas das consequências deste déficit de pessoal são a extrapolção da carga horária prevista e o foco maior dos docentes nas atividades de ensino e administrativas, em detrimento das atividades de pesquisa e extensão.

Os dados obtidos corroboram este estudo, pois a questão do quadro de pessoal nos institutos do interior ganha relevância na análise da organização do trabalho, podendo ser um dos principais fatores que levam os docentes à sobrecarga e ao sofrimento. Canumã cita em seu relato *“Nós temos um déficit de professores, né, nos quadros do interior. Seja*

*porque ocorreram remanejamentos sem o código de vagas voltar para o interior, seja porque as pessoas adoeceram e estão afastadas”.*

A alta rotatividade apontada nos 5 (cinco) *campi* impacta diretamente os docentes, que precisam se desdobrar para dar conta das demandas com um número menor de servidores nos institutos. A consequência mais direta é a sobrecarga, como relatou Jari: *“Essa rotatividade que está altíssima aqui no instituto. E isso sobrecarrega porque a gente tem que assumir disciplinas de outros colegas”.*

Os institutos do interior são relativamente pequenos, sendo o maior em número de servidores o ICET/Itacoatiara, com cerca de 154 servidores, e os menores o INC/Benjamin Constant e o IEAA/Humaitá, com cerca de 97 servidores cada (dados coletados via sistema SIAPE, 2020). Esta característica pode ocasionar algumas peculiaridades, como exposto no relato de Purus: *“Tem o lado que, aqui, por ser menor, acaba sobrecarregando alguns professores. As vezes a gente tá em várias comissões ao mesmo tempo (...) A gente acaba pegando muitos alunos, porque o quantitativo de professores é menor”* (PURUS).

Assim, foram identificadas queixas da quantidade grande de alunos por professor, a necessidade de se participar de forma mais efetiva dos processos administrativos do colegiado e da instituição, e a necessidade de se ministrar mais disciplinas do que o previsto. Sobre este último ponto, Aripuanã verbalizou que esta é uma situação recorrente nos *campi* do interior, o docente não fica a carreira ministrando somente as mesmas disciplinas, precisam assumir aquelas que estão ali, sem professor.

Um dos pontos mais críticos apontados sobre a questão do quadro de pessoal é a perda dos códigos de vagas, que ocorre, sobretudo, quando um docente é removido para outra localidade, geralmente Manaus, por motivo de doença. Isso ocorre porque nas cidades do interior há poucos médicos especialistas, o que, segundo a legislação, permite que o trabalhador seja transferido para uma outra localidade onde possa receber o tratamento de saúde adequado. Porém, quando isso ocorre, não há reposição da vaga para o instituto, pois o código de vaga continua ocupado. Isto abre um ciclo de adoecimento, onde os professores se sobrecarregam para darem conta das atividades, e ao serem vencidos pela sobrecarga, precisam se afastar para se cuidar. Tapauá relatou a complexidade deste tema, onde afirma presenciar alguns colegas adoecendo, e quando a patologia se agrava, precisam ser removidos. Segundo ela, *“Quando estes se vão, a gente não tem reposição. Quando a gente perde a vaga, para o curso é muito difícil, muito difícil mesmo”.*

Nos casos que permitem reposição imediata, foi sinalizado também que há uma demora neste processo, visto a realização de concurso ou de processo seletivo demanda um tempo significativo entre o seu início e sua conclusão. A alta rotatividade mencionada revela que os institutos do interior estão sempre neste processo de reposição, pois quando finaliza um concurso/processo já é necessário se iniciar um novo. Também foi comentado que nem todas as vagas nos concursos são preenchidas, havendo algumas dificuldades dependendo da área que se procura; e que nem todas as vagas planejadas no REUNI para o quadro dos *campi* foram disponibilizadas como previstas do seu planejamento (JARI). Estas situações demandam rearranjos nas atividades docentes: na necessidade de redistribuição das disciplinas e das atividades administrativas entre os docentes ativos dos institutos.

Estes fatores indicam que há um problema sistêmico nos *campi* do interior: o número reduzido do quadro de pessoal. Há assim a necessidade institucional da realização de um dimensionamento de pessoal, para identificar as principais necessidades de servidores na UFAM. Sobre a falta de professores, destacamos algumas falas que denotam também um fator agravante de sofrimento no trabalho:

*“Há um quadro reduzido de professores nos campi fora da sede que ocasiona a sobrecarga” (IÇÁ).*

*“Interior tem uma quantidade menor de professores, comparado a Manaus, e isso sobrecarrega” (JAPURÁ).*

*“O colegiado tem um número X de professores, e esse quadro nunca foi preenchido até hoje. Nunca foi preenchido o total de professores” (JARI).*

*“A gente tá com falta de professor. A gente tá sempre fazendo concursos. Até fazer concurso, a gente fica trabalhando pelos professores (que faltam)” (TAPAUÁ).*

Embora esta situação tenha sido recorrente nas falas dos entrevistados, em todos os 5 (cinco) *campi*, para um dos entrevistados, a questão do quadro docente não tem sido problema no seu colegiado. Segundo Piorini,

*“Em termos de professores tá tranquilo, geralmente nos cursos, nós temos professores (...) o que eu quero dizer quanto a isso é que nós não somos assim sobrecarregados com mais disciplinas, pelo menos no nosso colegiado (...) quando há falta de professores, sempre há processo de seleção de professores substitutos (...) atualmente tá mais tranquilo quanto a isso” (PIORINI).*



Porém, esta questão do déficit do quadro não se limita apenas à carreira docente, mas também há uma falta de servidores para o quadro técnico-administrativo, que impacta diretamente na rotina dos docentes, como sinalizado pelo professor na fala abaixo:

*“Nós temos poucos recursos humanos, por exemplo, técnicos. A nossa coordenação de curso ela não tem um secretário. Nós, no laboratório, nós não temos um técnico de laboratório. (...) (Há a) necessidade de mais recursos humanos, por exemplo, nós estamos precisando de psicólogos, assistentes sociais, pra atenderem os professores” (PIORINI).*

O impacto do número de servidores nos quadros de pessoal vai demandar, desta forma, uma reorganização quanto à divisão das tarefas. A maioria dos relatos indica que essa divisão ocorre de forma igualitária e harmônica. Para Canumã, há um processo de divisão de tarefas e oportunização de que todos os professores e os técnicos possam participar das comissões, dos processos decisórios do colegiado. Aripuanã contou que, ao assumir a gestão, contou com a ajuda dos colegas para executar tanto as atividades docentes como as administrativas. Segundo ele: *“Aí, com essa divisão de trabalho, a parte administrativa da coordenação ficou tranquila pra eu executar. Foi tranquilo conciliar depois, mas os primeiros 6 meses foi difícil.”* A divisão das disciplinas, sobretudo aquelas em que estão com a cadeira do professor vaga e precisam ser remanejadas, ocorre de forma dialógica e consensual. Entretanto, isso ocorre pelo engajamento dos professores, que assumem novas disciplinas de forma a contribuir para a formação dos alunos, ou seja, voluntariamente se submetem à sobrecarga, além da questão de que ao aceitar ministrar uma disciplina a qual não possui familiaridade, precisa adaptar-se conceitual e metodológica de forma que consigam dominar e transmitir os conteúdos.

Mas nem sempre o processo de divisão das tarefas é harmônico. Tapauá relatou um exemplo nesse sentido: *“Então assim, o que mais desgasta a gente, nas nossas relações, é que a gente não distribui as tarefas igualmente. A gente tem professores que trabalham mais que outros, que acumulam funções, porque tem professores que meio que se esquivam, de, de contribuir mesmo”.* Para ela, são geralmente os mesmos professores que se revezam nas comissões, e estes são ainda os que mais recebem demandas de trabalho. Ela continua: *“Aí as pessoas que querem que as coisas não parem, vão assumindo né? Vão assumindo, assumindo, assumindo. E aí, daqui a pouco, chega no limite, se sobrecarrega e adocece, porque tá fazendo o trabalho do outro também né, tem*

*isso também. Acho que isso ponto mais desgastante. Não há assim uma divisão de funções, é... justa.” (TAPAUÁ).*

Todos estes fatores mencionados reverberam na jornada de trabalho dos docentes, onde é comum que o professor extrapole a carga horária de trabalho prescrita. Neste grupo de entrevistados, todos possuem pactuados 40 horas semanais de jornada de trabalho, sendo dedicação exclusiva. Porém, no real de trabalho, o que acontece é um aumento expressivo desta carga horária. Piorini resume esta questão, quando diz *“Nós trabalhamos muito mais que 40 horas. A gente se dedica, dedica muito do nosso tempo para a universidade”*. Outros professores relataram terem em determinados momentos 50, 60 horas de jornada de trabalho. Sobre este tema, destacam-se algumas questões, como sintetizado abaixo:

<b>Sobre a jornada de trabalho</b>	
<b>Características:</b>	
Trabalhar nos 3 turnos do dia	<i>“As atividades tomam todo o meu dia. Procuo não ficar trabalhando sábado e domingo, as vezes é necessário pra me desafogar um pouco da segunda” (UATUMÃ).</i>
Trabalhar nos fins de semana	<i>“Acordar as 2h da madrugada para fazer atividades administrativas, por conta da internet ser melhor” (JARI).</i>
Trabalhar nas férias	<i>“Se fosse pra eu obedecer somente ao horário que eu tenho que entrar e sair, as vezes, talvez, a gente nem conseguisse terminar os trabalhos.” (JARI).</i>
Levar trabalho para casa	<i>“Meu último RIT deu 58 horas de trabalho” (TAPAUÁ).</i>
Necessidade de estar sempre atento às mensagens no celular	<i>“Eu não tenho hora, qualquer hora que, se o aluno, principalmente os alunos né, precisar, então eu sou mais disponível pra eles” (JAPURÁ).</i>
Cancelamento ou não usufruto completo das férias	<i>“A nossa carga horária é muito alta”. (JAPURÁ)</i>
	<i>“Nunca saio as 18 horas, sempre saio um pouco depois. E as vezes, alguma coisa de urgência eu preciso trazer pra casa, a noite.” (IÇÁ).</i>

	“(Preciso trabalhar nas férias), se eu deixar de fazer, quem vai cobrir?” (JARI).
--	---

Tabela 5: Sobre a jornada de trabalho, elaborado pelo autor.

Embora sejam questões recorrentes, os docentes afirmaram procurar meios para lidar com essa questão, e alguns têm conseguido se policiar para cumprir as 40 horas de trabalho para desta forma ter tempo para sua vida pessoal, como relatou Aripuanã: “*Bateu 6 horas, eu vou pra minha casa e só volto pra UFAM no outro dia de manhã. Eu não levo trabalho pra casa, você precisa ser feliz, estar com a família*”. Purus contou que sempre busca não levar trabalho pra casa e não trabalhar nos fins de semana. Na hora que as filhas chegam da escola, para de trabalhar e se dedica à família.

Ressalta-se que estes resultados obtidos podem ter sido agravados ainda mais pelo contexto da pandemia da COVID-19, onde os entrevistados estavam, em sua maioria, no regime de ensino remoto emergencial ou no sistema híbrido de retorno gradual às atividades presenciais, onde o trabalho realizado em casa dificulta a separação e o cumprimento da jornada de trabalho dentro do período planejado/prescrito. Assim, houve essa confusão entre a vida pessoa e a vida profissional.

Neste período de ensino emergencial remoto, onde ocorre o chamado *home office*, toda a organização do trabalho sofre mudanças, prejudicadas ainda mais pela forma repentina que ocorreu, sem planejamento, e com pouco suporte organizacional. Como destaca Lhuilier (2020), “com a pandemia da COVID 19, a categoria de trabalho sofreu grandes abalos em sua já precarizada estrutura”.

Observou-se que, diante da pandemia, os servidores encontraram-se em situações de maior vulnerabilidade, precarização e sobrecarga, expostos à riscos psicossociais do trabalho, agravados pelos desafios de enfrentamento à COVID 19 e do trabalho à distância, o ensino emergencial (GHIZONI; MORAES; TRAESER; MARTINS, 2022).

Por tudo isto colocado, conforme aponta Dejours (2007), a análise da organização do trabalho e seu impacto nos trabalhadores é relevante para a compreensão dos aspectos subjetivos tanto dos indivíduos como dos grupos.

Os resultados obtidos corroboram a constatação de Fleury e Macedo (2013), de que as configurações atuais da organização do trabalho, desenvolvida a partir da precarização do trabalho docente, expõem os trabalhadores às condições precárias relacionadas ao espaço físico, a falta de materiais, sobrecarga de tarefas, longa e exaustiva jornada de trabalho e progressiva desvalorização social do trabalho do professor.

O contexto da pandemia e o trabalho remoto influenciaram sobremaneira a organização do trabalho neste período pesquisado, o que demanda novos estudos sobre a OT no contexto de “normalidade”.

Os efeitos da organização do trabalho sobre as vivências subjetivas e sobre a saúde dos professores serão analisados no capítulo a seguir.

### 3.2. O SOFRIMENTO E SEUS DESDOBRAMENTOS NA SAÚDE DOS DOCENTES DO INTERIOR

O prazer e o sofrimento no trabalho estão diretamente relacionados à OT, visto que é resultado do processo dinâmico que se desenvolve a partir do confronto entre a organização do trabalho e a história individual do sujeito (DEJOURS, 2008). Assim, buscou-se analisar a relação entre a organização do trabalho e as vivências subjetivas desse grupo de trabalhadores.

Para a Psicodinâmica do Trabalho, o trabalho é tanto fonte de prazer como de sofrimento, sendo que um não exclui o outro, visto que são indissociáveis. (DEJOURS, 2022b). Entretanto, embora essa seja uma relação dinâmica, abordaremos primeiramente aqui a categoria sofrimento, para retomarmos a categoria prazer no capítulo seguinte.

#### 3.2.1. O sofrimento no trabalho docente

A análise do sofrimento é essencial para a Psicodinâmica do Trabalho, pois articula ao mesmo tempo saúde e patologia. O sofrimento é inerente ao trabalho, e surge quando não é mais possível a negociação entre o sujeito e a realidade imposta pela organização do trabalho (MENDES, 2007). As vivências de sofrimento podem manifestar-se em forma de sentimentos como medo, insatisfação, insegurança, estranhamento, desorientação, alienação, vulnerabilidade, frustração, inquietação, angústia, depressão, tristeza, agressividade, desestímulo, desânimo, impotência, desgaste físico e emocional, desvalorização, culpa, tensão e raiva (FACAS, 2021).

Entretanto, dependendo dos processos psicodinâmicos envolvidos, o sofrimento pode ter tanto um destino de criatividade e engenhosidade, a partir da inteligência prática, conduzindo para solução dos impasses e convertendo-se em prazer, como também pode tomar destino patogênico, quando não encontra possibilidade de negociação entre a organização de trabalho e seus conteúdos subjetivos, sucumbindo à doença (MORAES, 2013a).

Para este estudo, os resultados indicam que a organização do trabalho é marcada pela **sobrecarga de trabalho**, como já sinalizado no capítulo sobre a organização do trabalho dos *campi* do interior, sendo este um dos principais agravantes de sofrimento apontado pelos professores entrevistados, sendo considerado como parte constituinte do trabalho docente realizado nos *campi* do interior da UFAM.

A sobrecarga de trabalho é de origem social, determinada pela organização do trabalho e não pelo trabalhador (MENDES, 2007). Pode ser definida como um “conjunto de esforços desenvolvidos para atender as exigências das tarefas, abrangendo esforços físicos, cognitivos e psicoafetivos (emocionais), que são medidas, muitas vezes, pelo desgaste” (MONTEIRO; JACOBY, 2013).

A sobrecarga destaca-se assim como um ponto importante na análise das vivências subjetivas no trabalho, visto que pode levar os trabalhadores ao adoecimento. Este item é destacado pela PDT como uma das quatro categorias das patologias sociais do trabalho. Segundo Dejours (2007a) as patologias de sobrecarga vêm em um aumento, enquanto o mundo do trabalho passa justamente por progressos na tecnologia, automação, robotização e informatização, que, a priori, deveriam diminuir a carga de trabalho. Entretanto, o que acontece é o inverso. Entre as patologias da sobrecarga mais comuns, destacam-se o *burn out* (exaustão, estresse e esgotamento físico e emocional resultante das situações desgastantes do trabalho), o *karôshi* (morte súbita decorrente da exaustão no trabalho) e as disfunções músculo-esqueléticas.

