



Artigo aprovado em 08 de maio de 2024.

RISCO PSICOSSOCIAL NA ATIVIDADE DOCENTE/GESTOR EM CONTEXTO UNIVERSITÁRIO PÚBLICO: DESAFIOS E INTERLOCUÇÕES NA ÁREA DE SECRETARIADO EXECUTIVO

Psychosocial risk in the activity of the teacher/manager in a public university context: challenges and interlocutions in the area of executive secretariat

Josiane Soares da Silva¹, Raquel Alves Santos², Cibelle da Silva Santiago³,
Bruno Leonardo Bezerra da Silva⁴

Estudante¹, UFPB, josyanesoares2000@gmail.com

Orientador², UFPB, Doutorado em Psicologia, raquel.alves@ccae.ufpb.br

Examinador³, UFPB, Doutorado em Desenvolvimento e Meio Ambiente,
santiago.cibelle@gmail.com

Examinador⁴, UFRN, Doutorado em Educação, bruno.bezerra@ufrn.br

Introdução: Problematizar processos de desenvolvimento e adoecimento na atividade docente/gestor constitui um campo relevante de pesquisa, interrelacionando qualidade do trabalho e saúde laboral. **Problema de Pesquisa e Objetivo Geral:** Essa articulação requer compreender saúde/trabalho do docente/gestor no debate entre contradições/tensões em suas trajetórias e a materialização do bem-estar/sofrimento. Portanto, objetiva-se investigar e analisar acerca da atuação do docente/gestor no curso de Secretariado Executivo Bilingue da UFPB, em termos de risco psicossocial na docência universitária. **Fundamentação Teórica:** O entendimento de risco parte de pressupostos da psicologia do trabalho histórico-cultural, na qual cuidar do trabalho seja transformar a organização e o processo de saúde simultaneamente. **Metodologia:** Trata-se de pesquisa básica diagnóstica de abordagem multimétodos, com foco exploratório e descritivo, a partir de questionário semiaberto aplicado com 7 docentes. As categorias referentes às questões abertas foram criadas com base em análise de conteúdo e as variáveis quantitativas, analisadas via estatística descritiva. **Principais Resultados:** Resultados apontam a atividade de gestão como um dos elementos de precarização e adoecimento da docência universitária pública, pois envolvem massividade de atividades, condições de trabalho desfavoráveis ou limitantes e sobrecarga de trabalho. **Conclusão:** Concluímos que a gestão universitária é representada pelo docente/gestor como algo que gera significativos impactos em sua vida sócio/laboral, como os danos à saúde. **Contribuição/Impacto:** Percebeu-se elementos na atividade docente/gestor que afetam a saúde e contribuem para o desenvolvimento de riscos psicossociais, como o cansaço, estresse, cobranças excessivas, dificuldade de relacionamento, comunicações empobrecidas, falta de apoio, tarefas desagradáveis e execução de atividades para além da gestão.

Palavras-chaves: Secretariado Executivo. Gestão Universitária. Riscos Psicossociais.

SILVA, Josiane Soares da; SANTOS, Raquel Alves. **Risco psicossocial na atividade docente/gestor em contexto universitário público:** desafios e interlocuções na área de secretariado executivo. Artigo Científico (graduação em Secretariado Executivo Bilíngue), UFPB: CCAE, 2024.

1 INTRODUÇÃO

Problematizar processos de desenvolvimento e adoecimento na atividade docente/gestor constitui um campo relevante de pesquisa, principalmente ao interrelacionar qualidade do trabalho e saúde laboral. Essa articulação requer compreender os processos de saúde e trabalho do docente/gestor a partir de um debate entre contradições e tensões, em suas trajetórias singulares e coletivas, e a materialização do bem-estar e sofrimento.

Seguindo esse movimento, o presente estudo teve por objetivo investigar e analisar acerca da atuação do docente/gestor no curso de Secretariado Executivo Bilingue da Universidade Federal da Paraíba (UFPB), em termos de risco psicossocial na docência universitária, tendo como objeto de pesquisa os efeitos da atividade de gestão na docência universitária pública e suas implicações no processo de saúde/adoecimento.

Para tanto, a escolha dos ocupantes da função de coordenador(a) de curso como sujeito de pesquisa se deu pelo fato desses trabalhadores ‘estarem’ em atividade de gestão, sendo docentes – os(as) docentes/gestores(as). Cabendo a eles, segundo o Art. 31 do Regimento Geral da UFPB, “promover as medidas necessárias à constituição do Colegiado do Curso” (UFPB, 2016). Sendo, portando um campo proveitoso para compreender os cruzamentos existentes no contexto laboral dos(as) docentes/gestores(as).

Diante dessa perspectiva, o entendimento de risco parte de pressupostos da psicologia do trabalho histórico-cultural, na qual cuidar do trabalho seja transformar a organização e o processo de produção da saúde simultaneamente. Para tanto, metodologicamente, realizou-se uma pesquisa básica diagnóstica de abordagem multimétodos, com foco exploratório e descritivo, tendo o questionário semiaberto, com perguntas fechadas e abertas, aplicado a 7 docentes/gestores(as), como fonte de dados. As categorias referentes às questões abertas foram criadas com base em análise de conteúdo e as variáveis quantitativas, foram analisadas via estatística descritiva.

Nesse caminho, a fim de compreender a atividade profissional exercida no âmbito da gestão universitária na atualidade, é necessário considerar o contexto de avanço científico e tecnológico verificado no mundo nas últimas décadas, principalmente no que diz respeito ao cenário em que se desenvolvem as organizações e as relações e modo de produção do trabalho. Isso demanda entender uma série de mudanças nas bases materiais da sociedade, da cultura, da economia e das organizações (Santos; Bonifácio, 2023).

Num cenário em que quase um terço da população ativa tem acesso a empregos frágeis, com baixa remuneração e baixa produtividade, e em que se verifica uma significativa

reconfiguração na organização das atividades e ofícios e a emergência de empregos atípicos, as novas formas da organização do trabalho trazem consigo importantes componentes de intensificação do ritmo de trabalho. O não reconhecimento das conquistas e, em muitos casos também, a deterioração e precarização das condições e ambiente de trabalho são vistas como consequência da redução de custos, ou da complexidade dos processos de terceirização (Pujol; Federico; Saraiva, 2012).

Logo, as consequências destas práticas se evidenciam, tanto no nível da saúde física, quanto no plano da subjetividade. No sofrimento psíquico associado às condições em que se trabalha atualmente, essencialmente no que se refere ao sentimento de que “cuidar” do emprego significa “aceitar”, e em muitos casos, “naturalizar” demandas e condições insatisfatórias, configurando-se, dessa maneira, uma experiência de que progredir ou obter melhorias na carreira, desenvolvendo-se no trabalho, significa enfrentar e resolver um conjunto importante de contradições individuais e coletivas (Bendassoli; Da Rocha Falcão 2013; Pujol; Federico; Saraiva, 2012).

Tomando por base essa confluência teórica, nesse artigo empregamos aportes teóricos e empíricos para dar conta de relatar, em primeiro lugar, sobre as relações entre fatores psicossociais de risco e proteção e atividade de gestão na docência universitária pública, na área de secretariado executivo da Universidade Federal da Paraíba (UFPB), como também, um conjunto de contribuições que expandem o debate sobre a noção de risco psicossocial, incluindo tanto o sofrimento quanto os impactos negativos do trabalho na saúde.

Diante do exposto, a articulação saúde e trabalho requer, na atualidade, reconhecer quais entendimentos de emprego/trabalho/atividade e quais concepções de sujeito permitem dar conta da relação entre trabalho e subjetividade. E, com isso, entender o problema da saúde/trabalho/adoecimento do trabalhador, a partir de um contexto em que o modo de produção capitalista continuamente procurou aumentar os índices de produtividade e lucratividade na busca pela maior expansão do capital, o que sempre levou a maior exploração possível da força de trabalho (Pujol; Federico; Saraiva, 2012, Santos, 2022).

Essas inquietações têm como ponto de partida a escassez de pesquisa sobre os riscos psicossociais que afetam docentes que ocupam cargos de gestão em universidade pública, principalmente com enfoque na área de secretariado executivo da UFPB, bem como uma análise prévia das contribuições que dominam a pesquisa sobre saúde laboral no contexto da docência universitária pública (articulação do trabalho docente no ensino, pesquisa, extensão e gestão), a partir de aportes teóricos e estudos históricos sobre as relações entre risco psicossocial, precarização do trabalho e saúde (Santos, 2022).

