



UNIVERSIDADE DO ESTADO DA BAHIA
DEPARTAMENTO DE EDUCAÇÃO - CAMPUS I – SALVADOR PROGRAMA DE
PÓS-GRADUAÇÃO EM GESTÃO E TECNOLOGIAS APLICADAS À EDUCAÇÃO –
GESTEC

KLAUS ARAUJO SANTOS

**GESTÃO UNIVERSITÁRIA E ATENÇÃO À SAÚDE: DIRETRIZES E
ESTRATÉGIAS EM UMA UNIVERSIDADE MULTICAMPI**

Salvador
2020
KLAUS ARAUJO SANTOS

GESTÃO UNIVERSITÁRIA E ATENÇÃO À SAÚDE: DIRETRIZES E ESTRATÉGIAS EM UMA UNIVERSIDADE MULTICAMPI

Dissertação apresentada ao Programa de Pós Graduação em Gestão e Tecnologias Aplicadas à Educação – GESTEC, da Universidade do Estado da Bahia.

Área de concentração 1 – Gestão da Educação e Redes Sociais: Análise e Aplicação de medidas de gestão, voltadas para o desenvolvimento de políticas, planos, programas, projetos e avaliação educacional.

Orientador: Prof. Dr. Marcius de Almeida Gomes

Salvador
2020

FICHA CATALOGRÁFICA
Sistema de Bibliotecas da UNEB
Dados fornecidos pelo autor

S237g	Santos, Klaus Araujo
	GESTÃO UNIVERSITÁRIA E ATENÇÃO À SAÚDE: DIRETRIZES E ESTRATÉGIAS EM UMA UNIVERSIDADE MULTICAMPI / Klaus Araujo Santos. – Salvador, 2020. 99 fls.
	Orientador(a): Prof. Dr. Marcius de Almeida Gomes. Inclui Referências Dissertação (Mestrado Profissional) - Universidade do Estado da Bahia. Departamento de Educação. Programa de Pós-Graduação em Gestão e Tecnologias Aplicadas à Educação - GESTEC, 1.Saúde do Trabalhador. 2.Atenção à saúde. 3.Gestão universitária.
	CDD: 378

FOLHA DE APROVAÇÃO

“GESTÃO UNIVERSITÁRIA E ATENÇÃO À SAÚDE: DIRETRIZES E ESTRATÉGIAS EM UMA UNIVERSIDADE MULTICAMPI”

KLAUS ARAUJO SANTOS

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Gestão e Tecnologias Aplicadas à Educação – GESTEC, em 15 de junho de 2020, como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre em Gestão e Tecnologias Aplicadas à Educação pela Universidade do Estado da Bahia, conforme avaliação da Banca Examinadora:

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. Marcius de Almeida Gomes - Orientador

Universidade do Estado da Bahia – UNEB

Doutor em Educação Física pela Universidade Federal de Santa Catarina- UFSC
Presidente da Banca e Orientador

Profa. Dra. Lídia Boaventura Pimenta

Universidade do Estado da Bahia - UNEB

Doutora em Educação pela Universidade Federal da Bahia-
UFBA Membro Interno

Profa. Dra. Maria Elizangela Ramos Junqueira

Universidade do Estado da Bahia- UNEB

Doutora em Ciências pela Faculdade de Saúde Pública da Universidade de São Paulo - USP

Membro Interno

Prof. Dr. Jorge Both

Universidade Estadual de Londrina – UEL

Doutor em Educação Física pela Universidade Federal de Santa Catarina- UFSC

Membro Externo

Dedico esse trabalho a minha família fonte de
toda inspiração.

AGRADECIMENTOS

Agradecer primeiramente a Deus pelo dom da vida e por ter me sustentado até aqui, não foi fácil chegar até esse momento, mas com fé, força, perseverança e muita resiliência chego até aqui...

Aos meus pais pela educação proporcionada, em especial a minha mãe inspiração diária de força, fé e garra.

A minha irmã por todo amor e por ter me presenteado com os amores de minha vida Matheus e Melissa.

Ao meu companheiro de vida por toda paciência durante todo o processo.

A Universidade do Estado da Bahia casa que me fez e faz a todo momento crescer como profissional e cidadão.

Ao meu Orientador Prof. Dr. Marcius de Almeida Gomes pela confiança, respeito e ensinamentos.

Ao Magnifico Reitor da Universidade do Estado da Bahia Prof. José Bites de Carvalho por toda confiança depositada.

Aos meus mestres em especial ao Prof. Dr. Jorge Lopes Cavalcante Neto por todo apoio e parceria.

Ao Prof. Dr. Murilo Barreto por toda ajuda e amizade presente.

A Profa. Dra. Lídia Boaventura, Profa. Dra. Maria Elizangela e Prof. Dr. Jorge Both pelas valiosas contribuições.

Aos meus colegas do GESTEC/UNEB em especial a Tatiana (chefe), Fabrício, Thais, Junior e Arlene todo o companheirismo.

De modo geral agradeço a todos que direta ou indiretamente contribuíram para que eu chegasse até aqui. Sem vocês eu não teria conseguido.

Você não sabe quanto eu caminhei pra chegar até aqui...

(Cidade
Negra)

RESUMO

A sustentabilidade de uma universidade depende fundamentalmente da saúde de seus trabalhadores. Portanto, a atenção à saúde desses indivíduos deve ser pautada por diretrizes específicas, como o que preconiza as diretrizes da Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora. Entretanto, são escassos os estudos que investiguem essas problemáticas no contexto de muitas universidades brasileiras, particularmente no Nordeste do país. Dessa forma, o objetivo do presente estudo foi identificar as ações de Atenção à Saúde do Trabalhador da Universidade do Estado da Bahia, a partir dos marcos legais e dos indicadores para promoção da saúde, a fim de apresentar diretrizes e estratégias para a implantação da Política de Atenção à Saúde do Trabalhador. Para tanto, realizou-se um estudo de natureza qualitativa, do tipo bibliográfico e documental por meio de documentos e elementos bibliográficos que tratavam sobre o tema na UNEB, a saber: Regimento Geral, Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) – Gestão de Pessoas e o ProGest. Os documentos revelam um direcionamento para implementação do programa institucional de valorização, profissionalização e promoção de qualidade de vida dos servidores da Universidade, mas não desenvolve ações no sentido de implementar tal programa. Devida a ausência de um marco legal específico que norteie as ações de atenção à saúde do trabalhador na UNEB, fica evidente a necessidade de construção da política de atenção à saúde do trabalhador da UNEB. Chega-se então a conclusão de que é importante ter um marco legal que trate das especificidades da saúde do trabalhador no contexto universitário em consonância com indicadores de saúde. Assim, apresentou como produto final 10 (dez) diretrizes estratégicas para a implantação da Política de Atenção à Saúde do Trabalhador.

Palavras-Chave: Saúde do Trabalhador. Atenção à saúde. Gestão universitária.

ABSTRACT

The sustainability of a university depends fundamentally on the health of its workers. Therefore, the health care of these individuals must be guided by specific guidelines,

such as those recommended by the guidelines of the National Health Policy for Workers. However, there are few studies that investigate these problems in the context of many Brazilian universities, particularly in the Northeast of the country. Thus, the objective of the present study was to identify how the Worker's Health Care actions at the University of the State of Bahia are developed, based on legal frameworks and indicators for health promotion, in order to present guidelines and strategies for the implementation of the Worker's Health Care Policy. To this end, a qualitative study was carried out, of a bibliographic and documentary type through documents and bibliographic elements that dealt with the theme at UNEB, namely: General Regulation, Institutional Development Plan (PDI) - People Management and ProGest. The documents reveal a direction for implementing the institutional program for valuing, professionalizing and promoting the quality of life of the University's employees, but it does not develop actions to implement such a program. Due to the absence of a specific legal framework that guides the actions of health care for workers at UNEB, the need to build the health care policy for workers at UNEB is evident. The conclusion is then reached that it is important to have a legal framework that addresses the specificities of worker health in the university context in line with health indicators. Thus, 10 (ten) strategic guidelines for the implementation of the Worker's Health Care Policy are presented as the final product.

Keywords: Worker's health. Health promotion. University management.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	16
Apresentação do Trabalho Final.....	20
CAPÍTULO 1.....	21
PERCURSO METODOLÓGICO	21
Natureza da Pesquisa.....	22
Abordagem	23
Desenho do Estudo.....	24
Caracterização do Campo de Pesquisa.....	25
Procedimentos de Acesso a Informação.....	30
Procedimentos de Análise	33
CAPÍTULO 2.....	35
ARTIGO 1: TRABALHADORES EM EDUCAÇÃO E O MUNDO DO TRABALHO	35
ARTIGO 2: GESTÃO UNIVERSITÁRIA E ATENÇÃO À SAÚDE: DIRETRIZES E ESTRATÉGIAS EM UMA UNIVERSIDADE MULTICAMPI.....	49

CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	79
REFERÊNCIAS.....	80
APÊNDICES.....	84
ANEXOS.....	94

LISTA DE FIGURAS

Figura1 – Enquadramento da Pesquisa.....	21
---	-----------

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Distribuição dos Campi da UNEB por Território de Identidade, Bahia, 2017.....	29
Quadro 2 – Resumo de artigos.....	30
Quadro 3 - Resumo do Percurso Metodológico da Pesquisa.....	34
Quadro 4 - Resumo das categorias.....	37
Quadro 5 – Resumo das categorias.....	53
Quadro 6 – Resumo dos documentos.....	54
Quadro 7 - Ações desenvolvidas UNEB.....	64
Quadro 8 – Diretrizes estratégicas.....	53
Quadro 9 - Marcos Legais do Estado Brasileiro.....	88
Quadro 9 - Marcos Legais do Estado da Bahia.....	89
Quadro 10 - Marcos Legais e Documentos Oficiais da UNEB.....	91

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Distribuição dos docentes por quantitativo anual, raça, faixa-etária e sexo.....	27
Tabela 2 - Distribuição dos técnicos administrativos por quantitativo anual, raça, faixa-etária e sexo.....	28

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

CLT: Consolidação das Leis do Trabalho

GESTEC: Programa de Mestrado Profissional em Gestão e Tecnologias Aplicadas à Educação

OMS: Organização Mundial da Saúde

OIT: Organização Internacional do Trabalho

OPAS: Organização Mundial da Saúde

PGDP: Pró-reitoria de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas

RIPSA: Rede Interagencial de Informações para a Saúde

SMOS: Serviço Médico Odontológico e Social

TCFC: Trabalhos de Conclusão Final de Curso

TCLE: Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

UNEB: UNIVERSIDADE DO ESTADO DA BAHIA

LISTA DE APÊNDICES

APÊNDICE A – Marcos Legais da República Federativa do Brasil.....	86
APÊNDICE B – Marcos Legais do Estado da Bahia.....	88
APÊNDICE C – Marcos Legais da UNEB.....	91
APÊNDICE D - Diretrizes Estratégicas – UNEB.....	94

LISTA DE ANEXOS

ANEXO A - Regimento Geral da UNEB – SMOS.....	95
ANEXO B – PDI 2017 – 2022 – Gestão de Pessoa.....	96
ANEXO C – Relatório de Atendimento SMOS.....	97
ANEXO D - Meta 35 do Programa de Gestão UNEB (ProGest 2018 – 2021).....	98

As transformações ocorridas no mundo do trabalho e sua relação com o processo saúde e doença dos trabalhadores motivou o desenvolvimento desse estudo com recorte na gestão universitária multicampi.

Desenvolver ações de atenção à saúde que garanta a docentes e servidores administrativos em uma estrutura multicampi se coloca como um desafio para a Universidade do Estado da Bahia.

A natureza das agressões à saúde do trabalhador depende, basicamente, das condições ambientais, materiais do trabalho e da organização do trabalho em si (FRANCO, 2002; OSHA, 2015). O processo trabalho, saúde e ambiente são indissociáveis, compreende que a saúde dos trabalhadores, como da população em geral estão intrinsecamente ligadas às formas produção, consumo, como a exploração dos recursos ambientais, bem como os impactos no meio ambiente, interligados ao trabalho. Nessa perspectiva ações de prevenção visando à promoção da saúde em ambientes de trabalho tendem a diminuir a exposição de trabalhadores a agravos à saúde decorrente do seu exercício funcional, mais especificamente em relação às organizações públicas (BRASIL, 2012; COELHO, 2016).

A dissociabilidade entre o trabalho, saúde e o ambiente no processo saúde/doença inquieta aos pesquisadores da área para entendermos quais agravos são gerados através das condições de trabalho.

Diante da complexidade emergente dos problemas de saúde colocados atualmente para a sociedade, a saúde pública tem desenvolvido uma discussão e experimentação na ênfase da promoção da saúde e na premissa da promoção da mesma, que estão relacionadas às condições e modos de vida (FACCHINI, 2006; SILVA, 2012).

É evidente a influência do trabalho sobre a saúde do trabalhador, más condições de trabalho, carga horária excessiva de trabalho ou a manipulação de determinado produtos contribuem para a degradação do estado de saúde do indivíduo (VASCONCELOS, 2008; ALVES, 2011).

A Política de Saúde e Segurança do Trabalhador tem como objetivo a garantia de condições que colaborem para a melhoria da qualidade de vida, social e pessoal dos trabalhadores, não havendo dano a sua saúde física e mental. Do mesmo modo

que apresenta interfaces com as políticas econômicas, de agricultura, ciência e tecnologia, indústria e comércio, educação e justiça (BRASIL, 2000, 2004). Na vida social dos homens o trabalho possui centralidade, sua existência ou não, são

aspectos fundamentais das condições de vida, assim como na relação saúde-doença das populações, impactando em aspectos relacionados aos perfis de morbidade. Caracteriza-se esse perfil pela coexistência de agravos que se relacionam diretamente com as condições profissionais existentes, os acidentes de trabalho típicos, assim como as doenças relacionadas ao mesmo, que tem seu surgimento, frequência e gravidade modificadas pelo trabalho (CONFERÊNCIA NACIONAL DE SAÚDE DO TRABALHADOR, 2005; COELHO, 2016).

Com a instituição da Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora visando a promoção, proteção e a redução de mortes em decorrência do trabalho, com a articulação das três esferas de Gestão do Sistema Único de Saúde (SUS), que garante a todos os trabalhadores, homens e mulheres, independente do seu vínculo empregatício ou localização geográfica a integralidade de sua saúde no desenvolvimento das suas atividades laborais (BRASIL, 2012).

O campo do saber referente à saúde do trabalhador visa compreender as relações entre o trabalho e a relação saúde/doença. Nessa concepção, compreende-se a saúde e a doença como integrantes de um processo dinâmico, articulados estreitamente com os modos de vida do desenvolvimento produtivo da humanidade (BRASIL, 2012).

Diante das transformações advindas das últimas décadas no mundo do trabalho dos trabalhadores da educação que tem-se refletido negativamente na saúde de cada indivíduo e na coletividade de trabalhadores da Educação. Portanto, as mudanças organizacionais tem modificado a estrutura produtiva nos países desenvolvidos e em desenvolvimento como é o caso do Brasil gerando impactos negativos nas condições de trabalho e nas relações de trabalho.

O investimento em recursos humanos em saúde tem uma abundância de evidências que a respaldam, com impacto positivo nos indicadores de saúde, o que torna imprescindível a intervenção para promoção, proteção e manutenção da saúde (OMS, 2006).

As universidades públicas brasileiras passam por mudanças estruturais, firmando um novo modelo de organização ao final do século XX com a crise internacional do capitalismo neoliberal (CHAVES, 2009; SANTOS, 2008). A Educação

superior brasileira passou por reformas devido a pressão de órgãos internacionais que pregam a adoção e inserção das universidades públicas dentro do contexto das atividades econômicas.

As constantes pressões externas de organizações financeiras como o Fundo Monetário Internacional e Banco Mundial preconizam um estado mínimo e que a crise da educação é derivada do modelo de “Estado máximo” combinado com o modelo de universidade humboldtiano, com a indissociabilidade entre a prática do ensino, pesquisa e extensão que para essas organizações teria um custo financeiro muito alto. Como saída se propõe a explícita divisão entre a Universidade de ensino e de pesquisa, caracterizando assim um processo de mercantilização da educação (LEHER, 2010; TAVARES, 2011).

O contexto da reforma educacional por consequência da nova organização do trabalho não é um fenômeno existente somente no Brasil. Tais mudanças atingem diversos países pelo mundo, a exemplo a reforma proposta pelo governo chinês no início do século XXI que propôs mudanças nas políticas governamentais, com um exacerbado produtivismo acadêmico e por consequência a oferta de salários mais baixos e uma piora na satisfação para o trabalho gerando o adoecimento docente (GE *et al.*, 2011; YONG, 2011).

No desenvolvimento de um processo democrático de consolidação de direitos e valores com a participação ativa de atores sociais forjando uma nova cidadania. Em meio ao processo de modernização a preocupação com a saúde e qualidade de vida não deverão ficar em segundo plano. Para Ferreira *et al.* (2009) faz-se necessário que os gestores repensem as práticas organizacionais, com vista a responder as exigências da conjuntura atual no qual a eficiência dos serviços prestados pelo setor público, a gestão de pessoas e o bem-estar dos servidores constituem desafios da gestão.

Dentro da Gestão Universitária da Universidade do Estado da Bahia pude perceber a necessidade do desenvolvimento de ações de atenção à saúde dos trabalhadores da UNEB. Hoje como professor do Departamento de Ciências Humanas - IV, campus inserido no interior do estado percebo a necessidade que docentes, técnicos e analistas universitários tem de ações desenvolvidas pela a instituição para tornar o ambiente de trabalho mais salubre.