Desta forma, soa-se um alerta, visto que os relatos dos participantes apontam uma significativa vivência de sobrecarga, atrelada à intensificação da demanda de trabalho, ocasionada pela diversificação das atividades do trabalho docente somado ao déficit de servidores nas unidades, fazendo com que os professores tenham muitas atividades e responsabilidades prescritas. Mancebo (2011) aponta que esta é uma realidade concreta, onde os docentes universitários possuem cada vez mais atribuições e atividades:

“Os professores de educação superior preparam e ministram cursos na graduação e na pós-graduação, orientam estudantes na graduação e na pós-graduação, organizam eventos, elaboram estratégias de busca de financiamento, fazem gestão das relações entre grupos acadêmicos, estabelecem comunicação entre pares, escolhem “formas” de produzir e ter sucesso na publicação de um número importante de artigos em revistas conceituadas no seu respectivo campo de atuação, concorrem em editais, buscam parcerias na iniciativa privada, preenchem pareceres online de um número crescente de bolsistas, de revistas, de eventos, de pedidos de financiamento de seus pares e ocupam-se cada vez mais com tarefas administrativas, como alimentação de planilhas, elaboração de relatórios, e por aí vai” (MANCEBO, 2011, p. 35).

Os resultados obtidos direcionam para este mesmo caminho, exigindo dos professores um considerado esforço para dar conta de suas demandas de atividades. Canumã foi enfática neste sentido:

“Bom, eu acho que esse momento aqui, eu tô bastante desgastada, né? Por conta da sobrecarga de trabalho e que a gente não vê o fim disso.

*Então, não é assim, ah, eu estou sobrecarregada esse semestre, semestre que vem vai ficar melhor... Pelo contrário, sempre a visão do futuro é pior (risos), assim, em termos de sobrecarga de trabalho. Sempre tá aumentando, sempre tem um professor que está se afastando, então é, eu tenho que pegar mais uma disciplina ou mais uma atividade. Então assim, eu estou realmente sobrecarregada nesse momento, e assim, como eu posso dizer?... desmotivada, né?” (CANUMÃ).*

Outro fator já citado na caracterização da organização do trabalho que pode estar relacionado à sobrecarga é a falta de pessoal docente nos institutos do interior, levando os professores à redistribuírem as atividades entre si, assumindo disciplinas que muitas vezes não possuem o domínio do conteúdo e a assumirem uma maior quantidade de alunos para orientação, estágio, acompanhamento em geral. A falta de pessoal técnico administrativo também ocasiona o aumento das atividades, no caso as administrativas, como as de secretariado, laboratoriais e técnicas.

Sobre essas situações, destacamos a seguinte fala:

*“Então veja, todas essas atividades do professor no ensino superior, elas se tornam muito mais desgastantes e ocupam o nosso tempo principalmente considerando as condições estruturais que nós vivemos hoje. Eu falo das condições objetivas. Nós temos poucos recursos humanos, por exemplo, técnicos, a nossa coordenação de curso ela não tem um secretário. Nós, no laboratório nós não temos um técnico de laboratório, por exemplo, eu sou coordenadora de laboratório então eu tenho que agendar... os agendamentos do laboratório, as vezes eu tô na minha casa, precisa alguém utilizar o laboratório, eu preciso ir lá, né, disponibilizar a chave ou fornecer alguns materiais” (PIORINI).*

Sobre a necessidade de ministrar disciplinas a mais, além do sofrimento em relação ao aumento da carga de trabalho, há também o sofrimento em relação à falta de domínio do conteúdo e da metodologia, que podem ser distantes da área de conhecimento de determinado professor. Aripuanã relatou sobre este ponto, contando que fez um levantamento e concluiu que já chegou a ministrar 68% de todas as disciplinas presentes na matriz curricular do curso em que atua. E segundo ele, *“Ou seja, isso é uma coisa, que você vai olhar assim, pô, não tem como esse cara ter dado, ter ministrado todas as disciplinas com a qualidade e o rigor que tem que ser ministrado. E eu realmente não dei” (ARIPUANÃ).*

Ele continua contando que:

*“(...) um trabalho muito exaustivo porque a cada disciplina precisa estudar um conteúdo novo, tem que entender conteúdo novo, tem uma dinâmica que você passa as aulas, mas existe um jeito que é melhor para o aluno aprender, que é particular de cada disciplina, e isso eu não tinha né, esse domínio. Então, essa questão, pra mim, é a coisa*

*mais complicada e complexa aqui do campus do interior. Você vai na capital, lógico, eu não vou dizer que isso não existe, mas a maioria dos professores lá são de cadeira fixa e eles ministram aquelas disciplinas durante o decorrer da sua carreira né. Aqui a gente não tem muito isso, aqui é o que caiu, só tem você (ARIPUANÃ).*

Uma das consequências da sobrecarga de trabalho é seu impacto direto na **jornada de trabalho**. Para dar conta do trabalho, os professores precisam ultrapassar as 40 horas semanais, usualmente trabalham fora do horário do expediente, em casa, nos fins de semana, e foi comum relatos sobre a dificuldade de gozar férias completas, sem precisar trabalhar em alguns dias deste período, e a necessidade de se estar disponível 24 horas do dia no celular para atender a instituição e os alunos. As falas foram unânimes neste sentido, onde os entrevistados afirmaram que por vezes precisam assumir até 5 disciplinas no semestre, e essas e outras demandas de atividades fazem com que cumpram 50, 60 horas de jornada, e que a impressão é que *“Olha, todo e qualquer professor universitário, o trabalho começa em casa e não termina, volta então pra casa”* (JURUÁ).

Há os perigos para a saúde mental quando os docentes entrevistados relataram possuir um sentimento de que o sofrimento não é visto institucionalmente, ou é ignorado, visto que não há retribuição por todo o esforço empregado. Japurá compartilhou sobre esse sentimento:

*“A nossa carga horária é muito alta. Então, assim, ninguém resolve nada. Apesar de já saberem do problema, não existe nada, que tenha um indicador que possa dizer de fato que a gente tá sobrecarregado. Nem mesmo o nosso RIT é um mecanismo pra fazer isso. Então a gente sabe que, é, infelizmente a resolução atual ela acaba que não consegue identificar sobrecarga de trabalho. Ela não identifica, ela só fala o que a gente tem que fazer. Mas, se você tá sobrecarregado ou não, a universidade não tem mecanismo nenhum pra tentar amenizar isso ou tentar se planejar referente a esse tipo de situação”* (JAPURÁ).

Segue-se assim para outra fonte de sofrimento marcante no trabalho docente realizado nos *campi* do interior: o sofrimento proveniente do sentimento de **invisibilidade, desvalorização e de não pertencimento** institucional.

Fazendo um paralelo com as pequenas cidades da Amazônia, há um estigma de que estes locais são representações do que é antiquado, atrasado e incivilizado, habitado por grupos sociais (caboclos, ribeirinhos, indígenas) estigmatizados e tidos enganosamente como inferiores. Em função disso, não é raro que os habitantes do interior, ao se dirigirem aos grandes centros urbanos, passem por situações de discriminação e humilhação social (CALEGARE, 2017). Analogamente, o que se percebe é que estas



mesmas representações estão presentes no imaginário institucional, tendo a sede e os servidores ali lotados um maior prestígio e *status*, em detrimento aos *campi* do interior e aos seus servidores, onde é dado um menor valor a estes.

Alguns professores relataram sentir preconceito, sobretudo dos pares da sede, como se fossem inferiores por estarem no interior. Uatumã verbalizou que a sensação é de que são vistos como “sub-professores”. Sobre este tema, destacamos a fala de Canumã:

*“Então, eu escolhi estar aqui, né? Eu escolhi vir pro interior e necessariamente neste local. Isso é bem importante porque tem algumas pessoas que as vezes julgam que a gente tá no interior porque a gente não teve outra oportunidade, né, na sede, ou em outra universidade, por isso que a gente teve que vir pro interior, obrigado, pra passar um tempo aqui.” (CANUMÃ).*

Outro ponto é o sentimento de não pertencimento, de que as unidades da UFAM não são articuladas, e de que há uma barreira entre as unidades do interior com a sede. Há também uma sensação de invisibilidade, onde os docentes do interior acreditam não serem vistos em suas necessidades, e, conseqüentemente, os seus problemas não são resolvidos. Canumã exemplifica uma questão que, para ela, resolveria grande parte dos problemas dos docentes no interior: a reposição das vagas “perdidas” pelos processos de remoção. Canumã verbalizou que a ideia que se tem é que a UFAM não se preocupa adequadamente com as conseqüências desses déficits de pessoal, e que os institutos do interior precisam estar a todo instante solicitando o retorno do código de vaga da sede.

Destaca-se um trecho deste relato:

*“Então a gente tem que brigar com a nossa própria instituição. Então, percebe como parece que a gente não faz parte do, do processo? Porque a gente tem que brigar com a nossa própria instituição, que é uma coisa só, por uma vaga que foi levada daqui. Independente da razão de quem saiu, né, existe um processo administrativo. Então, esse déficit de profissional, causa uma série de, desencadeia uma série de problemas que deixa a gente em sofrimento. E uma delas é o excesso de carga de trabalho e aí esse, essa sensação de que nós não somos vistos, né, pela Administração Geral. Somos tratados como outros né, não como parte” (CANUMÃ).*

Este teor aparece em outras falas, como no relato de Juruá, que avalia que não há valorização do professor do interior e que a Administração Geral não articula com os servidores dos *campi* do interior para ouvir quais são os problemas, o que está acontecendo nestes locais. Japurá destaca que todos os servidores são funcionários da

UFAM, independentemente de onde esteja lotado, pois é uma única instituição, mas que a realidade é que uns parecem ter mais valor que os outros.

Estes fatores se demonstram também em forma de **assédio moral**, que embora os participantes tenham relatado ser algo mais pontual e que tenha diminuído, há indícios de que ainda podem estar acontecendo na instituição. Embora haja diferentes conceitos para definir o assédio, segundo Heloani e Barreto (2013) há um denominador comum que se caracteriza pela violação dos direitos fundamentais e uma mácula à dignidade humana, com implicações na saúde mental.

Ainda segundo os autores, o assédio é organizacional, mas pode ocorrer nas seguintes formas: a) vertical, onde os atos de violência partem dos superiores para os subordinados, b) horizontal, quando os atos de violência são praticados pelos pares, c) ascendente, quando o assédio parte dos subordinados ou d) misto, quando começa por um nível e posteriormente tem anuência de outros níveis (HELOANI; BARRETO, 2013).

Nesta pesquisa, os relatos direcionaram para um assédio que ocorre de natureza horizontal, sendo praticado pelos pares que estão lotados na sede.

Uatumã relata que quando ingressou no *campus* do interior sentiu preconceito por parte dos servidores de Manaus, como relatado:

*“Quando eu cheguei aqui, isso era uma coisa muito clara. Tinham um preconceito com a gente, achava que a gente era inferior, que a gente veio pra cá porque a gente é inferior cognitivamente. Só dava condições de passar no concurso daqui, não tínhamos competência para atuar em Manaus (UATUMÃ).*

Jari também compartilhou já ter escutado de professores de Manaus que os docentes do interior são “preguiçosos”, enquanto Uatumã também relatou perceber certa diferenciação no atendimento quando precisava resolver alguma coisa na sede. A falta de reconhecimento e preconceito por parte dos pares também foi evidenciada nos relatos de Canumã, quando relatou que

*“Então essa é uma coisa que me incomoda bastante também, né, o reconhecimento pelos pares que estão na sede, do capital intelectual que a gente tem no interior. Entre os pares da sede, nós somos vistos como inferiores. Nós somos invisibilizados. Como se no interior existissem profissionais que não são capacitados. Isso é bem nítido assim, é gritante” (CANUMÃ).*

O assédio moral a nível horizontal foi observado também partindo dos pares da dos próprios *campi* dos entrevistados, ou seja, no seu local de trabalho. Canumã relata que há uma espécie de assédio dos profissionais mais antigos sobre os mais novos.

Quando ingressam na carreira docente, os novatos recebem uma pressão maior para trabalhar, recebem maior demanda de trabalho, sendo justificado por ainda estarem em estágio probatório. São criticados por trazerem novas formas de trabalhar, diferente da estabelecida no grupo, e por ingressarem com “um gás a mais”, sendo assim levados a atuar do jeito e no ritmo já estabelecidos. Entretanto, este não parece ser um problema exclusivo dos *campi* interior, mas algo sistêmico da Universidade.

Referente ao assédio vertical, houve um relato em que o professor contou ter sido assediado por gestores, incluindo atos de violências públicos em reuniões e nos conselhos superiores em que participava, mas que após a mudança da gestão no instituto o problema não voltou mais a acontecer.

Dentro das questões de invisibilidade, desvalorização e não pertencimento, também foi revelada a **falta de reconhecimento** como uma fonte de sofrimento dos professores do interior, corroborando a afirmação de Dejours (2011) de que a falta de reconhecimento é algo recorrente no universo do trabalho.

A falta de reconhecimento é vista como maior a nível institucional, onde há um sentimento por parte dos docentes de que os esforços empregados no trabalho não são vistos pela Universidade. Trabalhar de madrugada, nos fins de semana, nas férias, atender um quantitativo maior de alunos, orientandos, acaba sendo um esforço invisível. Tapauá aponta que a falta de reconhecimento da instituição vem “*Principalmente porque não levam em conta as nossas condições de trabalho, que são diferentes... A gestão precisa ver as condições de trabalho do interior, a sobrecarga*” (TAPAUÁ). Assim, trabalhar no interior é submeter-se à estes desafios, sentir-se por vezes invisibilizados, não reconhecidos ou mesmo negados.

No nível das políticas públicas, também é percebido que há uma crescente desvalorização do trabalho docente no Brasil. O não reconhecimento social e político é relatado por Japurá na seguinte fala: “*Isso não é só um problema da Universidade Federal do Amazonas, isso é um problema da maioria das universidades federais. E de fato o nosso trabalho ele não é valorizado*” (JAPURÁ).

Juruá e Uatumã relataram que em termos financeiros, os professores também são desvalorizados pelas políticas públicas da Educação, e os custos no interior embora possam ser mais baixos em determinados pontos, é elevado por outras despesas que são oriundas de se trabalhar em cidades isoladas da Amazônia, quando precisam por exemplo se deslocar para outras cidades afim de participar de um evento, de fazer uma consulta médica especializada, entre outros fatores.

Dejours (2011) alerta que com a falta de reconhecimento, o sofrimento pode não mais ser transformado em prazer e pode não mais encontrar sentido, o que pode ocasionar uma dinâmica patogênica de descompensação psíquica ou somática. Assim, este é o ponto que necessita de uma maior atenção nos *campi* do interior.

Outro fator que agrava o sofrimento no trabalho docente, também manifesto pela maioria dos entrevistados, está relacionado com as **más condições de trabalho**. Questões como a infraestrutura, a falta de equipamentos, os cortes nas verbas, as questões de insegurança (assaltos e furtos) foram recorrentes nos relatos dos docentes do interior. Embora sejam vários os fatores citados, destacam-se os problemas com relação à conexão com a internet, que, por exemplo, leva o professor Jari a acordar e a trabalhar de madrugada, devido ao fato que neste horário a internet está menos congestionada e funciona de melhor forma. *“Como eu te falei né, eu tô acordado desde 2 horas da manhã, pra fazer ata, e estando de férias”* (JARI). Os problemas de conexão estão presentes na necessidade cada vez maior do uso de sistemas eletrônicos para a execução do trabalho, o que faz com que seja penoso executar tarefas simples.

Alguns outros fatores também surgiram como agravantes de sofrimento por alguns participantes, com menos recorrência, mas igualmente importante para estes sujeitos. Destacam-se: Para os docentes oriundos de outros estados, a distância e a falta de suporte familiar *“Pra quem é de fora, esse sentimento de tá longe não passa. Esse sentimento de tá longe, isolada”* (TAPAUÁ), falta de psicólogos e assistentes sociais nos institutos (JURUÁ; JAPURÁ), questões de gênero, conciliar ser mãe e trabalhadora (TAPAUÁ), Sentimento de isolamento (CANUMÃ; JURUÁ), falta de capacitação contínua e o dever que os dos docentes têm de mesmo com atestado médico precisar repor as aulas, o que os levam a trabalhar muitas vezes doente pra não se sobrecarregar depois (JURUÁ), entre outros.

Destacaram-se também, pelo contexto em que a pesquisa foi realizada, as questões ligadas ao trabalho remoto emergencial à qual a UFAM se submeteu neste período pandêmico da COVID-19, como ilustrado na tabela abaixo:

<b>Fontes de sofrimento no trabalho remoto.</b>
Falta de estrutura em saúde nas cidades do interior.
Custos para se trabalhar em casa, compras de equipamentos.
Problemas de conexão com a internet.
Falta de suporte tecnológico.
Desmotivação

Dificuldade em conciliar vida pessoal e profissional.
Uso excessivo das mídias sociais pessoais como ferramenta de trabalho
Expansão do horário de trabalho, incluindo os 3 turnos e finais de semana.
Medo de adoecimento.

Tabela 6: Fontes de sofrimento no trabalho remoto, elaborado pelo autor.

Para a maioria dos entrevistados essa foi uma época difícil, onde o ensino remoto precisou ser implantado sem um planejamento e condições adequadas, e foi avaliado como um método que não funcionou nas cidades do interior. O trabalho remoto foi descrito como “péssimo”, “uma tragédia”, “um ensino excludente”, “adoecedor”. Foram muitos os desafios e dificuldades encontradas, favorecendo sintomas de ansiedade e sentimentos de fracasso, mesmo com as tentativas da instituição de buscar amenizar tais infortúnios.