Sob esse viés, diante das perspectivas e desafios para o(a) docente/gestor(a) no contexto universitário público, o referido estudo está estruturado da seguinte forma: nesta introdução expõe-se o tema para contextualizar o leitor sobre o assunto que será abordado. Em seguida, o referencial teórico, que sustenta as argumentações acerca da área pesquisada. Nos procedimentos metodológicos temos o caminho para chegar ao resultado desta investigação e, por fim, as seções dedicadas a apresentar as análises e discussão, as considerações finais e as referências utilizadas.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Apresenta-se neste item um debate teórico que circunscreve a temática abordada neste artigo, tais quais: risco psicossocial no trabalho: breves definições e entendimentos; o trabalho do(a) docente/gestor(a) no contexto universitário público brasileiro e os riscos psicossociais da atividade docente em contexto universitário público.

2.1 Risco psicossocial no trabalho: breves definições e entendimentos

No cenário das novas conformações que o trabalho vem assumindo, desde a década de 1970, os fatores que favorecem aos riscos psicossociais no trabalho passaram a se configurar como tema emergente em diferentes cenários. Sua relevância vem sendo reconhecida gradativamente por governos, acadêmicos, organizações e sindicatos. Estas alterações começam a ser demarcadas pela Terceira Revolução Industrial que afeta estruturalmente a sociedade, conferindo um modelo de relações econômicas e sociais distinto, no contexto do neoliberalismo (Santos, Bonifácio, 2023).

Nesse sentido, tais mudanças têm sido impulsionadas por novas formas de gestão com foco na competitividade, na performance, na otimização de recursos e flexibilidade, e ainda, pela constante inovação tecnológica, ambas situadas em um quadro de globalização intensa e constantes crises econômicas e sociais (Bendassoli; Da Rocha Falcão, 2013; Pujol; Federico; Saraiva, 2012).

Logo, as transformações sucedidas no mundo do trabalho ocasionam urgências por maior produtividade, pressões no trabalho, aumento da complexidade das atividades, relações de trabalho tensas e precárias, expectativas irrealizáveis, fadiga e esgotamento profissional, estes são concebidos como fatores psicossociais de risco no trabalho, podendo ocasionar consequências diretas nas condições de saúde dos trabalhadores, como incapacidade laborativa, adoecimentos, e repercussões na vida social e familiar (Santos; Bonifácio, 2023).

Seguindo essa compreensão, de acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a Organização Mundial de Saúde (OMS), o termo “psicossocial” se refere à interação entre indivíduo (psico) e seu entorno social (Rissi; Monteiro; Ferreira, 2020).

Rissi, Monteiro e Ferreira (2020) definem que os fatores psicossociais podem ser tanto favoráveis como de riscos. São estabelecidos como favoráveis quando colaboram para o desenvolvimento da atividade laboral e promovem a qualidade de vida das pessoas, as relações de trabalho e a produtividade. Contudo, os fatores psicossociais se convertem em risco potencial ao causar danos psicológico, físico e social, bem como são fontes diretas de estresse ocupacional.

Os conceitos utilizados pela OIT e a Organização Mundial de Saúde (OMS), caracterizam o psicossocial como fatores, ou melhor, como um conjunto de elementos que se encontram ao redor do trabalhador e que podem desencadear algum possível dano à saúde, ou seja, o foco tem prevalência no indivíduo e está ligado a três níveis: como condições causais; como processos que mediam - o caso do estresse; e em termos das consequências - os danos à saúde (Rissi; Monteiro; Ferreira, 2020; Pujol, 2022).

Visto a importância desses modelos teóricos para a compreensão dos riscos psicossociais no trabalho, que representam um progresso na proteção à saúde do trabalhador, trazemos para o debate as perspectivas derivadas do enfoque histórico-cultural clínico, que se constituem como um avanço “ao enfatizar a subjetividade e a carga emocional no processo de trabalhar, uma vez que, historicamente, os estudos nesse campo priorizaram o entendimento das cargas físicas e mentais do trabalho a partir do ponto de vista psicofisiológico” (Santos, Bonifácio, 2023, p. 18).

Nesse entendimento, à noção de risco psicossocial no trabalho vinculada ao olhar histórico-cultural clínico, pensada a partir de autores franceses pela via da psicodinâmica do trabalho, com destaque para Le Guillant, Claude Weil e Paul Sivadon, evolui:

[...] da ideia de “um construto com foco exclusivo no indivíduo como fator problema, ou da organização descontextualizada de seu ambiente, para a perspectiva que passa a compreender o trabalhador como aquele que reabsorve o trabalho, assume responsabilidades, toma iniciativa, compartilha informações e, sobretudo, mobiliza os recursos da organização, mas também seus próprios recursos de sujeito que age diante dos desafios contemporâneos em um panorama de precarização social (Santos; Bonifácio, 2023, p. 19).

Assim, os fatores psicossociais de risco contemplam aspectos da organização e seu ambiente social, sendo eles carga e ritmo de trabalho excessivos, comunicações empobrecidas, falta de apoio, trabalho em turnos, falta de participação das decisões, tarefas desagradáveis, conflitos nas relações interpessoais no trabalho, conflitos entre as exigências domésticas e as

do trabalho etc., bem como o entendimento do trabalhador sobre o seu mal-estar e desconforto, seus processos de desenvolvimento e de mobilização subjetiva, o empobrecimento do trabalho, o sofrimento psicológico e situações que podem levar à ineficácia no trabalho e a sua precarização (Pujol, 2022; Santos; Bonifácio 2023).

2.2 O trabalho do(a) docente/gestor(a) no contexto universitário público brasileiro

As mudanças observadas no mundo do trabalho, especialmente relacionadas ao modo de produção capitalista, têm sido profundamente influenciadas pelo processo de reestruturação produtiva iniciado nos anos de 1970 e pela quarta revolução industrial. Essas mudanças têm impactado não apenas a estrutura e a dinâmica das organizações, mas também as condições de trabalho, os direitos dos trabalhadores e a distribuição de renda na sociedade capitalista.

Nesse sentido, a flexibilização dos processos de gestão e o reordenamento da produção têm sido tanto uma resposta à competição global quanto uma estratégia para maximizar os lucros em um ambiente de negócios em constante mudança, que resulta basicamente, segundo Santos (2022, p. 18), “em mudanças na forma de produzir e organizar o trabalho, a exemplo das expressões de exploração e precarização, marcadas pelo aumento do desemprego e a ameaça de perda dos direitos trabalhistas”.

A análise desses elementos destaca a centralidade das mudanças no mundo do trabalho e da produção como uma questão crucial, especialmente em relação às demandas de alteração dos perfis profissionais e seus impactos no papel da universidade. Esses pontos se tornaram mais evidentes com a redefinição do papel do Estado e das políticas públicas, que adotaram, a partir dos anos 1990, um enfoque neoliberal. Esse enfoque está associado ao discurso de que a superação dos problemas enfrentados passa por um novo perfil de trabalhador e, conseqüentemente, por um novo modelo de formação profissional. Isso tem gerado novos desafios e questionamentos no campo da discussão sobre as funções da educação superior universitária (Ésther; Melo, 2008).

Essa mudança de paradigma nas políticas públicas, que enfatiza a competitividade, a eficiência e a adaptação às demandas do mercado, tem implicações significativas para as instituições de ensino superior. Com tantas transformações as instituições de ensino superior estão sendo desafiadas a adaptar seus currículos, métodos de ensino e parcerias para preparar os estudantes para um mercado de trabalho em constante evolução.

Segundo Santos (2022, p. 19), cumpre-nos destacar ainda, que no século XXI, “o modelo neoliberal na condução do sistema econômico global foi outra importante força de

impacto na educação”. Cunha (2003) retrata que o sistema educacional nacional, com destaque para as mudanças nas universidades públicas, foi influenciado por uma concepção modernizadora com forte viés mercadológico.

Para Frigotto (2010, apud Santos, 2022), as universidades tornaram-se um instrumento de formação de mão de obra atrelada a lógica de mercado, e voltada aos interesses da iniciativa privada, com afetações de tal concepção expostas inclusive em sua estrutura organizacional.

Diante desse contexto, a educação superior desempenha um papel crucial na preparação de profissionais qualificados, na geração de conhecimento e no desenvolvimento socioeconômico de uma nação. Em um mundo cada vez mais complexo e globalizado, a qualidade do ensino e a formação dos cidadãos são fundamentais para enfrentar os desafios do presente e do futuro (Ésther; Melo, 2008).