Dada à importância do desenvolvimento da saúde dos trabalhadores para a sustentabilidade da Instituição é relevante analisar a Atenção à Saúde dos

Trabalhadores da Universidade do Estado da Bahia segundo a preconização das diretrizes da Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora. Elencamos os seguintes questionamentos: Como desenvolver a Atenção a saúde do Trabalhador no contexto Universitário? Qual o impacto das relações do mundo do

trabalho na vida de trabalhadores em Educação? Como se caracteriza a política e atenção à saúde do trabalhador em Organizações? De que maneira a legislação institucionaliza e orienta a Política de Atenção à Saúde do Trabalhador no Brasil? Diante do papel exercido pelo trabalho na vida humana, bem como sua implicação direta na qualidade de vida e acesso aos meios de saúde, esporte e lazer e o papel central da Instituição empregadora frente às condições de trabalho ergométricas, faz-se a seguinte pergunta: **Como se desenvolvem as ações de Atenção à saúde do Trabalhador na Universidade do Estado da Bahia em atenção ao disposto no Marco Legal a Política Nacional da Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora?**

Assim, esse estudo propõe identificar as ações de Atenção à Saúde do Trabalhador da Universidade do Estado da Bahia, a partir dos marcos legais e dos indicadores para promoção da saúde, a fim de apresentar diretrizes e estratégias para a implantação da Política de Atenção à Saúde do Trabalhador, contribuindo para o aprimoramento das práticas cotidianas de Atenção à Saúde dos Trabalhadores da Universidade do Estado da Bahia.

Para alcançar o objetivo proposto, trabalhamos com os seguintes objetivos específicos: Investigar as relações do mundo do trabalho e seus impactos na vida de trabalhadores em Educação, Investigar o desenvolvimento de ações de Atenção à Saúde dos Trabalhadores na Universidade do Estado da Bahia, Apresentar diretrizes estratégicas para a consolidação da Política de Atenção à Saúde do Trabalhador.

21

Apresentação do Trabalho Final

O trabalho estrutura-se em forma de artigos distribuídos em capítulos, abarcando um capítulo sobre o percurso metodológico. Os resultados obtidos na pesquisa estão apresentados no último capítulo. A estruturação do referido trabalho está norteada com base no Art. 44. do Regimento Interno do Programa de Pós Graduação em Gestão e Tecnologias Aplicadas à Educação (GESTEC) que dispõe sobre os formatos dos Trabalhos de Conclusão Final de Curso (TCFC) e está estruturado da seguinte maneira:

Introdução: apresenta o contexto da pesquisa, questão problema, objetivo e a apresentação do trabalho final.

Na sequência estão apresentados os capítulos organizados da seguinte forma:

Capítulo 1: Percurso metodológico - apresenta a natureza da pesquisa, sua abordagem e o delineamento, o desenho de estudo, o procedimento de acesso à informação, a caracterização do campo da pesquisa e procedimentos de análise.

Capítulo 2: Resultados - nesse capítulo estão os artigos com os resultados da pesquisa, organizados da seguinte maneira:

- *Artigo 1:* Trabalhadores em Educação e o Mundo do Trabalho.
- *Artigo 2:* Gestão Universitária e Atenção à Saúde: Diretrizes e Estratégias em uma Universidade Multicampi.

Consideração Finais: responde os objetivos propostos para o estudo.

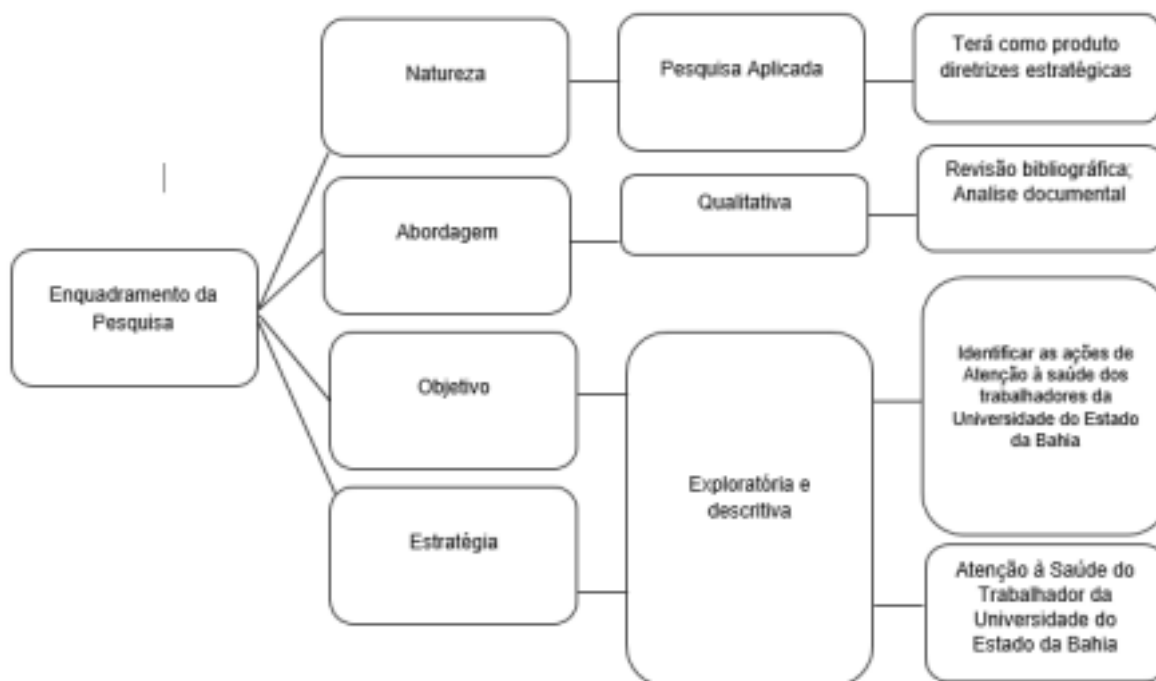
22

CAPÍTULO 1

PERCURSO METODOLÓGICO

Trata-se de uma pesquisa de natureza exploratória e descritiva de abordagem qualitativa, realizada na Universidade do Estado da Bahia. Valendo-se de análise documental, pesquisa bibliográfica como procedimento. Para Gil (2007) a principal característica da pesquisa exploratória são as interpretações de fenômenos.

Figura 1 – Enquadramento da Pesquisa



Fonte: Lima e Barbosa (2016) *apud* Santos (2018) com adaptações

A formulação do problema de pesquisa, das questões norteadoras, dos objetivos geral e específicos compreende a primeira etapa da pesquisa

caracterizando-se como um movimento de natureza exploratória que envolve a pesquisa bibliográfica, buscas em livros, artigos científicos, resoluções, com em vista em subsidiar o trabalho com um arcabouço teórico consistente. Segundo Gil, 2008:

23

Muitas vezes as pesquisas exploratórias constituem a primeira etapa de uma investigação mais ampla. Quando o tema escolhido é bastante genérico, tornam-se necessários seu esclarecimento e delimitação, o que exige revisão da literatura, discussão com especialistas e outros procedimentos. O produto final deste processo passa a ser um

problema mais esclarecido, passível de investigação mediante procedimentos mais sistematizados (GIL, 2008 p. 27).

A segunda etapa da pesquisa está caracterizada de natureza descritiva, tendo em vista que foram investigados e descritos o desenvolvimento de ações de atenção do Trabalhador da Universidade do Estado da Bahia, para Gil 2008:

As pesquisas deste tipo têm como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou o estabelecimento de relações entre variáveis. São inúmeros os estudos que podem ser classificados sob este título e uma de suas características mais significativas está na utilização de técnicas padronizadas de coleta de dados (GIL, 2008, p.28).

Após cumpridas as duas etapas anteriormente descritas, foram propostas diretrizes estratégicas para o desenvolvimento da Política de Atenção à Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora da Universidade do Estado da Bahia.

Natureza da pesquisa

A pesquisa configura-se como de natureza aplicada, atendendo as especificidades de um Mestrado Profissional no desenvolvimento da pesquisa. Segundo Fialho e Hetkowsky (2017, p.30) “o trato de problemáticas educacionais inerentes aos ambientes profissionais como parte integrante dos processos formativos, de pesquisa e desenvolvimento de produtos voltados para o uso, geração e experimentação de materiais, técnicas, processos, projetos, metodologias, aplicativos, etc.” configura-se assim a essência desse percurso formativo.

A Pesquisa Aplicada busca subsídios para a intervenção em problemas específicos apoiando-se na teoria, mas não limitando-se as discussões teóricas. Assim, a partir do engajamento e compromisso do pesquisador com o objeto ora estudado o que lhe permitirá atuar:

Nos processos educativos, formativos, criativos e, que provoquem impactos nas dinâmicas pedagógicas, nos procedimentos de gestão, no redimensionamento dos recursos financeiros, na efetivação de projetos, processos, produtos, cursos, oficinas entre outras atividades junto aos alunos, professores e comunidade (HETKOWSKI, 2016, p. 20).

A definição do objeto de pesquisa, os sujeitos, o lócus e a metodologia da intervenção, bem como a delimitação e a relevância de situações específicas são constituintes de um trabalho conciso com vista na aplicabilidade.

A compreensão deste agir intencional, destas formas de intervenção no real que é de caráter profissional, requer um outro tipo de conhecimento, aquele conhecimento que diz respeito à relação/incorporação de teorias com/em práticas intencionais, com finalidades socialmente definidas. A reflexão, o estudo, a investigação sobre seus modos de intervir é que constitui sua área privilegiada de construção de conhecimento. Aí encontramos suas especificidades. Nem por isso seus estudos perdem o caráter científico, ao contrário, é neste recorte que sua contribuição é insubstituível (GATTI, 1999, p.5).

A partir da natureza da pesquisa observamos uma diferença quanto a aplicabilidade voltada para o contexto profissional do pesquisador com as características de um Mestrado Profissional.

Abordagem metodológica e delineamento da pesquisa

Trata-se de um estudo de abordagem qualitativa. Segundo Minayo (*apud* GERHARDT, 2009, p. 32) a pesquisa qualitativa possibilita trabalhar com um universo de significados, valores, aspirações, atitudes e crenças que não podem ser reduzidos apenas em variáveis.

Segundo Prodanov *et al.* (2003) na pesquisa qualitativa o pesquisador necessita de um trabalho intenso de análise de documentos na busca da descrição do cenário, mantendo contato com o ambiente e o objeto pesquisado.

Buscou-se assim através da análise de documentos da Universidade do Estado da Bahia analisar como as ações de Atenção à Saúde dos Trabalhadores da Universidade do Estado da Bahia são desenvolvidas.

Para Gil (1990, p. 166) a utilização de fonte documental possibilita conhecer o passado, oferecendo conhecimento da realidade, possibilitando investigar as mudanças sociais e culturais. Nesse contexto com base nos objetivos específicos que foram definidos foi realizada pesquisa bibliográfica e análise documental, constituindo uma coletânea de artigos.

O primeiro artigo apresenta uma revisão bibliográfica sobre Trabalhadores em Educação e o Mundo do Trabalho, seu contexto histórico, social e acadêmico. Trata-se de uma pesquisa de natureza exploratória e descritiva de abordagem qualitativa. Valendo-se de revisão de literatura como procedimento. A precarização do trabalho ocorrida mais efetivamente no século XXI teve impacto direto na sua saúde e qualidade de vida dos trabalhadores, com condições de trabalho cada vez mais vulneráveis.

Para Triviños (2012, p. 99), “a revisão de literatura permitirá familiarizarse, em profundidade, com o assunto que lhe interessa”. Nesse contexto foram realizadas buscas em bases de dados como Scielo, periódicos CAPES, Lilacs e PubMed na buscas de artigos que subsidiassem o referencial teórico.

Um estudo de natureza exploratória, com abordagem qualitativa o segundo artigo traz uma pesquisa documental que buscou analisar o Regimento Geral, PDI e ProGest da Universidade do Estado da Bahia.

Desenho de estudo

Com o levantamento dos elementos bibliográficos e documentais referentes ao tema parte-se para segunda etapa adotando como estratégia metodológica da pesquisa documental.

Creswell (2010), a estruturação do projeto de pesquisa, as formas de coletas de dados, as análises e interpretação dos dados constituem como elementos importantes do método de pesquisa.

Responsável pela seleção de instrumentos para se chegar a um resultado a escolha da metodologia requer atenção devida a sua importância no sucesso da pesquisa. Silva e Menezes (2005, p. 09-10) ao abordarem o processo de escolha metodológica destacam que “adotar uma metodologia significa escolher um caminho, um percurso global do espírito. O percurso, muitas vezes, requer ser reinventado a

metodológico até chegarmos ao final. Assim, de acordo com os objetivos estabelecidos, realizamos uma pesquisa bibliográfica e análise documental.

Caracterização do campo da pesquisa

A Universidade do Estado da Bahia com estrutura multicampi representada em diversos territórios de identidade do estado. Segundo Boaventura (2005, p. 241) A Universidade do Estado da Bahia surge a partir junção de Faculdades com o Centro de Educação Técnica definida por lei. Com a representatividade em várias regiões a UNEB contribui no desenvolvimento social, intelectual e econômico dos territórios que está inserida.

Criada pela Lei Delegada n. 66 de 1º de junho de 1983 e com a autorização de funcionamento em 17 de julho de 1986 através do Decreto Presidencial n. 92.937, recebeu o status de Universidade em 31 de julho de 1995 através do parecer n. 133/95 do Conselho Estadual de Educação, a Universidade do Estado da Bahia é uma das quatro Instituições de Ensino Superior mantida pelo Governo do Estado da Bahia.

Em seu Regimento Geral consta que a UNEB tem como missão a produção, difusão, socialização e aplicação do conhecimento nas diversas áreas do saber tendo como objetivo a formação integral do cidadão e o desenvolvimento das potencialidades econômicas, tecnológicas, sociais, culturais, artísticas e literárias da comunidade baiana, sempre atento aos princípios da ética, da democracia, das ações afirmativas, da justiça social, pluralidade étnicocultural e demais princípios do Direito Público

Presente geograficamente em todo território baiano, a Universidade do Estado da Bahia estrutura-se no sistema multicampi, sendo uma instituição pública e gratuita. Sua estrutura multicampi com sistema binário está ligada diretamente ao seu papel social. Com 29 Departamentos com sede na capital e em mais 24 centros regionais de médio e grande porte.

A gestão da Universidade do Estado da Bahia é dividida entre os órgãos de Administração Superior, contendo os órgãos superiores deliberativos e superiores

executivos; Órgãos de Administração Setorial, os órgãos deliberativos e órgãos executivos; e os Órgãos Suplementares e Órgãos de Apoio Técnico-Administrativo. Dentro das estruturas administrativas da Universidade do Estado da Bahia os órgãos

deliberativos da Administração Superior é parte integrante dos conselhos superior, a Reitoria é o órgão executivo da administração superior. A administração setorial pertence aos Departamentos esse composto do colegiados, sendo os Departamentos o órgão executivo setorial.

Participante da Administração Superior da Universidade do Estado da Bahia Pró-Reitoria de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas (PGDP) tem a missão de gerir os recursos humanos da instituição, consoante o Regimento Geral, ela tem como finalidade planejar, gerenciar, executar, acompanhar e controlar as atividades de gestão e desenvolvimento de recursos humanos.

O artigo 51º, do Regimento Geral da UNEB, destaca as competências da Pró reitora de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas:

I - normatizar, gerir, orientar, organizar e executar as atividades relativas à administração de pessoas;

II - gerenciar e acompanhar a tramitação de processos referentes ao incentivo funcional, afastamento docente para cursos de pós graduação, incentivo à produção científica, técnica, artística e outros pertinentes;

III - propor, elaborar, orientar e acompanhar a aplicação da legislação interna e externa e as instruções de procedimento relativas aos direitos e deveres dos servidores;

IV - planejar, coordenar e executar as atividades de seleção docente e de pessoal técnico-administrativo, em regime de colaboração com as pró -reitorias acadêmicas e demais órgãos da Universidade;

V - planejar, estrategicamente, o dimensionamento, a distribuição e a adequação do quadro de servidores técnico-administrativo da Universidade;

VI - analisar os processos de movimentação, promoção e progressão funcional nas carreiras docente e técnico-administrativo, para encaminhamento à Reitoria;

VII - encaminhar ao Gabinete do Reitor processos de designação e nomeação de docente, técnico-administrativo e provimento temporário;

28

VIII - gerenciar e acompanhar a tramitação de processos referentes à ampliação e redução de carga horária de docente e técnico administrativo;

IX - gerenciar e acompanhar a tramitação de processos referentes à concessão e cancelamento de tempo integral com Dedicção Exclusiva;

X - planejar, articular, coordenar, acompanhar e viabilizar a admissão de servidores;

XI - propor, planejar, articular, implementar e gerenciar programas e projetos voltados para desenvolvimento e a capacitação dos servidores da UNEB, articulados e integrados com a gestão de desempenho e a obtenção da eficácia dos processos de trabalho, visando a consecução dos objetivos institucionais; e,

XII - exercer outras atividades correlatas.

Todas as atividades atribuídas a PGDP estão dentro de um contexto de multicampia ao qual a Universidade do Estado da Bahia está inserida. Com o desenvolvimento do ensino, pesquisa e extensão por parte dos seus trabalhadores distribuídos em todo território baiano.