Em suma, observou-se assim que os desafios diários impostos pelas más condições de trabalho, consequência da precarização do trabalho docente do magistério superior que atinge diretamente a rotina de trabalho, refletindo, sobretudo, nas dificuldades encontradas pela estrutura física e material para se trabalhar e na demasiada carga de trabalho oriunda da organização do trabalho que vai além da capacidade dos professores, que, como explicam Monteiro e Jacoby (2013), é influenciada pelas ideologias de excelência e de desempenho, presentes nas formas de gestão atuais.

Como alerta Tundis (2018) em sua pesquisa com docentes em instituições de ensino superior que atuam na Amazônia, é necessário compreender que o trabalhador precisa ser considerado em sua singularidade, ele precisa ter acesso às condições de trabalho que lhe proporcionem saúde mental.

Desta forma, os dados obtidos corroboram à precariedade no trabalho em que estes profissionais se encontram nesta região e sinalizam para os riscos de adoecimento mental provocados pela organização do trabalho docente desestruturante.

### **3.2.2. O sofrimento e seus desdobramentos sobre a dinâmica saúde-adoecimento**

Diante das novas formas de organização do trabalho, o sofrimento patogênico é o que mais tem se intensificado (MENDES; DUARTE, 2013). Para lidar com o sofrimento e evitar que adoçam, os trabalhadores utilizam-se das defesas e da mobilização subjetiva.

Assim, para ter acesso ao sofrimento, é importante analisar as defesas, que muitas vezes se manifestam inconscientemente, para que, dessa forma, a mobilização subjetiva possa emergir (MENDES; ARAÚJO, 2007). É sobre este tema que abordaremos a seguir.

### **As estratégias defensivas**

Se o sofrimento não se faz acompanhar a descompensação psicopatológica, é porque o sujeito emprega contra ele defesas que permitem controlá-lo. As estratégias de defesa podem ser individuais ou coletivas, e são necessárias à proteção da saúde mental contra os efeitos deletérios do sofrimento (DEJOURS, 2007b). As estratégias individuais se dão quando não há possibilidade de articulações coletivas (DEJOURS, 2018), enquanto as coletivas envolvem as relações intersubjetivas no coletivo de trabalho, e por isso, demonstram ser mais eficazes (MORAES, 2013b).

Embora o sofrimento seja uma vivência individual, os trabalhadores podem elaborar **estratégias coletivas de defesa**. As estratégias coletivas construídas em comunidade de trabalho reúnem esforços de todos para a proteção dos efeitos desestabilizadores, para cada um, do confronto com os riscos que são, em uma primeira abordagem, os mesmos para todos os membros do coletivo de trabalho (DEJOURS, 2022b).

Ambas as defesas (individuais e coletivas) são percebidas como regras de condutas construídas, e variam de acordo com as situações de trabalho, sendo marcadas pela sutileza, engenhosidade, diversidade e inventividade, fazendo com que os trabalhadores suportem o sofrimento sem adoecer (MENDES, 2007).

Neste estudo, buscou-se compreender como os docentes têm confrontado a realidade e as dificuldades impostas neste contexto de exercício do ensino superior no interior da Amazônia. Os resultados obtidos apontaram para uma prevalência de **estratégias individuais** de enfrentamento contra o sofrimento oriundo da organização do trabalho, e corroboram com os resultados encontrados em outras pesquisas em que se constatou a utilização cada vez recorrente das estratégias individuais em frente ao real do trabalho (RODRIGUES et al, 2020; AMARAL; BORGES; JUIZ, 2017; TUNDIS et al, 2018).

Dentre as estratégias manifestadas, os docentes relataram se utilizar de alguns meios para lidar com o sofrimento no trabalho, destacando-se: definir e cumprir bem os horários de trabalho para que não ultrapasse o horário do expediente; buscar não trabalhar

aos fins de semana; não levar trabalho para casa; fazer terapia e exercícios físicos; se desligar do trabalho fora do horário da jornada laboral; procurar amigos, colegas e familiares para desabafar; não levar questões do trabalho para o lado pessoal; evitar o uso do celular fora do trabalho; saber identificar seus limites; ser resiliente; não deixar se abater; ter empatia; pensar que está envolvido em algo maior; entre outros.

Os trabalhadores, desta forma, negam ou minimizam a percepção do sofrimento. Em um primeiro nível, as defesas refletem atitudes e comportamentos favoráveis à saúde mental na medida em que preservam o equilíbrio do trabalhador ao ajudá-lo a enfrentar as contradições da organização do trabalho (FACAS, 2021), como exemplificado por Içá na seguinte fala:

*“Então assim, de não deixar me, me abater, me abalar por conta disso. Levar mesmo a questão profissional, de que não é sobre mim, tentar fazer o meu melhor, pra não ficar me culpando depois. Eu tento levar por esse lado, entendeu? É uma estratégia minha, é tipo meu refúgio. De como lidar. Porque se for absorver todas essas coisas, como eu vejo muitos colegas, coordenadores de curso... eu vejo que não houve esse equilíbrio, né, não tem saúde mental pra isso. Aí que leva, como eu te falei, ao afastamento, porque a pessoa não consegue lidar com aquela situação” (IÇÁ).*

Dentre as estratégias utilizadas pelos trabalhadores para fazer frente ao sofrimento, observou-se o uso dos mecanismos de negação e racionalização, sendo estes, conforme Moraes (2013b), os mecanismos psicológicos mais frequentes nas estratégias defensivas. A negação pode ser sinalizada pela presença da desconfiança, do individualismo, do isolamento e pela banalização das dificuldades no trabalho. Nega-se o fato de que a organização do trabalho é a causa do sofrimento, responsabilizando-se o indivíduo pelos problemas, sendo as falhas assim consideradas como incompetência, despreparo ou falta de compromisso. Já a racionalização se manifesta em falas que justificam as adversidades do trabalho, afastando o foco da análise da organização do trabalho (MORAES, 2013b).

A negação do sofrimento foi percebida quando, apesar dos relatos serem permeados de vivências de sofrimento, os entrevistados afirmam que no geral estão bastante satisfeitos com o seu trabalho. Citam diversas situações, que logo em seguida afirmam que são coisas que não acontecem mais, ou que não o atingem mais. Desta forma, as fontes de sofrimento são percebidas pelos trabalhadores, mas são minimizadas ou negadas quando se pensa em uma avaliação geral, demonstrando não condizer com a realidade relatada.

Houve um caso em que o professor relatou em diversos momentos os problemas no *campus* em que atua que envolve fofocas, conversas de corredor, formação de grupinhos e críticas ao trabalho, mas sempre em seguida afirma que isso não o incomoda mais, ou que não acontece com o mesmo.

Já a racionalização pôde ser observada nas falas que justificam as adversidades do trabalho, como colocado por Uatumã: *“Isso afeta a gente, né? Mas, faz parte. Bola pra frente que a gente é resiliente né? (risos). A gente tem que tocar o bonde, não pode deixar a peteca cair, né?”*. É como se esses problemas enfrentados fossem algo natural do trabalho, constituinte do fazer docente no interior.

Reforça-se que embora as estratégias defensivas sejam recursos dos trabalhadores para lidarem com o sofrimento e continuar trabalhando, evitando o adoecimento, essas táticas favorecem a adaptação e não à transformação das fontes de sofrimento, visto que a condição e as fontes não são alteradas (MORAES, 2013b).

Há, desta forma, um risco à saúde dos trabalhadores, pois as estratégias de enfrentamento não promovem a emancipação dos mesmos, e a longo prazo podem conduzir ao agravamento do sofrimento e ao adoecimento que pretendiam evitar. Mendes (2007) destaca que se por um lado as defesas permitem a convivência com o sofrimento, por outro podem levar à alienação das suas verdadeiras causas. Neste sentido, a saída mais favorável à saúde mental do trabalhador é o processo de mobilização subjetiva (FACAS, 2021), a ser apresentado no capítulo a seguir, mas antes ainda abordaremos sobre os resultados encontrados referentes aos riscos e ao adoecimento dos docentes pesquisados.

### **Os riscos e o adoecimento dos trabalhadores docentes do interior.**

O impacto do agravamento do sofrimento é a instalação do adoecimento. Não foi objetivo da pesquisa se aprofundar na análise sobre a saúde dos docentes pesquisados, mas os relatos dos participantes manifestaram conteúdos sobre este tema.

Segundo Mendes (2007), o patológico implica falhas nos modos de enfrentamento do sofrimento e instala-se quando o desejo da produção (organização) vence o desejo dos sujeitos-trabalhadores.

Leda (2013) aponta que a organização do trabalho sob o viés neoliberal tem produzido um contexto favorável ao fracasso das defesas na medida em que os trabalhadores cada vez mais se dão às empresas e recebem em troca mais sobrecarga de trabalho, conduzindo-os ao adoecimento.



Neste sentido, os docentes entrevistados relataram que o adoecimento psicológico é relativamente comum nos *campi* do interior, como relata Canumã:

*“Aqui é muito alto o índice de professores doentes. Psicologicamente mesmo, doentes. Eu quando cheguei aqui, eu tive essa, essa, conhecimento dessa realidade, muitos tiveram que se afastar por problemas psicológicos. E parte disso também tá condicionada como nós somos, é, incluídos dentro do sistema geral da universidade.”*  
(CANUMÃ).

Em levantamento realizado pelo autor no Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor (SIASS), os dados referentes aos afastamentos dos servidores da UFAM apontam para um aumento da incidência de afastamentos por motivo de transtornos psicológicos. Utilizou-se os dados registrados no sistema SIAPE Saúde, utilizando o cargo de professor do magistério superior como filtro, assim como a delimitação por ano (2017 a 2022). Ressalta-se que os resultados não consideram os docentes da UFAM que realizaram perícia em trânsito, ou seja, quando os processos de afastamento foram efetuados em outros estados. Este fato pode prejudicar a análise, por exemplo, dos afastamentos dos docentes de Humaitá, visto que há uma facilidade maior de deslocamento para realizar as perícias em Porto Velho / RO do que deslocar-se para Manaus.

Segue abaixo um resumo dos dados obtidos:

<b>Afastamento de docentes da UFAM registrado no SIASS, por motivo de transtornos mentais.</b>			
<b>Ano</b>	<b>CID</b>	<b>Posição entre os principais motivos</b>	<b>Qtde</b>
2017	F43 – Reações à estresse	1º maior causa de afastamento	9
	F32 – Episódios depressivos	2º maior causa de afastamento	7
	F31 – Transtorno afetivo bipolar	4º maior causa de afastamento	4
2018	F32 – Episódios depressivos	1º maior causa de afastamento	10
	F31 – Transtorno afetivo bipolar	3º maior causa de afastamento	6
	F32 – Episódios depressivos	5ª maior causa de afastamento	5
2019	F32 – Episódios depressivos	1º maior causa de afastamento	15
	F43 – Reações à estresse	2º maior causa de afastamento	6
	F43 – Estresse pós-traumático	5º maior causa de afastamento	4
Em 2020, por conta da pandemia da COVID-19, as atividades presenciais na UFAM foram suspensas, o que fez com que diminuísse drasticamente os processos de afastamento, visto			

que os docentes já se encontravam em casa e por isso não davam entrada no SIASS para solicitar os afastamentos. Os dados referentes a esse ano foram ínfimos.			
2021	F32 – Episódios depressivos	2º maior causa de afastamento	9
	F41.2 – Transtorno misto ansioso e depressivo	3º maior causa de afastamento	4
Em 2022, ano em que o levantamento foi realizado, os dados ainda se encontravam incompletos, com vários processos em andamento e/ou aguardando perícia. Decidiu-se assim não contabilizar os dados deste ano.			

Tabela 7: Afastamentos de docentes na UFAM, elaborado pelo autor.

Desta forma, observa-se que os transtornos mentais, destacados na tabela acima, são os principais motivos de afastamento dos docentes na UFAM, além de que os dados apontavam que esses casos vinham em um número crescente. Ressalta-se que os dados referentes ao período de 2020 a 2022 foram bastante prejudicados pela pandemia da COVID-19, sendo esta a principal causa de afastamento (CID B34.2). Isto pode ter ocorrido, segundo a análise da gestora do SIASS, devido aos docentes não submeterem os processos de afastamento por já se encontrarem no teletrabalho, por alguns não estarem exercendo as atividades, ou porque uma parte dos professores oriundos de outros estados terem voltado para suas cidades natais, realizando as perícias em trânsito, não sendo contabilizados assim no banco e dados do SIASS/UFAM.

Chama a atenção neste período também o aumento de afastamentos por dor lombar (CID M54.5), que pode ser consequência do teletrabalho instituído de forma emergencial, sem um planejamento adequado, onde os docentes precisaram adaptar parte das suas residências como posto de trabalho.

Embora os dados de afastamentos trazidos possam não refletir fielmente à realidade da dinâmica saúde-adoecimento da instituição, visto a complexidade do tema, eles corroboram com a ideia de um aumento da incidência de transtornos mentais na categoria docente.

Tais dados referentes ao sofrimento e ao adoecimento mental se manifestaram também nas falas dos entrevistados. Dentro deste grupo pesquisado, destacou-se, como citado, a sobrecarga e as condições de trabalho como os principais fatores que levam os professores ao adoecimento no trabalho, como ilustrado na fala de Piorini:

*“Então, existe uma sobrecarga de trabalho, nas condições estruturais que nós vivemos, principalmente a falta de recursos humanos pra ajudar a suprir essas demandas. As vezes, é... em função das demandas*

*que nós assumimos, há adoecimento por parte dos professores. Sobretudo a questão da ansiedade, né, nós vemos assim muitos professores ansiosos em função dessa carga de trabalho” (PIORINI).*

Esta professora, considerando este grupo de trabalhadores pesquisados, foi a que demonstrou estar mais adoecida. Durante a coleta de dados, a mesma encontrava-se em tratamento psiquiátrico em Manaus, pois estava apresentando alguns sintomas de adoecimento. Segundo ela,

*“Enfim, eu, no momento, eu tô com esse quadro de ansiedade, de insônia, eu fui em Manaus por conta disso. (...). Mas faz um tempo pra cá, em função do trabalho, principalmente do remoto, eu sinto que eu não estou desenvolvendo as minhas atividades na mesma qualidade, com a mesma rapidez que era antes, entendeu? Eu sinto que eu não tô assim 100%. E eu tenho visto também a queixa de alguns colegas com esse retorno, parece que tá todo mundo ansioso, preocupado”. (...) realmente eu não vou negar, dizer que essa demanda de trabalho, de certa forma, ela tem gerado adoecimento de uma boa parte dos professores. Sempre que encontramos com os colegas, todo mundo, há uma queixa constante de estresse, de fadiga ao extremo, de insônia, de casos de ansiedade, e as vezes ocasionada mesmo pelas demandas de trabalho que nós temos que assumir nessas condições que nós estamos atualmente. Ainda que tenha esses recursos, mas eles não são suficientes pra que realmente a gente pudesse desenvolver um trabalho, é, assim que exigisse tanto dos professores” (PIORINI).*

Os demais professores, ainda que não tenham manifestado o adoecimento em si, demonstraram estar sob um real **risco psicossocial**. O risco psicossocial é definido por Facas (2021) como conjunto de fatores da organização do trabalho, estilos de gestão, sofrimentos e danos que impactam no adoecimento mental pelo trabalho. Desta maneira, os relatos apontam para frequentes manifestações de sintomas psicopatológicos, tais como: quadros de depressão e ansiedade, insônia, sentimento de culpa, aumento de peso, desgaste físico e mental, indisposição, cansaço, estresse, cefaleia, desesperança, entre outros. Estes sintomas, na visão dos mesmos, podem estar diretamente relacionados ao trabalho, mas também agravados pelo contexto pandêmico.

Verificou-se que o engajamento e o comprometimento no trabalho deste grupo de professores potencializam a sobrecarga e o adoecimento. Por estarem sempre se esforçando para realizar um bom trabalho, acabam recebendo uma maior demanda de trabalho, visto que são considerados produtivos e confiáveis.

Os professores em sofrimento patológico utilizam-se de terapia e medicamentos para evitar adoecerem e se afastarem, sendo o afastamento a última medida tomada, visto

que possuem receio de, ao se afastar, acumular ainda mais atividades, visto que o trabalho docente exige a reposição das horas/aula perdidas.

Desta forma, há um alerta sobre a saúde dos trabalhadores que atuam nos *campi* do interior da UFAM, havendo a necessidade de estudos mais detalhados que avalie a dinâmica saúde-doença destes professores, visto os potenciais riscos psicossociais aos quais estão submetidos, identificados nesta pesquisa.