Nesse sentido, as universidades buscam promover uma educação de qualidade que vá além da transmissão de informações, incentivando a reflexão crítica, o pensamento crítico, a resolução de problemas e a inovação. Além disso, as instituições de ensino superior devem estar atentas às demandas do mercado de trabalho e da sociedade, adaptando seus currículos e programas de estudo para garantir que os graduados estejam preparados para enfrentar os desafios do mundo real.

Diante do contexto exposto, observa-se que o trabalho docente nas universidades públicas federais está em total sintonia com a globalização e as mudanças tecnológicas. No que se refere a formação do professor, a Lei nº 12772/2012, que dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal, a saber: a carreira de magistério superior, composta pelos cargos, de nível superior, de provimento efetivo de Professor do Magistério Superior e a Carreira de Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico, composta pelos cargos de provimento efetivo de Professor do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico. Além do mais, o corpo docente poderá ser composto pelos Professores Visitantes, Professores Visitantes Estrangeiros e Professores Substitutos com contratação temporária. Silva (2021, p. 48), descreve que,

A Carreira de Magistério Superior destina-se a profissionais habilitados em atividades acadêmicas próprias do pessoal docente no âmbito da Educação Superior. Já a Carreira de Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico destina-se a profissionais habilitados em atividades acadêmicas próprias do pessoal docente no âmbito da Educação Básica e da educação profissional e tecnológica.

Essas duas carreiras refletem a diversidade e complexidade do sistema educacional brasileiro, abrangendo diferentes níveis de ensino e atendendo às demandas específicas de cada segmento. Os profissionais em ambas as carreiras atuam de modo fundamental no

desenvolvimento educacional e na formação de cidadãos preparados para enfrentar os desafios do mundo contemporâneo.

Ainda de acordo com a legislação citada, as atividades dos cargos de Magistério Federal são as relacionadas ao ensino, pesquisa e extensão e as inerentes ao exercício de direção, assessoramento, chefia, coordenação e assistência na própria instituição.

Diante desse cenário, entre os vários condicionantes de eficiência, governança, competitividade e produtividade, está o desempenho das universidades federais, que passa a estar associado à atividade de seus gestores: reitores, pró-reitores, diretores de centro, chefes de departamento, coordenadores de curso, diretores de unidades administrativas etc., que são os responsáveis por ações das áreas acadêmica e administrativa da instituição (Santos, 2022).

O trabalho do(a) docente/gestor(a) no contexto universitário público brasileiro é multifacetado e abrange uma variedade de responsabilidades e desafios: ensino, pesquisa, gestão acadêmica, extensão universitária, orientação e suporte aos estudantes, participação em órgãos colegiados, inovação etc. “O caminho mais comum aos docentes/gestores é “iniciar atuando em suas áreas de formação para atender aos interesses de seu curso, departamento ou centro e aos poucos ir se envolvendo em outros níveis hierárquicos até chegar à função de dirigente” (Santos, 2022, p. 11).

A esse respeito, a questão primordial que se coloca em relação ao docente/gestor, é a de que grande parcela dos ocupantes de funções e cargos de gestão nas universidades brasileiras são docentes que, por razões e circunstâncias diversas, assumem posições administrativas sem necessariamente ter tido experiência anterior ou oportunidade de capacitação na área de gestão (Ésther; Melo, 2008; Silva, 2021; Santos, 2022).

Sobre a visão de Silva (2021), no que concerne o trabalho docente universitário, a formação continuada vem a ser um meio significativo de aprendizagem para esses profissionais, uma vez que a formação inicial muitas vezes não é capaz de abranger todas as competências necessárias para o exercício da profissão. Na prática do ensino universitário, os docentes frequentemente enfrentam desafios complexos e situações diversas que exigem habilidades e conhecimentos específicos.

Nesse sentido, a formação continuada permite aos docentes/gestores atualizarem-se, adquirirem novas habilidades e conhecimentos, e aprimorarem suas práticas pedagógicas, acadêmicas e gerenciais de acordo com as demandas do contexto educacional atual. Essa formação pode incluir participação em cursos de capacitação, workshops, seminários, conferências, grupos de estudo, entre outras atividades de desenvolvimento profissional.

2.3 Riscos psicossociais da atividade docente em contexto universitário público

Nos tempos atuais, observamos uma quantidade exorbitante de pessoas que desenvolvem doenças mentais por diversos fatores relacionados ao ambiente de trabalho. A sobrecarga de tarefas, especialmente nas universidades públicas, onde profissionais da docência em sua maioria assumem funções administrativas, pode se tornar uma fonte significativa de estresse, contribuindo também para o desenvolvimento de doenças que afetam o psicológico do ser humano (Santos; Bonifácio, 2023).

Sendo assim, essa sobrecarga acontece em virtude de atividades que o docente desenvolve para além das atribuições, como as que circunscrevem o trabalho da gestão. Enquanto gestores, esses profissionais desenvolvem uma variedade maior de atividades acadêmicas e administrativas dentro do ambiente de trabalho, gerando um excesso de tarefas e dispondo de responsabilidades que antes não faziam parte do seu encargo. Esse acúmulo de atribuições, na maioria das vezes, causa riscos psicossociais que afetam o desenvolvimento das atividades do profissional (Santos, 2022).

Apesar disso, esse processo de diversificação e acúmulo de tarefas atribuídas aos docentes/gestores no âmbito da universidade pública, entendido a partir da perspectiva de naturalização da massividade de atividades e da sobrecarga de trabalho, passa a ser compreendido como “uma normalidade possível na atividade de trabalho do docente”, algo que já faz parte da organização do trabalho (Santos; Bonifácio, 2023, p. 14).

O envolvimento desses profissionais em demasiado com o trabalho interfere na vida pessoal e profissional da maioria dos docentes, porém o profissionalismo e o “mostrar serviço” surgem em primeiro lugar na vida deles, ocasionando a abdicação dos seus prazeres para se dedicarem integralmente ao trabalho que se está ocupando (Silva, 2021).

Sendo assim, é importante destacar a compreensão do envolvimento com o trabalho, definido como vínculo afetivo que integra o campo teórico do comportamento organizacional, ou melhor, o envolvimento diz respeito “ao grau em que o desempenho de uma pessoa no trabalho afeta sua autoestima”, tal frase está relacionada ao significado que o próprio trabalho ou atividades exercitadas no ambiente laboral assumem na vida do indivíduo (Kanan; Zanelli, 2011, p. 57).

Nesse sentido, os fatores de risco psicossocial na atividade docente, em contexto universitário público, contemplam a precarização do trabalho como elemento central na produção do sofrimento psíquico e traz a avaliação do desempenho individual associada ao

produtivismo e a performance como principal agente de danos à saúde mental no processo de trabalhar (Santos; Bonifácio, 2023).

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Os procedimentos metodológicos de pesquisa, de acordo com Marconi e Lakatos (2001), destinam-se a apresentar uma sequencial de etapas que, ao ser seguida, leve a resultados que estejam coerentes com o objetivo proposto. Dessa forma, faz-se necessário realizar uma investigação planejada, com os métodos adequados para que se possa obter o conhecimento.

Considerando o exposto, em sua natureza, empregamos a pesquisa básica diagnóstica, pois “objetiva gerar conhecimentos novos e úteis para o avanço da ciência, buscando de forma diagnóstica, traçar o panorama de uma determinada realidade” (Minayo, 2002, p. 52). Ou seja, identificar e analisar problemas ou situações específicas em determinado contexto. Para tanto, através do questionário e de análise documental, buscou-se obter informações e dados que pudessem contribuir para a compreensão do problema.

Com esse direcionamento metodológico, o estudo trouxe para o debate a noção de risco psicossocial circunscrito à docência universitária pública da área de secretariado executivo. Ou melhor, produziu conhecimentos inovadores sobre as implicações do risco psicossocial no processo de saúde/adoecimento vinculado à atividade de gestão desenvolvida na coordenação do curso de graduação em secretariado executivo bilingue da UFPB.

Face a essas considerações, este estudo é de abordagem quantitativo-qualitativa (multimétodos). Através do enfoque quantitativo foram coletados e quantificados os dados e opiniões mediante o emprego de recursos e técnicas estatísticas (Minayo, 2002). Para tanto, os dados foram mensurados visando apresentar os fenômenos que tiveram predomínio na amostra investigada, por meio de quadros e gráficos.