Alicerçada no tripé Ensino, Pesquisa e Extensão, a Universidade do Estado da Bahia desenvolve o ensino, a pesquisa e a extensão através dos seus 2.267 docentes e 1.395 técnicos administrativos em todas as regiões do Estado da Bahia com ampla oferta as comunidades externa e interna, neste sentido, a UNEB propõe ser uma Universidade de qualidade, procurando desenvolver de modo harmônico e planejado, a educação superior no Estado da Bahia, promove a formação e aperfeiçoamento acadêmico, científico e tecnológico dos recursos humanos, a Pesquisa e a Extensão de modo indissociável, voltada para as questões do desenvolvimento socioeconômico, cultural e do meio ambiente das diversas regiões econômicas do Estado onde está inserida.

Segundo Dados obtidos em documentos oficiais a Universidade do Estado da Bahia dispõe de 1.395 (mil trezentos e noventa e cinco) Técnicos Administrativos e 2.267 (dois mil duzentos e sessenta e sete) docentes em seu quadro de funcionários distribuídos entre os Departamentos e a Administração Central da Universidade.

Tabela 1 – Distribuição dos docentes por quantitativo anual, raça, faixa-etária e sexo

Quantitativo de docentes por		<u>Variáveis N %</u>	
<u>ano</u>			
2014	2.170		32,96
2015	Faixa Etária < 30		
2016	31 – 40	1,00	
Raça	41 – 50	32,00	1,00
Amarela	51 - 60	39,00	15,00 11,00
Branca	>60	1,00	
Indígena	Sexo		
Parda	Masculino	6,00	28,00 36,00
Preta	<u>Feminino</u>	21,00	9,00
Outros	2.146 2.267		
Não Informado	32,60 34,44	41,00	<u>59,00</u>

Fonte: Autoria própria (2020)

Tabela 2 - Distribuição dos técnicos administrativos por quantitativo anual, raça, faixa-etária e sexo.

Quantitativo de técnicos por ano		<u>Variáveis N %</u>		
2014	Não Informado	34,27	33,22	33,50
2015	Faixa Etária < 30			
2016	31 – 40	1,00		
Raça	41 – 50	24,00	0,29	48,00
Amarela	51 - 60	19,00	6,00	2,00
Branca	>60			
Indígena	Sexo	13,00	28,00	24,00
Parda	Masculino	24,00	13,00	
Preta	<u>Feminino</u>			
Outros	1.471 1.426 1.395	39,00	<u>61,00</u>	

Fonte: Autoria própria (2020)

O Governo do Estado da Bahia estruturou um modelo constituído por territórios de identidade, com objetivo definir prioridades para atendimento dos locais a partir de

30

suas especificidades, tais como: o ambiente, a sociedade, a economia, a política, a cultura e as instituições.

Considera-se Território de Identidade, o agrupamento identitário municipal formado de acordo com critérios sociais, culturais, econômicos e geográficos, e reconhecido pela sua população como o espaço historicamente construído ao qual pertence, com identidade que amplia as possibilidades de coesão social e territorial (BAHIA, 2010).

A Universidade do Estado da Bahia está presente em 19 (dezenove) territórios de identidade, com atuação em 24 (vinte e quatro) municípios sede. O desenvolvimento das atividades pela Universidade do Estado da Bahia se dá em consonância ao desenvolvimento local, atendendo as demandas sociais dos territórios inseridos através dos serviços prestados pela Universidade a comunidade, seja no ensino, pesquisa e extensão com a colaboração dos seus servidores lotados em cada Departamento.

Quadro 1 – Distribuição dos Campi da UNEB por território de identidade, Bahia, 2017

Território de identidade	Município agregado	Campus	Departamentos
Bacia do Rio Grande	Barreiras	X	DCH

Baixo sul	Valença	XV	DEDC
Chapada diamantina	Seabra	XXII	DCHT
Costa do descobrimento	Eunápolis	XVII	DCHT
Extremo sul	Teixeira de Freitas	X	DEDC
Irecê	Irecê Xique-Xique	XV XXIV	DCHT DCHT
Itaparica	Paulo Afonso	VII	DEDC
Litoral Norte e Agreste Baiano	Alagoinhas	II	DEDC, DCET
Médio Rio de Contas	Ipiaú	XX	DCHT
Metropolitana de Salvador	Camaçari Salvador	XIX I	DCHT DCH, DCET, DEDC, DCV
Piemonte da Diamantina	Jacobina	IV	DCH
Piemonte do Paraguaçu	Itaberaba	XII	DEDC

31

Piemonte Norte do Itapicuru	Senhor do Bonfim	VI	DEDC
Reconção	Santo Antônio de Jesus	V	DCH
Semiárido Nordeste II	Euclides da Cunha	XXI	DCHT
Sertão do São Francisco	Juazeiro	I	DTCS, DCH
Sertão produtivo	Brumado Caetité Guanambi	XX V XI	DCHT DCH DEDC
Sisal	Conceição do Coité Serrinha	XIV X	DEDC DEDC
Velho Chico	Bom Jesus da Lapa	XVI	DCHT

Procedimentos de acesso à informação

□ Instrumentos

- Para a pesquisa bibliográfica foram utilizados os periódicos e bancos de dados com reconhecimento científico tais como: Scielo, Lilacs, PubMed e Periódicos Capes. Foram incluídos estudos que tratavam sobre o tema desse estudo. Os artigos selecionados estão apresentados no quadro abaixo:

Quadro 2 – Resumo dos artigos

Título	Autores	Ano
A saúde do trabalhador no âmbito universitário: uma parceria de êxito na UFC.	COELHO, R. N.	2016
Indicadores do estilo de vida e autoavaliação negativa de saúde em universitários de uma instituição pública do nordeste do Brasil.	SILVA, DIEGO A. S.	2012

32

Vigilância em Saúde do Trabalhador: uma aproximação prática.	FACCHINI, L. A.	2006
Concepção e implantação de um programa de qualidade de vida no trabalho no setor público: o papel estratégico dos	FERREIRA, R. R. <i>et al.</i>	2009

gestores.		
Trabalho docente na universidade pública: uma reflexão sobre o produtivismo acadêmico na contemporaneidade.	TAVARES, M. A.	2011
Mal-estar docente: avaliação de condições de trabalho e saúde em uma instituição de ensino superior.	ARAÚJO, T. M. <i>et al.</i>	2005
Qualidade de vida dos professores da área de ciências em escola pública no Rio Grande do Sul.	BRUM, L. M. <i>et al.</i>	2012
Entre o prazer e o sofrimento: um estudo sobre os sentidos do trabalho para professores universitários.	COUTINHO, M. C.; MAGRO, M. L. P.; BUDDE, C.	2011
O professor, as condições de trabalho e os efeitos sobre sua saúde.	GASPARINI, S. M.; BARRETO, S. M.; ASSUNÇÃO, A. Á.	2005
Estresse no trabalho e hipertensão arterial em	ALVES, M. G. de M. <i>et. al.</i>	2009

mulheres no Estudo Pró Saúde.		
-------------------------------	--	--

Da relação entre trabalho e saúde à relação entre trabalho e saúde mental.	BORSOI, I. C. F.	2007
Qualidade de vida dos professores da área de ciências em escola pública no Rio Grande do Sul.	BRUM, L. M. <i>et al.</i>	2012
Prevalência de fatores de risco cardiovascular em trabalhadores de uma indústria brasileira.	CASSANI, R. S. L. <i>et al.</i>	2009
Estudo preliminar sobre a qualidade de vida de médicos e enfermeiros intensivistas pediátricos e neonatais.	FOGAÇA, M. C.; CARVALHO, W. B.; NOGUEIRA-MARTINS, L. A.	2010
Inatividade Física Habitual e Fatores Associados em população Nordestina atendida pela Estratégia Saúde da Família.	GOMES, M. A.; DUARTE, M. F. S.; PEREIRA, J. S. <i>et al.</i>	2009
Incentivo a prática atividade física e saúde na atenção primária: 10 anos de parceria entre universidade e município no Alto Sertão Baiano.	GOMES, M. A.; ALMEIDA, C. B.; DUARTE, M. F. S.	2011

A pesquisa bibliográfica é feita a partir do levantamento de referências teóricas já analisadas, e publicadas por meios escritos e eletrônicos,

34

como livros, artigos científicos, páginas de web sites. Qualquer trabalho científico inicia-se com uma pesquisa bibliográfica, que permite ao pesquisador conhecer o que já se estudou sobre o assunto. Existem porém pesquisas científicas que se baseiam unicamente na pesquisa bibliográfica, procurando referências teóricas publicadas com o objetivo de recolher informações ou conhecimentos prévios sobre o problema a respeito do qual se procura a resposta (FONSECA, 2002, p. 32).

Segundo Gil (2007, p. 44), os tipos mais característicos da pesquisa bibliográfica são as investigações sobre ideologias, bem como investigações que tem como proposta a análise das mais variadas posições acerca do problema.

- Na Pesquisa Documental foram utilizados documentos oficiais disponibilizados em sites oficiais da República Federativa do Brasil e do Estado da Bahia e pela Universidade do Estado da Bahia tais como: Regimento geral, Anuário, PDI, ProGest e Resoluções dos Conselhos Superiores.

A pesquisa documental trilha os mesmos caminhos da pesquisa bibliográfica, não sendo fácil por vezes distingui-las. A pesquisa bibliográfica utiliza fontes constituídas por material já elaborado, construído basicamente por livros e artigos científicos localizados em bibliotecas. A pesquisa documental recorre a fontes mais diversificadas e dispersas sem tratamento analítico, tais como: tabelas estatísticas, jornais, revistas, relatórios, documentos oficiais, cartas, filmes, fotografias, pinturas, tapeçarias, relatórios de empresas, vídeos de programas de televisão e etc (FONSECA, 2002, p. 32).

Procedimentos de análise

A partir do delineamento da estratégia para o desenvolvimento da pesquisa, com a identificação e seleção das fontes, com vista a responder o problema do estudo, questões norteadoras e os objetivos, foram feitas buscas das categorias apresentadas nos quadros 3 e 4, a fim de fornecer aporte teórico a pesquisa. Tais categorias estão apresentadas nos artigos através dos seus tópicos.

Segundo Laville e Dione (1999, p.43), “a partir do momento em que a pesquisa centra-se em um problema específico, é em virtude desse problema específico que o pesquisador escolherá o procedimento mais apto, segundo ele, para

35

chegar à compreensão visada [...]”. Assim, procedemos as análises teóricas para a construção do primeiro artigo que investiga as relações do mundo do trabalho e seus impactos na vida de trabalhadores em Educação. No segundo artigo que trata da Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora no contexto da Gestão Universitária.

Portanto, construímos o referencial teórico a partir das categorias selecionadas e a partir da análise e interpretação das mesmas.

Pretende-se assim, refletir sobre o desenvolvimento de ações de Atenção à Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora na Universidade do Estado da Bahia. Todo o percurso metodológico encontra-se resumido no Quadro 2 como forma de facilitar a compreensão das etapas o estudo.

Quadro 3 - Resumo do Percurso Metodológico da Pesquisa

TEMA		
GESTÃO UNIVERSITÁRIA E ATENÇÃO À SAÚDE: DIRETRIZES E ESTRATÉGIAS EM UMA UNIVERSIDADE MULTICAMPI		
PROBLEMA		
Como se desenvolvem as ações de Atenção à saúde do Trabalhador na Universidade do Estado da Bahia em atenção ao disposto no Marco Legal a Política Nacional da Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora?		
OBJETIVO GERAL		
Identificar as ações de Atenção à Saúde do Trabalhador da Universidade do Estado da Bahia, a partir dos marcos legais e dos indicadores para promoção da saúde, a fim de apresentar diretrizes e estratégias para a implantação da Política de Atenção à Saúde do Trabalhador		
OBJETIVOS ESPECÍFICOS		
Investigar as relações do mundo do trabalho e seus impactos na vida de trabalhadores em Educação		
Investigar o desenvolvimento de ações de Atenção à Saúde do Trabalhador na Universidade do Estado da Bahia;		
CAPÍTULO 1	CAPITULO 2	CAPÍTULO 2

Percurso metodológico	Trabalhadores em Educação e o Mundo do Trabalho	Gestão Universitária e Atenção à Saúde: Diretrizes e Estratégias em uma Universidade Multicampi
QUESTÕES NORTEADORAS		
	Qual o impacto das relações do mundo do trabalho na vida de trabalhadores em Educação?	Como se caracteriza a política e atenção à saúde do trabalhador em Organizações?

36

	Como desenvolver a Atenção a saúde do Trabalhador no contexto Universitário?	De que maneira a legislação institucionaliza e orienta a Política de Atenção à Saúde do Trabalhador no Brasil?
DESENHOS DE ESTUDO		
Pesquisa Bibliográfica	Pesquisa Bibliográfica e Documental	Pesquisa Bibliográfica e Documental.
PROCEDIMENTOS DE ANÁLISE		
Categorização, análise e interpretação a partir do referencial teórico construímos e dados coletados.		

Fonte: Autoria própria (2020)

CAPÍTULO 2

Artigo 1: TRABALHADORES EM EDUCAÇÃO E O MUNDO DO TRABALHO

RESUMO

O trabalho é essencial para o processo de produção e reprodução na vida humana, assumindo um papel importante na humanidade. O trabalho não se limita a uma análise meramente da atividade econômica, sua importância nos faz compreender o modo de ser do homem na sociedade. Este artigo teve como objetivo investigar as relações do mundo do trabalho e seus impactos na vida de trabalhadores. Trata-se

de uma pesquisa de natureza exploratória e descritiva de abordagem qualitativa. Valendo-se de pesquisa bibliográfica como procedimento. A partir da análise dos dados foi possível evidenciar as mudanças ocorridas no mundo do trabalho no século XXI com impacto na vida e na saúde dos trabalhadores em Educação. O trabalho docente também passou a ser resignificado a partir das mudanças ocorridas nas relações de trabalho. Conclui-se, portanto, que a precarização do trabalho ocorrida mais efetivamente no século XXI teve impacto direto na sua saúde e qualidade de vida dos trabalhadores, com condições de trabalho cada vez mais vulneráveis.

Palavras-Chave: Mundo do trabalho. Trabalhadores em Educação. Trabalho Docente. Precarização do trabalho.

37

INTRODUÇÃO

Essencial para o processo de produção e reprodução na vida humana, o trabalho assume um papel importante na centralidade da humanidade. O mesmo se desenvolve a partir das relações sociais do homem. O trabalho não limita-se a uma análise meramente da atividade econômica, sua importância nos faz compreender o modo de ser do homem na sociedade.

O trabalho é uma atividade exclusiva do ser humano, sendo que através da força de trabalho o mesmo modifica a natureza externa, desenvolvendo suas potencialidades. Surgindo o produto que antes era idealizado pelo trabalhador.

O homem supera a sua condição de ser meramente biológico através do trabalho. Desenvolvendo suas atividades laborais consumando mudanças na própria natureza (LUKÁCS, 2004).

Para Yamamoto (2007) o trabalho humano distingue-se por características diversas tais como: a capacidade de projetar antecipadamente o resultado alcançado na mente; a utilização de meios de trabalho que se interpõe entre o objeto e o homem, utilizando como caminho entre o que foi mentalizado e o que foi realizado e a necessidade de novas criações que se desdobra em novas necessidades sociais.

O trabalho é essencial nem só para a produção de riqueza social, mas para a construção das relações sociais do homem na sociedade em que vive. Para (MARX, 2001a, p. 578) “[...] uma relação de produção especificamente social, de origem histórica, que faz do trabalhador o instrumento direto de criar mais-valia”. Assim, o trabalho produtivo estará para além das relações entre o trabalhador e o produto do trabalho.

A teoria de mais valia de Marx (1987) apresenta elementos conceituais para a compreensão do trabalho produtivo em que analisa o trabalho fora da ótica de uma produção material, assim como o trabalho docente e de trabalhadores da educação.

[...] profissionais aptos/capazes de desenvolver práticas docentes

tecnicamente eficazes, que estejam embasadas em pressupostos teórico-metodológicos consistentes, bem como pressupostos políticos, éticos e estéticos claros, todos conscientemente verbalizáveis, e que estejam comprometidas, social e culturalmente, com a promoção da autonomia dos sujeitos envolvidos e da sua cidadania ativa, produtiva, crítica e responsável (TERRAZZAN, 2010).

38

Dada a importância de compreender o impacto das relações do mundo do trabalho na vida de trabalhadores em educação foi desenvolvido esse estudo subsidiado pela literatura disponível.

Dessa forma buscou-se responder ao seguinte questionamento: qual o impacto das relações do mundo do trabalho na vida de trabalhadores em educação? Assim, objetivo deste artigo é investigar as relações do mundo do trabalho e seus impactos na vida de trabalhadores em educação.

Nesse contexto o estudo apresenta uma síntese das relações de trabalho e o seu impacto na vida e saúde de trabalhadores em educação. Em seguida traz uma análise e discussão referente as mudanças do mundo trabalho, o trabalho docente, trabalhadores em educação superior (analistas e técnicos), bem como a precarização do trabalho no século XXI.

METODOLOGIA

Pesquisa de natureza exploratória e descritiva com a abordagem qualitativa. Foram realizadas buscas em bases de dados em busca de bibliografia referente ao tema trabalhadores em educação e o mundo do trabalho.

Quadro 4- Resumo das categorias

Categorias	Bases de Dados
Mundo do Trabalho	Scielo
Trabalho Docente	Lilacs
Trabalhadores em Educação Superior	PubMed
Precarização do Trabalho	Periódico CAPES

Fonte: Autoria própria (2020)

Para Fonseca (2002, p. 32) “A pesquisa bibliográfica é feita a partir do levantamento de referências teóricas já analisadas, e publicadas por meios escritos e

eletrônicos, como livros, artigos científicos, páginas de web sites”.