### **3.3. A MOBILIZAÇÃO SUBJETIVA E O PRAZER NO TRABALHO DOCENTE DO INTERIOR.**

#### **3.3.1. A mobilização subjetiva**

A mobilização subjetiva é uma categoria essencial na teoria Psicodinâmica do Trabalho. Como exposto, o sofrimento está sempre presente no trabalho, possuindo um papel importante para a análise do trabalho, visto que por meio do sofrimento o trabalhador busca meios para superar o real do trabalho, sendo a mobilização subjetiva parte desse processo (DEJOURS, 2022b).

A subjetividade é o processo de atribuição de sentido, construído com base na relação do trabalhador com sua realidade de trabalho, expresso em modos de pensar, sentir e agir, individuais e coletivos (MENDES, 2007). A mobilização subjetiva no trabalho ocorre a partir do enfrentamento do trabalhador com a organização de trabalho a qual está submetido.

A mobilização subjetiva permite a transformação do sofrimento, dotando sentido ao trabalho. Ela é considerada como um “(...) processo por meio do qual o trabalhador se engaja no trabalho, lança mão de sua subjetividade, de sua inteligência prática e do coletivo de trabalho, para transformar as situações causadoras de sofrimento” (MENDES, 2007). Desta forma, o sofrimento pode ser ressignificado por meio da mobilização subjetiva.

A mobilização emerge quando age de forma a subverter os efeitos prejudiciais da organização do trabalho (MENDES; DUARTE, 2013). Nesta pesquisa, observou-se que os trabalhadores pesquisados demonstram estarem engajados no trabalho, o que favorece a mobilização subjetiva para lidar com as situações de trabalho. Assim, apesar do sofrimento, os docentes mobilizam-se para ultrapassar as dificuldades e realizar bem o seu trabalho.

Os resultados corroboram a afirmação de Dejours (2022b) de que, na maioria das vezes, a mobilização subjetiva revela-se forte nos trabalhadores engajados e que gozam de boa saúde. Segundo o autor, é como se o sujeito confrontado pela organização do trabalho não pudesse evitar a sua mobilização, colocando em ação os recursos de sua inteligência e de sua personalidade. Desta forma, a maioria das pessoas supera as dificuldades e delas obtêm os proveitos simbólicos de um trabalho bem feito, embora

saliente também que este processo seja considerado frágil (DEJOURS, 2022b). Isto é o que parece estar acontecendo com a maioria dos docentes entrevistados, que, embora as vivências de sofrimento estejam presentes e intensas, ainda conseguem mobilizar-se para executar o seu trabalho e não adoecer.

Neste processo, deve-se considerar os principais elementos que constituem a mobilização subjetiva, que são: a inteligência prática, o reconhecimento, o espaço para fala e a cooperação (LIMA, 2015).

A **inteligência prática** diz respeito aos esforços individuais dados pelos trabalhadores quando se deparam com o real do trabalho, enquanto a cooperação é o agir coletivamente com o propósito de superar as contradições da organização do trabalho, fazendo os ajustes necessários como forma de lidar com estas contradições (DEJOURS, 2011). A utilização da inteligência prática favorece os ajustes na organização do trabalho, possibilitando a subversão do sofrimento em prazer no trabalho, sendo mediadora para o fortalecimento da identidade (LIMA, 2015).

A inteligência prática transgredir o trabalho prescrito, pressupõe a ideia de astúcia e é mobilizada diante de situações imprevistas. Está ligada aos recursos intelectuais e ao conhecimento da tarefa por parte dos trabalhadores. Privilegia a habilidade sobre a força, caracteriza-se pela inovação diante da atividade prescrita (MENDES, 2007).

Sobre esse confronto com o trabalho prescrito, foi verificado que os docentes precisam buscar formas de como lidar com os obstáculos e desafios que surgem no seu cotidiano profissional, impostas pela organização do trabalho. Nos relatos, é possível observar o uso recorrente deste dispositivo, por vezes descritos pelos entrevistados como “ter jogo de cintura”, “se virar”, “dar um jeito”. São expressões que remetem a necessidade de se encontrar formas para desenvolver o trabalho em frente às dificuldades. Um exemplo é visto na fala de Aripuanã quando contou que *"Ah eu preciso fazer esse experimento, mas pô, não tem esse equipamento, o quê que eu vou fazer? (...) Aí você acaba tendo que fazer várias adaptações, precisa estar estudando mais, pra ver como você pode substituir aquele, aquele reagente"*. O esforço intelectual neste caso foi de buscar formas para continuar o trabalho em meio à falta de materiais nos laboratórios.

Ressalta-se que a prescrição é útil na medida em que fornece as bases para se conceber o trabalho. Ela só passa a ser prejudicial quando não permite uma flexibilidade que proporcione autonomia para os trabalhadores. Assim, não se trata de eliminar a prescrição, mas torná-la flexível e passível de movimentação da inteligência prática (VASCONCELOS, 2013).

Observou-se que um fator que pode contribuir neste processo de mobilização subjetiva é a experiência prévia profissional, onde o trabalhador vai descobrindo novas habilidades, novos saber-fazer, novos registros de sensibilidade, construindo essa bagagem de conhecimento. “É assim, no decorrer do tempo em que estou trabalhando que minha sensibilidade, minha subjetividade, se desenvolvem, ampliam-se”. (DEJOURS, 2022b).

A importância da experiência foi citada por Aripuanã, que percebeu que para desenvolver bem seu trabalho precisava ir além do prescrito. Ela precisou conhecer bem a instituição e como de fato ela funciona na prática, para que conseguisse executar o seu trabalho, como relatado no trecho abaixo:

*“Eu fui conhecendo mais como que era o funcionamento da UFAM, e aí algumas nuances que tinham, algumas coisas que eram melhor conversar assim, outras que eram melhor resolver assim. Porque você entra, e aí o quê que você tem? As resoluções. Aí você vai ler as resoluções. Só que quando você vai resolver os problemas baseado no que está escrito nas resoluções, você encontra várias barreiras, porque - ah não, a gente não faz assim, ah porque isso daqui não é assim, ah porque isso aqui não funciona assim desse jeito” (ARIPUANÃ).*

A **cooperação** também é considerada como um dos elementos constituintes da mobilização subjetiva. Ela é uma construção conjunta e coordenada para produzir uma ideia, serviço, produto comum com base na confiança e na solidariedade. Por meio dela, é possível minimizar os erros e falhas individuais, ao que o desempenho coletivo é percebido como superior à soma dos desempenhos individuais. Neste processo, supõe-se a integração das diferenças, a articulação dos talentos e a criatividade de cada trabalhador. Pressupõe também a valorização e o reconhecimento do esforço de cada um (MENDES, 2007).

A cooperação envolve a confiança, a visibilidade de ações, o consenso, a arbitragem, a construção de acordo com as regras de trabalho, a participação nas decisões, e ajudam a gerir a organização do trabalho (MENDES, 2002). Neste sentido, os professores entrevistados afirmaram que, do ponto de vista dos colegiados, a cooperação existe, sendo citadas expressões como “cooperação mútua”, “caminhar em conjunto”, “trabalhar junto”, “relações coletivas e dialógicas”, “apoio”, sendo citado também que pelo fato de no interior haver um menor quantitativo de pessoas, há um favorecimento nas relações e na cooperação, em vista ao objetivo comum.

Assim, cooperar supõe comprometer-se no funcionamento do coletivo, na construção, na estabilização, na adaptação, na transmissão e no respeito às regras

(DEJOURS, 2007a). O ponto mais visível neste processo de cooperação nos institutos do interior é a necessidade que se tem de cobrir a ausência de um colega de trabalho, seja por motivo de doença, afastamento para capacitação ou déficit do quadro. Jari e Piorini exemplificaram esse processo que parece ser frequente nos *campi* do interior:

*“E aí, quando não dá, você preenche uma outra área, quando não tem professor, quando tá doente... como eu já assumi diversas vezes disciplinas de outros colegas porque o professor tava doente, ou a família tava doente, nesse sentido”* (JARI).

*“É... esses acordos eles existem mais, ah, tem um colega que vai sair para o doutorado e, saiu 2 colegas. Geralmente a gente faz um acordo de alguém pegar uma disciplina do colega durante aquele tempo. (...) Nós tivemos colegas, por exemplo, uma colega que teve COVID, no decorrer da aula, teve que se ausentar, e nós assumimos as disciplinas dela naquele momento, nós continuamos o trabalho, então há esse elemento de cooperação”* (PIORINI).

Outro elemento importante para a transformação do sofrimento é o **espaço público de discussão sobre o trabalho**. É por meio desse espaço que o sofrimento pode ser acessado, compreendido, interpretado, elaborado e perlaborado, num espaço público de discussão. Falar do sofrimento leva o trabalhador a se mobilizar, pensar, agir e criar estratégias para transformar a organização do trabalho. Este espaço não é instituído pela organização do trabalho, mas construído pelos trabalhadores. Desvelar o sofrimento pela fala permite resgatar a capacidade de pensar sobre o trabalho, é um modo de emancipação, bem como uma possibilidade de apropriação e dominação do trabalho pelos trabalhadores (MENDES, 2007).

Houve poucos elementos coletados que possibilitaram a análise deste item da mobilização subjetiva, entretanto nota-se que pelas relações e o clima de cooperação citados como presentes nos colegiados, há um favorecimento para a criação destes espaços, embora sejam prejudicados pela falta de tempo e sobrecarga que a organização do trabalho impõe, levando os professores à buscar soluções individuais para seus problemas, como alerta Dejourns (1999) ao afirmar que o sofrimento está sempre ligado à degradação das condições de discussão e de intercompreensão.

No *campus* da Calha do Baixo Amazonas, o relato de Tapauá revelou que é comum a prática de reunirem-se para debater sobre os principais problemas do instituto, como exposto na seguinte fala:

*“Segunda-feira, só pra ti dizer, segunda-feira, o grau, aqui tava meio ruim né, as condições... segunda-feira os professores vão se organizar pra fazer uma reunião, já tá marcada, com alunos e servidores, pra falar sobre os problemas do instituto. Problemas de segurança,*



*infraestrutura, que tá precária. Internet. Eu venho pra casa pra trabalhar, porque na UFAM as vezes a internet é muito ruim. Então vamos nos reunir na segunda” (TAPAUÁ).*

Desta forma, salienta-se a importância da promoção desses espaços dos *campi* do interior, visto que a ausência de um espaço para a fala/escuta desses trabalhadores pode levar ao não reconhecimento como sujeitos capazes de intervir na organização, nas práticas laborais, e isso pode levá-los a um embotamento pessoal. Desacreditados de sua potência como transformadores das adversidades, são levados a acreditarem que seu sofrimento é da esfera do individual e não notam que outros trabalhadores também possam ter sentimentos semelhantes. Assim, ocorre o isolamento, a falta de solidariedade para suportar as dificuldades coletivamente (DEJOURS, 2004).

Por fim, ao elemento denominado **reconhecimento** é dado também um destaque dentro da Psicodinâmica do Trabalho. A dinâmica do reconhecimento, viabilizada por meio da mobilização subjetiva, é definida por Dejours como um modo específico de retribuição simbólica dada ao sujeito, como compensação por sua contribuição aos processos de organização do trabalho, pelo engajamento da subjetividade e da inteligência (MENDES, 2007).

Segundo Dejours (2011; 2022b), o reconhecimento passa pela reconstrução dos julgamentos sobre o trabalho realizado. O autor distingue os julgamentos em dois tipos: o julgamento de utilidade, proferido pelos superiores hierárquicos e subordinados (vertical) e o julgamento de beleza/estética, proferido pelos pares, colegas, membros da equipe ou da comunidade (horizontal). Este último ganha relevância por se tratar de um julgamento mais severo, visto que são proferidos por pessoas que conhecem mais a fundo o trabalho realizado.

Os relatos apontaram que o reconhecimento se faz presente entre os colegas de trabalho mais próximos, demonstrado por diferentes formas, tais como elogios, ser procurado para uma orientação/ajuda, ser convidado para participar de bancas, palestras e eventos, ser parabenizado quando tem um material publicado, entre outros. Canumã destacou que há esse reconhecimento entre os pares também como forma de se valorizarem enquanto profissionais que atuam no interior.

*“Pelos pares... Entre os pares, eu acredito que sim, nós somos reconhecidos. Existe até um movimento aqui interno, pra que a gente possa fortalecer, né, que existem os profissionais capacitados no interior do estado do Amazonas. Então a gente faz parte por exemplo do movimento junto à FAPEAM, que conseguimos né, por essas lutas, ter editais específicos pra interior. Mostrando que existem capacidades*

*técnicas, que nós precisamos fixar, por exemplo, pesquisadores, doutores, mestres aqui no interior” (CANUMÃ).*

Esta preocupação se dá visto o sentimento que se tem de não reconhecimento institucional, da sede. A maioria dos entrevistados afirmaram ter esta sensação de falta de um maior reconhecimento, tanto a nível da instituição UFAM, mas também das políticas públicas sobre o ensino superior no Brasil, como os cortes de orçamento e falta de investimentos para as universidades federais, além da desvalorização salarial (financeira).

Tais questões são consequências da desvalorização social do trabalho do professor perante a sociedade. Porém, há uma possível particularidade nas cidades do interior em que os professores relataram sentir-se valorizados e prestigiados socialmente. Além do papel social do professor, há também a valorização por serem servidores públicos federais. Para os professores nativos das cidades onde atuam, há também este fator de serem considerados nativos da cidade que conseguiram tornar-se bem sucedidos na carreira, em virtude das poucas oportunidades que se tem nas pequenas cidades da Amazônia. Como ilustra Aripuanã, *“a sociedade como um todo, eles veem você como alguém diferenciado, né? Eu até não gosto muito disso, você tem um grupo de amigos, ah o (fulano) é professor da UFAM, é outro patamar. Então existe esse reconhecimento, entendeu?”*.

Este reconhecimento simbólico, de acordo com Dejours (2007a), é mais valioso, comparada com as formas materiais de reconhecimento. Neste sentido, para este grupo de participantes, a dinâmica do reconhecimento tem sido transformadora do sofrimento em prazer no trabalho, embora a falta de reconhecimento em determinados âmbitos também exista.

Para esta categoria de trabalhadores, foi possível identificar também o importante papel do reconhecimento por parte dos alunos. A maioria dos relatos indica que os professores do interior se sentem reconhecidos por seus alunos, sendo este um fator de fortalecimento e de transformação, como aponta Juruá: *“o maior reconhecimento vem dos próprios alunos e não do professor, não entre professores., ou da instituição”*. Jari também cita que se sente motivado por conta desse reconhecimento dos alunos.

Outras pesquisas também obtiveram resultados semelhantes, como a desenvolvida por Perez (2014) que apontou a relevância do reconhecimento por parte dos alunos, que são manifestos por elogios, homenagens em formaturas e pelo crédito que é dado a eles para a sua formação. A autora destaca que o reconhecimento se dá também a partir da

observação do crescimento pessoal e acadêmico dos alunos, em que os professores percebem a sua contribuição na formação profissional deles, fazendo com que se sintam valorizados e gratos.

O posterior agradecimento, por parte de ex-alunos, quando relatam a sua vida profissional, é uma atitude que proporciona aos docentes uma sensação de gratificação em relação ao trabalho desenvolvido (PEREZ, 2014).

Os alunos são observados também como um termômetro para o desempenho dos professores, como transparece no relato da seguinte professora: *“Então neste caso, é, com os alunos, às vezes a gente vai vendo, se é uma boa professora, se não é, se eles reclamam, a gente vai vendo pela própria aceitação do aluno e qual a relação que ele vai estabelecendo com você”* (PIORINI). Outro professor relatou que

*“Outro ponto de morar no interior né, todo mundo sabe da vida de todo mundo. Então, quando você tá fazendo uma coisa errada, você tá fazendo alguma coisa mal feita, isso é falado e todo mundo sabe, entendeu? Então acaba que você ouve os alunos comentando”* (ARIPUANÃ).

Dentro forma, verificou-se que, para esta categoria profissional, os alunos tem um papel fundamental dentro da dinâmica do reconhecimento, visto que são os resultados diretos do trabalho do professor. Os alunos ganham destaque também na **ressignificação do sofrimento** do trabalho docente.

Como explanado, o sofrimento está sempre rondando o trabalho, entretanto ele não deve apenas ser considerado como uma consequência infeliz, mas também como um ponto de partida (DEJOURS, 2007a). Nesse sentido, a OT provoca e intensifica o sofrimento ao mesmo tempo em que oferece condições para o seu enfrentamento (MENDES; ARAÚJO, 2007), como, neste caso, por meio da mobilização subjetiva.

O prazer no trabalho docente derivado como subversão do sofrimento perpassa, sobretudo, pelo papel do aluno. Diversos relatos obtidos nesta pesquisa apontam que grande parte dos professores se submete ao sofrimento por causa dos alunos, como relatou Canumã, que mesmo estando de férias, precisa trabalhar para garantir que os alunos consigam se formar: *“Eu tô de férias, mas e aí, como que você vai deixar de fazer os trabalhos? E se deixar de fazer, quem vai cobrir? Então assim, aí tu fica nessa. Aí eu prefiro pensar nos alunos, então eu faço”* (CANUMÃ). Também podemos ver essa sujeição ao sofrimento por conta dos alunos na fala de Aripuanã, quando contou que *“Porque, de fato, na maioria das vezes eu tava ali, dando aula porque não tinha professor, mas os alunos estavam precisando, então eu peguei mais essa disciplina”*

(ARIPUANÃ). Tapauá igualmente na situação de ter de assumir uma nova disciplina por conta da falta de professores, afirmou que “(...) *penso nos meus alunos também, porque não quero que eles fiquem sem aula*”.