Já com a pesquisa qualitativa foram empregadas “diferentes concepções filosóficas; estratégias de investigação; e métodos de coleta, análise e interpretação de dados” (Creswell, 2010, p. 206). Nessa concepção, diferentemente da quantitativa, o estudo utilizou-se da subjetividade e observação interpretativa para a inferência de determinados resultados, a partir das categorias estipuladas, das áreas de abrangência e das temáticas representativas. Com esse enfoque também foi possível uma delimitação influenciada pelas condições históricas de sua produção (interrelações materiais, culturais, sociais e políticas).

Do ponto de vista de seus objetivos, definem-se duas abordagens para a pesquisa: a da pesquisa exploratória e a da pesquisa descritiva, tendo em vista as definições das atividades de

trabalho e o perfil dos docentes/gestores do curso de Graduação em Secretariado Executivo Bilingue da UFPB (Campus IV), adquirindo uma visão ampliada sobre o desempenho dos docentes/gestores, sua organização do trabalho, condições de trabalho e relações de trabalho coerentes não só com as atividades prescritas, mas com a atividade real realizada no contexto universitário público.

Para tanto, como forma de tornar a problemática algo explícito, utilizou-se a abordagem descritiva, que segundo Gil (2008, p. 41-42), “visa à descrição das características de determinada população ou fenômeno, ou então, o estabelecimento de relações entre variáveis”, e a exploratória, “tem como objetivo proporcionar maior familiaridade com o problema com vista a torná-lo mais explícito ou a construir hipóteses” para discutir e compreender os possíveis efeitos da atividade de gestão na docência universitária pública e suas implicações, enquanto risco psicossocial, no processo de saúde/adoecimento.

Entretanto, do ponto de vista empírico, para confrontar a visão teórica com os dados da realidade estudada, foi necessário utilizar a técnica da análise documental, que de acordo com Ludke e André (1986), esse tipo de análise apresenta-se rica e confiável, uma vez que é realizada com base na utilização de dados já estruturados. Na referida análise foram utilizados: a Lei nº. 3.835, de 13 de dezembro de 1960; o Regimento Interno da UFPB; a resolução nº 05/2006 de 17 de março de 2006, de processo nº 23074.001279/06-11; a Resolução 40/2006, de 13 de julho de 2006 e o Projeto Pedagógico do Curso (PPC - 2023).

Face às perspectivas apresentadas, o instrumento utilizado para coleta de dados foi o questionário semiaberto, compreendido por Babbie (2010, 247), como aquele que busca “descrever, explicar e/ou explorar características ou variáveis de uma população por meio de uma amostra estatisticamente extraída desse universo”.

O questionário semiaberto foi elaborado via Google Forms e aplicado, de forma online, com 7 docentes que ocupam ou já ocuparam a função coordenadores(as) e vice-coordenadores(as) do curso de Graduação em Secretariado Executivo Bilingue – UFPB. Com esse intuito, o instrumento foi composto por 29 questões, sendo 21 fechadas e 8 abertas, adaptado de Santos (2022).

Para o procedimento de análise quantitativa foi utilizada a estatística descritiva, com distribuição de frequências simples e relativa (percentual) e desvio padrão (Babbie, 2010). Minayo (2002), comenta que esse procedimento se caracteriza como a descrição dos dados, podendo ser organizado em gráficos, tabelas ou quadros, facilitando a visualização dos resultados obtidos. Assim, adotou-se gráficos e quadros para ilustrar os dados alcançados.

Seguindo o processo de análise, passamos para a ênfase qualitativa, que circunscreveu a estrutura da análise de conteúdo caracterizada em Bardin (2011), possibilitando organizar as respostas do questionário semiaberto em duas categorias - dimensão da atividade do(a) docente/gestor(a) e a dimensão saúde e trabalho - que auxiliaram na realização de inferências e não somente constatações, por se tratar de um caminho de condução de pesquisa orientado para elaboração de diagnóstico, identificação de problemas e busca de soluções.

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

4.1 Caracterização do trabalho docente na área de secretariado executivo

A Universidade Federal da Paraíba (UFPB) foi criada através da lei estadual de nº. 1.366, de 02 de dezembro de 1955, a partir da união de escolas de nível superior. Com sua federação aprovada e promulgada através da Lei nº. 3.835, de 13 de dezembro de 1960, a universidade recebeu a nomeação de Universidade Federal da Paraíba. A UFPB é uma instituição de ensino, pesquisa e extensão, vinculada ao ministério da educação, é autárquica e de regime especial, dividida em quatro campus, sendo o campus I em João Pessoa onde está localizada a sede e o foro, campus II na cidade de Areia, campus III situada em bananeiras e por fim, o campus IV que está estruturado nas cidades de Rio Tinto e Mamanguape, litoral norte da Paraíba (Brasil, 1960).

Tomando como base a estrutura retratada, este artigo, utilizando-se da análise documental, está direcionado ao Campus IV e ao Curso de Graduação em Secretariado Executivo Bilingue.

Os departamentos do campus IV são divididos em: Departamento de Ciências Exatas (DCX); Departamento de Ciências Sociais (DCS); Departamento de Educação (DED); Departamento de Letras (DL); Departamento de Engenharia e Meio Ambiente (DEMA); Departamento de Ciências Sociais Aplicadas (DCSA); Departamento de Design (DDesign), e segundo o Art. 11 da resolução Nº 19/2017 do Regimento Interno, o colegiado departamental é “a unidade de ensino, pesquisa e extensão, para efeito de organização didática e administrativa, compreendendo disciplinas afins, e compõe-se do pessoal docente nele lotado (UFPB, 2006).

De acordo com o PPC - Projeto Pedagógico do Curso de Secretariado Executivo Bilingue (2023) e a resolução nº 05/2006 de 17 de março de 2006, de processo nº 23074.001279/06-11, O campus IV foi criado no ano de 2006, através do projeto de Expansão das Instituições Federais de Ensino Superior e devido aos grandes problemas socioeconômicos

e educacionais que caracterizou durante muitos anos a pequena região do litoral norte da Paraíba. Tal problema impulsionou o Conselho Universitário da Universidade Federal da Paraíba a autorizar a implantação do novo campus na intenção de gerar melhorias sociais, educacionais, culturais e econômica sustentável para as regiões do vale do Mamanguape e cidades vizinhas (UFPB, 2023).

Dos cursos criados para o campus IV em 2006, está o curso de bacharel em Secretariado Executivo Bilingue, vinculado ao Departamento de Ciências Sociais Aplicadas (DCSA) e instituído pela Resolução 40/2006, de 13 de julho de 2006, que tem como objetivo formar futuros profissionais com competências e habilidades para proporcionar e colaborar para a melhoria do processo de gestão e desenvolvimento das organizações públicas e privadas, não apenas da região metropolitana do vale do Mamanguape, como também de todo o estado da Paraíba e do Brasil, a fim de acompanhar as mudanças ocasionadas pelos efeitos da globalização e evolução tecnológica e de suas ferramentas (Almeida; Rogel; Shimoura, 2010). “Para formar o Secretário Executivo, é preciso levar em consideração tanto as perspectivas tradicionais de atuação desse profissional, bem como as novas demandas que vêm surgindo nos últimos anos” (UFPB, 2023).

Os docentes do curso de secretariado são as principais fontes de busca pelas melhorias nas bases de ensino, pesquisa e extensão do curso, visto que o mesmo procura as melhores formas de conhecimentos práticos e teóricos para desenvolver as habilidades e competências dos futuros profissionais que estão no período de graduação (Almeida; Rogel; Shimoura, 2010). Na UFPB, são atribuídas aos docentes diversas funções, e uma delas é a de gestor.