A partir das buscas realizadas foram realizadas as análises dos dados o que possibilitou a ampliação do arcabouço teórico sobre o tema proposto educação e o mundo do trabalho, seu contexto histórico, social e acadêmico. Trata-se de uma

39

pesquisa de natureza exploratória e descritiva de abordagem qualitativa. Valendo-se de pesquisa bibliográfica como procedimento.

AS MUDANÇAS NO MUNDO DO TRABALHO

Durante o século XXI ocorreram profundas transformações nas relações sociais e no mundo do trabalho, essas menores e lentas se assim compararmos com outras épocas (DRUCKER, 2006).

O homem produz mudanças seja na natureza exterior ou na sua própria natureza que impactaram as bases da produção material. Tais mudanças começam a aparecer mais fortemente ao final do século XX e início do século XXI como o resultado do desenvolvimento do capitalismo que ao entrar em crise procura alternativas para solução tais como a globalização e reestruturação produtiva da década de 70 que implicou na modernização tecnológica dentro do processo produtivo dentro das organizações. As transformações pelas quais o mundo do trabalho passa impacta diretamente o cenário social, político e econômico gerando mudanças no perfil profissional.

As exigências entorno da qualificação profissional estão interligadas a diversos fatores. Dentre os quais podemos destacar o desenvolvimento da ciência e tecnologias; as mudanças ocorridas no sistema escolar a partir de exigências da sociedade e novo perfil profissional que busca a inserção no processo de produção não meramente como produtor a partir da sua mão obra, mas como um produtor da sua existência.

Para Hardt e Negri (2005) no atual cenário ganha notoriedade o “trabalho imaterial” com a perda da hegemonia do trabalho industrial. Assim, o trabalho que cria produtos imateriais, informação, conhecimento e comunicação devem ser observados não mais nos moldes convencionais dos modelos fabril e fordista, pois se tratam de novos modelos de produção. Dentre esses trabalhadores intelectuais o trabalho docente por se tratar de um trabalho eminentemente imaterial acaba não sendo compreendido como trabalhadores na área de serviços. Segundo analisou Mendes, Borges e Ferreira (2002, p. 13):

O trabalho vai se desvelando como um objeto em transição. O ponto de partida desta transição sustenta-se no caráter excludente do

40

modelo de sociedade que inspira suas transformações e determina o modo de conceber o trabalho humano e, em consequência, orienta o funcionamento atual de muitas organizações. [...] O ponto de chegada desta transição, um desdobramento do primeiro, consiste em colocar em risco permanente o bem-estar das pessoas, impactando inexoravelmente na deterioração das condições de saúde daqueles que efetivamente são os produtores das riquezas e de serviços essenciais.

O trabalho docente passa por um processo de precarização e constante cobrança por parte do capital mundial devida a hegemonia de mercado, a reestruturação da economia mundial. Cruz (2005) evidencia que a intensificação do trabalho laboral docente é decorrente das mudanças do mundo do trabalho e que reflete de maneira negativa na saúde física e mental desse trabalhador uma vez que exige desse trabalhador esforços físicos e mentais diariamente.

Inserido em um contexto social de profundas desigualdades culturais e dentro de um processo de transição de uma sociedade ora industrial que passa a ser uma sociedade da informação o que acarreta mudanças nas relações culturais. Atrelado a todo esse processo que passa o trabalho docente existe a precarização das condições de trabalho (GATTI, 2009).

Para Lacaz (2010) as condições do trabalho docente foram impactadas negativamente a partir utilização da lógica capitalista e reestruturação da produção neoliberal nos espaços acadêmicos. Assim, a Universidade pública não ficou alheia a esse processo de reestruturação e os impactos advindos dessa lógica.

A precariedade torna possíveis novas estratégias de dominação e exploração, fundadas na chantagem da dispensa, que se exerce hoje sobre toda a hierarquia, nas empresas privadas e mesmo públicas, e que impõe sobre o conjunto do mundo do trabalho, e especialmente nas empresas de produção cultural, uma censura esmagadora, impedindo a mobilização e a reivindicação (BOURDIEU, 1998, p. 78).

A precariedade dentro da perspectiva da produção humana que em detrimento da saúde dos trabalhadores expõe a um desgaste físico, mental, emocional e intelectual o que aumenta os casos de afastamentos por adoecimento (DAL ROSSO, 2008).

A precarização no trabalho pode atingir a subjetividade e objetividade dos trabalhadores, a atuação da gestão nesse processo pode contribuir positiva ou

negativamente no contexto do trabalho (ALVES, 2011).

41

TRABALHO DOCENTE

O processo de reestruturação produtiva tem impacto direto no setor da Educação, o que implica em transformações na organização social do trabalho docente. Diante desse contexto exigem-se níveis cada vez mais altos de qualificações que por vezes são desproporcionais as condições de trabalho apresentadas. As novas demandas dos sistemas de produção exigem diversas competências e habilidades entre os docentes. A falta de estrutura por parte do estado brasileiro acaba por aumentar a sobrecarga no trabalho docente (BRUM *et al.*, 2012).

A globalização e as políticas neoliberais encontraram respaldo na definição das políticas educativas a partir da década de 1960, tendo a economia como sua principal metodologia (CORAGGIO, 2000). A partir dessa compreensão o processo de trabalho docente e a gestão universitária são entendidos de maneira distinta na sociedade, o que repercutiu no papel social do professor na sociedade e até mesmo da educação (DURHAN; SAMPAIO, 2000; ARAÚJO *et al.*, 2005).

O sentido de todas essas mudanças é claro: de um modo geral, as políticas de educação superior da quase totalidade dos países estão levando a universidade a adotar um modelo, também chamado 'anglo saxônico', que a configura não mais como uma instituição social, em moldes clássicos, mas como uma organização social neoprofissional, heterônoma, operacional e empresarial/competitiva (MANCEBO *et al.*, 2006, p. 43).

Na atualidade com as mudanças no quadro social refletidas no mundo do trabalho na busca por profissionais cada vez mais qualificados e com múltiplas habilidades que atendam as demandas impostas pelo mundo do trabalho. Diante desse quadro o trabalho docente sofre o impacto com contratos de trabalho flexíveis, aumento da carga horária e a polivalência de conhecimento (COUTINHO *et al.*, 2011). Ainda sobre a multiplicidade de conhecimento Antunes (2018, p.65) destaca que:

O mundo produtivo contemporâneo, particularmente a partir do amplo processo de reestruturação do capital desencadeado em escala global

no início da década de 1970, vem apresentando um claro sentido

multiforme. Por um lado, acentuando as tendências de informalização da força de trabalho em todo o mundo e de aumento dos níveis de precarização da classe trabalhadora. No outro lado do pêndulo, as

42

tendências em curso nas últimas décadas estariam sinalizando traços que seriam vistos como mais “positivos” em direção a uma maior intelectualização do trabalho, sobre tudo nos ramos dotados de grande impacto tecnológico-informacional-digital.

Tempos atrás o indivíduo que fosse professor universitário gozava de um certo prestígio social. No entanto, devido à desvalorização da profissão, a precarização do trabalho docente atrelado ao processo de flexibilização do trabalho e a evolução tecnológica, o trabalho docente não é mais atrativo (COUTINHO *et al.*, 2011).

Para Bezerra (2013), o trabalho docente consiste dentro de um espaço de interação na socialização e formação humana, como um processo produtor do conhecimento de reconhecimento social, não como produtor de mercadorias vendáveis. Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), o trabalho docente consiste na preparação do cidadão para a vida, ocupando lugar central na sociedade (OIT, 1984).

O papel do professor ultrapassou a mediação no processo de ensino e aprendizagem, ampliando-se para além da sala de aula, garantindo a interação entre a sala de aula e a sociedade (GASPARINI, 2005). Assim, diante da complexidade do trabalho docente na atualidade, o entendimento dos significados desse trabalho assumem uma complexa análise na contemporaneidade.

Segundo Torres (2006) o trabalho do docente no âmbito do ensino superior engloba análise e reflexão sobre o trabalho, produção e a realidade produtiva na contemporaneidade. Nos últimos anos as influências do capitalismo, das reformas educativas e do estado na universidade direcionaram para uma tendência pedagógica produtivista e eficiente.

O trabalho do docente de ensino superior, assim como os outros trabalhadores em Educação não se restringe a sala de aula ou a o espaço universitário, o mesmo está relacionado ao tripé universitário do ensino, pesquisa e extensão, dentro e fora da Instituição (TORRES, 2006).

TRABALHADORES EM EDUCAÇÃO SUPERIOR

Não diferente do processo que acontece no trabalho docente, os trabalhadores em Educação Superior (analistas e técnicos universitários) estão

submetidos as mesmas condições de trabalho. Distinguímos aqui os docentes dentro da categoria

43

trabalhadores da educação e vamos tratar especificamente dos Trabalhadores em Educação (analistas e técnicos universitários). Entretanto, sabe-se que trabalhadores em educação superior são todos os trabalhadores que compõe a estrutura universitária.

Os analistas e técnicos universitários compõe o quadro de servidores da Universidade do Estado da Bahia que desenvolvem suas funções nas mais diversas áreas da Universidade.

A Lei nº 11.375 de 05 de fevereiro de 2009 que reestrutura as carreiras de Analista Universitário e Técnico Universitário. Segundo a referida lei no Art. 2º os cargos da carreiras de que trata esta Lei terão as seguintes atribuições:

I - Analista Universitário: atividades de suporte técnico aos projetos e ações administrativas e acadêmicas, executados nas Universidades Estaduais;

II - Técnico Universitário: atividades de suporte técnico de média complexidade aos projetos e ações operacionais, administrativas e acadêmicas das Universidades Estaduais (Lei nº 11.375, 2009, p. 1).

Percebe-se a multiplicidade de espaços para a atuação dos Analistas e Técnicos Universitários dentro da Instituição de Ensino. Assim, com os trabalhadores em Educação Superior (Analistas e Técnicos) assumem um papel importante dentro do contexto universitário. Diante disso manter esses trabalhadores motivados e com boa saúde física e mental é essencial para a manutenção da Instituição e a Qualidade vida no trabalho.

Verificou-se que, se a organização busca alcançar os seus objetivos da melhor maneira possível, precisa saber canalizar os esforços das pessoas para que também elas atinjam os seus objetivos individuais e que ambas as partes saiam ganhando. Modernamente, a solução do tipo ganha-ganha no jogo de interesses envolvidos é a preferida. Trata-se de uma solução que requer negociação, participação e sinergia de esforços (CHIAVENATO, 2004, p. 5).

Os trabalhadores precisam estar motivados, com um ambiente de trabalho em boa condição para desenvolver suas atividades, assegurando assim, uma plena

atuação, portanto “é preciso incentivá-los continuamente a fazerem o melhor possível,

44

a ultrapassarem o desempenho atual e a alcançarem metas e resultados desafiantes formulados para o futuro” (CHIAVENATO, 2010, p. 312).

A motivação não pode se restringir as questões salariais de promoções ou férias (CHIAVENATO, 2010). O desafio da gestão universitária é pensar em um contexto amplo de motivação que englobe também as condições de trabalho, promoção da saúde no trabalho, qualidade de vida e valorização do papel dos trabalhadores em Educação (analistas e técnicos) dentro da Universidade que proporcione crescimento profissional e o pleno desenvolvimento das atividades desses trabalhadores.

Para Vieira (2000), por muito tempo, pareceu existir nas universidades públicas brasileiras somente a figura dos professores e estudantes com magistral poder e domínio daqueles sobre estes. Somente no final da década de 1970 os TAE1 passaram a se organizar politicamente e, de lá para cá, vem com muita luta conquistando o seu espaço na universidade, estudando e demonstrando sua importância. Embora não se possa negar a importância do professor, a forte centralização do poder neste segmento – secundarizando de modo geral os demais segmentos – não parece favorecer uma relação democrática participativa no processo de gestão universitária (CARVALHO, 2013, p.88).

Nota-se que as necessidades emergentes sobre a promoção da saúde, qualidade de vida no trabalho e a precarização do trabalho são temas de todas as categorias de trabalhadores em Educação, sejam eles docentes, analistas e técnicos universitários.

PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO NO SÉCULO XXI

Diante do avanço da produção capitalista, o trabalho passou ressignificações, sendo imprescindível para a sobrevivência do homem, o trabalho passou a ser desenvolvido mais intensamente, levando os trabalhadores as condições de trabalho cada vez mais vulneráveis.

No Brasil a classe trabalhadora vem ao longo dos tempos enfrentando constantes mudanças no quadro, estrutura e desenvolvimento do trabalho nas mais diversas esferas. Tais mudanças são pautadas através do trabalho precarizado, com

Segundo Druck (2007 *apud* BENEVIDES, 2012, p. 104), “a precarização do trabalho no Brasil é a institucionalização da instabilidade e insegurança através da terceirização/ subcontratação, do recuo do Estado, e da degradação das condições do trabalho e da saúde do trabalhador”.

Franco e Druck (2009) desenvolveram uma tipologia com seis tipos de indicadores que trata da precarização do trabalho a partir de um estudo desenvolvido pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) com foco no Brasil e na América Latina. Para os autores a precarização do trabalho está relacionada à vulnerabilidade das formas de inserção, bem como a desigualdades sociais, caracterizando assim o primeiro tipo de precarização do trabalho.

O segundo tipo de precarização do trabalho se dá através intensificação do trabalho e ao processo de terceirização que também afeta os trabalhadores em educação. Em outro fenômeno que afeta as relações de trabalho é o contratação sob regime especial de direito administrativo (REDA) que acabam precarizando o trabalho. As condições de trabalho estão cada vez mais instáveis, com metas inalcançáveis e uma longa jornada de trabalho.

De acordo com os autores a insegurança e saúde no trabalho é terceiro tipo de precarização presente no ambiente de trabalho com condições de trabalho cada vez mais vulneráveis.

Já o quarto tipo de precarização está relacionada a uma perda de identidade seja ela individual ou coletiva. Fato esse que acarreta o aumento do desemprego e que caracteriza-se como uma espécie de dominação no âmbito do trabalho como a desvalorização, medo de perder o emprego e descartabilidade.

O quinto tipo de precarização do trabalho segundo os autores encontra-se na fragilização da organização dos trabalhadores. As dificuldades de organização a partir da organização sindical também fruto das modalidades de contratação seja por terceirização ou por regime especial de direito administrativo (REDA) que acabam fragilizando os trabalhadores no contexto de representação.

O último tipo de precarização do trabalho segundo Franco e Druck (2009) evidencia-se no descarte do Direito do Trabalho, a fragilização das leis trabalhistas a partir de princípios liberais que tendem a flexibilizar as relações de trabalho (DRUCK, 2011).

Todos esses tipos de precarizações do trabalho apontadas pelos autores ganham maior força a partir da vigência da nova reforma trabalhista aprovada no

governo de Michel Temer. A conjuntura econômica e social pela qual o Brasil o passou reflete diretamente na classe trabalhadora.

Dentro desse contexto histórico, com reflexos da crise mundial do capitalismo que foi iniciada em 2008, o governo brasileiro apresenta um pacote de leis voltadas para a retirada de direitos dos trabalhadores.

Com a aprovação da contrarreforma trabalhista em 2017, que no seu escopo mudou mais de 100 artigos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), trazendo a redução do valor da força de trabalho, foco nos lucros e a ampliação a extração de mais-valia (MAX, 1996; ENGELS, 1986).

O projeto de Lei (PL) 6.787/2016 (BRASIL, 2016) possibilitou a alteração da lei trabalhista por meio de livre negociação, descaracterizando assim o caráter progressivo das leis trabalhista, de acordo ao que é preconizado na Constituição Federal no seu art. 7, no que tange ao direito dos trabalhadores urbanos e rurais, “[...] além de outros que visem à melhoria da sua condição social” (BRASIL, 2000, p. 10).

Em relação a saúde do trabalhador o inciso XVII do art. 611-B da CLT traz que a ilicitude da supressão ou a redução de direitos contidas nas “normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho” (BRASIL, 2017). Ainda no 611-B em seu parágrafo único evidencia-se as modificações referentes a “regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo”. (BRASIL, 2017). Tais mudanças fere o direito fundamental a saúde que é um direito da pessoa humana (DALLARI, 2004). Condições de trabalho adequadas, gestão do tempo de trabalho, ritmos, horários e turnos impactam diretamente a saúde do trabalhador (BERLINGUER, 1983).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Dessa forma buscou-se responder ao seguinte questionamento: qual o impacto das relações do mundo do trabalho na vida de trabalhadores em educação? Logo o objetivo deste artigo é investigar as relações do mundo do trabalho e seus impactos na vida de trabalhadores em educação.

Conclui-se a partir da pesquisa bibliográfica desenvolvida sobre Trabalhadores em Educação e o Mundo do Trabalho que durante todo o contexto histórico as relações de trabalho constituem um espaço de resistência e contra resistência, mais especificamente em se tratando de trabalhadores em Educação.

No século XXI ocorreram diversas mudanças no mundo do trabalho e nas relações constituídas a partir dele, tais mudanças impactaram diretamente a vida e saúde dos trabalhadores, mais especificamente os trabalhadores em Educação.

O trabalho docente nesse contexto de mudanças e precarização do trabalho passa a ser resinificado dentro do contexto social. Passa-se cada vez mais a cobrar um alto nível de qualificação, paralelo as cobranças por qualificação está a pouca valorização do trabalho docente.