Todo esse esforço dado, muitas vezes invisibilizado dentro da instituição, pode ser gratificado ao final, por meio dos alunos, quando o professor verifica o sucesso destes, o início de uma carreira, e consegue, assim, ressignificar o sofrimento vivenciado. Dois exemplos podem ser vistos nos seguintes relatos: “*eu gosto de fazer isso por conta que eu vejo que os alunos, quando finalizam, me mandam uma mensagem, parabenizam, né, assim, você vê que estão no caminho correto*” (IÇÁ) e “*Então, o professor por mais que não ganhe nada, ele fica orgulhoso do trabalho que fez, é interessante pra quem gosta da profissão de professor, ver os alunos progredindo na vida, se superando*” (JURUÁ). Essa ressignificação é, portanto, um ganho para a saúde mental.

Entretanto, os docentes não devem utilizar-se das conquistas dos alunos como único indicador de seu desempenho. Traesel e Merlo (2013) apontam que é comum neste cenário, independente das condições, o professor impor-se uma exigência de competência que relaciona diretamente aos resultados esperados de seus alunos, sendo que há outras variáveis que nem sempre estão sob seu controle.

De forma geral, observa-se assim a importância do papel do aluno no processo de mobilização subjetiva dos docentes entrevistados, tanto a nível de reconhecimento, como de relacionamento e de retribuição dos esforços empregados, que proporcionam a possibilidade de ressignificação do sofrimento em prazer.

### **3.3.2. O prazer no trabalho**

O prazer é um princípio mobilizador que resulta da superação sobre a resistência do real, e coloca o trabalhador em busca da gratificação, realização de si e reconhecimento. O prazer é viabilizado por meio da mobilização subjetiva da inteligência prática frente aos constrangimentos da organização do trabalho (MENDES; MULLER, 2013).

O trabalho, quando funciona como uma fonte de prazer (identidade, realização, reconhecimento e liberdade), permite que o trabalhador se torne sujeito da ação, criando estratégias, e com essas possa dominar o seu trabalho e não ser dominado por ele, embora nem sempre isso seja possível, em função do poder da organização do trabalho para desarticular as oportunidades para uso dessas estratégias. Porém, é possível vivenciar

prazer mesmo em contextos precarizados e desestruturantes, desde que a organização do trabalho ofereça condições para o trabalhador desenvolver a mobilização da inteligência prática, do espaço público de fala e da cooperação. Essas ações alimentam o prazer tanto por via direta como indireta (MENDES, 2007).

O prazer está presente no trabalho docente realizado nos *campi* do interior, manifestado nas falas de todos os entrevistados. Embora as vivências de prazer também sejam individuais e únicas, foi possível observar as principais fontes de prazer no trabalho comuns, que demonstram estar presente na maioria dos contextos de trabalho do interior.

Uma das fontes de prazer mais citada é referente ao sentimento de **realização em ser docente**. Neste sentido, o trabalho fornece uma chance para o fortalecimento da identidade e da saúde mental (DEJOURS, 2007a), pois ser professor, estar em sala de aula, transmitir conhecimento, atuar na universidade é algo gratificante, gera orgulho, proporciona um forte sentimento de utilidade e de responsabilidade social.

Freitas (2013b) em um levantamento bibliográfico sobre as vivências subjetivas de professores identificou também a realização pessoal como o principal elemento gerador de prazer no trabalho docente, contribuindo para que os trabalhadores consigam se mobilizar frente aos constrangimentos da organização do trabalho.

Para ilustrar, destacamos as seguintes falas obtidas:

*“Mas essa satisfação que eu tô te dizendo, não tô conseguindo pensar em outra palavra agora, que eu tô colocando esse termo, é que eu estou fazendo aquilo que eu gosto. Eu gosto do meu trabalho, da minha profissão. Então pra mim é prazeroso eu ir pro meu trabalho, e realizar o meu trabalho enquanto professora do ensino superior”* (PIORINI).

*“(…), assim, dar aula, numa universidade, sempre foi um sonho. Então, pra mim, é a realização de um sonho estar aqui”* (PURUS).

*“É a coisa que eu mais gosto de fazer é ‘tá com meus alunos, estar com eles e depois que entro na sala de aula, pra mim, é a coisa mais maravilhosa que existe assim”* (JARI).

Outro ponto dentro deste contexto é a percepção da contribuição social que o trabalho docente proporciona, como colocado por Canumã:

*“Então aqui a gente sente que a gente faz diferença pra sociedade. Ao formar um estudante, né, colaborar nessa formação, orientar num processo de iniciação científica, a gente vê uma transformação real acontecendo, né, ao vivo e a cores, assim, em tempo real. Por ser um lugar pequeno, então a gente tem esse contato e essa aproximação, e consegue enxergar esse crescimento”* (CANUMÃ).

O **papel do aluno**, a nível de reconhecimento e de resultados alcançados, como já mencionado, também aparece como uma das principais fontes de prazer no trabalho identificados pelos professores entrevistados. Neste sentido, expressões como “estar com os alunos”, “ouvir os alunos”, “acompanhar o crescimento”, “estar em sala de aula com os alunos” entre outros foram frequentes na análise dos participantes como fonte de prazer.

Outro ponto abordado que ganhou destaque nesta categoria é o fato de se **estar atuando no interior** no estado. Para a maioria dos professores entrevistados, apesar das dificuldades encontradas em se viver e trabalhar nas pequenas cidades do Amazonas, o prazer também é conquistado neste contexto. Para alguns professores, é uma oportunidade de estarem mais próximos do seu campo de pesquisa, como exposto nas seguintes falas:

*“Para mim é o que dá mais prazer e eu acho que a experiência de tá aqui é muito legal, né. Uma experiência de viver esse contexto, apesar de todos os problemas estruturais, mas estar aqui é muito interessante. É, o contato com as comunidades ribeirinhas, é, as comunidades organizadas, as comunidades rurais, os quilombolas, os indígenas, que estão aqui próximos né. Então pra mim é assim, é uma, eu me sinto privilegiada, né, de ter esse contato com eles” (TAPAUÁ).*

*“É, eu acho que também, pra minha vida profissional, né, estar muito próxima do campo, fazendo as observações diariamente, né, do movimento do ambiente, do movimento social, é, faz com que eu, como, como pesquisadora, possa, é, estar, é, a frente no âmbito não só da teoria. Porque eu estou no campo, eu estou vivendo o campo. E isso trás pra mim uma condição muito diferenciada” (CANUMÃ).*

As benesses de se morar numa destas localidades do interior, que possuem um estilo de vida próprio das pequenas cidades, assim como os ambientes de trabalho percebidos como harmônico, também foram citados pelos participantes como vivências de prazer, assim como contribuir para a educação nesta região que é, em grande parte, carente de políticas públicas.

*“Eu gosto muito de tá aqui. Tanto pela minha família, quanto pelo ambiente de trabalho. Pela possibilidade que eu tenho de criar meus filhos nessa estrutura que é intermediária, por exemplo, eu consigo vir almoçar em casa todos os dias. Eu chego em casa, né, eu saio da UFAM 6 horas da tarde, 6:05 eu tô em casa. Eu consigo levar os meus filhos para a escola. Eu consigo fazer tarefa com eles. E além disso, a organização daqui mesmo, do (instituto). Eu gosto dessa estrutura, do fato da gente poder conhecer todos os professores, das salas dos professores serem próximas. Coisas que em Manaus, eu não... as coisas eram mais distantes. E eu não penso em sair daqui não”. (ARIPUANÃ).*

*“(...) é tipo assim, parece que eu tô puxando o saco daqui, mas é porque eu gosto muito de estar aqui. E assim, aqui as pessoas, como é um campus menor né, comparado com Manaus, a gente tem acesso melhor às pessoas” (PURUS).*

*“Ah, pra mim, ser professora do instituto, é uma conquista grandiosa. Pra mim é um privilégio, é um orgulho ser professora do (instituto x) da UFAM em (cidade x). Porque lá eu tenho a oportunidade de contribuir com a minha cidade, com o desenvolvimento da educação aqui de (cidade X), do Baixo Amazonas, do Amazonas e também do Brasil, que a gente não pensa apenas do ponto de vista local. Então pra mim eu me sinto orgulhosa, eu gosto, eu me sinto satisfeita, eu me sinto... é, como eu posso te dizer? Eu me sinto satisfeita mesmo quando digo que sou professora, eu tenho orgulho de dizer que eu sou professora da Universidade Federal do Amazonas, mesmo que a gente tenha todas essas lutas diárias aí, mas eu gosto de ser professora” (PIORINI).*

Ganha destaque também o ganho para a saúde desses trabalhadores por meio do **sentido do trabalho** que é dado por estes, onde atuar no interior da Amazônia é percebido por como uma missão pessoal/profissional.

*“Mas é, eu entendo que tenho a missão aqui e até quando for possível eu vou continuar dando o meu melhor aqui. Enquanto eu tiver aqui, eu estarei aqui de corpo e mente. Eu acredito na interiorização (...). É um projeto amazônico. Então eu acredito nesse projeto, de transformação social. É isso que me move, estar na cidade, cheia de buraco, que eu não ganho o que eu acho que eu deveria ganhar, que eu tenho que ir pra Manaus com a estrada ruim, problema de esgoto... é isso que me levanta... eu tenho um tempo aqui, tenho uma missão, até aposentar ou não, eu vou fazer a minha parte. Então eu vejo que eu faço parte, um grão de areia, mas que tá dentro de um todo. É um projeto de desenvolvimento humano no interior do Amazonas, a serviço do povo” (UATUMÃ).*

O sentido do trabalho é considerado pela Psicodinâmica do Trabalho como fator de promoção à saúde, sendo uma representação coletiva do ato de trabalhar para ressignificar o sofrimento imposto pelo trabalho efetivo (COSTA, 2013). Este sentido depende da relação entre a subjetividade do trabalhador, do saber fazer e do coletivo de trabalho de forma a subverter os efeitos prejudiciais do trabalho (MENDES, 2007).

Emergiram como outras fontes de prazer presentes no trabalho docente nos *campi* do interior, citados pelos entrevistados: as relações interpessoais mais próximas, realizar pesquisas científicas, ter seu trabalho publicado, poder ser pioneiro na área em que atua na cidade, ter o apoio da família, o trabalho proporcionar uma boa qualidade de vida, entre outros.

Em meio aos riscos patológicos presente na organização do trabalho, os professores seguem na busca da saúde e do prazer no trabalho. O saudável não implica ausência de sofrimento, e sim, as possibilidades internas e externas de o indivíduo transformar o sofrimento em prazer e em saúde mental.

*“Ter a oportunidade de estar lá no espaço da UFAM, eu gosto de tá no meu trabalho, eu amo ir pro meu trabalho, ainda nessas condições, estar lá produzindo com os alunos, colaborando para que o campo possa se estruturar, pra que a universidade possa crescer cada vez mais, e eu penso que isso também de alguma forma me impulsiona e me ajuda no sentido de, é, a gente também superar as dualidades de saúde né, porque pra mim a universidade é realmente esse espaço de construção do conhecimento, de estar ali com as pessoas, de ficar com as pessoas, compartilhar aquele espaço, estar junto, é... construir com os meus colegas, pensar novas propostas pro nosso curso. Então, esse... estar junto e construir junto, eu acho que é o que eu mais gosto” (PIORINI).*

Desta forma, conclui-se que o prazer está sempre associado ao sofrimento, não sendo assim um objeto em si e isolado. É uma vivência acessada quando há vitória do trabalhar sobre as resistências do real (MENDES; MULLER, 2013). Espera-se que os docentes da UFAM consigam transformar as fontes de sofrimento no trabalho para que as vivências de prazer se sobreponham em quantidade e qualidade na vida e no trabalho destes profissionais, e que esta pesquisa possa ter dado maior visibilidade a esse grupo de trabalhadores que atuam no interior, tão fundamentais para a instituição e para a sociedade.



## CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo buscou analisar as vivências subjetivas no trabalho de professores universitários que atuam no interior do estado do Amazonas. Este processo perpassa pela análise da organização do trabalho, do contexto sociopolítico e demais aspectos psicossociais envolvidos, expresso nas vivências de prazer e sofrimento destes sujeitos.

Verificou-se que o trabalho docente do ensino superior se constitui pelas novas formas de organização do trabalho advindas das matrizes neoliberais, o que repercute diretamente nas vivências subjetivas dos trabalhadores, agravados pela precarização e intensificação do trabalho. Somados a isso, há as particularidades apresentadas em cada contexto e ambiente de trabalho, que, no caso desta pesquisa, foi situado nas pequenas cidades da Amazônia.

O olhar para a realidade distinta dos *campi* do interior da UFAM denota que as vivências subjetivas no trabalho docente estão relacionadas com a cultura e os modos de vida na Amazônia, onde os aspectos psicossociais deste território se fazem presentes nos modos de viver e, conseqüentemente, nos modos de trabalhar desses professores.

A relação com a cidade é ambivalente, manifestando valores opostos de amor e ódio. Ao mesmo tempo em que trabalhar no interior é tratado como uma questão de escolha pessoal, de se buscar as características positivas de se viver em uma cidade pequena, por outro lado essas vivências se deparam também com as dificuldades e desafios nestes locais, sobretudo de infraestrutura, saneamento básico, serviços de saúde, de conectividade com a internet, e a falta da família para o grupo de trabalhadores oriundos de outras regiões.

Destaca-se aqui a significativa diferença na percepção e nas vivências de se morar e trabalhar no interior do Amazonas pelos dois grupos de entrevistados: os docentes nativos da região e os docentes de outras regiões do país. Para os nativos, há o forte papel da família, o reconhecimento social e o fazer-se parte da cultura amazônica como pontos de favorecimento ao prazer e à saúde, enquanto aos docentes de fora há um choque cultural que demanda a necessidade de adaptação (que nem sempre ocorre), a ausência da família, o isolamento geográfico e a infraestrutura precária das pequenas cidades como fatores de sofrimento. Isto repercute diretamente no trabalho, na rotatividade, na sobrecarga, no prazer e sofrimento psíquico.

Observou-se também a dicotomia apresentada por Oliveira (2006) entre a vida nas pequenas cidades, caracterizadas pela inércia dos tempos lentos e pela tranquilidade, e o mundo do trabalho, caracterizado pelas dinamicidades contemporâneas dos tempos rápidos.

Assim, os desdobramentos destas relações e contextos sobre a subjetividade dos trabalhadores se manifestam nas suas vivências, sendo observada a coexistência entre prazer e sofrimento no trabalho docente do interior.

Evidencia-se que o sofrimento assume papel fundamental que articula ao mesmo tempo saúde e patologia. Saúde a partir do sofrimento criativo, do uso da mobilização subjetiva, da ressignificação e transformação do sofrimento vivenciado, e em via direta por meio das fontes de prazer no trabalho. O sofrimento decorre da precarização e intensificação do trabalho docente superior no Brasil, sendo identificados como as maiores fontes de sofrimento a sobrecarga de trabalho, a precariedade das condições de trabalho (sobretudo a dificuldade de conexão com a internet) e o sentimento de desvalorização e não pertencimento institucional. Observou-se também, no campo das relações, que entre os docentes dos *campi* do interior há a percepção de pares, enquanto a relação com os docentes da sede há uma relação mais hierarquizada, de poder.

Tais fatores descritos parecem ser característicos e sistêmicos dos *campi* do interior, reforçando o sentimento de invisibilidade, de não pertencimento e não reconhecimento institucional.

Entende-se a sobrecarga como ponto central pela qual perpassam os agravantes de sofrimento do trabalho docente no interior, sobretudo por conta da defasagem nos quadros de pessoal oriundos da perda dos códigos de vaga. Neste sentido, a estrutura torna-se perversa visto que a legislação impede a reposição das vagas dos servidores removidos por doença ou por outros motivos *ex-offício*.

Desta forma, ciente da complexidade do tema, reforça-se a necessidade de uma reflexão institucional, com a participação de toda a comunidade acadêmica, com vistas a se pensar medidas que possam solucionar ou amenizar esta defasagem de quadro nos *campi* do interior. Ações em andamento como o dimensionamento da força de trabalho e a criação de estudos sobre as normatizações referentes às movimentações de pessoal na Universidade são necessárias e podem contribuir neste sentido. A criação dos espaços de discussão sobre o trabalho no interior também ganha importância para um processo emancipador e transformador.

Embora tenha-se observado que o grupo pesquisado de professores não tenham sucumbido ao adoecimento, as análises apontam a presença de sintomas patológicos e de um risco psicossocial real que pode levar à instalação das patologias sociais do trabalho.