No CCAE, assim como em outros campus é comum encontrar esse profissionais na posição de coordenador(a) de curso e chefe de departamento, a exemplo da coordenação do Curso de Secretariado Executivo Bilingue. Segundo o PPC de secretariado, UFPB (2023, p. 73), a coordenação de curso de graduação “é um agente facilitador e integralizador para o funcionamento e articulação dos órgãos colegiados, bem como na atuação do corpo docente, discente e demais colaboradores”, exercendo “funções gerenciais, acadêmicas e institucionais”, coordenando as comissões e os trabalhos do comitê criado para monitorar e melhorar o processo de ensino e aprendizagem do curso. Os(as) coordenadores(as) de curso, sujeitos desta pesquisa, segundo o regimento geral da UFPB, art. 32, compete:

- a) convocar as reuniões do Colegiado do Curso e exercer sua presidência, cabendo-lhe o direito de voto, inclusive o de qualidade; b) representar o Colegiado junto aos órgãos da Universidade; c) executar e fazer cumprir as deliberações do Colegiado; d) representar o Colegiado no Conselho de Centro; e) cumprir as determinações dos órgãos superiores do Centro e da Universidade; f) superintender os trabalhos da

Secretaria da Coordenação; g) comunicar à Diretoria do Centro quaisquer irregularidades e solicitar medidas para corrigi-las; h) aplicar pena disciplinar ao pessoal discente ou propor sua aplicação, na forma deste Regimento; i) manter articulação permanente com os departamentos corresponsáveis pelo Curso; j) propor ao Colegiado alterações do currículo do Curso a serem submetidas ao Conselho do Centro e ao CONSEPE, sucessivamente; l) acompanhar e avaliar a execução curricular; m) elaborar, mediante entendimentos com as chefias departamentais, a oferta de disciplinas para cada período letivo; n) exercer a coordenação da matrícula no âmbito do curso, em articulação com o órgão central de controle acadêmico; o) julgar os pedidos de trancamento de matrícula; p) encaminhar à Diretoria do Centro, as resoluções do Colegiado que dependam de aprovação superior; q) enviar, ao fim de cada período letivo, à Diretoria do Centro, relatório das atividades da Coordenação e do Colegiado; r) exercer outras atribuições que lhe sejam cometidas por este Regimento e em normas complementares do CONSEPE. Art. 33. O Coordenador do Curso é subordinado imediatamente ao Diretor do Centro.

4.2 A gestão e o trabalho docente na área de secretariado executivo

A análise realizada a partir deste item terá como base o questionário semiaberto e está subdividida em Perfil, dimensão da atividade do(a) docente/gestor(a) e risco psicossocial na atividade do docente/gestor(a) da área de secretariado executivo. Para a transcrição das falas geradas pelas 8 perguntas abertas, foram utilizadas as siglas (C1, C2, C3, C4, C5, C6 e C7), com a finalidade de representar os coordenadores que participaram da presente pesquisa, assim promovendo o sigilo dos dados e a ética do estudo.

4.2.1 Perfil

Dos 7 participantes que responderam ao questionário, 1 é homem e 6 são mulheres. Segundo Giorni (2017), o gênero feminino permanece predominante na profissão de secretariado executivo bilingue, e isso se comprova na presente pesquisa, uma vez que, devido a formação inicial em secretariado executivo, o sexo feminino está prevalecendo na função de coordenador(a) de curso(a).

A distribuição da idade dos coordenadores que responderam ao questionário variou entre 37 e 61 anos, com média de idade de 46 anos e 4 meses e desvio-padrão de 2,55.

No que se refere nível de educação superior alcançado, 71,4% são doutores e 28,6% são mestre. E nas áreas de especialização na educação superior: 57,2% responderam que sua área de especialização é ciências sociais, 28,6% responderam humanidades e artes e 14,3% responderam multidisciplinar.

Com relação ao cargo de gestão atual, 57,1% não estão em cargos de gestão, 14,3% estão como coordenador(a) de curso de graduação, 14,3% como vice-coordenador(a) de graduação e 14,3% estão como chefe de departamento. Da atuação como gestor na área de

secretariado executivo, 85,7% atuaram como coordenadores(as) e 14,3% como vice – coordenadores(as).

Quanto ao tempo de trabalho como docente na educação superior, 42,9% exercem a profissão de 11 a 15 anos, 28,6% a mais de 20 anos, 14,3% de 16 a 20 anos e 14,3% de 6 a 10 anos. Já no que diz respeito ao tempo em que atua ou atuou como coordenador(a) ou vice - coordenador(a) de curso de graduação na área de secretariado executivo (considerando o tempo de experiência em outros mandatos), 57,1% geriram em até 2 anos, 28,6% em mais de 4 anos e 14,3% em até 6 meses.

Já no que se referente a dedicação exclusiva na UFPB, 100% dos docentes/gestores atuam em regime de 40 horas de trabalho com dedicação exclusiva.

Diante da definição do perfil, importantes questões se colocam: houve uma amostra válida e significativa de coordenadores(as) participantes da pesquisa, uma vez que toda a população está representada por 9 coordenadores(as) titulares e 85,7% dos respondentes atuaram e atuam como coordenadores(as), a maioria por 2 anos. Outro fator relevante é que iniciam atuando em suas áreas de formação para atender aos interesses de seu curso, e aos poucos continuam se envolvendo em outros níveis hierárquicos, até chegar a outras gestões, como a função de Chefe de Departamento. Isso também foi constatado na pesquisa de (Santos, 2022).

Contudo, olhando para o fator tempo de gestão, 57,1% geriram em até 2 anos (o tempo mínimo determinado) e 14,3% em até 6 meses (não concluiu sequer um mandato), o que corrobora com as pesquisas de Silva (2021), Santos (2022), quando trazem a ocupação das funções/cargos de gestão como sendo um “rodízio”, um “fardo”, uma “penitência” a ser paga em algum momento pelo profissional docente. Esse fato caracteriza o mal-estar no trabalho e contribui para o risco psicossocial, a partir da atividade de gestão.

4.2.2 Dimensão da atividade do(a) docente/gestor(a)

Dando seguimento as análises, aderindo aos critérios estabelecidos por Bardin (2011, p. 95), realizamos as seguintes fases:

- a) Pré-análise – leitura e organização inicial dos materiais recolhidos; seleção e demarcação do que será analisado; b) Exploração do material - sistematização de categorias de análise e de unidades de sentido; c) Tratamento dos resultados, inferência e interpretação - consolidação, sistematização, tratamento e julgamento das interpretações de conteúdo explícito e as inferências. Interpretação dos resultados obtidos, relacionando-os ao próprio contexto de produção e aos objetivos da presente pesquisa.

Considerando o exposto, trazemos o quadro 1 com os principais elementos e componentes que configuram a atividade do(a) docente/gestor(a) que ocupa ou já ocupou função de coordenador(a) do Curso de Graduação:

Quadro 1: Conhecendo a atividade do(a) docente/gestor(a)

CATEGORIAS	ELEMENTOS E COMPONENTES
Dimensão da Atividade do/a docente/gestor(a)	• Relevância sobre o exercício do trabalho docente; • Dedicção distribuída no exercício do trabalho docente; • Estratégias que utiliza para conciliar o ensino, a pesquisa, a extensão e a gestão; • O porquê ocupa este cargo de gestão; • Experiência em outras funções de gestão universitária; • Conhecimento sobre as atividades e responsabilidades; • Experiência de gestão fora do ambiente universitário; • Como aprendeu a fazer suas atividades de gestão na coordenação; • Conhecimentos e habilidade; • Formação específica para atuar no cargo de gestão.
Dimensão saúde e trabalho	• Sentimento sobre o trabalho na coordenação do curso; • Elementos na atividade de coordenador de curso que podem afetar sua saúde; • As principais dificuldades no exercício da gestão; • Estratégias adota para realizar as atividades de gestão; • Voltaria a ocupar um cargo de gestão.

Fonte: Dados da pesquisa (2024).

Com base nas características definidas no quadro 1 e 2, e percorrendo os elementos e componentes que fazem parte da dimensão da atividade do docente/gestor(a) na coordenação do curso de Secretariado Executivo Bilingue da UFPB, foi constatado, a partir dos dados da pesquisa, que os(as) docentes consideram mais relevante a atividade de ensino no exercício de seu trabalho. Nos quadros 2 e 3, “C” significa “Coordenador(a)”.

Quadro 2: Relevância no exercício do trabalho docente – UFPB

RELEVÂNCIA	1	2	3	4	Geral – Desvio Padrão
Ensino	2C	1C	0C	4C	Relevância 15
Extensão	3C	2C	1C	0C	Relevância 13
Gestão	2C	3C	0C	3C	Relevância 14
Pesquisa	0C	1C	6C	0C	Relevância 14

Fonte: Dados da pesquisa (2024).

Quadro 3: Dedicção distribuída no exercício do trabalho docente – UFPB

DISTRIBUIÇÃO	100%	90%	80%	70%	60%	50%	40%	30%	20%
Ensino	4C	2C	0C	1C	0C	0C	0C	0C	0C
Pesquisa	0C	5C	0C	1C	0C	1C	0C	0C	0C
Extensão	1C	0C	3C	1C	0C	1C	0C	1C	0C
Gestão	1C	0C	2C	2C	0C	2C	0C	0C	0C

Fonte: Dados da pesquisa (2024).