A precarização do trabalho docente é constante, o capital financeiro investe força na precarização do trabalho docente com foco no lucro financeiro. Os reflexos da precarização do trabalho do docente aparecem negativamente na saúde física e mental de docentes.

Os trabalhadores em educação da área administrativa, assim como os docentes sofrem os impactos negativos da precarização do trabalho. Para além das questões da precarização do trabalho podemos observar que os trabalhadores em Educação (analistas e técnicos universitários) ainda buscam reconhecimento dentro das Universidades, o que difere do trabalhador docente nesse contexto de reconhecimento.

A precarização do trabalho ocorrida mais efetivamente no século XXI teve impacto direto na sua saúde e qualidade de vida dos trabalhadores em educação, com condições de trabalho cada vez mais vulneráveis.

Dada a importância do tema outros estudos devem ser desenvolvidos para subsidiar as melhorias das condições de trabalho e na saúde dos trabalhadores em educação.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, T. M. *et al.* Mal-estar docente: avaliação de condições de trabalho e saúde em uma instituição de ensino superior. **Revista Baiana de Saúde Pública**, Salvador, v.29, n.1, p.6-21, mês 2005.

ALVES, G. **Trabalho e Subjetividade**: O espírito do toyotismo na era do capitalismo manipulatório. São Paulo: Boitempo, 2011.

BENEVIDES, T. M. **Vendendo dinheiro e precarizando o trabalho: a transformação do trabalho bancário em Salvador a partir dos anos 2000**, 2012. Tese (Doutorado em Administração) Faculdade de Administração, Universidade Federal da Bahia, Salvador, Bahia, 2009.

BOURDIEU, P. **Contrafogos**: táticas para enfrentar a invasão neo-liberal. Tradução de: Lucy Magalhães. Rio de Janeiro: Jorge Zahar editora, 1998.

BRASIL. Ministério do Trabalho. Secretaria de Inspeção do Trabalho. Instrução normativa nº 129, de 11 de janeiro de 2017. **Estabelece Procedimento Especial para a ação fiscal da Norma Regulamentadora n.º 12 - Segurança e Saúde no Trabalho em Máquinas e Equipamentos - e dá outras providências**. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, ano 154, n. 9, p. 36, 12 jan. 2017a.

BERLINGUER, G. **Medicina e política**. 2. ed. São Paulo: CEBES: Hucitec, 1983.

BRUM, L. M. *et al.* Qualidade de vida dos professores da área de ciências em escola pública no Rio Grande do Sul. **Trabalho, Educação e Saúde**, Rio de Janeiro, v. 10, n. 1, p. 125-145, mês 2012.

CARVALHO, R. F. **Gestão e participação universitária no Século XXI**. Curitiba:CRV, 2013.

CORAGGIO, J. L. Propostas do Banco Mundial para a educação: sentido oculto ou problemas de concepção. In: TOMMASI, L. D.; WARDE, M. J.; HADDAD, S. **O Banco Mundial e as políticas educacionais**. Cortez. São Paulo, 2000. p. 75-193.

COUTINHO, M. C.; MAGRO, M. L. P.; BUDDE, C. Entre o prazer e o sofrimento: um estudo sobre os sentidos do trabalho para professores universitários. **Psicologia: teoria e prática**, São Paulo, v. 13, n. 2, p. 154-167, mês 2011.

CHIAVENATO, I. **Desempenho humano nas organizações**: como desenhar cargos e avaliar o desempenho para alcançar resultados. 6. ed. Barueri/SP: Manole, 2009.

CRUZ, R. M. Saúde, trabalho e psicopatologias. In: AUED, B. W. (org.) **Traços do trabalho coletivo**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2005.

49

DAL, R. **Mais trabalho!**: a intensificação do labor na sociedade contemporânea. São Paulo: Boitempo Editorial, 2008.

DALLARI, D. de A. **Direitos humanos e cidadania**. São Paulo: Moderna, 2004.

DURHAM, E. R.; SAMPAIO, H. O setor privado de ensino superior na América Latina. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, v.110, p.7-37, mês 2000.

DRUCKER, P. F. **Administrando em Tempos de Grandes Mudanças**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2006.

DRUCK, G.; FRANCO, T. **A perda da razão social do trabalho**: Terceirização e precarização. São Paulo: Boitempo, 2007.

DRUCK, G. **Trabalho, Precarização e Resistências**: novos e velhos desafios.

Salvador: Caderno CRH, 2011.

ENGELS, F. **Do socialismo utópico ao socialismo científico**. 8. ed. São Paulo: Global, 1986

GASPARINI, S. M.; BARRETO, S. M.; ASSUNÇÃO, A. Á. O professor, as condições de trabalho e os efeitos sobre sua saúde. **Educação e Pesquisa**, São Paulo, v. 31, n.??, p. 189-199, mai/ago. 2005.

GATTI, B. A. Formação de professores: condições e problemas atuais. **Revista Brasileira de Formação de Professores – RBFP**, Cidade, v. 1, n. 1, p. 90-102, mai. 2009.

IAMAMOTO, M. V. **Serviço Social em tempo de capital fetiche**: capital, trabalho e questão social. São Paulo: Cortez Editora, 2007.

LACAZ, F.A.C. Capitalismo organizacional e trabalho: a saúde do docente. **Univ. Soc.**, Brasília, ano XIX, n.45, p.51-59, 2010.

BAHIA. **Lei nº 11.375/09 de 05 de fevereiro de 2009, que reestrutura as carreiras de Analista Universitário e Técnico Universitário, integrantes do Grupo Ocupacional Técnico-Específico**. Disponível em: <http://www.legislabahia.ba.gov.br/documentos/lei-no-8889-de-01-de-dezembro-de-2003>

LUKÁCS, G. **Ontologia del ser social**: el trabajo. Buenos Aires: Herramienta, 2004.

MANCEBO, D. *et al.* **Crise e reforma do Estado e da Universidade Brasileira**: implicações para o trabalho docente. Educar Editora UFPR, Curitiba, n. 28, p. 37-53, 2006.

MARX, K. **O capital**: crítica da economia política. livro I. 17 ed. Rio de Janeiro: Editora Civilização Brasileira, 2001.

50

MARX, K. **O capital**: crítica da economia política. livro I. 15. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 1996.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **A condição dos professores**: recomendação Internacional de 1966, um instrumento para a melhoria da condição dos professores. Genebra: OIT/Unesco, 1984. TERRAZZAN, E. A. Inovação Escolar e pesquisa sobre formação de professores. In: NARDI, R. (org.). **A pesquisa em ensino de Ciências no Brasil**: alguns recortes. São Paulo: Escrituras Editora, 2007.

TORRES, V. B. de A. **Os saberes docentes do professor universitário do curso de direito expressos no discurso e na prática**: limites e possibilidades. 2006. 167p. Dissertação. (Mestrado em Educação) - Programa de Pós-graduação em Educação, Universidade Federal de Pernambuco, Recife, Pernambuco, 2006.

HARDT, M.; NEGRI, A. **Multidão**: guerra e democracia na era do império. Rio de Janeiro: Record, 2005.

CAPÍTULO 2

Artigo 2: Gestão Universitária e Atenção à Saúde: Diretrizes e Estratégias em uma Universidade Multicampi

RESUMO

Dada a importância do desenvolvimento de ações de atenção à saúde dos trabalhadores no contexto da educação superior. O estudo teve como objetivo identificar as ações de Atenção à Saúde do Trabalhador da Universidade do Estado da Bahia, a partir dos marcos legais e dos indicadores para promoção da saúde, a fim de apresentar diretrizes e estratégias para a implantação da Política de Atenção à Saúde do Trabalhador. Foi realizado o levantamento de bibliografia referente ao tema e analisados os documentos da Universidade do Estado da Bahia (Regimento Geral, PDI, Anuário UNEB e ProGest). Evidenciou-se a necessidade do desenvolvimento de ações de atenção à saúde dos trabalhadores da Universidade do Estado da Bahia. Conclui-se que existe a necessidade de uma política específica que norteie as ações de atenção à saúde dos trabalhadores na UNEB. Como produto final desse estudo são apresentadas 10 (dez) diretrizes estratégicas para a implementação da política de atenção à saúde dos trabalhadores da Universidade do Estado da Bahia.

Palavras-Chave: Gestão Universitária. Atenção à saúde. Diretrizes Estratégicas.

51

INTRODUÇÃO

A saúde constitui um direito fundamental para todo cidadão, deriva-se do direito à vida que foi consagrado na Declaração Universal dos Direitos Humanos por meio da Resolução nº 217, III, da Assembleia Geral da Organização das Nações Unidas (ONU) em 1948. Observa-se também na constituição Federal do Brasil de 1988 em seu Art. 6º a garantia à saúde como um direito social que é decorrente do princípio basilar da dignidade humana contido no Art. 1º inciso III do mesmo documento (BRASIL, 2016). Cabe ao estado brasileiro garantir o acesso as políticas públicas que visem a diminuição das desigualdades, assim como a proteção e recuperação da saúde, bem como e a redução e proteção ao risco de doenças e outros agravos a saúde.

A promoção da saúde no ambiente de trabalho, buscando ambientes saudáveis para o trabalhador deve fazer parte de um conjunto de ações articuladas entre as diferentes esferas de governos e setores públicos e privados, com vista na intervenção nos determinantes do processo saúde-doença dos trabalhadores.

A inserção de medidas que visem a promoção e proteção à saúde dos trabalhadores são de suma importância para a atenuação de eventuais danos causados por situações insalubres no ambiente de trabalho. A adoção de uma política de atenção à saúde do trabalhador torna-se um mecanismo primordial para promoção e atenção à saúde em diversas esferas da sociedade.

O princípio da precaução deve nortear as ações de promoção e proteção à saúde do trabalhador no ambiente de trabalho, o que implicará na adoção de medidas que visem a sustentabilidade socioambiental e sociocultural na integração de políticas públicas, com o entendimento de que a saúde e qualidade de vida fazem parte do desenvolvimento econômico e social como direito de todo cidadão em trabalhar em ambiente saudável.

A Gestão Universitária norteada pelo princípio da precaução deverá propiciar ações que visem a proteção e promoção da saúde dos trabalhadores na educação superior. Na atualidade temos profundas e marcantes mudanças, sejam elas políticas econômicas, sociais e no trabalho que impacta diretamente no cotidiano das pessoas (CASTELLS, 1999).

52

A Gestão Universitária tem importante papel na formulação e desenvolvimento de ações que visem a promoção de saúde no contexto universitário. Ações de promoção da saúde nesse contexto é primordial para a promoção e manutenção da saúde dos seus trabalhadores.

Com o crescimento vertiginoso de casos de adoecimento de trabalhadores, seja esse adoecimento físico ou mental, ou em decorrência de acidentes de trabalho (BORSOI, 2007). Devido a flexibilização na configuração atual do mundo do trabalho, cada vez mais inseguro, instável e competitivo tornando o trabalho uma possível fonte de sofrimento (AQUINO, 2005) as ações de atenção à saúde do trabalhador assumem papel importante para a manutenção da saúde destes trabalhadores.

Através de prática e conhecimentos estratégicos interdisciplinares, políticos, sociais, técnicos, humano e interinstitucionais o campo da saúde do trabalhador volta se para a análise e intervenção no contexto das relações de trabalho que podem gerar agravos a saúde doença (MINAYO, 1997).

Ao adentrarmos no contexto universitário que é composto por trabalhadores, sejam

eles administrativos ou docentes que enfrentam as mudanças ocorridas no mundo do trabalho diante de muitas variáveis que podem acarretar danos a sua saúde, diante desse contexto cabe a atenção devida da gestão universitária.

O estado da Bahia dispõe de quatro universidades estaduais (UEBAS) presentes em diversos territórios do estado. As universidades estaduais baianas desenvolvem ensino, pesquisa e extensão através de ações coordenadas por docentes, analistas universitários, técnicos universitários e demais trabalhadores da educação superior baiana.

Presentes em praticamente todo o estado da Bahia as UEBAS estão inseridas estrategicamente em grandes centros regionais, destacando-se na formação de professores e entre outros profissionais que atuam na sociedade (BOAVENTURA, 2009).

As Universidades Estaduais Baianas desenvolvem o ensino superior gratuito, pesquisa científica e a extensão volta para a comunidade interna e externa, promovendo o acesso à educação superior nas mais variadas comunidades do estado (BOAVENTURA, 2009).

Segundo Boaventura (2009, p.75) as UEBAS “representam ilhas da cultura moderna e funcional, no interior, capazes de desencadear a gestão do conhecimento

53

nas diversas comunidades baianas e projetam novas alternativas de formação para o futuro”. Nessa perspectiva evidenciada pelo autor tem-se a dimensão da importância que as UEBAS assumem no desenvolvimento da educação superior no Estado da Bahia.

De acordo com Midlej (2004) as UEBAS se fazem presentes em todas as regiões do Estado da Bahia, em alguns casos existem mais de uma UEBA por região. Mais especificamente a Universidade do Estado da Bahia adotou o modelo de multicampia, abrangendo-se por todo o estado.

Barbosa (2013) evidencia o importante papel exercido pelas UEBAS no contexto de desenvolvimento econômico e social, segundo o autor “já é possível encontrar em várias regiões do Estado especialidades profissionais que antes só se encontrava em Salvador” (BARBOSA, 2013, p. 25). Ainda na opinião do autor a presença das UEBAS e a ofertada de educação superior nos rincões do estado possibilitou a alteração e “a configuração da divisão territorial do trabalho e contribuiu com o novo padrão de acumulação capitalista, dispersando a atividade econômica no território”.

Dentro desse contexto de desenvolvimento da educação superior no estado

da Bahia atrelado ao desenvolvimento econômico e social promovido pela atuação das UEBAS no mais diversos territórios baianos, destacamos o papel da Universidade do Estado da Bahia e dos seus servidores, sejam eles professores, analistas e técnicos universitários no desenvolvimento das suas atividades ligadas à docência, pesquisa, extensão e gestão.

Nesse contexto buscou-se responder a seguinte questão: como se desenvolvem as ações de atenção à saúde do trabalhador na Universidade do Estado da Bahia em atenção ao disposto no Marco Legal da Política Nacional da Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora?

A Universidade do Estado da Bahia está presente em 19 (dezenove) territórios de identidade no Estado da Bahia através da multicampia. Diante da importância da UNEB, dos seus servidores e do debate com relação a saúde do trabalhador. Dentro desse contexto o objetivo foi identificar as ações de Atenção à Saúde do Trabalhador da Universidade do Estado da Bahia, a partir dos marcos legais e dos indicadores para promoção da saúde, a fim de apresentar diretrizes e estratégias para a implantação da Política de Atenção à Saúde do Trabalhador.

54

1 METODOLOGIA

Trata-se de uma pesquisa de natureza exploratória e descritiva de abordagem qualitativa. Para Gil (2007) a principal característica da pesquisa exploratória são as interpretações de fenômenos. Valendo-se de análise documental e pesquisa bibliográfica como procedimento. Segundo Fonseca (2002, p. 32) “existem porém pesquisas científicas que se baseiam unicamente na pesquisa bibliográfica, procurando referências teóricas publicadas com o objetivo de recolher informações ou conhecimentos prévios sobre o problema a respeito do qual se procura a resposta”.

Para Soares (2002, p. 32). A pesquisa documental recorre a fontes mais diversificadas e dispersas sem tratamento analítico, tais como: tabelas estatísticas, jornais, revistas, relatórios, documentos oficiais, cartas, filmes, fotografias, pinturas, tapeçarias, relatórios de empresas, vídeos de programas de televisão e etc.

Para a construção do referencial teórico foram feitas buscas de informações por meio de pesquisa bibliográfica referente ao tema Saúde do Trabalhador e Gestão Universitária, as análises foram feitas a partir da aplicabilidade da Saúde do Trabalho no contexto universitário tendo como marco teórico a Política Nacional da Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora. O que nos permitiu adquirir a

fundamentação teóricas sobre o tema, bem como a aplicação das teorias especificações mencionadas na literatura.

Quadro 5 - Resumo das categorias

Categorias	Bases de Dados
Gestão Universitária	SciELO Lilacs PubMed Periódico CAPES
Promoção da Saúde no Trabalho	
Qualidade de Vida no Trabalho	
Estilo de Vida e Saúde	
Indicadores de Saúde	
Territorialização e Saúde	

Fonte: Autoria própria (2020)

O texto foi organizado em tópicos que fazem a análise e discussão dos desafios da efetivação de uma política de atenção à saúde do trabalhador no contexto

55

da gestão universitária, a promoção da saúde no trabalho, qualidade de vida no trabalho e o estilo de vida e saúde.

Na construção da pesquisa documental foram feitas buscas nos documentos oficiais da Universidade do Estado da Bahia para análise das ações de atenção à saúde dos trabalhadores da Instituição.

Quadro 6 - Resumo dos documentos

Documentos analisados
Regimento Geral (UNEB)
Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI)
Anuário UNEB
ProGest

Fonte: Autoria própria (2020)

1.1 Caracterização da Universidade do Estado da Bahia

A Universidade do Estado da Bahia de estrutura multicampi representada em diversos territórios de identidade do estado. Segundo (2005, p. 241) A Universidade do Estado da Bahia surge a partir junção de Faculdades com o Centro de Educação Técnica definida por lei.

Com a representatividade em várias regiões a UNEB está inserida em 24 municípios baianos, sua administração central fica situada em Salvador, Bahia. A UNEB contribui no desenvolvimento social, intelectual e econômico dos territórios que está inserida.