Percebe-se, concomitantemente às vivências de sofrimento, a presença de fontes de prazer no trabalho, onde destacaram-se a realização profissional, a afinidade com a área e o sentido do trabalho, este último manifestado como uma missão de ser promover a educação no interior do Amazonas, e o reconhecimento sobre a importância social do trabalho.

Destaca-se também na pesquisa a importância do papel dos alunos. São em pró deles que os professores se submetem voluntariamente ao sofrimento, devido seu engajamento e compromisso ético, assumem a sobrecarga para que estes se formem. A mobilização subjetiva também é movida pelos alunos, quando eles, ao obterem êxito, ao se formarem, e ao reconhecerem o trabalho do professor, proporcionam o resgate do sentido do trabalho e subvertem em prazer o sofrimento e os esforços empregados.

Assim, buscou-se dar maior visibilidade e valorização para os servidores que estão atuando no interior, cumprindo este importante papel de levar a educação superior às regiões mais isoladas do país, sinalizando as principais fontes de prazer e sofrimento de forma que a instituição possa criar espaços e medidas de promoção e cuidado com a saúde destes trabalhadores. Chama-se à atenção também a necessidade de se olhar as diferenças, o que é diferente e particular de cada local/*campi* e assim a instituição possa se valer de uma maior equidade nas suas ações.

Dentre os limites da pesquisa, destacaram-se o contexto da pandemia da COVID 19 que demandou seguidos reajustes e alterações metodológicas, sobretudo para a realização da coleta de dados. Optou-se pela coleta de forma *online*, pela recomendação do CNS e do CEP/UFAM para as pesquisas realizadas com seres humano neste período pandêmico, e devido também às grandes distâncias entre as cidades amazonenses, que impossibilitaram a coleta *in loco*. As dificuldades com a internet no interior, expostas nos relatos, prejudicaram também a realização das entrevistas, sendo mais grave nos municípios mais distantes, exigindo também do pesquisador uma mobilização para enfrentar os desafios decorrentes, como falhas, interrupções, remarcações e prejuízos na comunicação.

De forma geral, salienta-se a importância de novos estudos sobre o trabalho docente nos *campi* do interior, devido a relevância do tema e a escassez de estudos sobre

o trabalho realizado no interior do Amazonas, que se situa nos limites entre o urbano e o rural.

Por fim, manifesto que, como trabalhador da UFAM da área técnico-administrativa, foi uma rica experiência ouvir os participantes e conhecer mais sobre o trabalho docente do magistério superior na Universidade. Foi mobilizador observar uma parte da realidade do trabalho nas unidades fora da sede, a dedicação e o amor que os professores têm ao seu trabalho, apesar das dificuldades encontradas neste percurso.

## REFERÊNCIAS

AMARAL, G. A.; BORGES, A. L.; JUIZ, A. P. de M. Organização do trabalho, prazer e sofrimento de docentes públicos federais. **Caderno de Psicologia Social do Trabalho**. [online]. 2017, vol.20, n.1, pp. 15-28. ISSN 1516-3717. Disponível em: [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S1516-37172017000100002&lng=es&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1516-37172017000100002&lng=es&nrm=iso). Acessado em: 07 Jun. 2021.

ANJOS, F. B dos. Organização do trabalho. In VIEIRA, F. O. (Org). **Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho**. Curitiba: Juruá, 2013.

ANTUNES, R. (1997). Apresentação. In LESSA, S. **Trabalho e ser social**. Maceió: EufcEdufal, 1997.

BECHI, D. As reformas da educação superior e as metamorfoses do trabalho docente na economia capitalista flexível. **Revista Internacional de Educação Superior**. Campinas, SP, v. 3, n. 1, p. 203–223, 2017. DOI: 10.22348/riesup.v3i1.7733. Disponível em: <https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/riesup/article/view/8650583>. Acesso em: 13 jul. 2021.

BORSOI, I. C. F. Trabalho e modo de vida: a experiência dos operários em novas áreas industriais. **Revista Labor**, v. 1, n. 1, p. 200-211, 16 mar. 2017. Disponível em: <http://www.revistalabor.ufc.br/Artigo/volume1/BORSOI.pdf>. Acesso em: 24 dez 2022.

BORSOI, I. C. F. **O Modo de Vida dos Novos Operários**. Fortaleza: Editora da UFC, 2005.

BOTELHO, L. L. R.; CUNHA, C. C. A.; MACEDO, M. O método da revisão integrativa nos estudos organizacionais. **Gestão e Sociedade**, v. 5, n. 11, p. 121-136, 2011. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/10515/o-metodo-da-revisao-integrativa-nos-estudos-organizacionais>. Acesso em 19 dez 2022.

BRASIL. **Lei nº 12.772, de 28 de dezembro de 2012**. Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal; sobre a Carreira do Magistério Superior. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2012/lei/112772.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/112772.htm) Acessado em: 10 Jun. 2021.

BRASIL. **Decreto nº 6096, de 24 de abril de 2007**. Institui o programa de apoio a planos de reestruturação e expansão das universidades federais – REUNI. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2007/decreto/d6096.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/decreto/d6096.htm). Acessado em: 10 Jun. 2021.

BRITO, R. M. **100 anos de UFAM**. 2. ed. rev. amp. Manaus: EDUA, 2011.

BROGNOLI, E.; PAGNAN, J. M.; LONGEN, W. C. Saúde mental dos trabalhadores da educação. **Brazilian Journal of Health Review**. Curitiba, v. 3, n. 5, sep./oct. 2020. DOI: 10.34119/bjhrv3n5-013. Disponível em:

<https://www.brazilianjournals.com/index.php/BJHR/article/view/16042>. Acesso em: 07 jun. 2021.

CALEGARE, M. G. A. Rumo a uma abordagem psicossocial da florestalidade (ruralidade) amazônica. In RASERA, E. F., PEREIRA, M. S., & GALINDO, D. (Orgs.). **Democracia participativa, estado e laicidade? Psicologia social e enfrentamentos em tempos de exceção**. Porto Alegre: Abrapso, 2017.

CAMPOS, C. J. G.; SAIDEL, M. G. B. . Amostragem em investigações qualitativas: conceitos e aplicações ao campo da saúde. **Revista Pesquisa Qualitativa**, [S. l.], v. 10, n. 25, p. 404–424, 2022. DOI: 10.33361/RPQ.2022.v.10.n.25.545. Disponível em: <https://editora.sepq.org.br/rpq/article/view/545>. Acesso em: 27 fev. 2023.

CANCIAN, Q. G., PASINI, J. F. S., MALACARNE, V., SOLIGO, V. **Precarização e intensificação do trabalho docente**. Rev. Humanidades e Inovação, v. 9, n. 2, 2022. Disponível em: <https://revista.unitins.br/index.php/humanidadeseinovacao/article/view/7204>. Acesso em 18 dez 2022.

CARVALHO, E. L. M de. Trabalho docente precarizado no contexto da educação superior. **Revista Científica Educ@ção**, v. 4, n. 7, p. 869-881, 30 maio 2020. Disponível em: <https://periodicosrefoc.com.br/jornal/index.php/RCE/article/view/99>. Acesso em: 18 dez 2022.

CORRÊA, R. L. As pequenas cidades na confluência do urbano e do rural. **GEOUSP Espaço e Tempo (Online)**, [S. l.], v. 15, n. 3, p. 5-12, 2011. DOI: 10.11606/issn.2179-0892.geousp.2011.74228. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/geousp/article/view/74228>. Acesso em: 17 dez. 2022.

COSTA, S. H. B. Sentido do trabalho. In VIERA, F. O., MENDES, A. M., MERLO, A. R. C. (Orgs.). **Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho**. Curitiba: Juruá, 2013.

DAL ROSSO, S. Taylomismo e Fordismo: A construção histórica da noção de intensidade do trabalho. In DAL ROSSO, S. **Mais trabalho: A intensificação do labor na sociedade contemporânea**. São Paulo. Editora: Bomtempo, 2008.

DEJOURS, C. **Trabalho Vivo: Tomo 1 – Sexualidade e Trabalho**. Brasília: Paralelo 15, 2022a.

DEJOURS, C. **Trabalho Vivo: Tomo 2 – Trabalho e Emancipação**. Brasília: Paralelo 15, 2022b.

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. 6ª ed. amp. São Paulo: Cortez – Oboré, 2018.

DEJOURS, C. Addendum: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. In LANCMAN, S. SZNELWAR, L. V. (Orgs.) **Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho**. 2ª ed. Rio de Janeiro: Fiocruz; Brasília: Paralelo 15, 2011.

DEJOURS, C. **Trabalho, Tecnologia e organização: avaliação do trabalho submetida à prova do real**. Cadernos de TTO, n. 2. São Paulo: Blucher, 2008.

DEJOURS, C. A psicodinâmica do trabalho na pós-modernidade. In MENDES, A. M. (Org). **Diálogos em Psicodinâmica do Trabalho**. Brasília: Paralelo, 2007a.

DEJOURS, C. **A banalização da injustiça social**. 7ª ed. Rio de Janeiro: FGV, 2007b.

DEJOURS, C. A metodologia em psicopatologia do trabalho. In LANCMAN, S. SZNELWAR, L. V. (Orgs). **Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho**. 2ª ed. Rio de Janeiro: Fiocruz; Brasília: Paralelo 15, 2004.

DEJOURS, C. **Conferências brasileiras: identidade, reconhecimento e transgressão no trabalho**. São Paulo, SP: FUNDAP, 1999.

DEXTRE, K. M. D. A intensificação e precarização do trabalho do professor e suas implicações: sofrimento, estresse e adoecimento. **Seminários do LEG**. Limeira, SP, n. 9, p. 163–170, 2019. Disponível em: <https://econtents.bc.unicamp.br/eventos/index.php/leg/article/view/1480>. Acesso em: 07 jun. 2021.

DOMINGUES, B. R. C.; GONTIJO, F. S. **Como assim cidade do interior? Antropologia, Urbanidade e Interioridade no Brasil**. Ilha – Revista de Antropologia, 2020. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/ilha/article/view/74075>. Acesso em 02 nov 2022.

DUARTE, J. L. N. **Trabalho docente do assistente social nas federais: contradições e resistências em tempos de intensificação e produtivismo acadêmico**. Tese (Doutorado em Serviço Social) – Escola de Serviço Social, Universidade Federal do Rio de Janeiro. Rio de Janeiro, 2017.

FACAS, E. P. **PROART: Riscos psicossociais relacionados ao trabalho**. Editora Fi: Porto Alegre, 2021.

FERREIRA, M. C. Construção teórica. In MENDES, A. M.; ARAÚJO, L. K. R. (Orgs). **Clínica psicodinâmica do trabalho: práticas brasileiras**. Brasília: Ex Libris, 2011.

FIGUEIREDO, S. L.; ROQUE, J. I. B. Sofrimento psíquico e síndrome de Burnout em docentes do ensino superior: uma revisão sistemática. **Amazonica – Revista de Psicopedagogia, psicologia escolar e Educação**. Manaus, v. 13, n. 1, 2021. Disponível em: <https://periodicos.ufam.edu.br/index.php/amazonica/article/view/8337>. Acesso em: 07 jun. 2021.

FLEURY, A. R. D.; MACÊDO, K. B. O sofrimento, as defesas e as patologias de professores de uma IES pública. In FREITAS, L. G (Org). **Prazer e sofrimento no trabalho docente: pesquisas brasileiras**. Curitiba: Juruá, 2013.

FREITAS, L. G. Centralidade do trabalho. In VIERA, F. O., MENDES, A. M., MERLO, A. R. C. (Orgs). **Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho**. Curitiba: Juruá, 2013a.

FREITAS, L. G. Docentes, seu trabalho e a dinâmica de prazer-sofrimento. In FREITAS, L. G. (Org). **Prazer e sofrimento no trabalho docente: pesquisas brasileiras**. Curitiba: Juruá, 2013b.

GALINDO, M. C. T. et al. Prazer e Sofrimento no Trabalho Docente em uma Instituição de Ensino Superior. Gerais. **Revista Interinstitucional de Psicologia**. Belo Horizonte, v. 13, n. 3, p. 1-16, dez. 2020. Disponível em <[http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1983-82202020000300009&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1983-82202020000300009&lng=pt&nrm=iso)>. Acessado em 07 Jun. 2021. <http://dx.doi.org/10.36298/gerais202013e15215>.

GHIZONI, L. D; MORAES, R. D.; TRAESEL, E. S.; MARTINS, S. R. Escutas clínicas acerca do sofrimento no trabalho: singularidades de um Brasil plural. In FREITAS, M. N. C. et al. (Orgs). **Psicologia organizacional e do trabalho: perspectivas teórico-práticas**. 1ª ed. São Paulo: Vetor Editora, 2022.

HELOANI, R., BARRETO, M. Assédio moral e sexual. In VIEIRA, F. O., MENDES, A. M., MERLO, A. R. C. (Orgs). **Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho**. Curitiba: Juruá, 2013.

HOFFMANN, C. et al. Psicodinâmica do trabalho e riscos de adoecimento no magistério superior. **Estudos Avançados** [online]. 2017, v. 31, n. 91 [Acessado 07 Jun. 2021], pp. 257-276. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/s0103-40142017.3191019>>. ISSN 1806-9592. <https://doi.org/10.1590/s0103-40142017.3191019>.

HUNHOFF, H.; FLORES, C. R. Adoecimento psíquico do trabalha(dor) docente na perspectiva da psicodinâmica do trabalho: revisão bibliográfica integrativa. **Revista Psicologia em Foco**, Frederico Westphalen, v. 12, n. 17, p. 45-63, dez. 2020. Disponível em: <http://revistas.fw.uri.br/index.php/psicologiaemfoco/article/view/3774/2984>. Acesso em: 07 jun. 2021.

KUENZER, A. Z. A precarização do trabalho docente: o ajuste normativo encerrando o ciclo. In: MAGALHÃES, J. et al (Orgs). **Trabalho docente sob fogo cruzado**. Vol II. Rio de Janeiro: UERJ, LPP, 2021.

LANCMAN, S. O mundo do trabalho e a psicodinâmica do trabalho. In LANCMAN, S.; SZNELWAR, L (Orgs). **Cristophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho**. 2ª ed. Rio de Janeiro: Fiocruz; Brasília: Paralelo, 2008.

LEDA, D. B. Prazer e sofrimento no trabalho de professores: um estudo em instituições de ensino superior privadas do Maranhão. In FREITAS, L. G. (Org). **Prazer e sofrimento no trabalho docente: pesquisas brasileiras**. Curitiba: Juruá, 2013.

LHUILIER, D. E se essa crise mudasse radicalmente o mundo do trabalho. **Caderno de Administração**, v. 28, p. 89-94, 5 jun. 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.4025/cadadm.v28i0.53900>. Acessado em 09 Out 2022.



LIMA, P. M. Escuta clínica no trabalho de professores que atuam em educação inclusiva: o processo de subversão do sofrimento. In MORAES, R. D.; VASCONCELOS, A. C. L. **Trabalho e emancipação**. Curitiba: Juruá, 2015.

LIMA, M. de D.; SOUZA, A. S.; LOURENÇO, R. de S. Trabalho, adoecimento e políticas públicas de saúde na educação: o caso dos docentes e técnicos administrativos do IFAM e as demandas para a equipe multiprofissional e SIASS. **Anais do 16º Congresso Brasileiro de Assistentes Sociais**. 2019, v. 16, n. 1. Disponível em: <https://broseguini.bonino.com.br/ojs/index.php/CBAS/article/view/1438>. Acessado 07 Jun. 2021.

LOPES, M. C. R. Universidade produtiva e trabalho docente flexibilizado. **Estudos e Pesquisas em Psicologia**, v. 6, n. 1, p. 35-48, 2006. Disponível em <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/revispsi/article/view/11080/8781>. Acesso em 18 dez 2022.

MANCEBO, D. Trabalho docente e produção de conhecimento. **Psicologia & Sociedade** [online]. 2013, v. 25, n. 3, pp. 519-526. DOI: <<https://doi.org/10.1590/S0102-71822013000300006>>. Epub 24 Jan 2014. ISSN 1807-0310. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/psoc/a/QHm3LWwC7TKNC8mWBH6zTqM/abstract/?lang=pt#>. Acessado 07 Jun. 2021.

MANCEBO, D. Intensidade do trabalho docente: um debate necessário. In CATANI, A. M.; SILVA JÚNIOR, J. R.; MENEGHEL, S. M. (Orgs). **A cultura da universidade pública brasileira: mercantilização do conhecimento e certificação em massa**. São Paulo: Xamã, 2011.

MANCEBO, D. Trabalho docente: subjetividade, sobreimplicação e prazer. **Psicologia: Reflexão e Crítica** [online]. 2007, v. 20, n. 1, pp. 74-80. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S0102-79722007000100010>>. Epub 25 Set 2007. ISSN 1678-7153. <https://doi.org/10.1590/S0102-79722007000100010>. Acessado 7 Jun. 2021.