Observamos, com os dados do quadros 2 e 3, que os(as) coordenadores(as) de curso, embora percebam uma maior relevância no desenvolvimento de atividades de ensino, quando assumem função de gestão, tem esse contexto alterado, uma vez que a distribuição de suas atividades passa a ter mais enfoque na atividade de gestão conciliada com as de ensino. Isso significa que, embora estejam dispensados do mínimo de horas semanais em carga horária de ensino (UFPB, 2018), compreendem a importância “da atividade real do docente, está configurada em uma “tétrade”: ensino, pesquisa, extensão e gestão” (Silva, 2021; Santos, 2022, p. 209).

Em relação as estratégias para conciliar o ensino, a pesquisa, a extensão e a gestão em sua atividade laboral, os(as) coordenadores(as) de curso trouxeram como questões mais frequentes: trabalhar mais horas semanalmente, gestão do tempo e dedicar 60% para a gestão e 40% para ensino, nessa ordem. Porém, quando são perguntados sobre o porquê ocupam um cargo de gestão, os participantes indicaram que estar na gestão envolve aprendizado, colaboração com o curso, porém a escassez de professores na área e à questão do rodízio da função são os elementos que mais os fazem estar nessa posição de docente/gestor.

Quando perguntados sobre experiência em outros cargos de gestão, identificamos que 71,4% dos participantes responderam que possuem experiência em instituições públicas e privadas em diversos cargos: coordenação de trabalho de conclusão de curso, coordenação de estágio, coordenação de laboratório, coordenação de diretório central de estudantes, coordenação de centro acadêmico, assessoria de Extensão, chefia de departamento, representante em conselhos superiores.

Dos 7 participantes, 42,8% já exerceram função de gestão fora do ambiente universitário, 57,1% responderam que sabiam pouco sobre as suas atividades e responsabilidades quando assumiram a gestão, bem como 57,2% responderam que aprenderam a realizar as atividades de gestão com experiências anteriores como gestores e de maneira autônoma. 57,1% responderam que não fizeram formação específica para atuar na coordenação do curso.

Quanto aos conhecimentos, habilidades e elementos mais importantes para realizar a atividade de gestão, os(as) coordenadores(as) trouxeram:

Quadro 4: Conhecimentos, habilidades e elementos mais importantes para realizar a atividade de gestão

CONHECIMENTOS, HABILIDADES E ELEMENTOS MAIS IMPORTANTES	%
Funcionamento da instituição	100%
Gestão das relações (lidar com a equipe de trabalho, com os alunos, com os colegas...)	100%

Sistemas de informação	57,1%
Boa relação com os alunos	57,1%
Infraestrutura (equipe, logística, internet, sistemas)	57,1%
Boa relação com a equipe de trabalho	42,9%
Tempo disponível	42,9%

Fonte: Dados da pesquisa (2024).

A partir dos dados de nosso estudo, observamos que, para os coordenadores(as) conseguirem realizar suas atividades, é importante um ambiente que ofereça uma boa infraestrutura (equipe, logística, internet, sistemas etc.), contudo, é imprescindível o conhecimento institucional e saber gerir as relações interpessoais no contexto de trabalho.

Levantamos que a alta demanda de trabalho (multiatividades) e a atuação simultânea no âmbito da téttrade (um quádruplo papel – ensino, pesquisa, extensão e gestão), promovem sobrecarga de trabalho e situações que trazem mal-estar no trabalho, como a escassez de professores na área e o rodízio da função do coordenador(a). Contudo, também verificamos que a atividade de gestão está atrelada ao bem-estar no trabalho, pois traz um significado de aprendizado e colaboração, conforme podemos identificar na fala de C1.

C1: “Ocupei a função de gestão por necessidade do Curso e por querer assumir uma função de gestão para colaborar com o curso, aprender um pouco, ajudar, principalmente os discentes do Curso e principalmente colaborar com a UFPB!” (Dados da pesquisa, 2024).

Outro fator relevante é sobre a importância de se ter uma ação que contemple a formação (inicial e continuada) desse gestor universitário para ocupar os cargos e funções de gestão, uma vez que, dos 7 participantes, 1 docente respondeu ter realizado formação prévia e os demais aprenderam a fazer sua atividade com experiências anteriores na gestão, de maneira autônoma e a própria formação em secretariado executivo.

Os participantes indicaram que estar na gestão envolve abdicação de outros projetos. Isso está relacionado às escolhas que precisam ser feitas para conciliar os diversos papéis, às vezes deixando de lado projetos do seu real interesse e outras vezes não conseguem fazer escolhas e se sobrecarregam, pois possuem compromisso com a “téttrade” da atuação docente (Silva, 2021; Santos, 2022; Moraes, 2008; Ésther; Melo, 2008).

4.3 Risco Psicossocial na atividade do docente/gestor(a) da área de secretariado executivo

Nesse tópico serão abordadas as questões referentes à dimensão Saúde e Trabalho. Nesse sentido, vamos partir da distância existente entre o que é prescrito e o que realmente é realizado pelo(a) docente/gestor(a), exigindo que ele crie soluções, faça escolhas entre vários

caminhos possíveis, expressando a sua subjetividade. Há a existência de um “hiato” entre a atividade prescrita e o trabalho real que acontece no imprevisto, momento em que é possível ver surgir o trabalhador como agente do seu próprio trabalho.

Esses imprevistos, são denominados por Santos (2022, p. 244) como “acontecimentos que ocorrem de forma assistemática e imprevisível, fazendo com que o trabalhador mobilize competências que nem sempre estão previstas no “prescrito”, ou melhor, “nas legislações, nos manuais, nas formas de fazer herdadas de gestores passados etc., conforme vimos nas análises anteriores.

Sendo assim, superar o hiato existente entre a organização do trabalho, a atividade prescrita e o que realmente é realizado pelo(a) coordenador(a) de curso de Graduação em Secretariado Executivo Bilingue, diante dos obstáculos, impedimentos, da realidade diária de precarização e naturalização do sofrimento no trabalho é um grande fator de risco psicossocial na atividade docente.

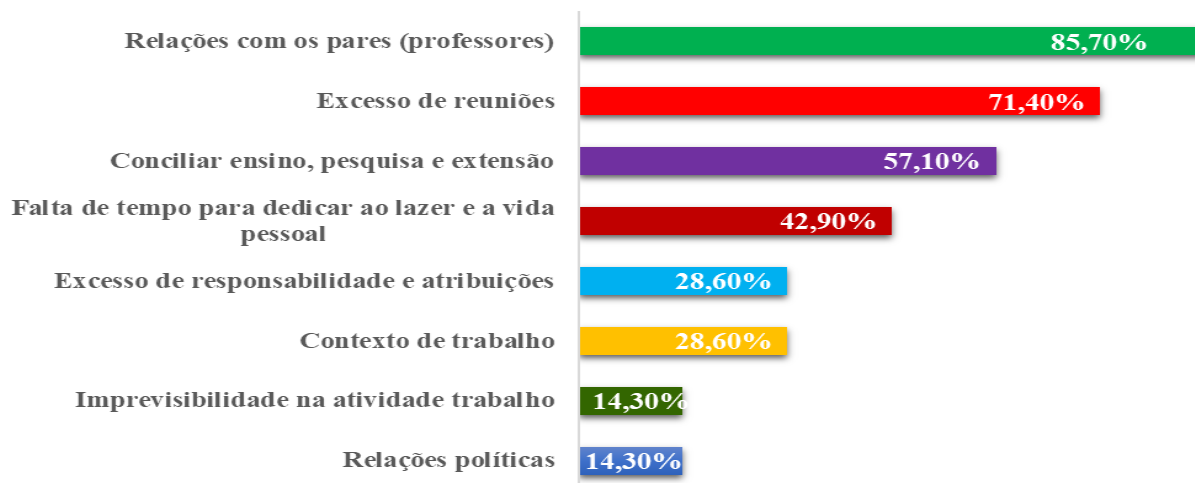
Isso se configura, conforme as pesquisas de Silva (2021), Santos (2022), Bonifácio e Santos (2023), Moraes (2008) e Ésther e Melo (2008), em marcas do trabalho que circunscreve o quádruplo papel e a multiatividade do/da coordenador(a) de Graduação em Secretariado Executivo Bilingue. Tomamos como base a análise documental, o perfil sociodemográfico e profissional dos/das coordenadores(as) (idade, gênero, carga-horária de trabalho, formação, tempo de experiência etc.) e (estratégias de gestão, conhecimentos sobre gestão, reconhecimento, dificuldades e impedimentos da atividade, saúde etc.), para subsidiar a compreensão de aspectos relacionados à dinâmica da sua atividade profissional e os fatores de risco psicossocial.