2 RESULTADOS E DISCUSSÕES

2.1 Os desafios da efetivação de uma política de atenção à saúde do trabalhador no contexto da gestão universitária

A Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora instituída pela portaria nº 1.823, de 23 de agosto de 2012 visa o desenvolvimento da atenção integral

56

à saúde do trabalhador e da trabalhadora, articulada pelas três esferas de Gestão do Sistema Único de Saúde (SUS), seja a nível da União, Estado ou Município, no Art. 3º trata que:

Todos os trabalhadores, homens e mulheres, independentemente de sua localização, urbana ou rural, de sua forma de inserção no mercado de trabalho, formal ou informal, de seu vínculo empregatício, público ou privado, assalariado, autônomo, avulso, temporário, cooperativados, aprendiz, estagiário, doméstico, aposentado ou desempregado são sujeitos desta Política (BRASIL, 2012, p. 2).

Para a efetivação da Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora deverão ser observados os princípios da universalidade, integralidade, participação da comunidade, dos trabalhadores e do controle social, descentralização, hierarquização, equidade e precaução. Bem como todos os níveis de gestão do SUS.

No que se refere ao desenvolvimento e capacitação de recursos humanos a Política Nacional do Trabalhador e da Trabalhadora exorta “integração com órgãos de fomento de pesquisa, nacionais e internacionais e com instituições responsáveis pelo processo educativo como universidades, centros de pesquisa, organizações sindicais, ONG, entre outras” (p. 8). Para o desenvolvimento de estudos e pesquisas no capítulo III do referido documento diz que:

a) Articulação estreita entre os serviços e instituições de pesquisa e universidades, com envolvimento de toda a rede de serviços do SUS na construção de saberes, normas, protocolos, tecnologias e ferramentas, voltadas à produção de respostas aos problemas e necessidades identificadas pelos serviços, comunidade e controle social; c) Desenvolvimento de projetos de pesquisa-intervenção que possam ser estruturantes para a saúde do trabalhador no SUS, que articulem as ações de promoção, vigilância, assistência, reabilitação e produção e comunicação de informações, e resultem em produção de tecnologias de intervenção em problemas prioritários em cada território (BRASIL, 2012, p.14).

As Universidades têm assim um papel importante no desenvolvimento de estudos e pesquisas referentes a saúde do trabalhador, em consonância ao desenvolvimento de tais atividades a Universidade por meio da sua Gestão deverá promover um ambiente de trabalho saudável para os seus trabalhadores.

57

Atualmente cobra-se mais eficiência e qualidade das Instituições de Ensino Superior, em especial, das Universidades públicas, os docentes das Instituições de Ensino Superior encontra-se sobrecarregado em decorrência da exigência do mercado e da nova organização do trabalho docente. Verifica-se assim, que o trabalho docente vem sofrendo diversas modificações o que impacta diretamente no desenvolvimento das suas atividades laborais, assim como nas questões relacionadas a saúde (MARRA; MELO, 2005).

Não obstante a implantação e aplicação da Política Nacional da Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora por parte das três esferas de gestão do SUS, a Universidade Pública como parte do Estado deverá norteia-se pela mesma para a promoção e proteção da saúde dos seus trabalhadores.

Compreende-se a saúde do trabalhador como a vigilância e o manejo dos riscos à saúde do trabalhador que decorre do processo de trabalho, riscos biológicos, químicos e psicossociais, a natureza do trabalho e o seu desenvolvimento terão uma importante influência na saúde do trabalhador, segundo a Constituição Brasileira de 1988, em seu Artigo 196:

A saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doenças e de outros agravos e ao acesso universal igualitário às ações e serviços para a sua promoção, proteção e recuperação (BRASIL, 2016, p. 118).

O trabalho saudável e seguro é preconizado pela Organização Mundial de Saúde (OMS) como um direito de todo cidadão. O processo saúde-doença destaca-se como objeto central da saúde do trabalhador, seu entendimento no contexto do trabalho e da vida norteará ações voltadas ao objeto, afim de minimizar os efeitos negativo na saúde do trabalhador.

2.2 Promoção da saúde no trabalho

O trabalho passou a ocupar papel central na vida humana, constituindo como processo essencial na vida humana, por meio desse do processo de trabalho que o ser humano interage na sociedade produtiva. Assim, a depender de como seja

58

desempenhado esse papel de centralidade do trabalho ele poderá (FOGAÇA et al., 2010).

São crescentes os casos de adoecimento dos trabalhadores, seja por adoecimento físico, mental ou acidente de trabalho que impacta negativamente a saúde do trabalhador (BORSOI, 2007).

As mudanças ocorridas no mundo do trabalho, repercute diretamente no processo saúde-doença dos trabalhadores, a inclusão de novas tecnologias, atrelado a novos modelos de gestão voltados para a alta produtividade provocam profundas mudanças organizacionais (FELLI; TRONCHIN, 2005; ELIAS; NAVARRO, 2006).

O processo de mudança ocorrido no setor da educação, a nível de gestão, qualificação e produção implicam diretamente na organização social do trabalho docente. Paralelo a todas essas mudanças são exigidos por partes destes trabalhadores níveis elevados de escolarização que muitas vezes são desproporcionais as condições de trabalho e remuneração vivenciadas, assim como, a sobrecarga de trabalho (BRUM et al., 2012).

O alto grau de exigência intelectual, social, pedagógica e psicoemocionais para o desenvolvimento do trabalho docente associado ao estresse no trabalho pode repercutir negativamente no processo de trabalho e na saúde desse trabalhador

(THEOREL, 2000; ALVES *et al.*, 2009; VEDOVATO; MONTEIRO, 2008).

As transformações ocorridas no mundo do trabalho com a precarização do trabalho docente afetam a saúde dos professores como um desdobramento desse novo modelo de trabalhar a partir dos moldes capitalista que impõe o individualismo e a competição (LACASZ, 2010).

Iniciativas que visem a redução de riscos à saúde no ambiente de trabalho gera para os trabalhadores aumento na sua satisfação com o trabalho, melhoria no seu bem-estar, redução de estresse e melhoria na condição de saúde (BAICKER *et al.*, 2010; GOETZEL *et al.*, 2016).

Estrategicamente a promoção da saúde coloca-se como ferramenta eficaz para a manutenção das condições adequadas de saúde da população e ainda reduzindo os custos com a medicina curativa quando as condições de saúde já se encontram favoráveis (BUSS, 2000).

A adoção de ações que visem diminuir os impactos na saúde do trabalhador, bem como os impactos financeiros no local onde esse trabalhador desenvolve suas atividades são pautas da sociedade contemporânea na busca e desenvolvimento de

59

ações que estimulem práticas saudáveis que contribua para a promoção da saúde e uma melhor qualidade de vida no trabalho (GRAÇA, 1999). Dessa forma, pode-se definir promoção da saúde como sendo:

Um conjunto de atividades, processos e recursos, de ordem institucional, governamental ou da cidadania, orientados a propiciar a melhoria das condições de bem-estar e acesso a bens e serviços sociais, que favoreçam o desenvolvimento de conhecimentos, atitudes e comportamentos favoráveis ao cuidado da saúde e o desenvolvimento de estratégias que permitam à população maior controle sobre sua saúde e suas condições de vida, a níveis individual e coletivo (GUTIERREZ, *apud* GUTIERREZ, M. *et al.* 1997, p. 114).

Na Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora nos é exortado através dos seus elementos informativos um conjunto de ações para promoção e atenção à saúde do trabalhador, segundo o item 8 do anexo I:

A promoção da saúde e de ambientes e processos de trabalho saudáveis deve ser compreendida como um conjunto de ações, articuladas intra e intersetorialmente, que possibilite a intervenção nos determinantes do processo saúde-doença dos trabalhadores, a atuação em situações de vulnerabilidade e de violação de direitos e

na garantia da dignidade do trabalhador no trabalho. A articulação intra e intersetorial deve buscar a adoção de estratégias que viabilizem a

inserção de medidas de promoção e proteção da saúde dos trabalhadores nas políticas, públicas e privadas, mediante a garantia da participação do setor saúde/saúde do trabalhador na definição das políticas setoriais e intersetoriais. A indissociabilidade entre produção, trabalho, saúde e ambiente compreende que a saúde dos trabalhadores, e da população geral, está intimamente relacionada às formas de produção e consumo e de exploração dos recursos naturais e seus impactos no meio ambiente, nele compreendido o do trabalho (BRASIL, 2012, p. 29).

Ainda de acordo com o mesmo documento, podemos observar que existem ações que tem por objetivo efetivar a promoção da saúde em ambientes de trabalho devendo ser incorporadas, na perspectiva do princípio da precaução, a saber:

Nesta perspectiva, o princípio da precaução deve ser incorporado como norteador das ações de promoção da saúde e de ambientes e

60

processos de trabalho saudáveis, especialmente nas questões relativas à sustentabilidade socioambiental dos processos produtivos. Isto implica na adoção do conceito de sustentabilidade socioambiental, como integrador de políticas públicas, incorporando nas políticas de desenvolvimento social e econômico o entendimento de que a qualidade de vida e a saúde envolvem o direito de trabalhar e viver em ambientes saudáveis e com dignidade, e ao mesmo tempo, evitando o aprofundamento das iniquidades e das injustiças sociais. A dignidade no trabalho refere-se à garantia da manutenção de relações éticas e de respeito nos locais de trabalho, o reconhecimento do direito dos trabalhadores à informação, à participação e à livre manifestação. Compreende também o entendimento da defesa e da promoção da qualidade de vida e da saúde como valores absolutos e universais (BRASIL, 2012, p.29).

A promoção da saúde no trabalho tem como foco pensar ações de saúde no ambiente de trabalho com ênfase na precaução, propondo novas estratégias de ações de promoção da saúde do trabalhador tendo esse trabalhador como participe desse processo (BRASIL, 2001). Assim, ações que visem a promoção e proteção da saúde dos trabalhadores e das trabalhadoras são de suma importância para manutenção da sua saúde e qualidade de vida no trabalho.

2.3 Qualidade de vida no trabalho

Segundo a Organização Mundial da Saúde (OMS) a Qualidade de Vida pode ser definida como “a percepção do indivíduo de sua posição na vida, no contexto da cultura e sistema de valores no quais ele vive e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações” (OMS, 1998, p. 1403).

A Qualidade de Vida no Trabalho pode ser compreendida através da satisfação e bem-estar do trabalhador durante o processo de execução de suas tarefas laborais (RODRIGUES, 1994).

Na busca da compreensão da relação entre a Qualidade de Vida e o trabalho nasce o termo Qualidade de Vida e Trabalho, segundo Walton (1973) a Qualidade de Vida no Trabalho pode ser definida como:

Calcada em humanização do trabalho e responsabilidade social da empresa, que envolve o entendimento de necessidades e aspirações

61

do indivíduo, através da reestruturação do desenho de cargos e novas formas de organizar o trabalho, aliado a uma formação de equipes de trabalho com maior poder de autonomia e melhoria do meio organizacional (WALTON, 1973, p. 2).

Estudos desenvolvidos por Severinsson (1999) e Murrells *et al.* (2005) apontam a satisfação no trabalho como um conceito chave dentro da discussão de qualidade de vida no trabalho, dentro dessa perspectiva associa-se a satisfação com o trabalho a uma melhor qualidade de vida, menor prevalência da síndrome de *Burnout* e menores índices de estresse relacionado ao trabalho (CIMETE *et al.*, 2003; FLANAGAN, 2002; KALLIATH; MORRIS, 2002).

Segundo Siqueira e Mendes (2009) as relações interpessoais e a forma de trabalhar mostram-se diferentes de outras épocas, os autores exortam para uma nova visão da gestão organizacional, gestão de pessoas que envolvam a Qualidade de Vida no Trabalho como estratégia de melhoria do ambiente de trabalho.

Para Westley (1979) a Qualidade de Vida no Trabalho pode ser compreendida como um esforço voltado para a humanização do trabalho, ainda segundo o autor busca-se através da Qualidade de Vida no Trabalho a solução de problemas que podem ser gerados pela natureza produtiva das organizações.

A melhoria no ambiente de trabalho atrelada a preocupação com bem-estar

do trabalhador, o respeito das pessoas, participação na resolução de problemas bem como a participação dos trabalhadores nas tomadas de decisões em questões referente aos problemas do trabalho são alguns elementos presentes no conceito de Qualidade de Vida no Trabalho (NADLER; LAWLER, 1983; CHIAVENATO, 1999). O objetivo da Qualidade de Vida no Trabalho é:

Gerar uma organização mais humanizada, na qual o trabalho envolve, simultaneamente, relativos graus de responsabilidade e de autonomia a nível do cargo, recebimento de recursos de “feedback” sobre o desempenho, com tarefas adequadas, variedade enriquecimento do trabalho e com ênfase no desenvolvimento pessoal do indivíduo (WALTON, 1973 *apud* FERNADES 1996, p. 36).

O resultado de diversas combinações entre dimensões como motivação e a satisfação na execução do trabalho, reconhecimento institucional, remuneração salarial e benefícios, ambiente físico e psicológico favoráveis e boas condições de saúde resultam na Qualidade de Vida no Trabalho (CHIAVENATO, 1999).

62

Segundo França (2004, p. 24) “as definições de Qualidade de Vida no Trabalho vão desde cuidados médicos estabelecidos pela legislação de saúde e segurança até atividades voluntárias dos empregados e empregadores nas áreas de lazer, motivação, entre inúmeras outras”. Tais ações levam as condições de bem-estar dos indivíduos impactando diretamente na Qualidade de Vida no Trabalho. Ainda de acordo com o mesmo autor a Qualidade de Vida no Trabalho pode ser definida como sendo:

O conjunto de ações de uma empresa que envolve a implantação de melhorias e inovações gerenciais e tecnológicas no ambiente de trabalho. A construção da qualidade de vida no trabalho ocorre a partir do momento em que se olha a empresa e as pessoas como um todo, o que chamamos de enfoque biopsicossocial. O posicionamento biopsicossocial representa o fator diferencial para a realização de diagnóstico, campanhas, criação de serviços e implementação de projetos voltados para preservação e desenvolvimento de pessoas, durante o trabalho na empresa (1997, p.80).

Por fim o desenvolvimento de ações que envolvam o diagnóstico e a implantação de melhorias gerenciais, estruturais e tecnológicas dentro do ambiente de trabalho, na busca de condições ideais para o pleno desenvolvimento das atividades laborais dos trabalhadores atrelada a Qualidade de Vida no Trabalho

devem ser foco da Gestão com vista em um ambiente de trabalho salubre para os trabalhadores (ALBUQUERQUE; LIMONGI-FRANÇA, 1998).

2.4 Estilo de vida e saúde

Para Nahas (2001) conceitua estilo de vida é um conjunto de ações habituais que refletem as atitudes, os valores e as oportunidades na vida das pessoas. Assim, na atualidade o estilo de vida assume um papel central na saúde dos indivíduos (CHÓR, 1999).

O estilo de vida pode definir-se a partir de um padrão de comportamento que pode ser modificado, fatores diversos podem influenciar na qualidade de vida e saúde do indivíduo, tais fatores podem ser individuais ou coletivos. Com relação ao fator individual o estilo de vida que esse individual leva poderá acarretar problemas de

63

saúde e ter impacto positivo ou negativo na sua qualidade de vida (NAHAS, 2001; OMS, 1998; BRITO, 2016).

A compreensão do conceito estilo de vida perpassa na compreensão de um conjunto de ações do cotidiano que acabam refletindo valores e atitudes dos indivíduos. A percepção de qualidade de vida de cada indivíduo associa-se as ações do cotidiano fletidas por seus valores e atitudes, ao longo dos anos os componentes do estilo de vida podem mudar através da consciência adquirida por cada indivíduo (SALLIES; OWEN, 1999).

São crescentes a evidencias de que o estilo de vida que temos impactará na saúde e qualidade de vida independente do gênero, idade e condição social (NAHAS; BARROS; FRANCALACCI, 2000). Para os autores nossos hábitos pessoais geram impacto direto na saúde e qualidade de vida.

Alguns hábitos do estilo de vida poderão afetar a saúde de forma negativa, tais hábitos podem ser controlados ou evitados (fatores negativos modificáveis), a exemplo do consumo de álcool, fumo, bem como o sedentarismo e o stress diário. Assim como os fatores negativos modificáveis existem os fatores positivos que se forem desenvolvidos poderão surtir um efeito positivo contribuindo para um melhor estilo de vida, exemplo da atividade física regular, alimentação saudável e o comportamento preventivo (NAHAS; BARROS; FRANCALACCI, 2000).

Um estilo de vida marcado por hábitos negativos a saúde expõe o indivíduo a situações de risco, o uso exacerbado do álcool e do tabaco impactam negativamente

a saúde e qualidade de vida. Sabe-se que o uso do tabaco aumenta o risco de mortalidade advinda das doenças crônicas não transmissíveis (MALTA *et al.*, 2011; BARRETO *et al.*, 2010; ARAÚJO, 2010).