MARIZ, R. S., NUNES, C. G. F. O contexto do trabalho dos professores(as) na educação superior: as mudanças no mundo do trabalho e o trabalho no mundo do trabalho. In FREITAS, L. G. (Org). **Prazer e sofrimento no trabalho docente: pesquisas brasileiras**. Curitiba: Juruá, 2013.

MARX, K. **O Capital: crítica da economia política**. Livro 1, Vol. 1. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2001.

MENDES, A. M. Notas sobre o percurso teórico da psicodinâmica do trabalho. In FREITAS, L. G. (Org). **Prazer e sofrimento no trabalho docente**. Curitiba: Juruá, 2013.

MENDES, A. M; ARAÚJO, L. K. R. Ressignificação do sofrimento no trabalho de controle de tráfego aéreo. In MENDES, A. M. LIMA, S. C. C, FACAS, E. P. (Orgs). **Diálogos em psicodinâmica do trabalho**. Brasília: Paralelo, 2007.

MENDES, A. M.; MULLER, T. da C. Prazer no trabalho. In VIEIRA, F. O., MENDES, A. M., MERLO, A. R. C. (Orgs). **Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho**. Curitiba: Juruá, 2013.

MENDES, A. M., DUARTE, F. S. Notas sobre o percurso teórico da psicodinâmica do trabalho. In FREITAS, L. G (Org). **Prazer e sofrimento no trabalho docente**. Curitiba: Juruá, 2013.

MENDES, A. M. **Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisas**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007.

MENDES, A. M. Vivências de prazer-sofrimento e saúde psíquica no trabalho: trajetória conceitual e empírica. In MENDES, A. M. BORGES, L. O. FERREIRA, M. C. **Trabalho em transição, saúde em risco**. Brasília: Editora Universidade de Brasília, 2002.

MERLO, A. R. C.; MENDES, A. M. B. **Perspectivas do uso da psicodinâmica do trabalho no Brasil: teoria, pesquisa e ação**. *Cad. psicol. soc. trab.* [online]. 2009, vol.12, n.2, pp. 141-156. ISSN 1516-3717. Disponível em: [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1516-37172009000200002](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-37172009000200002). Acessado em: 07 nov 2022.

MINAYO, M. C. de S. **O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde**. São Paulo: Hucitec, 2012.

MONTEIRO, J. K., JACOBY, A. R. Sobrecarga de trabalho. In VIEIRA, F. O., MENDES, A. M., MERLO, A. R. C. (Orgs). **Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho**. Curitiba: Juruá, 2013.

MORAES, R. D. Sofrimento criativo e patogênico. In VIEIRA, F. O., MENDES, A. M., MERLO, A. R. C. (Orgs). **Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho**. Curitiba: Juruá, 2013a.

MORAES, R. D. Estratégias defensivas. In VIEIRA, F. O., MENDES, A. M., MERLO, A. R. C. (Orgs). **Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho**. Curitiba: Juruá, 2013b.

MORAES, R. D., GARCIA, W. I. Fundamentos Teóricos da Psicodinâmica do Trabalho. In MORAES, R. D.; VASCONCELOS, A. C. L. (Orgs). **Subjetividade e trabalho com automação: estudo no polo industrial de Manaus**. Manaus: Edua, 2011.

MORAES, R. D. **Prazer-sofrimento e saúde no trabalho com automação: estudo com operadores em empresas japonesas no Polo Industrial de Manaus**. Tese (Doutorado em Ciências: Desenvolvimento Socioambiental). Núcleo de Altos Estudos Amazônicos. Universidade Federal do Pará. Belém, 2008.

MOREIRA, H. da S. **Vivências de prazer-sofrimento no trabalho de técnico-administrativos em educação em uma instituição federal de Minas Gerais**. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Faculdade de Psicologia, Universidade Federal do Amazonas. Manaus, 2018.

MURAD, I. et al. O significado do trabalho docente: uma análise da percepção dos professores de uma IFES de Minas Gerais. **Revista Foco**. Guarulhos, SP. 2017, v. 10, n. 3. DOI: < <https://doi.org/10.21902/jbslawrev.%20foco.v10i3.166>>. Disponível em: <https://revistafoco.emnuvens.com.br/foco/article/view/166>. Acessado em 07 Jun. 2021.

NINA, S. de F. M.; SANTANA, P. M.; LIMA, P. A. M. A organização do trabalho com inserção automática no Polo Industrial de Manaus. In MORAES, R. D.; VASCONCELOS, A. C. L. (Orgs). **Subjetividade e trabalho com automação: estudo no polo industrial de Manaus**. Manaus: EDUA, 2011.

OLIVEIRA, J. A. de. AS CIDADES DA AMAZÔNIA: NOVAS TERRITORIALIDADES E VELHAS EXCLUSÕES REENCONTRADAS. **Caderno Prudentino de Geografia**, [S. l.], v. 1, n. 21, p. 53–70, 2020. Disponível em: <https://revista.fct.unesp.br/index.php/cpg/article/view/7264>. Acesso em: 14 dez. 2022.

OLIVEIRA, J. A. As cidades da natureza, a natureza das cidades e o controle do território. In **XIII Colóquio Internacional de Geocrítica**. Barcelona, 2014. Disponível em: <http://www.ub.edu/geocrit/coloquio2014/Jose%20Aldemir%20de%20Oliveira.pdf>. Acessado em: 07 Jun. 2021.

OLIVEIRA, J. A. de. A cultura, as cidades e os rios na Amazônia. **Ciência e Cultura**. São Paulo, v. 58, n. 3, p. 27-29, Sept. 2006. Disponível em <[http://cienciaecultura.bvs.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0009-67252006000300013&lng=en&nrm=iso](http://cienciaecultura.bvs.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0009-67252006000300013&lng=en&nrm=iso)>. Acessado em: 07 Jun. 2021.

OLIVEIRA, J. A. A cultura nas (das) pequenas cidades da Amazônia Brasileira. **VII Congresso Luso-Afro-Brasileiro de Ciências Sociais**. Coimbra, Portugal, 2004. Disponível em: <https://www.ces.uc.pt/lab2004/inscricao/pdfs/painel74/JoseAldemirdeOliveira.pdf>. Acessado em: 07 Jun. 2021.

PEREIRA, A. P. **Subjetividade e trabalho de técnico-administrativos em uma instituição pública de ensino superior**. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Faculdade de Psicologia, Universidade Federal do Amazonas. Manaus, 2018.

PEREZ, K. V. A dinâmica do reconhecimento no trabalho docente: considerações sobre a atividade de professores do ensino superior privado. In MENDES, A. M., BOTTEGA, C. G., CASTRO, T. C. M. (Orgs). **Clínica psicodinâmica do trabalho de professores: práticas em saúde do trabalhador**. Curitiba: Juruá, 2014.

RODRIGUES, A. M. dos S. et al. A temporalidade social do trabalho docente em universidade pública e a saúde. **Ciência & Saúde Coletiva** [online]. 2020, v. 25, n. 5 [Acessado 07 Ago. 2021], pp. 1829-1838. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/1413-81232020255.33222019>>. Epub 08 Maio 2020. ISSN 1678-4561. <https://doi.org/10.1590/1413-81232020255.33222019>.

ROSAS, M. L. M. **Análise psicodinâmica do trabalho de professores de uma escola rural do município de Iranduba/AM**. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Faculdade de Psicologia, Universidade Federal do Amazonas. Manaus, 2012.

RUZA, F. M.; SILVA, E. P. As transformações produtivas na pós-graduação: o prazer no trabalho docente está suspenso?. **Revista Subjetividades**. [online]. 2016, vol.16, n.1, pp. 91-103. ISSN 2359-0769. <http://dx.doi.org/10.5020/23590777.16.1.91-103>. Disponível

em: [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S2359-07692016000100008](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2359-07692016000100008). Acessado em 07 Jun. 2021.

SABOIA, R. M. **O REUNI na Ufam: Repercussões na gestão pedagógica**. Dissertação (Mestrado em Educação) – Faculdade de Educação, Universidade Federal do Amazonas. Manaus, 2015.

SATO, L.; BERNARDO, M. H.; OLIVEIRA, F. Psicologia social do trabalho e cotidiano: a vivência de trabalhadores em diferentes contextos micropolíticos. **Psicol. Am. Lat.**, México, n. 15, dez. 2008. Disponível em <[http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1870-350X2008000400010&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-350X2008000400010&lng=pt&nrm=iso)>. Acesso em 17 dez. 2022.

SATO, L.; COUTINHO, M. C.; BERNARDO, M. H. A perspectiva da psicologia social do trabalho. In COUTINHO, M. C.; BERNARDO, M. H.; SATO, L. (Orgs). **Psicologia social do trabalho**. Petrópolis: Vozes, 2017.

SILVA, E. G. A expansão da Universidade Federal do Amazonas: implicações a partir do financiamento em tempos de crise. **Avaliação: Revista da Avaliação da Educação Superior** (Campinas) [online]. 2019, v. 24, n. 1 [Acessado 07 Jun. 2021], pp. 26-44. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S1414-40772019000100003>>. Epub 25 Abr 2019. ISSN 1982-5765. <https://doi.org/10.1590/S1414-40772019000100003>.

SILVA, E. G. da. A expansão da Universidade Federal do Amazonas: implicações a partir do financiamento em tempos de crise. **Avaliação: Revista da Avaliação da Educação Superior** (Campinas) [online]. 2019, v. 24, n. 1, pp. 26-44. <<https://doi.org/10.1590/S1414-40772019000100003>>. Epub 25 Abr 2019. ISSN 1982-5765. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/aval/a/85pJ9MPYtBRPH3SRVkk6ZBM/abstract/?lang=pt#>. Acessado 07 Jun. 2021.

SILVA, P. S.; RUZA, F. M. A malversação do reconhecimento no trabalho docente precarizado e intensificado. **Revista (Em)Cena**, Palmas, SP, v. 3, n. 2, 2018. <<https://doi.org/10.20873/2526-1487V3N2P03>>. Disponível em: <https://sistemas.uft.edu.br/periodicos/index.php/encena/article/view/4981>. Acessado em: 07 jun. 2021.

SILVA, K. **Assédio moral e sofrimento no trabalho de professores universitários em Manaus**. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Faculdade de Psicologia, Universidade Federal do Amazonas. Manaus, 2016.

TRAESEL, E. S., MERLO, A. R. C. A psicodinâmica do trabalho docente no contexto de uma escola pública do Rio Grande do Sul. In FREITAS, L. G. (Org). **Prazer e sofrimento no trabalho docente: pesquisas brasileiras**. Curitiba: Juruá, 2013.

TUNDIS, A. G. O. et al. Estratégias de mediação no trabalho docente: um estudo em uma universidade pública na amazônia. **Educação em Revista** [online]. 2018, v. 34 [Acessado 2 Agosto 2021], e172435. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/0102-4698172435>>. Epub 20 Ago 2018. ISSN 1982-6621. <https://doi.org/10.1590/0102-4698172435>.

TUNDIS, A. G. O. **Indicadores críticos do trabalho docente em uma universidade pública da região amazônica.** Dissertação (Mestrado em Psicologia Clínica) – Universidade do Vale do Rio dos Sinos. São Leopoldo, 2016.

UCHIDA, S. Organização do trabalho: vivências de sofrimento e prazer. In MENDES, A. M, LIMA, S. C da C & FACAS, E. P. (Orgs). **Diálogos em psicodinâmica do trabalho.** Paralelo: Brasília, 2007.

UFAM. Conselho Universitário. **Ad referendum n° 01, de 26 de março de 2020.** Manaus, 2020. Disponível em: [https://edoc.ufam.edu.br/bitstream/123456789/3090/1/SEI\\_23105.011580\\_2020\\_40\\_de\\_cisa%CC%83o%20ad%20referendum%20CONSUNI%2001.2020.pdf](https://edoc.ufam.edu.br/bitstream/123456789/3090/1/SEI_23105.011580_2020_40_de_cisa%CC%83o%20ad%20referendum%20CONSUNI%2001.2020.pdf). Acessado em 10 Jun. 2021.

VASCONCELOS, A. C. L. **Situação de trabalho docente no instituto de computação de uma universidade pública federal: debate de normas e dimensionamento de valores do bem comum.** Tese (Doutorado em Psicologia) – Instituto de Psicologia, Universidade Federal Fluminense. Niterói, 2017.

VASCONCELOS, A. C. L. Antecedentes e construção da psicodinâmica do trabalho. In MORAES, R. D.; VASCONCELOS, A. C. L. (Orgs). **Trabalho e emancipação.** Curitiba: Juruá, 2015.

VASCONCELOS, A. C. L. Inteligência prática. In VIEIRA, F. O., MENDES, A. M., MERLO, A. R. C. (Orgs). **Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho.** Curitiba: Juruá, 2013.

VIVIAN, C.; TRINDADE, L. de L.; VENDRUSCOLO, C. Prazer e sofrimento docente: estudo na pós-graduação stricto sensu. **Revista Psicologia, Organizações e Trabalho.** Brasília, v. 20, n. 3, p. 1064-1071, set. 2020. Disponível em <[http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1984-66572020000300003&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572020000300003&lng=pt&nrm=iso)>. Acessado em 07 Jun. 2021. <http://dx.doi.org/10.17652/rpot/2020.3.18949>.

## APÊNDICE

### ROTEIRO DE ENTREVISTA SEMI-ESTRUTURADA

<b>Dados pessoais</b>	
Nome: _____	Gênero: _____
Estado civil: _____	Idade: _____
Possui filhos? ( ) Sim ( ) Não.	Se sim, quantos? _____
Mora com família? ( ) Sim ( ) Não.	_____
Formação: _____	
Etnia: _____	Naturalidade: _____
Contatos: _____	

<b>Dados profissionais</b>	
Local de trabalho: ( ) INC ( ) ISB ( ) IEAA ( ) ICET ( ) ICSEZ	
Cargo: _____	
Área de atuação: _____	
Tempo de serviço (docência): _____	
Tempo de serviço na UFAM: _____	
Remuneração: ( ) É provedor ( ) Compõe renda.	
Exerce função/gestão? ( ) Sim ( ) Não	
Carga horária semanal: _____	
Já teve afastamento por doença no trabalho? Se sim, de natureza física ou psicológica? _____	

<b>Questões referentes ao trabalho</b>	
01. Como é morar na cidade X?	
02. Como foi o processo de ingresso na UFAM? E sua trajetória profissional na UFAM?	
03. Qual é a primeira palavra que vem à sua cabeça quando você pensa no trabalho?	
04. Como é o seu trabalho? Descreva.	
05. Como é trabalhar em uma unidade fora da sede da UFAM? Há diferença em relação à sede?	
06. Como é a organização de trabalho (condições de trabalho, controle, divisão das tarefas, autonomia, regras formais e informais, etc)?	
07. Você se sente reconhecido no trabalho?	
08. Como é o relacionamento com a equipe de trabalho (superiores, subordinados e pares e alunos)?	
09. O que lhe causa sofrimento no trabalho?	
10. Quais os principais desafios encontrados no trabalho?	
11. Conte um dia ruim de trabalho (ou exemplos).	
12. Como você lida com o sofrimento?	

13. O que te dá prazer no trabalho?
14. Conte um dia bom de trabalho (ou exemplos)
15. Você gostaria de acrescentar algo que julgue relevante em relação ao seu trabalho e que não foi abordado até aqui?



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO AMAZONAS**  
**FACULDADE DE PSICOLOGIA**  
**PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA**



## **TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO**

Você está sendo convidado(a) a voluntariamente participar da pesquisa **“Trabalho docente nas calhas dos rios amazônicos: trabalho, interiorização e subjetividade”**, cujo objetivo é compreender as vivências subjetivas no trabalho dos docentes que atuam nas unidades do interior da UFAM. Esta pesquisa é desenvolvida a partir do Programa de Pós-graduação em Psicologia (PPGPSI) da Faculdade de Psicologia da UFAM, cujo pesquisador responsável é o mestrando Thiago Rodrigues Cavalcante, sob orientação da Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Socorro de Fátima Moraes Nina. Você está sendo convidado por ser docente da UFAM e por trabalhar em um dos *campi* do interior, conforme os objetivos apresentados da pesquisa.

A sua participação é voluntária e você é livre a recusar e/ou encerrar a sua participação em qualquer momento do processo, isso não lhe acarretará nenhuma penalidade ou prejuízo. Você será esclarecido(a) sobre a pesquisa em qualquer fase e sobre qualquer aspecto que desejar. Sua identidade será preservada com padrões éticos de sigilo, assim como qualquer informação que lhe possa identificar. A participação no estudo não acarretará custos a você e não será disponibilizado nenhuma compensação financeira.