Para compor o acima relatado, considerando a existência de elementos na atividade de coordenador(a) de curso que podem afetar sua saúde, 100% dos respondentes disseram que sim, trazendo à tona diversos fatores que contribuem para o desenvolvimento de riscos psicossociais à saúde, representados na fala dos respondentes como cansaço, estresse, cobranças excessivas, aborrecimentos, dificuldade de relacionamento, comunicações empobrecidas, falta de apoio, tarefas desagradáveis, conflitos nas relações interpessoais no trabalho, execução de atividades para além da gestão.

Seguindo esse percurso, esse cenário se ratifica ao observamos a questão sobre como se sentem trabalhando na gestão da coordenação do curso, em que 71,4% dos 7 respondentes relataram estar entre: nem satisfeito/nem insatisfeito a muito insatisfeitos, enquanto 28,6% responderam estar muito satisfeitos e satisfeitos.

Para compor o retratado, trazemos na figura 1 as principais dificuldades elencadas pelos respondentes no exercício da gestão, pois que, com os excessos de atividade, esses profissionais são obrigados a encontrar meios de conciliar a vida pessoal e o trabalho.

Figura 1: Principais dificuldades no exercício da gestão.



Fonte: Dados da Pesquisa (2024).

Nesse sentido, avaliando os elementos e componentes da dimensão da atividade do(a) docente/gestor(a) e suas interlocuções com saúde e trabalho, quadro 1, pudemos compreender, assim como nos estudos de Ésther e Melo 2008, Silva (2021, p. 174) e Santos (2022) a atividade de gestão, nesse contexto, como fator psicossocial de risco no trabalho docente.

O grau de risco está envolvido com a exposição dos(as) docentes/gestores(as) à fatores negativos, a partir de alguns importantes elementos: a relação interpessoal conflituosa com os pares (85,7%); a precarização da docência pela atividade de gestão (produtivismo, a performance e a naturalização); o trabalho real além do prescrito; a incursão do trabalho na vida privada e o término da gestão como um “final feliz” (desejo ou não de ser coordenador(a) novamente, em que 71,4% dos respondentes afirmaram não querer voltar a ser gestor), ou seja, o afastamento dessa atividade “torna-se um processo de alívio e, ao mesmo tempo, de felicidade pelo dever cumprido: fiz a minha parte”. Identificamos o exposto na fala de C5:

C5: [...] há uma sobrecarga muito intensa sem condições mínimas de trabalho. Na verdade, há um trabalho explorado. Por exemplo, as ações desempenhadas pela vice coordenação é feito de modo voluntário - triplica-se as atividades, mas sem uma remuneração adequada. A coordenação recebe uma gratificação irrisória diante do montante de ações. Logo, nem se faz o bem o ensino, que ao meu ver é fundamental, nem a gestão devido uma sobrecarga e acúmulo de demandas (Dados da pesquisa, 2024).

Nesse contexto, entendemos que as situações a serem enfrentadas são complexas, fragmentadas, os recursos materiais são poucos, há baixa remuneração das funções, há

difficuldade de manter as atividades de ensino e os percursos a seguir não estão nada claros. Tendo uma situação difícil a enfrentar, os/as coordenadores(as) atuam diante de demandas e condições insatisfatórias, da massividade de atividades e da sobrecarga de trabalho num cenário com “multiatividades” ligadas diretamente ao ensino, pesquisa e extensão, bem como a gestão das atividades burocráticas, das relações interpessoais conflituosas, “atuar como gestor de um grupo de docentes e do seu próprio trabalho, e, ainda, organizar a carreira e vida pessoal” (Silva, 2021; Santos, 2022, p. 204; Moraes, 2008; Ésther; Melo, 2008).

Contudo, nesse movimento entre um trabalho desgastante e, ao mesmo tempo, a busca pela qualidade do trabalho, identificamos diversas ferramentas utilizadas pelos coordenadores(as) como estratégias para realizar as atividades de gestão, quadro 5, bem como a fala de C7, trazendo o desejo de voltar a ser gestor:

Quadro 5: Estratégias para realizar as atividades de gestão

FERRAMENTAS
Ter domínio sobre as normas e legislações
Desenvolver habilidades de articulação e interpessoais
Gerir o Tempo
Ser objetivo
Ser paciente
Ser organizado
Definir o horário de trabalho e de descanso e lazer
Utilizar ferramentas de planejamento

Fonte: Dados da pesquisa (2024).

C7: [...] desejo voltar a ser gestor “porque precisamos ser e promover as mudanças que desejamos para o nosso local de trabalho” (Dados da pesquisa, 2024).

As ferramentas do quadro 5 e a fala de C7 são refletidas como fator psicossocial de proteção à saúde no ambiente laboral, pois que, demonstram o ‘estar na gestão’ envolvendo a cooperação, o aprendizado e a colaboração com o curso, ou melhor, as marcas da materialização do bem-estar no trabalho.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Pensar aproximações entre os fatores psicossociais de risco e proteção na docência universitária pública e o trabalho do coordenado(a) do curso de Secretariado Executivo da UFPB, tendo como base a problematização dos processos de saúde/adoecimento na atividade docente/gestor revelou-se como uma alternativa emergente, uma vez que possibilitou suas

relevantes interlocuções conceituais e metodológicas, mas, sobretudo, porque pôde potencializar os projetos de pesquisa, intervenção e de pesquisa-intervenção no campo da Psicologia do Trabalho e do Secretariado Executivo.

Tomando por base essa confluência teórica e metodológica, foi possível constituir um campo relevante de pesquisa, interrelacionando qualidade do trabalho e saúde laboral. Com essa articulação foi possível investigar e analisar acerca da atuação do docente/gestor no curso de Secretariado Executivo Bilingue da UFPB, em termos de risco psicossocial na docência universitária.

Com esse objetivo, pudemos compreender o entendimento do coordenador(a) sobre o seu mal-estar e desconforto, bem-estar, seus processos de desenvolvimento e de mobilização subjetiva, o empobrecimento do trabalho, o sofrimento psicológico e situações que levaram à ineficácia no trabalho e a sua precarização.

Para tanto, o entendimento de risco partiu de pressupostos da psicologia do trabalho, numa perspectiva desenvolvimental, em que cuidar do trabalho é transformar a organização e o processo de produção de saúde simultaneamente.

Ademais, um primeiro eixo de análise, resultado da pesquisa documental e exploratória, trouxe a compreensão da estrutura e funcionamento do Campus IV e do Curso de Secretariado Executivo da UFPB, bem como os elementos que circunscrevem a atividade prescrita do docente no ensino, pesquisa, extensão e na coordenação do curso de secretariado executivo.

Um segundo eixo de análise, resultante da aplicação do questionário semiaberto, no que se refere à dimensão da atividade do(a) docente/gestor(a), levantou marcas do trabalho que caracterizaram a multiatividade e o quádruplo papel num cenário de ensino, pesquisa, extensão e gestão. Essas marcas estão ligadas a demandas e condições insatisfatórias de trabalho, a massividade de atividades, a sobrecarga de trabalho e a gestão das atividades burocráticas e das relações interpessoais conflituosas.

Emergiram, ainda, as situações que trazem mal-estar no trabalho, como a escassez de professores na área e o rodízio da função do coordenador(a), contudo, também verificamos que a atividade de gestão está atrelada aos fatores psicossociais de proteção e ao bem-estar no trabalho, uma vez que, estar na gestão, envolve aprendizado e colaboração com o curso.

Seguindo esse percurso, um terceiro núcleo reflexivo, resultante da aplicação do questionário semiaberto, no que se refere à dimensão saúde/trabalho, trouxe a existência de elementos na atividade de coordenador(a) que afetam sua saúde e contribuem para o desenvolvimento de riscos psicossociais à saúde, como o cansaço, estresse, cobranças excessivas, aborrecimentos, dificuldade de relacionamento, comunicações empobrecidas, falta

de apoio, baixa remuneração das funções, tarefas desagradáveis, conflitos nas relações interpessoais no trabalho, execução de atividades para além da gestão.