Atualmente o aumento de ocorrência de doenças crônicas não transmissíveis em decorrência da exposição a hábitos negativos representa um grave problema de saúde pública (ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE, 2002). Um estilo de vida marcado por hábitos inadequados, marcado por comportamentos de risco a saúde como o alcoolismo, tabagismo e a inatividade física, tornam-se assim fatores que podem desencadear o surgimento de agravos à saúde (YUSUF *et al.*, 2004). A prática regular de atividade física destaca-se como importante ferramenta para uma melhor qualidade de vida e condição de saúde, torna-se essencial para obtenção de possíveis benefícios à saúde (HASKELL *et al.*, 2007). Os trabalhadores estão mais suscetíveis a adoção de hábitos inadequados de saúde, seja pelo estresse

64

desenvolvido devido as altas cargas de trabalho que são submetidos, hábitos alimentares não saudáveis por falta de tempo e como a inatividade física devido a sua rotina (HASKELL *et al.*, 2007; REIME *et al.*, 2000; BARROS; NAHAS, 2001, CASSANI *et al.*, 2009; GOMES *et al.*, 2009). Porém, segundo Raffone e Hennington (2005) trabalhadores que praticam atividades físicas com regularidade dispõe de maior capacidade para o trabalho, na mesma esteira Fonseca *et al.* (2008) afirma que esse trabalhadores praticantes de atividades físicas apresentam uma autopercepção positiva de saúde.

Para Nahas (1998) “é estranhamente contraditório que o estilo de vida do homem urbano seja, ao mesmo tempo, essencialmente inativo fisicamente, mas exaustivo” (p.64). Para o autor, o envolvimento dos indivíduos em atividades de lazer ligadas ao estilo de vida, são de suma importância para atenuarem as questões relativas ao sedentarismo, assim como o desgaste psicológico advindo do estresse diário.

A adoção de um estilo de vida ativo poderá trazer importantes benefícios à saúde, inversamente níveis de atividade física insuficientes associa-se a maiores riscos de infarto no miocárdio, associação negativa da percepção de saúde, bem como a maior morbidade e mortalidade (JOHANSSON; SUNDQUIST, 1999; BARROS; NAHAS, 2001; YUSUF *et al.*, 2004; PATE *et al.*, 1995).

Programas que estimulem a adoção de um estilo de vida saudável com a prática regular de atividade física, a alimentação saudável, dentre outras estratégias terão impacto positivo na saúde de acordo ao que recomenda a Organização Mundial

de Saúde (OMS) e o Ministério da Saúde do Brasil (GOMES *et al.*, 2011).

2. 5 Universidade do Estado da Bahia e as ações de atenção à saúde

A Universidade do Estado da Bahia tem em seus documentos legais metas e ações para serem desenvolvidas com seus trabalhadores (Docentes e Técnicos Universitários) como mostra o quadro abaixo:

65

Quadro 7 – Ações desenvolvidas - UNEB

INSTITUIÇÃO	MARCO LEGAL (Documento)	SETORES	AÇÕES
UNIVERSIDADE DO ESTADO DA BAHIA	Regimento Geral	Pró-reitoria de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas	Planejar, gerenciar, executar, acompanhar e controlar as atividades de gestão e desenvolvimento de recursos humanos
	PDI - Gestão de Pessoas		Implementar programa institucional de valorização, profissionalização e promoção de qualidade de vida dos servidores da Universidade
	ProGest META 35		Implementar programa institucional de valorização, profissionalização e promoção de qualidade de vida dos servidores da Universidade.
	Regimento Geral	Serviço Médico Odontológico e Social (SMOS)	Assistência médica, de natureza ambulatorial e odontológica aos docentes e técnicos
	Anuário – Ano Base 2016		844 atendimentos de Docentes e Técnicos Universitários em diversos Atendimentos

			no SMOS.
--	--	--	----------

Fonte: Autoria própria (2020)

Dentro da estrutura universitária destacam-se dois setores importantes para o desenvolvimento de ações de atenção à saúde dos Trabalhadores da Universidade do Estado da Bahia, a Pró-reitoria de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas “órgão responsável pelo assessoramento técnico administrativo e tem por finalidade planejar, gerenciar, executar, acompanhar e controlar as atividades de gestão e

66

desenvolvimento de recursos humanos”. (REGIMENTO GERAL, 2012, p. 35); o Serviço Médico Odontológico e Social (SMOS) “Órgão Suplementar de Natureza Interdisciplinar da UNEB, vinculado à Reitoria, responsável pela assistência médica, de natureza ambulatorial e odontológica aos docentes, discentes e técnicos, bem como, aos dependentes dos servidores da Instituição. (REGIMENTO GERAL, 2012, p. 35).

A Pró-reitoria de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas (PGDP) desenvolve hoje um papel para mais gerencial da vida funcional dos seus trabalhadores, foi criado um setor dentro da estrutura da PGDP denominado “Sub-Gerencia de Qualidade de Vida”, mas nas buscas e análises documentais não foram identificadas as ações desenvolvidas na Universidade. Se essas ações de atenção à saúde dos Trabalhadores são desenvolvidas nota-se que falta a publicização das mesmas para a comunidade acadêmica.

O Serviço Médico Odontológico e Social (SMOS) desenvolve diversas ações de atenção à saúde dos Trabalhadores da Universidade do Estado. Em relatório divulgado no anuário – Ano/2016 o SMOS destaca o atendimento de 844 trabalhadores entre Técnicos Universitários e Docentes nos serviços de Enfermagem, Fisioterapia, Ginecologia, Nutrição, Odontologia e Psicologia. O SMOS tem uma estrutura ambulatorial e atende a outros seguimentos da comunidade acadêmica.

O Serviço Médico Odontológico e Social desenvolveu em 2016 em parceria com o corpo docente do curso de Farmácia/UNEB o projeto de pesquisa: “Projeto Enxaqueca” tendo como público estudantes, servidores e comunidade externa. Ainda em 2016 o SMOS desenvolveu em conjunto com o Instituto de Saúde Coletiva da Universidade Federal da Bahia/UFBA a pesquisa “Conhecimento e uso dos índices

de cárie: os dentistas no contexto da pesquisa nos últimos 10 anos em Salvador na clínica do Serviço Médico da Universidade do Estado da Bahia” a pesquisa teve como público alvo estudantes, docentes, servidores técnicos administrativos e trabalhadores terceirizados. Em ambos os casos as ações estavam atreladas ao desenvolvimento de pesquisa científica, não foram identificadas ações orgânicas e que tivesse como foco atenção à saúde do trabalhador. Outro fato importante de destacar é ausência de ações articuladas entre a PGDP, SMOS e os Departamentos, dentro de uma estrutura universitária com uma gama de cursos da área saúde existem diversas possibilidades de articular ações que devem ir além do desenvolvimento de pesquisa

67

científica. Cabe assim a PGDP como Pró-reitoria responsável por tais ações desenvolver uma agenda que inclua o SMOS, os Departamentos e os cursos da área de saúde para a promoção da saúde dos Trabalhadores da Universidade.

Por se tratar de uma Universidade Multicampi, a Política de Atenção à saúde dos Trabalhadores da Universidade do Estado da Bahia deve ser pensada incluindo e articulando-se com os Departamentos espalhados nos mais diversos territórios do Estado.

2.6 Saúde do Trabalhador – Marcos Legais

Tomando por base a Carta Magna Brasileira, nossa Constituição Federal de 1988, em que o direito a saúde está assegurado à todos os cidadãos brasileiros e estrangeiros em solo nacional, como fundamento da dignidade da pessoa humana, sob total responsabilidade do Estado, podemos assim contatar a necessidade do direito à saúde como pressuposto da validade deste direito, mediante o acesso concedido aos cidadãos.

A saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação (BRASIL, Art. 196, 1988, p.118).

Entende-se que o Estado Federalizado é composto por responsabilidades descentralizadas, o que significa dizer que o Estado também é representado pelos órgãos públicos que o compõe, desta maneira, o direito a saúde deve ser assegurado

ao cidadão pelo órgãos que compõe o Sistema Único de Saúde (SUS) e também aos trabalhadores públicos, praticado através de políticas e práticas realizadas diretamente pelo órgão público ao qual o trabalhador esteja inserido, visto que a saúde no trabalho é fundamental para o desempenho da função humana.

O Protocolo – Nº 008 /2011, da Mesa Nacional De Negociação Permanente do Sistema Único De Saúde (MNNP – SUS), institui diretrizes para assegurar o acesso à saúde do trabalhador, se embasando na Política de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho do Servidor Público Federal (PASS) e a Norma Operacional de Saúde do

68

Servidor Público Federal (NOSS), além dos tratados internacionais que visam garantir a eficácia da concessão do direito à saúde pelo trabalhador público. É válido salientar que a saúde no trabalho também diz respeito à um ambiente adequado ao trabalhador, à planos de carreiras e promoções, cargos e salários, à uma gestão sociável e democrática, à uma educação e qualificação permanente, dentre outros aspectos que envolvem a qualidade que refletirá na saúde física e mental do trabalhador.

A elaboração de uma política que vise a promoção da melhoria da saúde do trabalhador, por meio do encorajamento e enfrentamento de questões e aspectos gerais que envolve o universo de labor, específicos no ambiente que compõe as relações trabalhistas, são de extrema importância para a garantia do acesso à saúde, do desempenho eficiente das funções laborais, evitando que ocorra agravos à saúde do trabalhador, bem como dolo aos serviços dos órgãos estatais, auxiliando no próprio empoderamento destes trabalhadores, cujo são atore sociais diretos desta ação (MNNP; Protocolo – Nº 008, Art. 1, inciso 1, 2011).

Dentre os documentos que hoje poderiam nortear as ações de atenção à saúde do Trabalhador na Universidade do Estado da Bahia temos o Regimento Geral que define algumas atribuições de setores da Universidade. Segundo o que consta no Regimento Geral – UNEB cabe a PGDP:

A Pró-Reitoria de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas (PGDP) é órgão da Administração Superior da Universidade responsável pelo assessoramento técnico administrativo e tem por finalidade planejar, gerenciar, executar, acompanhar e controlar as atividades de gestão e desenvolvimento de recursos humanos (REGIMENTO GERAL Art. 50. 2012, p.35)

O Regimento Geral da Universidade do Estado da Bahia constitui o Serviço

Médico Odontológico e Social (SMOS) como órgão suplementar com natureza interdisciplinar responsável pela assistência médica e odontológica de natureza ambulatorial com ações voltadas aos docentes, discentes, técnicos e a outros dependentes dos serviços da Universidade.

Destacamos aqui a importância de um marco legal que trate especificamente da saúde do Trabalhador da Universidade, levando em consideração as suas especificidades em consonância com indicadores de saúde.

69

3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Nesse contexto buscou-se responder a seguinte questão: como se desenvolvem as ações de atenção à saúde do trabalhador na Universidade do Estado da Bahia em atenção ao disposto no Marco Legal da Política Nacional da Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora? Assim, o estudo tem como objetivo identificar as ações de Atenção à Saúde do Trabalhador da Universidade do Estado da Bahia, a partir dos marcos legais e dos indicadores para promoção da saúde, a fim de apresentar diretrizes e estratégias para a implantação da Política de Atenção à Saúde do Trabalhador. A partir da análise da literatura fica evidenciada a importância das ações de atenção à saúde dos trabalhadores para a manutenção da saúde destes indivíduos e a promoção de um ambiente de trabalho salubre.

Dada a importância da atenção à saúde dos Trabalhadores da Universidade do Estado da Bahia, bem como a necessidade de uma Política específica para atenção à saúde destes trabalhadores apresento a seguir 10 (dez) diretrizes estratégicas para a implantação da Política de Atenção à Saúde do Trabalhador.

As diretrizes aqui apresentadas trazem um conjunto de objetivos comuns e evidenciam a respectivas estratégias para a implantação da Política de Atenção à saúde do Trabalhador. As diretrizes e estratégias estarão atreladas a ações de atenção à saúde dos Trabalhadores da Universidade do Estado da Bahia.

Quadro 8 – Diretrizes Estratégicas - UNEB

DIRETRIZ	ESTRATÉGIA	AÇÕES
-----------------	-------------------	--------------

<p>I – Escuta dos Trabalhadores da UNEB para constituição da Política de Atenção à Saúde do Trabalhador (PIAST/UNEB)</p>	<p>Elaborar e aprovar a Política de Atenção à Saúde do Trabalhador que garanta aos trabalhadores da Universidade do Estado da Bahia ações institucionais que visem a atenção à saúde.</p>	<p>Com a instituição da Política de Atenção à Saúde do Trabalhador todas as ações de Atenção à Saúde do Trabalhador serão norteadas pela mesma.</p>

<p>II – Criação de um Núcleo de atenção à Saúde do Trabalhador</p>	<p>Criar um Núcleo de Atenção à Saúde do Trabalhador, dando ao mesmo autonomia para gerenciar as ações de Atenção à Saúde do Trabalhador.</p>	<p>O Núcleo de Atenção à Saúde do Trabalhador/ UNEB deverá gerenciar todas as ações de Atenção à Saúde do Trabalhador na UNEB. O mesmo ficará responsável por articular-se com os demais setores da Universidade criando uma rede de apoio.</p>
<p>III – Articulação das ações de atenção à saúde</p>	<p>Articular ações de atenção à saúde entre o Núcleo de Atenção à Saúde do Trabalhador e os demais setores.</p>	<p>As ações de Atenção à Saúde do Trabalhador no âmbito da UNEB precisam ser articuladas com os demais setores pensando na diversidade e multicampia que a Universidade está inserida.</p>

IV – Reativação do NAFEL	Reativar o Núcleo de Atividade Física, Esporte e Lazer (NAFEL) com setoriais nos Departamentos.	Núcleo de Atividade Física, Esporte e Lazer (NAFEL) encontra-se desativado, sua reativação é essencial para o desenvolvimento de ações prática.
V – Destinação de recursos para as ações	Destinar recursos para as ações de Atenção à saúde do Trabalhador.	A destinação de recursos para o desenvolvimento de ações é necessária dada a importância e os impactos positivos para os trabalhadores e a UNEB.
VI – Publicização das ações	Publicizar as ações de Atenção à Saúde do Trabalhador.	A publicização das ações desenvolvidas para o

71

		acompanhamento das atividades por parte da comunidade acadêmica.
VII – Criação do Observatório Institucional de Saúde do Trabalhador	Criar o Observatório Institucional de Atenção à Saúde do Trabalhador (Plataforma virtual)	A criação do Observatório Institucional de Atenção à Saúde do Trabalhador servirá como plataforma para a divulgação das ações e base para os pesquisadores da área divulgarem suas produções.

<p>VIII – Acompanhamen to dos Indicadores de saúde dos Trabalhadores da UNEB</p>	<p>Acompanhar os indicadores de saúde dos Trabalhadores da UNEB</p>	<p>Acompanhamento dos indicadores de saúde dos Trabalhadores da UNEB através de instrumentos de pesquisa.</p>
<p>IX – Controle dos Indicadores de Saúde dos Trabalhadores da UNEB</p>	<p>Controlar os indicadores de Saúde dos Trabalhadores da UNEB</p>	<p>Controle dos indicadores de Saúde por parte do Núcleo de Atenção à Saúde do Trabalhador/ UNEB e dos órgãos competentes.</p>
<p>X – Encaminhamen to dos Trabalhadores com adoecimento relacionado ao trabalho</p>	<p>Encaminhar os Trabalhadores com adoecimento relacionado ao trabalho quando houver necessidade</p>	<p>Encaminhamento dos Trabalhadores com adoecimento pelo Núcleo de Atenção à Saúde do Trabalhador/ UNEB quando o mesmo for relacionado ao trabalho para setores de atendimento em saúde quando houver necessidade.</p>

Fonte: Autoria própria (2020)

72

Como desafios para a efetivação de uma Política de Atenção à Saúde do Trabalhador no contexto da Gestão Universitária a articulação das três esferas de gestão do Sistema Único de Saúde (SUS), garantido a todos os trabalhadores o direito à saúde.

A Universidade Pública como parte do Estado deverá promover a partir do que é preconizado pela Política Nacional da Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora, visando a vigilância, promoção e proteção à saúde dos trabalhadores.

Promover à saúde no trabalho coloca-se como um desafio para as instituições devido aos crescentes casos de adoecimento com relação ao trabalho. Dentro das Universidades o adoecimento acomete cada vez mais os docente e demais trabalhadores em Educação (analistas e técnicos universitários).

É preciso pensar ações com foco na saúde dos trabalhadores da Educação com ênfase em ações preventivas e de manutenção da saúde e da qualidade de vida no trabalho. Ações que visem a Qualidade de vida no trabalho terão impacto positivo direto na saúde e qualidade de vida dos trabalhadores.

Outro achado desse estudo diz respeito ao estilo de vida, pois segundo a literatura analisada o estilo de vida impacta a saúde e qualidade de vida independente do gênero, idade e condição social.

O Estado da Bahia dispõe de 4 (quatro) Universidades estaduais em sua rede de ensino superior, com destaque para a Universidade do Estado da Bahia pela multicampi e capilaridade exercida ao longo dos anos. A Universidade do Estado da Bahia exerce um importante papel no desenvolvimento econômico e social no território que está inserida com a oferta da Educação Superior gratuita e de qualidade.

A Universidade do Estado da Bahia dispõe de um Regimento Geral que atribui a Pró-reitoria de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas (PGDP) o planejamento, gerenciamento, execução, acompanhamento e controle de atividades de gestão e desenvolvimento de recursos humanos e ao Serviço Médico Odontológico e Social (SMOS) a assistência médica, de natureza ambulatorial e odontológica aos docentes e técnicos, Na mesma esteira da análise dos documentos que norteiam a UNEB quanto as ações de atenção à saúde do trabalhador analisamos ainda Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) - Gestão de Pessoas e o ProGest os mesmos direcionam para implementação do programa institucional de valorização, profissionalização e promoção de qualidade de vida dos servidores da Universidade.

73

Em nossa investigação não fora encontrada nenhuma ação no sentido de implementação de tal programa.