Caso aceite participar desta pesquisa, a coleta de dados ocorrerá por meio de uma entrevista individual e um encontro grupal, ambos a serem realizados de forma *online* por meio da ferramenta *Google Meet*. Após agendamento, você receberá um e-mail com o *link* da sala de reunião e as instruções de como acessar. Durante as entrevistas, você será perguntado(a) sobre os aspectos cotidianos que envolvem o seu trabalho. Para esta etapa, solicitamos a sua autorização para gravar o áudio da entrevista para posterior análise do pesquisador. Esses dados serão armazenados de forma criteriosa, respeitando os procedimentos de confidencialidade e privacidade conforme estabelece a Resolução 466/2012 do Conselho Nacional de Saúde (CNS).



As pesquisas com seres humanos envolvem riscos aos participantes. Nesta pesquisa, você poderá ter um desconforto emocional/psicológico ao se submeter à entrevista, visto que será solicitado(a) a falar sobre alguns aspectos subjetivos seus. Em caso de necessidade, você poderá ser encaminhado(a) para atendimento psicológico gratuito no Centro de Serviços em Psicologia Aplicada CSPA/FAPSI/UFAM.

Garantimos que, caso necessário, você (e seu acompanhante, se couber), será ressarcido das despesas oriundas de sua participação na pesquisa, ainda que não previstas inicialmente por meio de débito em conta (inclui transporte, alimentação e quaisquer despesas oriundas da participação no estudo). Também são assegurados o direito de pedir indenizações e cobertura material para reparação à dano causado pela pesquisa, assim com assistência integral gratuita devida a danos diretos/indiretos, imediatos/tardios decorrentes da sua participação na pesquisa.

Garantimos a você a manutenção do sigilo e da privacidade de sua participação, assim como de seus dados, tanto no decorrer das fases da pesquisa como na posterior divulgação científica.

Em caso de dúvidas, você poderá entrar em contato com os pesquisadores e/ou com a instituição, por meio dos contatos:

- Pesquisador responsável: Thiago R. Cavalcante - (92) 98152-5556 / [thicav@hotmail.com](mailto:thicav@hotmail.com)
- Orientadora: Prof<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup>. Socorro de F. Moraes Nina - [socorronina@gmail.com](mailto:socorronina@gmail.com)
- Programa de Pós-graduação em Psicologia da UFAM - [ppgpsiufam@ufam.edu.br](mailto:ppgpsiufam@ufam.edu.br)
- Faculdade de Psicologia da UFAM - Av. Gen. Rodrigo Otávio, 3000, Campus Universitário, Bairro Coroado I. CEP: 69067-005. Manaus/AM.

Você também poderá entrar em contato com o Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos da UFAM (CEP/UFAM). O CEP/UFAM é uma comissão constituída por membros das várias áreas do conhecimento e um representante dos usuários, que tem por finalidade a avaliação da pesquisa com seres humanos na instituição (UFAM), em conformidade com a legislação brasileira regulamentada pelo Conselho Nacional de Saúde. Os contatos são:

- E-mail: [cep.ufam@gmail.com](mailto:cep.ufam@gmail.com);
- Telefone: (92) 3305-1181, Ramal 2004;
- Endereço: Rua Teresina, 4950, Bairro Adrianópolis. CEP: 69077-070. Manaus/AM. Sala 07.

Caso julgue necessário, você dispõe de tempo para refletir sobre a sua participação.

Este documento (TCLE) será elaborado em duas vias, sendo entregue ao participante uma via assinada pelo pesquisador responsável e a outra via assinada pelo participante ficará com o pesquisador.

### CONSENTIMENTO PÓS-INFORMADO:

Eu, \_\_\_\_\_ fui informado(a) dos objetivos da pesquisa acima de maneira clara e detalhada e esclareci minhas dúvidas. Os pesquisadores certificaram-me de que todos os dados desta pesquisa serão confidenciais. Declaro que concordo em participar desse estudo. Recebi uma cópia deste termo de consentimento livre e esclarecido e me foi dada a oportunidade de ler e esclarecer as minhas dúvidas. Assino o presente documento em duas vias de igual teor e forma, ficando uma em minha posse.

Manaus, \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_.

*Thiago R. Cavalcante*

Pesquisador

Participante

IMPRESSÃO DIGITAL  
DACTILOSCÓPICA

Link para o TCLE em formato online: <https://forms.gle/ztzQuXNjjDeYA2E17>

## ANEXOS

## Carta de Anuência da Instituição

09/08/2021

SEI/UFAM - 0644499 - Carta



Ministério da Educação  
Universidade Federal do Amazonas  
Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação

## CARTA DE ANUÊNCIA

Declaro, na qualidade de Representante Legal instituída pela Portaria Nº1479/2017, da Universidade Federal do Amazonas (UFAM), Instituição Federal do Ensino Superior, estabelecida na Av. Rodrigo Otávio Jordão Ramos, Nº 6.200, Coroado, Manaus, Amazonas, Brasil, eu, **Profa. Dra. Selma Suely Baçal de Oliveira**, Pró-Reitora de Pesquisa e Pós-Graduação, anuência ao desenvolvimento do projeto **"Trabalho docente nas calhas dos rios amazônicos: trabalho, subjetividade e interiorização"** para ser realizado pelo mestrando Thiago Rodrigues Cavalcante, sob a coordenação e a responsabilidade da pesquisadora Profª. Drª. Socorro de Fátima Moraes Nina e do Programa de Pós-Graduação em Psicologia PPGPSI/UFAM com o apoio ao desenvolvimento da referida pesquisa, no que compete à PROPESP, a ser realizada na UFAM, nas unidades fora da sede (Benjamin Constant, Coari, Humaitá, Itacoatiara e Parintins), no período de 01/09/2021 a 01/03/2023, após a devida aprovação no Sistema CEP/CONEP.

Manaus, 09 de agosto de 2021.



Documento assinado eletronicamente por **Selma Suely Baçal de Oliveira**, Pró-Reitor, em 09/08/2021, às 16:12, conforme horário oficial de Manaus, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site [https://sei.ufam.edu.br/sei/controlador\\_externo.php?acao=documento\\_conferir&id\\_orgao\\_acesso\\_externo=0](https://sei.ufam.edu.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0), informando o código verificador **0644499** e o código CRC **F1290C62**.

Avenida General Rodrigo Octávio, 6200 - Bairro Coroado I Campus Universitário Senador Arthur Virgílio Filho, Prédio Administrativo da Reitoria (2º andar), Setor Norte - Telefone: (92) 3305-1181 / Ramal 1496  
CEP 69080-900, Manaus/AM, [propesp@ufam.edu.br](mailto:propesp@ufam.edu.br)

Referência: Processo nº 23105.027343/2021-81

SEI nº 0644499

## Carta de Anuência do CSPA

30/08/2021

SEI/UFAM - 0673716 - Declaração



Ministério da Educação  
Universidade Federal do Amazonas  
Centro de Serviço de Psicologia Aplicada - FAPSI

### DECLARAÇÃO

Declaramos para os devidos fins que em resposta ao Processo SEI nº 23105.028887/2021-61, estamos de acordo com o atendimento psicológico, caso necessário, aos participantes da pesquisa intitulada "TRABALHO DOCENTE NAS CALHAS DOS RIOS AMAZÔNICOS: TRABALHO, INTERIORIZAÇÃO E SUBJETIVIDADE". Pesquisa desenvolvida pelo mestrando Thiago Rodrigues Cavalcante e orientada pelas Professoras doutoras, Socorro de Fátima Moraes Nina e Rosângela Dutra de Moraes.

Atenciosamente,

Prof.Dr. Sérgio Sócrates Baçal de Oliveira

Coordenador do Centro de Serviços de Psicologia Aplicada - CSPA

Portaria Nº 8, de 25 de março de 2021

Manaus, 30 de agosto de 2021.

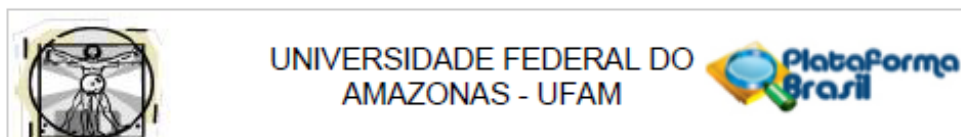


Documento assinado eletronicamente por **Sérgio Sócrates Baçal de Oliveira, Professor do Magistério Superior**, em 30/08/2021, às 17:27, conforme horário oficial de Manaus, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site [https://sei.ufam.edu.br/sei/controlador\\_externo.php?acao=documento\\_conferir&id\\_orgao\\_acesso\\_externo=0](https://sei.ufam.edu.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0), informando o código verificador **0673716** e o código CRC **54A4A148**.

## Parecer do CEP



### PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

#### DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

**Título da Pesquisa:** Trabalho docente nas calhas dos rios amazônicos: trabalho, interiorização e subjetividade

**Pesquisador:** THIAGO RODRIGUES CAVALCANTE

**Área Temática:**

**Versão:** 2

**CAAE:** 51494421.2.0000.5020

**Instituição Proponente:** Faculdade de Psicologia

**Patrocinador Principal:** Financiamento Próprio

#### DADOS DO PARECER

**Número do Parecer:** 5.030.778

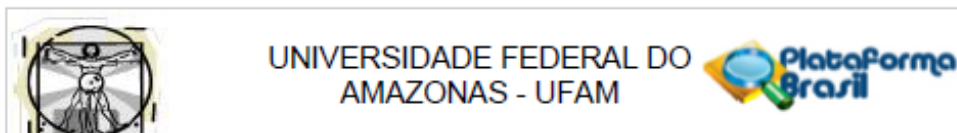
#### Apresentação do Projeto:

O mundo do trabalho no Brasil tem passado por uma série de transformações nas últimas décadas, aproximando o trabalho docente cada vez mais às exigências do mercado neoliberal, inserindo a educação pública superior à lógica produtivista e mercantilista. Essas mudanças acarretam impactos diretos nos trabalhadores, tanto no seu modo de trabalhar como na sua subjetividade. O objetivo do estudo é compreender as vivências subjetivas no trabalho dos docentes da Universidade Federal do Amazonas que atuam nas unidades acadêmicas do interior do estado, situadas em pequenas cidades amazônicas. Esta realidade única é influenciada tanto pela macroeconomia capitalista como pela cultura amazônica, por vezes contrastantes.

Metodologicamente, a pesquisa é caracterizada como descritiva, de abordagem qualitativa, utilizando-se do referencial teórico da Psicodinâmica do Trabalho para a análise da organização do trabalho, das vivências de prazer-sofrimento, das estratégias de mediação e da relação saúde-adoecimento deste grupo de trabalhadores. Participarão da pesquisa docentes residentes no interior, por meio de entrevistas individual e/grupal. O conteúdo das falas será sistematizado a partir da Análise do Núcleo de Sentido, e a discussão dos resultados será relacionada aos pressupostos da Psicodinâmica do Trabalho.

Desta forma, pretende-se dar maior visibilidade e ampliar o entendimento sobre os aspectos subjetivos do trabalho da categoria docente do magistério superior no contexto das pequenas

**Endereço:** Rua Teresina, 4950  
**Bairro:** Adrianópolis **CEP:** 69.057-070  
**UF:** AM **Município:** MANAUS  
**Telefone:** (92)3305-1181 **E-mail:** cep.ufam@gmail.com



Continuação do Parecer: 5.030.778

idades da Amazônia.

Trata-se de um projeto em primeira versão do mestrando Thiago Rodrigues Cavalcante sob orientações da professora Dra. Socorro Nina.

**Objetivo da Pesquisa:**

Objetivo Primário:

Compreender as vivências subjetivas no trabalho de docentes lotados nos polos do interior da Universidade Federal do Amazonas (UFAM).

Objetivo Secundário:

Conhecer a dinâmica da organização do trabalho no contexto dos campi do interior da UFAM.

Identificar as vivências de prazer e sofrimento no trabalho dos docentes.

Analisar o uso da mobilização subjetiva frente ao real do trabalho.

**Avaliação dos Riscos e Benefícios:**

Critério de Inclusão:

Como critérios de inclusão foram estabelecidos: ser docente efetivo da UFAM (professor de carreira, aprovado em concurso público), ser residente e estar atuando em um dos campi do interior da UFAM.

Critério de Exclusão:

Como critérios de exclusão, são elencados: estar afastado do trabalho, apresentar comprometimento afetivo, cognitivo e/ou psicológico durante a coleta de dados.

Riscos:

Constrangimentos ou desconforto psicológico decorrente dos conteúdos abordados.

Benefícios:

Visibilidade aos trabalhadores do interior; Possíveis ações/programas de promoção à saúde mental, desenvolvimento profissional e institucional.

**Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:**

O cronograma está de acordo, e há financiamento próprio.

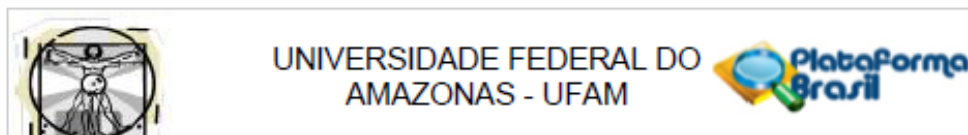
**Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:**

Todos os arquivos estão anexados corretamente.

**Recomendações:**

Este CEP/UFAM analisa os aspectos éticos da pesquisa com base nas Resoluções 466/2012-CNS, 510/2016-CNS e outras complementares. A aprovação do protocolo neste Comitê NÃO SOBREPÕE eventuais restrições ao início da pesquisa estabelecidas pelas autoridades competentes, devido à

Endereço: Rua Teresina, 4950  
 Bairro: Adrianópolis CEP: 69.057-070  
 UF: AM Município: MANAUS  
 Telefone: (92)3305-1181 E-mail: cep.ufam@gmail.com



Continuação do Parecer: 5.030.778

pandemia de COVID-19. O pesquisador(a) deve analisar a pertinência do início, segundo regras de sua instituição ou instituições/autoridades sanitárias locais, municipais, estaduais ou federais.

**Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:**

Dados de contato do CEP atualizados, destacados em vermelho no documento (TCLE) em Anexo. Página 2, último parágrafo.

Item inserido, conforme proposto, destacado em vermelho no documento (TCLE) em anexo. Página 2, 2º parágrafo.

Garantimos que, caso necessário, você (e seu acompanhante, se couber), será ressarcido das despesas oriundas de sua participação na pesquisa, ainda que não previstas inicialmente, por meio de débito em conta (inclui transporte, alimentação e quaisquer despesas oriundas da participação no estudo).

Reforçado a solicitação de forma explícita e os procedimentos de confidencialidade e privacidade, destacados em vermelho no documento (TCLE) em anexo. Página 1, último parágrafo.

Aperfeiçoado a redação e retirado o termo de gradação, destacado em vermelho no documento (TCLE) em anexo. Página 2, primeiro parágrafo.

Incluído as informações de direitos, destacado em vermelho no documento (TCLE) em anexo. Página 2, 2º parágrafo.

**Considerações Finais a critério do CEP:**

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_1817878.pdf	01/10/2021 17:32:10		Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE.pdf	01/10/2021 17:30:58	THIAGO RODRIGUES CAVALCANTE	Aceito
Outros	Carta_Resposta_CEP.pdf	01/10/2021 17:24:08	THIAGO RODRIGUES CAVALCANTE	Aceito
Folha de Rosto	Scan_Folha_de_rosto.pdf	31/08/2021 11:12:53	THIAGO RODRIGUES	Aceito

Endereço: Rua Teresina, 4950

Bairro: Adrianópolis

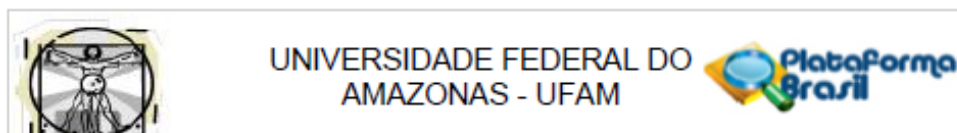
CEP: 69.057-070

UF: AM

Município: MANAUS

Telefone: (92)3305-1181

E-mail: cep.ufam@gmail.com



Continuação do Parecer: 5.030.778

Folha de Rosto	Scan_Folha_de_rosto.pdf	31/08/2021 11:12:53	CAVALCANTE	Aceito
Outros	Termo_de_Anuencia_CSPA.pdf	30/08/2021 20:53:45	THIAGO RODRIGUES CAVALCANTE	Aceito
Declaração de concordância	Termo_de_Anuencia_UFAM.pdf	30/08/2021 20:43:24	THIAGO RODRIGUES CAVALCANTE	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	Projeto_de_pesquisa.pdf	30/08/2021 20:14:12	THIAGO RODRIGUES CAVALCANTE	Aceito

**Situação do Parecer:**

Aprovado

**Necessita Apreciação da CONEP:**

Não

MANAUS, 10 de Outubro de 2021

---

**Assinado por:**  
**Eliana Maria Pereira da Fonseca**  
 (Coordenador(a))

Endereço: Rua Teresina, 4950  
 Bairro: Adrianópolis CEP: 69.057-070  
 UF: AM Município: MANAUS  
 Telefone: (92)3305-1181 E-mail: cep.ufam@gmail.com