Sendo assim, esses coordenadores(as) encontram-se sobrecarregados em virtude das atividades que realizam para além das atribuições, como as de gestão. Enquanto gestores, esses profissionais desenvolvem uma variedade maior de atividades académicas e administrativas dentro do ambiente de trabalho, gerando um excesso de tarefas e dispondo de responsabilidades que antes não faziam parte do seu encargo. Essa massividade de atribuições, na maioria das vezes, causa problemas psicossociais que afetam o desenvolvimento das atividades do profissional e a saúde física e mental.

Por fim, as principais limitações encontradas neste estudo são a escassez de pesquisa sobre os riscos psicossociais que afetam docentes que ocupam cargos de gestão em universidade pública, principalmente com enfoque na área de secretariado executivo da UFPB e, portanto, a dificuldade de encontrar textos relacionados a essa temática na área. Deste modo, sugerimos futuros estudos relacionados ao adoecimento mental no trabalho do(a) docente/gestor(a) da área de secretariado executivo, que é um tema atualmente relevante, principalmente pelo contexto neoliberal e capitalista em que está inserida a educação pública superior.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, W. G.; ROGEL, G. T. S.; SHIMOURA, A. S. (2010). Mudanças de paradigmas na gestão do profissional de secretariado. **Revista De Gestão E Secretariado**, 1(1), 46– 68. Disponível em: < <https://doi.org/10.7769/gesec.v1i1.3>>. Acesso em: 18 abr. 2024.

BABBIE, Earl. **Métodos de Pesquisas de Survey**. Tradução de Guilherme Cezarino. Belo Horizonte: Editora da UFMG, 1999. 519 p.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. Trad. Luís Antero Reto e Augusto Pinheiro. Lisboa: Edições 70, 2011.

BENDASSOLLI, P. F., DA ROCHA FALCÃO, J. T. Psicologia social do trabalho sujo: revendo conceitos e pensando em possibilidades teóricas para a agenda da psicologia nos contextos de trabalho. **Universitas Psychologica**, v.12, n. 4, p.1153-1166, 2013. Disponível em: <http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1657-92672013000400014&script=sci_abstract&tlng=pt>. Acesso em: 03 mai. 2023.

BRASIL. **Lei nº. 3.835, de 13 de dezembro de 1960**. Federaliza a universidade da Paraíba e dá outras providências, Brasília, DF, dez. 1960. Disponível em: < https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l3835.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%203.835%2C%20DE%2013%20DE%20DEZEMBRO%20DE%201960.&text=Federaliza%20a%20Universidade%20da%20Para%C3%ADba%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%Ancias.>>. Acesso em: 18 abr. 2024.

CRESWELL, J. W. **Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto**. Tradução Magda Lopes. 3ª ed. Porto Alegre: Artmed/Bookman, 2010.

ÉSTHER, A. B.; MELO, M. C. O. L. **A construção da identidade gerencial dos gestores da alta administração de universidades federais em Minas Gerais**. Cadernos EBAPE, v. 6, n.1, p. 01-17, 2008.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4ª ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GIORNI, Solange. **Secretariado, uma profissão**. Belo Horizonte: Editora Quantum Projetos Ltda – ME, 2017. 236 p.

KANAN, Lilia Aparecida; ZANELLI, José Carlos. Envolvimento de docentes-gestores com o trabalho no contexto universitário. **Psicologia & Sociedade** [online]. 2011, v. 23, n. 1., pp. 56-65. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S0102-71822011000100007>>. Epub 02 Jun 2011. ISSN 1807-0310. <https://doi.org/10.1590/S0102-71822011000100007>. Acesso em: 03 abr. 2024.

MARCONI, M. de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Metodologia do trabalho científico**. 6. ed. rev. amp. São Paulo: Atlas, 2001.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. **O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde**. 4. ed. São Paulo/Rio de Janeiro: HUCITEC/ABRASCO, 1996.

PUJOL, A; FEDERICO, B., SARAIVA, S. De memoria y saberes compartidos. Análisis clínico del trabajo en la formación intergeneracional de operadores industriales. **Trabajo, actividad y subjetividad**, p. 253-257. Argentina, 2012. Disponível em: https://rdu.unc.edu.ar/bitstream/handle/11086/1211/Libro_TAS_27112013.pdf?sequence=1. Acesso em: 03 nov. 2023.

PUJOL, A. La conquista de la salud laboral de los docentes universitarios en el horizonte de transformaciones del oficio. In: Simpósio Internacional Trabalhos, Relações de Trabalho, Educação e Identidade – SINTRE. Online, 9. **Anais**. p. 3-19, 2022. Disponível em: <https://sitre.appos.org.br/wp-content/uploads/2022/05/2022-05-20-Gts_completo.pdf>. Acesso em: 02 jan. 2024.

RISSI, V.; MONTEIRO, J. K.; FERREIRA, V. R. T. Riscos psicossociais no trabalho em programas de pós-graduação stricto sensu públicos e privados. **Trabalho (En)Cena**, [S. l.], v. 5, n. 1, p. 227–247, 2020. Disponível em: <<https://sistemas.uft.edu.br/periodicos/index.php/encena/article/view/7451>>. Acesso em: 27 ago. 2023.

SANTOS, Raquel Alves; BONIFÁCIO, Elida Dantas do Nascimento Cortês. **Risco psicossocial na docência universitária: enfoque clínico das relações entre precarização do trabalho e saúde mental**. Artigo Científico (graduação em Psicologia), UNINASSAU: Natal, 2023.

SANTOS, Raquel Alves. **Abordagem Clínica da Mobilização de Competências na Atividade de Trabalho do Docente/Gestor**. 305 f. Tese (Doutorado em Psicologia) - Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2022.

SILVA, B. L. B. **O exercício da gestão universitária**: as representações sociais de professores sobre suas práticas. 233 f. Tese (Doutorado em Educação) – Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2021.

UFPB – Universidade Federal da Paraíba. **Projeto Pedagógico do Curso de Secretariado Executivo Bilingue**. Mamanguape, 2023. Disponível em: <https://www.ufpb.br/secretariado/contents/documentos/PPCSECRETARIADOcurruculo001.342023.pdf/view>. Acesso em: 18 abr. 2024.

UFPB – Universidade Federal da Paraíba. **Resolução n.º 52/2018**. Estabelece critérios para distribuição de encargos ao pessoal da carreira do magistério superior na UFPB e regulamenta o Plano e o Relatório Individual Docente. João Pessoa, 2018. Disponível em: <https://www.ufpb.br/ded/contents/documentos/resolucoes/resolucao-52-2018.pdf>. Acesso em: 16 abr. 2024.

UFPB - Universidade Federal da Paraíba. **Regimento geral**. João Pessoa, 2016. Disponível em: https://ufpb.br/sods/contents/menu/copy_of_regimentos/regimento-geral. Acesso em: 18 abr. 2024.

UFPB – Universidade Federal da Paraíba. **Resolução nº 05/2006** – Autoriza implantação do Campus IV da Universidade Federal Da Paraíba (Litoral Norte) e dá outras providências. João Pessoa, PB, 2006. Disponível em: <
<file:///C:/Users/josya/Documents/TCC%20livros%20para%20ler/2006RESOLUODECRIAODOCAMPUSIV.pdf>>. Acesso em: 18 abr. 2024.

UFPB – Universidade Federal da Paraíba. **Resolução nº 40/2006** - Cria o Curso de Graduação em Secretariado Executivo Bilíngüe. Disponível em:
http://plone.ufpb.br/secretariado/contents/documentos/2006ATOAUTORIZATIVOSECRETARIADO_EXECUTIVO_BILINGUE.pdf. Acesso em: 18 abr. 2024.

Emitido em 08/05/2024

DOCUMENTO COMPROBATÓRIO (ANEXO) Nº 05/2024 - CCAE - CSEB (11.01.27.16)
(Nº do Documento: 58)

(Nº do Protocolo: NÃO PROTOCOLADO)

(Assinado digitalmente em 03/07/2024 16:47)
SIDNEY FABIO DA NOBREGA MEDEIROS JUNIOR
ASSISTENTE EM ADMINISTRACAO
1184549

Para verificar a autenticidade deste documento entre em <https://sipac.ufpb.br/documentos/> informando seu número:
58, ano: **2024**, documento (espécie): **DOCUMENTO COMPROBATÓRIO (ANEXO)**, data de emissão:
03/07/2024 e o código de verificação: **9f71f578c1**