Fica evidente a necessidade de uma política de atenção à saúde do trabalhador da Universidade do Estado da Bahia. Com isso todas as ações de atenção à saúde do trabalhador estarão norteadas por uma política específica. É importante ter um marco legal que trate das especificidades da saúde do trabalhador no contexto universitário em consonância com indicadores de saúde.

Os indicadores de saúde são sínteses de informações relevantes sobre o estado de saúde. Assim como o desempenho dos serviços de saúde. Os mesmos refletem em conjunto as condições de saúde da população, bem como a situação sanitária.

As condições de trabalho estão ligadas ao processo de adoecimento de

trabalhadores. Assim, o monitoramento da condição de saúde é de suma importância para a identificação de agravos a saúde no trabalho através dos indicadores construídos e do perfil de morbidade do trabalhador traçado.

Rede Interagencial de Informações para a Saúde (Ripsa) grupo de trabalho constituído pelo Ministério da Saúde, OPAS, IBGE, ABRASCO dentre outras instituições construiu matriz de indicadores de saúde em seis subconjuntos temáticos: *demográficos, socioeconômicos, mortalidade, morbidade e fatores de risco, recursos e cobertura*. Assim, o modelo adotado na UNEB deverá levar em consideração a matriz de indicadores da RIPSa.

Os indicadores funcionam como “medidas-síntese” com informações relevantes que nortearam as ações e intervenções nos serviços de saúde (OPAS, 2008). Tendo em vista que a Universidade do Estado da Bahia tem a estrutura multicampi, dentro de um contexto de vários territórios no Estado, os indicadores servem para nortear tais ações levando em consideração o território que o campus está inserido.

A Universalidade garantida pelo Sistema Único de Saúde (SUS) impôs ao Estado a necessidade de estrutura-se a partir de um arranjo territorial que garanta os serviços de saúde e atenda às necessidades dos seus usuários. Tomando como base a territorialização e saúde proposta pelo SUS fez-se um recorte para territorialização

e saúde no contexto da multicampia na diversidade de territórios que a Universidade do Estado da Bahia está inserida.

74

O direito a saúde está intrinsicamente ligado as questões territoriais e os serviços ofertados. A Universidade do Estado da Bahia ao pensar na sua Política de Atenção à Saúde do Trabalhador deverá norteia-se pelos princípios básicos do SUS de universalidade e equidade, bem como as ações planejadas para a atenção integral a saúde dos seus trabalhadores.

Ferramenta fundamental para o planejamento das ações de saúde a territorialização possibilita o conhecimento de aspectos relacionados as questões demográficas, ambientais, sociais, econômicas e os problemas de saúde da população em contexto, dando a possibilidade do desenvolvimento de intervenções epidemiológicas e ações de saúde voltadas para a realidade do território.

Por fim, considera-se que devido a relevância e complexidade do tema em um contexto de uma Universidade multicampi mais estudos devem ser desenvolvidos no contexto da Gestão Universitária que envolva a saúde de

Docentes, Analistas Universitários, Téc. Universitários e outros trabalhadores da educação para o desenvolvimento de ações que visem a promoção e proteção à saúde desses trabalhadores.

75

REFERÊNCIAS

ALBUQUERQUE, L. G.; LIMONGI-FRANÇA, A. C. Estratégias de gestão de pessoas e gestão da qualidade de vida no trabalho: o stress e a expansão do conceito de qualidade total. **Revista de Administração**, São Paulo, v. 33, n. 2, p. 4051, abr./jun. 1998.

ALVES, M. G. de M. *et al.* Estresse no trabalho e hipertensão arterial em mulheres no Estudo Pró-Saúde. **Revista de Saúde Pública**, São Paulo, v.43, n.5, p. 893-896, mês 2009.

ARAÚJO, J. A. Tabagismo na adolescência: por que os jovens ainda fumam? **Jornal Brasileiro de Pneumologia**, Brasília, v.36, n.6, p.671-673, mês 2010.

BAICKER, K.; CUTLER, D.; SONG, Z. Workplace wellness programs can generate savings. **Health Affairs**, Maryland, v. 29, n. 2, p. 304-311, mês 2010.

BARRETO, S. M, *et al.* Exposição ao tabagismo entre escolares no Brasil. **Ciência & Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v.15, n.Supl. 2, p.3027-3034, mês 2010.

BARROS, M. V. G.; NAHAS, M. V. Comportamentos de risco, auto-avaliação do nível de saúde e percepção de estresse entre trabalhadores da indústria. **Revista de Saúde Pública**, São Paulo, v.35, n.6, p.554-563, mês 2001.

BORSOI, I. C. F. Da relação entre trabalho e saúde à relação entre trabalho e saúde mental. **Psicologia & Sociedade**, Cidade, v.19, n. Edição Especial 1, p.103-111, mês 2007.

BUSS, P. M. Promoção da saúde e qualidade de vida. **Ciência & Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 5, n. 1, p. 163-177, mês 2000.

BRASIL. MINISTÉRIO DA SAÚDE. SECRETARIA DE POLÍTICAS DE SAÚDE. **Projeto Promoção da Saúde. Declarações das Conferências de Promoção da Saúde**. Brasília: Ministério da Saúde; 2001.

BRASIL, Portaria nº 1.823, de 23 de agosto de 2012. **Institui a Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora**. 2012.

BRASIL, **Constituição da República Federativa do Brasil**, 2016. Disponível em: https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/518231/CF88_Livro_EC91_2016.pdf. Acesso 25 de julho de 2019.

BRITO, B.J.Q.; GORDIA, A.P.; QUADROS, T.M.B. Lifestyle of college students: follow-up study during the first two years of the undergraduate. **Med (RibPre Online)**, Ribeirão Preto, v.49, n.4, p.293-302, mês 2016.

BRUM, L. M. *et al.* Qualidade de vida dos professores da área de ciências em escola

pública no Rio Grande do Sul. **Trabalho, Educação e Saúde**, Rio de Janeiro, v. 10, n. 1, p. 125-145, mês 2012.

76

CASSANI, R. S. L. et al. Prevalência de fatores de risco cardiovascular em trabalhadores de uma indústria brasileira. **Arquivos Brasileiros Cardiologia**, Rio de Janeiro, v. 92, n. 1, p. 16-22, mês 2009.

CIMETE, G.; GENCALP, N.S.; KESKIN, G. Quality of life and job satisfaction of nurses. **J Nurs Care Qual.**, v.18, n.2, p.151-8, mês 2003.

CHÓR, D. Saúde pública e mudanças de comportamento: uma questão contemporânea. **Cadernos de Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v.15, n.2, p.423-425, abr.1999.

CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas**. O novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro: Manole, 1999.

DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS HUMANOS. Assembleia Geral das Nações Unidas em Paris. 10 dez. 1948. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/wp-content/uploads/2018/10/DUDH.pdf>. Acesso em: 26 jun. 2019.

FERNANDES, E. C. **Qualidade de Vida no Trabalho**: como medir para Melhorar. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.

FLANAGAN, N. A.; FLANAGAN, T. J. An analysis of the relationship between job satisfaction and job stress in correctional nurses. **Res Nurs Health**, v.25, n.4, p.282-94, mês 2002.

FONSECA, S. A. **Inatividade física no lazer e outros fatores de risco à saúde em industriários catarinenses**, 1999-2004. 2005. Dissertação (Mestrado em Educação Física) - Universidade Federal de Santa Catarina, 2005.

FOGAÇA, M. C.; CARVALHO, W. B.; NOGUEIRA-MARTINS, L. A. Estudo preliminar sobre a qualidade de vida de médicos e enfermeiros intensivistas pediátricos e neonatais. **Rev. Esc. Enferm. USP**, São Paulo, v. 44, n. 3, p. 708-12, mês 2010.

GOETZEL, R. Z. *et al.* The stock performance of C. Everett Koop award winners compared with the Standard & Poor's 500 Index. **Journal of Occupational and Environmental Medicine**, [s. l.], v. 58, n. 1, p. 9 - 15, 2016.

GOMES, M. A.; DUARTE, M. F. S.; PEREIRA, J. S. *et al.* Inatividade Física Habitual e Fatores Associados em população Nordestina atendida pela Estratégia Saúde da Família. **Revista Brasileira de Cineantropometria e Desempenho Humano**, Florianópolis, v. 11, n.4, p.365-372, mês 2009.

GOMES, M. A.; ALMEIDA, C. B.; DUARTE, M. F. S. Incentivo a prática atividade física e saúde na atenção primária: 10 anos de parceria entre universidade e município no Alto Sertão Baiano. **Revista Brasileira de Atividade Física e Saúde**, Florianópolis, v. 16, n. 3, mês 2011.

GRAÇA, L. A. **Promoção de saúde no trabalho: a nova saúde ocupacional?** Sociedade Portuguesa de Medicina do Trabalho, Lisboa, Cadernos Avulsos 1, 1999.

77

Disponível em: < <http://www.ensp.unl.pt/lgraca/textos72.html>>. Acesso em: 03 jun. 2019.

HASKELL, W. et al. Physical activity and public health: updated recommendation for adults from the American College of Sports Medicine and the American Heart Association. **Circulation**, Baltimore, n. 116, p. 1081-1093, mês 2007.

JOHANSSON, S. E.; SUNDQUIST, J. Change in lifestyle factors and their influence on health status and all-cause mortality. **International Journal of Epidemiology**, v.28, p.1073-1080, mês 1999.

KALLIATH, T.; MORRIS, R. Job satisfaction among nurses: a predictor of burnout levels. **J Nurs Adm.**, v.32, n.12, p.648-54, mês 2002.

LACAZ, F.A.C. Capitalismo organizacional e trabalho: a saúde do docente. **Univ. Soc.**, Brasília, ano XIX, n.45, p.51-59, mês 2010.

FRANÇA, L. A. C. **Qualidade de Vida no Trabalho – QVT**: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

MALTA, D. C. *et al.* Família e proteção ao uso de tabaco, álcool e drogas em adolescentes, Pesquisa Nacional de Saúde dos Escolares. **Revista Brasileira de Epidemiologia**, São Paulo, v.14, n. Supl. 1, p.166-177, mês 2011.

MARRA, A. V.; MELO, M.C.O.L. A prática social de gerentes universitários em uma instituição pública. **Rev. adm. Contemp**, Maringá, v.9, n.3, p.9-31, mês 2005.

MURRELLS, T.; CLINTON, M.; ROBINSON, S. Job satisfaction in nursing: validation of a new instrument for the UK. **J Nurs Manag.**, v.13, n.4, p.296-311, mês 2005.

NADLER, D. A.; LAWLER, E. E. Quality of work life: perspectives and directions. **Organizational Dynamics**, v. 11, n. 3, p. 20–30, mês 1983.

NAHAS, M.V.; ASSIS, M.A.A. **Nível de informação e comportamentos relacionados à saúde dos alunos dos cursos de educação física e nutrição da UFSC: um estudo longitudinal**. 2001. Dissertação (Mestrado em Educação Física) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, Santa Catarina, 2001.

NAHAS, M. V.; BARROS, M. V. G.; FRANCALACCI, V. L. O pentágono do bem-estar: base conceitual para avaliação do estilo de vida de indivíduos e grupos. **Revista Brasileira de Atividade Física & Saúde**, Pelotas, v. 5, n. 2, p. 48-59, mês 2000.

NAHAS, M.V. Esporte e Qualidade de Vida. **Revista de Educação Física de Maringá**, Maringá, v.12, n.5, p.61-65, mês 1998.

PATE, R. R. *et al.*, Physical activity and public health: a recommendation from the Centers for Disease and Prevention and the American College of Sports Medicine. **JAMA**, v.273, n.5, p.402-407, mês 1996.

RAFFONE, A. M.; HENNINGTON, E. A. Avaliação da capacidade funcional dos trabalhadores de enfermagem. **Revista de Saúde Pública**, São Paulo, v. 39, n. 4, p. 669-676, mês 2005.

REIME, B. et al. Eating habits, health status, and concern about health: a study among 1641 employees in the German metal industry. **Preventive Medicine**, New York, v. 30, n. 4, p. 295-301, mês 2000

RODRIGUES, M. V. C. **Qualidade de vida no trabalho**: evolução e análise no nível gerencial. 2. ed. Petrópolis: Vozes, 1994.

SALLIS, J.F.; OWEN, N. **Physical activity & behavioral medicine**. Thousand Oaks: SAGE Publications, 1999.

SEVERINSSON, E. I.; KAMAKER, D. Clinical nursing supervision in the workplace: effects on moral stress and job satisfaction. **J Nurs Manag.**, v.7, n.2, p.81-90, mês 1999.

SIQUEIRA, M.; MENDES, A. Gestão de pessoas no setor público e a reprodução do discurso do setor privado. **Revista do Serviço Público**, Brasília, v. 60, n. 3, p. 241-250, mês 2009.

THEOREL, T. Working Condition and Health. In: BERKMAN, L. ; KAWACHI, I. (Org.). **Social Epidemiology**. Nova York: Oxford University, 2000, p. 95-117.

VEDOVATO, T. G.; MONTEIRO, M. Perfil sociodemográfico e condições de saúde e trabalho dos professores de nove escolas estaduais paulistas. **Revista da Escola de Enfermagem da USP**, São Paulo, v. 42, n. 2, p. 290-297, mês 2008.

WALTON, R.E. Quality of working life: what is it? **Sloan Management**, v.15, n.1, p.11-21, mês 1973.

WESTLEY, W. A. Problems and solutions in the quality of working life. **Human Relations**, v. 32, n. 2, p. 113-123, mês 1979.

WORLD HEALTH ORGANIZATION (WHO). **THE WHOQOL GROUP.WHOQOL user manual**. Geneva: WHO; p. 10:1403-1409, 1998.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. **Health Promotion Glossary**. Geneva; 1998.

WORLD HEALTH ORGANIZATION [WHO]. **The world health report: reducing risks, promoting healthy life**. Geneva, 2002. Disponível em: <<http://www.who.int/whr/2002/en/>>. Acesso em: 08 jun. 2019.

YUSUF, S. et al. Effect of potentially modifiable risk factors associated with myocardial infarction in 52 countries (the Interheart study): case-control study. **The Lancet**, New York, v.364, n.9438, p.937-952, mês 2004.

AQUINO, C. A. B. Reflexões sobre a precarização laboral. Uma perspectiva da psicologia social. In: **II Jornada Internacional de Política Pública**. São Luís – MA. 2005.

BARBOSA, C. **Financiamento Público das Universidades Estaduais Baianas: restrições orçamentárias, expansão universitária e desenvolvimento local**. 2013. Tese (Doutorado). Programa de Pós-Graduação em Educação e Contemporaneidade, Departamento de Educação, Universidade do Estado da Bahia,

Salvador, Bahia, 2013.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil, de 1988**. Planalto do Governo, Brasília, artigo 196º, 1988.

BRASIL. **Protocolo – Nº 008, de 2011. Protocolo Da Mesa Nacional De Negociação Permanente do Sistema Único De Saúde – MNNP – SUS**. Ministério Da Saúde, Brasília, 2011.

BOAVENTURA, E. M. **A construção da Universidade Baiana: Origens, Missões e Afrodescendência**. Salvador: EDUFBA, 2009.

BORSOI, I. C. F. Da relação entre trabalho e saúde à relação entre trabalho e saúde mental. **Psicologia & Sociedade**, Belo Horizonte, v.19 (Edição Especial 1), p. 103-111, mês 2007.

MIDDLEJ, M. M. B. C. **Universidade e Região: territorialidade da Universidade Estadual de Santa Cruz – UESC**. Tese (Doutorado). Faculdade de Educação, Universidade Federal da Bahia, Salvador, Bahia, 2004.

MINAYO, G. C. M.; THEDIM, C. S. M. F. A construção do campo de saúde do trabalhador: percurso e dilemas. **Cad Saude Publica**, Rio de Janeiro, v.13, n.xxSupl. 2, p.21-32, mês1997.

TRINDADE, L. L. *et al.* Absentismo en el equipo de enfermería en el ambiente hospitalário. **Enfermeria Global [Internet]**, Cidade, v.13, n.36, p.138-146, apr. 2014.
VIACAVA, F. *et al.* Uma metodologia de avaliação do desempenho do sistema de saúde brasileiro. **Cien Saude Colet.**, Rio de Janeiro, v. 9, n.3, p.711-724, mês 2004.

NOVAES, H. M. D. Avaliação de programas, serviços e tecnologias em saúde. **Rev Saude Publica**, São Paulo, v.34, n.5, p. 54-59, mês 2000.

HARTZ, Z. M. Pesquisa em avaliação da atenção básica: a necessária complementação do monitoramento. **Divulgação saúde para debate**, Cidade, v.21, n, p.29-35, mês 2000.

ORGANIZAÇÃO PANAMERICANA DE SAÚDE (OPAS). **Indicadores básicos para a saúde no Brasil: conceitos e aplicações**. Brasília: Organização Panamericana de Saúde (OPAS), 2008.

CAMPOS, M.A.F.; FORSTER, A.C. Percepção e avaliação dos alunos do curso de Medicina de uma escola médica pública sobre a importância do estágio em Saúde da Família na sua formação. **Rev Bras Educ Méd.**, Rio de Janeiro, v.32, n.1, p.83-89, mar. 2008.

80

CARVALHO, P.I.N. *et al.* Territorialização enquanto ferramenta norteadora das ações de enfermagem na Estratégia de Saúde da Família. **Sanare (Sobral, Online)**, Sobral, v.14, n.Suppl 1, p. 91, mês, 2015.